

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı
Klinik Psikoloji Bilim Dalı

**COVID 19 SÜRECİNDE MANİSA İLİ 112
ÇALIŞANLARININ KAYGI VE İŞ MOTİVASYONU
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mihriban BALGÖNÜL

Danışman
Doç. Dr. Nurhan FİSTİKCI

İstanbul – 2021

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Mihriban BALGÖNÜL

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Covid-19 Sürecinde Manisa İli 112 Çalışanlarının Kaygı ve İş Motivasyonu Düzeylerinin İncelenmesi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Psikoloji

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 12.11.2021

Sayfa Sayısı : 97

Tez : Doç. Dr. Nurhan FİSTİKCI

Danışmanları

Dizin Terimleri : Sağlık, Kaygı, Motivasyon, İş Motivasyonu

Türkçe Özet : Covid-19 pandemi sürecinde Manisa İli 112 sağlık çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada durumluk ve sürekli kaygı ölçeği ile iş motivasyonu ölçeği kullanılarak toplam 199 112 sağlık çalışanının kaygı ve iş motivasyonu düzeyleri çeşitli değişkenler ile karşılaştırılarak incelenmiştir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Mihriban BALGÖNÜL

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı
Klinik Psikoloji Bilim Dalı

**COVID 19 SÜRECİNDE MANİSA İLİ 112
ÇALIŞANLARININ KAYGI VE İŞ MOTİVASYONU
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mihriban BALGÖNÜL

Danışman
Doç. Dr. Nurhan FİSTİKÇİ

İstanbul – 2021

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mihriban BALGÖNÜL

.../...2021



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Mihriban BALGÖNÜL'ün **Covid-19 Sürecinde Manisa İli 112 Çalışanlarının Kaygı ve İş Motivasyonu Düzeylerinin İncelenmesi** adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Psikoloji anabilim dalı, Klinik Psikoloji bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan
Doç. Dr. Nurhan FIRSTIKÇI
(Danışman)

İmza
Üye
Dr. Öğr. Üyesi Alişan Burak
YAŞAR

İmza
Üye
Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2021

İmzası
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Covid-19 pandemi sürecinde Manisa İli 112 sağlık çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada iş motivasyonu ölçeği ve durumluk sürekli kaygı ölçeği kullanılmıştır. 15 Kasım- 1 Aralık 2020 tarihleri arasında Manisa İl ve İlçelerinde çalışan 144'ü kadın 85'i erkek olmak üzere toplam 199 gönüllü katılımcıya amacayönelik örnekleme yöntemiyle Google formlar aracılığıyla ulaşılmıştır. Covid-19 Pandemi Sürecinde Manisa İl ve İlçelerinde çalışan 112 Acil Servis çalışanlarının İş motivasyonu ve kaygı düzeylerinin incelendiği bu araştırmada sonuç olarak; Sürekli kaygı ile “içsel ve dışsal motivasyon” arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “uyarıma özgü içsel motivasyon” ve “bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon” arasında negatif zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sonraya bırakılmış içsel motivasyon” arasında negatif çok zayıf düzeyde; “içsel motivasyon-dış düzenleme” ile pozitif çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon” arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir Evli çalışanların durumluk kaygı düzeyi bekar çalışanlara oranla daha yüksek olduğu, 25 yaş ve altı çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları $22,62 \pm 3,72$, 31-35 yaş çalışanlardan $18,88 \pm 5,29$ ve 36-40 yaş çalışanlardan $16,48 \pm 6,29$ anlamlı şekilde yüksek olduğu, 26-30 yaş çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları $21,43 \pm 4,67$, 36-40 yaş çalışanlardan $16,48 \pm 6,29$ anlamlı şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılırken 36-40 yaş çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları $16,48 \pm 6,29$, 41 yaş ve üzeri çalışanlardan $20,90 \pm 4,63$ anlamlı şekilde düşük olduğu, bekar çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları $21,47 \pm 5,53$ evli çalışanlardan $19,26 \pm 5,06$ bekar çalışanların bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon puanları $14,03 \pm 3,80$, evli çalışanlardan $12,74 \pm 3,01$ daha yüksek iş motivasyonu düzeyine sahip olduğu, kronik rahatsızlığı olan 112 çalışanlarının kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sağlık personellerine mesleki motivasyon eğitimleri düzenlenmesi önerilmektedir. Sağlık çalışanlarının kaygılarının giderilmesi ve iş motivasyonlarının artırılması ülkemizin sağlık sektöründeki başarısını artırması açısından önem teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Kaygı, Motivasyon, İş Motivasyonu



SUMMARY

The work motivation scale and the state trait anxiety scale were used in this research, which was conducted to examine the anxiety and work motivation levels of 112 health workers in Manisa during the Covid-19 pandemic process. Between 15 November and 1 December 2020, a total of 199 volunteer participants, 144 women and 85 men, working in Manisa Province and its Districts were reached through Google forms with purposeful sampling method. As a result of this research, in which the work motivation and anxiety levels of 112 Emergency Service employees working in Manisa Province and Districts during the Covid-19 Pandemic Process were examined; A positive and moderately significant relationship was found between trait anxiety and "intrinsic and extrinsic motivation". A negative and weak significant relationship was found between trait anxiety and "intrinsic motivation specific to stimulus" and "intrinsic motivation specific to knowledge and development". Negative very weak level between trait anxiety and "intrinsic motivation left for later"; A very weak positive correlation was found with "intrinsic motivation-external regulation". No significant relationship was found between trait anxiety and "intrinsic motivation based on social status and self-confidence". Married employees had higher state anxiety levels than single employees, and employees aged 25 and younger had arousal-specific intrinsic motivation scores of 22.62 ± 3.72 , 31-35 18.88 ± 5.29 years old employees and 16.48 ± 6.29 years old employees 16.48 ± 6.29 years old employees, stimulus-specific intrinsic motivation scores of 26-30 years old employees are 21.43 ± 4.67 , 36-40 years old employees While it was concluded that 16.48 ± 6.29 was significantly higher, the stimulus-specific intrinsic motivation scores of employees aged 36-40 were 16.48 ± 6.29 , 20.90 ± 4.63 significantly lower than those of 41 and older employees, single employees arousal-specific intrinsic motivation scores are 21.47 ± 5.53 compared to married employees 19.26 ± 5.06 single employees' knowledge and development-specific intrinsic motivation scores are 14.03 ± 3.80 , 12.74 ± 3.01 higher than married employees 112 employees with chronic illness, who have a high level of motivation, It was concluded that the anxiety levels of the employees were higher. According to the results obtained from the research; It is recommended to organize vocational motivation trainings for health personnel.

Eliminating the concerns of health workers and increasing their work motivation are important in terms of increasing the success of our country in the health sector.

Keywords: Health, anxiety, motivation, business motivation



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
EKLER LİSTESİ.....	ix
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ

1.1. Sağlık ve Sağlık Hizmetleri	3
1.1.1. Sağlık Hizmetlerinin Amaçları	3
1.1.2. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri	4
1.2. Acil Sağlık Hizmetleri	5
1.3. Dünyada Acil Sağlık Hizmetlerinin Gelişimi	6
1.4. Türkiyede Acil Sağlık Hizmetlerinin Gelişimi	7
1.4.1. 112 Ambulans Servisi Birimleri ve Görevler	8
1.4.2. İl Ambulans Servisi Başhekimliği	8
1.4.3. 112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Çalışma Şekilleri.....	9
1.5. 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları.....	9

İKİNCİ BÖLÜM

KAYGI

2.1. Kaygı Kavramı.....	11
2.2. Kaygı Türleri.....	13
2.2.1. Durumluk Kaygı	13
2.2.2. Sürekli Kaygı	13
2.3. Diğer Kaygı Türleri.....	14
2.3.1. Duruma Özgü Kaygı	14
2.3.2. Bilişsel Kaygı.....	14

2.3.3. Somatik Kaygı.....	15
2.3.4. Zayıflatıcı ve Kolaylaştırıcı Kaygı.....	15
2.4. Kaygının Nedenleri	16
2.5. Kaygının Belirtileri	16
2.6. Kaygının Birey Üzerindeki Etkileri	17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOTİVASYON

3.1. Motivasyon Kavramı.....	19
3.1.1. Motivasyonun Önemi.....	20
3.2. İş Motivasyonu.....	20
3.3. İş Motivasyonu Türleri.....	21
3.3.1. Fizyolojik Motivasyon	21
3.3.2. İçsel Motivasyon	22
3.3.3. Dışsal Motivasyon	22
3.3.4. Sosyal Motivasyon.....	23
3.3.5. Psikolojik Motivasyon	23
3.4. İş Motivasyonun Faydaları.....	24
3.5. İş Motivasyonu Araçları.....	25
3.5.1. Sosyo-Ekonomik Araçlar	25
3.5.2. Psikolojik ve Sosyal Araçlar	26
3.5.3. Örgütsel ve Yönetimsel Araçlar	26
3.6. İş Motivasyonu Teorileri.....	27
3.6.1. Kapsam Teorileri.....	27
3.6.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı	28
3.6.1.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Hijyen – Motivasyon Teorisi) ..	29
3.6.1.3. David Mccelland'ın Başarım İhtiyacı Teorisi	30
3.6.1.4. Clayton Alderfer'in Erg Yaklaşımı.....	31
3.6.2. Süreç Teorileri.....	32
3.6.2.1. Pekiştirme Kuramı	32
3.6.2.2. Bekleyiş (Beklenti) Teorileri	34

3.6.2.3. Eşitlik Teorisi.....	35
3.6.2.4. Amaç Teorisi.....	36

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. Araştırmanın Modeli	37
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	37
4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	37
4.3.1. Durumluk Sürekli Kaygı Ölçeği	37
4.3.2. İş Motivasyonu Ölçeği	38
4.4. Verilerin Toplanması	38
4.5. Verilerin Analizi	38
4.6. Bulgular.....	39

BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA

SONUÇLAR VE ÖNERİLER	56
KAYNAKÇA	59
EKLER.....	74

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımlar	39
Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	40
Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	40
Tablo 4. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	41
Tablo 5. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	43
Tablo 6. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları.....	44
Tablo 8. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Kronik Rahatsızlığı Olup Olmadığına Göre T- Testi Sonuçları.....	45
Tablo 9. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Kronik Rahatsızlığı Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları	46
Tablo 10- Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Çocuğu Olup Olmadığına Göre T- Testi Sonuçları.....	46
Tablo 11. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Çocuğu Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları	47
Tablo 12- Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Yaşadığı Evde 65 Yaş Üstü Kronik Rahatsızlığı Olan Olup Olmadığına Göre T- Testi Sonuçları.....	47
Tablo 13. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Yaşadığı Evde 65 Yaş Üstü Kronik Rahatsızlığı Olan Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları	48
Tablo 14. İş Motivasyonu ve Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişki.....	48

EKLER LİSTESİ

EK -A İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

EK -B DURUMLUK VE SÜREKLİ KAYGI ÖLÇEĞİ

EK -C ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

EK-D SAĞLIK BAKANLIĞI İZİN BELGESİ

EK-E MANİSA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ İZİN BELGESİ



ÖNSÖZ

Öncelikle eğitim öğretim hayatım boyunca üzerimde emekleri olan tüm öğretmenlerime, yüksek lisans sürecimde desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Nurhan FISTIKCI'a , beni yetiştiren, her konuda bana destek olan, koşulsuz kabul ile beni bu günlere getiren sevgili annem Mürüvvet BALGÖNÜL ve canım babam Veli BALGÖNÜL'e var olan gücümü kendisinden aldığım, bana fedakarlığı ve hayatı öğreten, atığım her adımda elimden tutan, karanlıkta ışık olan yolumu aydınlatan her zaman güvendiğim, gurur duyduğum çok ama çok sevdiğim abim Samet BALGÖNÜL'e hayata en güzel şekilde başlamamı sağlayan her zaman hayattaki şansım olarak gördüğüm ikizim Ümmü BALGÖNÜL BALCI'ya ve kocaman bir aile olarak bizi tamamlayan sevgili yengem Ayşe BALGÖNÜL ve eniştem Mert BALCI'ya enerjimi aldığım yiğenlerime Bana hayatta olmaz diye bir şey olmayacağını, sevginin her şeyin üstesinden gelebileceğini gösteren güzel aileme bu zorlu pandemi sürecinde en büyük fedakarlığı gösteren sağlık çalışanlarımıza

Hayatıma dokunan herkese,

En içten duygularıyla teşekkür ederim...

GİRİŞ

a. Problem Durumu

Bu araştırmanın problemi; “Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesi”dir. Covid 19 virüsü, hasta bireylerin öksürmeleri, aksırmaları ile ortama saçılan damlacıkların solunması ile bulaşır. Hastaların solunum parçacıkları ile kirlenmiş yüzeylere dokunulduktan sonra ellerin yıkanmadan yüz, göz, burun veya ağza götürülmesi ile de virüs alınabilir. Kirli ellerle göz, burun veya ağza temas etmek risklidir.

Bu açıdan bakıldığında, tüm sağlık personellerinde olduğu gibi 112 çalışanlarının da hastalarla teması ya da aynı ortamda bulunmaktan kaynaklı bulaş riski sıradan bireylere oranla oldukça fazladır. Covid 19 virüsü bulaştıktan sonraki semptomların bazılarının ağır sağlık sorunu ortaya çıkarması ve acı çektirici olması, hayatını kaybetmekle sonuçlanabilmesi ve hayatını kaybeden sağlık personellerinin olması, sağlık çalışanlarının üzerinde oldukça stres yaratmaktadır. Yaşanan bu stresin kaygı ve iş motivasyonlarını etkilediği varsayımından yola çıkılarak, Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

b. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ‘Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesidir. Buna ek olarak çeşitli değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, kronik hastalık durumu, yaşadığı evde 65+yaş birey olması ya da kronik hastalığı olan birey olma durumu) kaygı ve iş motivasyonuna etkilerinin olup olmadığının araştırılmasıdır.

c. Araştırmanın Hipotezleri

1. Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı düzeylerinde yaş medeni durum, yaşadığı evde risk grubunda olanlar, çocuk durumu açısından farklılık olacağı öngörülmüştür.

2. Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının iş motivasyonu düzeylerinde yaş medeni durum, yaşadığı evde risk grubunda olanlar, çocuk durumu açısından farklılık olacağı öngörülmüştür.

3. Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı düzeyleri ve iş motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında farklılık olacağı öngörülmüştür.

d. Araştırmanın Önemi

Riskli meslekler açısından literatür incelendiğinde; hastalığın ilk başlangıcında olguların yarısından fazlasının hastalığın ortaya çıktığı Wuhan'daki deniz ürünleri ve vahşi hayvan satış pazarında çalışan işçiler ve müşterileri olduğu görülmüştür. Vakalar arttıkça meslek grubu olarak hastaların bakımı ile ilgilen sağlık personellerinde hastalık artış göstermiştir. Çin'de enfekte olanların %3,8'nin sağlık personeli olduğu belirtilmiştir. Singapur'daki başlangıç vakaların %68'inin mesleksel maruz kalım ile ilişkisi olabileceği düşünülmüştür. İtalya'da olguların %10 kadarının sağlık çalışanları olduğu bildirilmiştir. Beklenen hızların pandeminin seyrine göre farklı olabileceğini düşündürmektedir (Şahan, Özgür, Arıkan, Alagüney ve Yücel, 2020)

Sağlık çalışanlarının karşılaştıkları vakalar nedeniyle yaşadıkları ve yaşayacakları kaygı, meslek yaşantılarındaki rutinleri bile etkilediği ve iş motivasyonlarını etkilediği düşünülmektedir. Covid 19 salgınının yeni bir araştırma konusu olması ve çok fazla çalışma yapılmamış olması literatür açısından önem teşkil etmektedir.

e. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan adayların uygulanan ölçekleri doğru ve dürüst şekilde cevapladıkları, envanterin uygulandığı sürede olağan dışı bir yaşantılarının bulunmadığı varsayılacaktır.

f. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Manisa ilinde görev yapmakta olan 112 çalışanları ile sınırlıdır. Manisa ilinde görev yapmakta olan ve ulaşılabilir ve gönüllü olacak 112 çalışanlarına uygulanacak olan anket sonucunda elde edilen bilgiler, ulaşılabilen kaynaklar, araştırmacının yeteneği ve yüksek lisans için ayrılan süre ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ

1.1. Sağlık ve Sağlık Hizmetleri

Sağlık için birçok tanım yapılırsa da bugün için en çok kullanılan tanım, Dünya Sağlık Örgütü'nün yapmış olduğu: “Sağlık kişinin yalnızca hastalık sakatlık durumunun olmayışı değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halini ifade etmektedir.” tanımıdır (Kızılay, 2019).

Sağlık her toplum için önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü sağlık ülkelerde ve toplumlarda hem ulaşılması istenilen hedef hem de gelişmişliğin göstergesi olarak görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde yaşam süresinin 100 yılı aşması için çalışılırken, ne yazık ki gelişmemiş ülkelerde halen kolera vb. hastalıklardan ölümler meydana gelmekte, sağlıklı yaşam koşulları en alt seviyelerde kalmaktadır (Kızılay, 2019).

1.1.1. Sağlık Hizmetlerinin Amaçları

Akmut (2019)'a göre temel sağlık hizmeti, insanların yaşadığı yerlere mümkün olan en yakın biçimde sunulan, toplumun ekonomik ve sosyal gelişiminin önemli bir parçası olan sağlık sisteminin özüdür.

Temel sağlık hizmeti toplumda, ailelerin ve fertlerin ulusal bazda sağlık sistemiyle karşılaştıkları ilk noktadır (Kızılcılık, 1996). Yaşadığımız son yüzyılda gelişmiş batılı ülkelerde sağlık sektöründe ileri derecede gelişmeler meydana gelmiş, üstün teknolojiler bulunmuş ve neticede gelişmiş karmaşık sağlık kuruluşlarını kapsayan ulusal sağlık sistemleri var olmuştur (Altındış, 2016).

Kızılay (2019)'a göre Sağlık hizmetlerinin temel amacı, sağlıklı bireyler ve toplumlar oluşturmak ve belirli bir toplum içerisinde yaşamını sürdüren bireylerin, kaliteli bir hayat sürmelerini sağlamaktır. Özgirin ve Taş (1996)'a göre sağlık hizmetlerinin temel amacını şu şekildedir; Hasta olan kişiye mümkün olan en makul fiyattan, mümkün olan en az sürede, şefkatli ve güler yüzlü bir şekilde diğer alternatif olabilecek tedavi yöntemlerini de anlatarak, tıbbi deontolojik ve etik ilkeleri gözeterek mevcut imkanlar dâhilinde medikal anlamda en iyi sağlık hizmetini sunmaktır (Özgirin ve Taş, 1996)

Sağlık hizmetleri bu amacı gerçekleştirmek, verimli ve kaliteli hizmet sunulması için genel olarak amaçlarına göre koruyucu (önleme amaçlı), tedavi edici, ve rehabilitasyon amaçlı sağlık hizmetleri olmak üzere üç ana sınıfa ayrılmıştır (Fişek, 1982). Koruyucu sağlık hizmetlerinin amacı hastalıkların önlenmesi, çevrenin iyileştirilmesi, toplumun bilinçlendirilmesi, bulaşıcı hastalıkların yayılımının önlenmesini ve aile planlaması gibi konuları kapsamı içerisine almaktadır (Akmüt, 2019).

Koruyucu sağlık hizmetleri 1963 yılında 224 sayılı sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesi kanun kapsamında büyük bir önem taşımakta ve bu hizmetler sadece sağlık bakanlığı tarafından yürütülmektedir (Soysal, Kenanoğlu, Emre ve Hameşoğlu, 1993).

Tedavi edici sağlık hizmetleri hastalıkların teşhis, muayene ve tedavi çalışmalarını içinde barındırmaktadır (Akmüt, 2019). Ülkemizde tedavi edici sağlık hizmetlerini yürütmek devlet adına sağlık bakanlığının görevleri arasından yer almaktadır. Bunun yanında bu hizmetler özel sektör, iktisadi kamu teşebbüsleri, üniversiteler ve diğer özel kuruluşlar vasıtasıyla yürünmektedir (Soysal ve diğerleri, 1993). Devletimiz tedavi edici sağlık hizmetlerini toplumun her kesimine ulaştırmakta herhangi bir sosyal güvencesi olmayan veya maddi açıdan sıkıntılı olan fertlere doğrudan veya sosyal yardım kurumları vasıtasıyla ücretsiz olarak tedavi hizmeti vermektedir (Akmüt, 2019).

1.1.2. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri

Fitzsimmons ve Fitzsimmons (1994)'a göre sağlık hizmetlerinin özelliklerinden bazıları şu şekildedir;

1. Sağlık hizmetlerinin üretimi ve tüketimi aynı zamanda gerçekleşmektedir.
2. Bu hizmet süreci müşteri katılımcıdır.
3. Sağlık hizmetlerinde hizmet alanı seçimini tüketicinin bulunduğu yer etkilemektedir.
4. Sağlık hizmetlerinde insan gücü ve yapısı önemli bir unsur olarak görülmektedir.
5. Sağlık hizmetleri yapısal açıdan heterojendir ve bu yapının ölçülmesi zordur.

Sağlık hizmetlerinin temel hedefi sağlıklı toplumlar hedefleyerek ülkeye daha etkin ve verimli insan kaynağı oluşturarak daha kaliteli ve uzun ömürlü bireyler yetiştirme gayesinde olduğu için tüm toplumu kapsamaktadır (Kızılay, 2019).

1.2. Acil Sağlık Hizmetleri

Acil sakatlık veya yaralanma mevcut olduğu zaman konusunda uzman ve özel eğitilmiş ekipler tarafından, tıbbi araç ve gereç desteğiyle olayın olduğu yerde, nakil sırasında, sağlık kurumunda verilen bütün sağlık hizmetleri acil sağlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010).

Acil yardım ise acil sağlık hizmetleri alanında özel eğitim almış ekipler tarafından tıbbi araç ve gereç desteğiyle olay yerinden sağlık kurumuna nakledilinceye kadar sunulan sağlık hizmetlerinin tamamıdır. Acil yardım hizmetleri acil sağlık istasyonları vasıtasıyla bireylere ulaştırılır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010). Acil bakım aniden hastalanan ya da kazaya uğrayan bir bireye en hızlı şekilde, olay yerinde, birtakım araç gereç veya tıbbi malzeme kullanarak bu konuda eğitim almış kişiler tarafından yapılan müdahalelerdir (Akmüt, 2019). Acil bakım hastanenin acil servisinde yoğun bakımda verilebileceği gibi hastane dışında 112 ambulansları tarafından da verilebilmektedir (Tabak ve Somyürek, 2007).

Acil sağlık hizmetleri yönetmeliği (2000)' ne göre "acil sağlık konusunda eğitim görmüş sağlık ekipleri tarafından, ani gelişen hastalık, kaza, yaralanma ve benzeri durumlarda olayın meydana gelmesini takip eden erken dönemde, tıbbî araç ve gereç desteği ile sunulan hizmetlere" acil sağlık hizmetleri denir.

Acil yardım "acil sağlık hizmetleri konusunda özel eğitim görmüş ekipler tarafından, tıbbî araç ve gereç desteği ile olay yerinde ve hastaneye nakil sırasında verilen hizmetlerin bütünüdür" (Yılmaz, 2014). Burada önemli olan nokta yapılan işlemin alanında eğitim almış sağlık personelleri tarafından tıbbi malzeme ve ilaç kullanılarak yapılan girişimler olmasıdır. İlk yardım ise "hastalık veya kaza nedeniyle sağlığı tehlikeye girmiş olan kişiye, durumunun kötüleşmesini önlemek amacıyla kendisinin veya çevresindekiler tarafından olay yerinde yapılan ilaçsız girişimlerdir" (Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği, 2000). İlk yardım uygulamaları hem sağlık personelleri hem de bu konuda eğitim almış olayın gerçekleştiği an orada bulunan vatandaşlar tarafından yapılabilir (Köksal, 2010).

1.3. Dünyada Acil Sağlık Hizmetlerinin Gelişimi

Birçok ülkenin içinde olduğu büyük savaşlarda, yaralıların kurtarılması için cephe gerisine gönderilmesiyle acil yardım ve bakım hizmetlerinin önemli bir ilerleme kaydettiği görülmektedir (Kantarıcı, 2020). Tarihte ilk ambulansı 1487'de Malaga Kuşatması sırasında İspanyol ordusu kullanmıştır (Robbis ve Coulter, 2005). 1795'de Prusya Seferi'nde, yaralıların savaş alanından cerrahlara sevk edilmesinde uçan ambulans denilen at arabaları kullanılmıştır (Pozner, Zane, Nelson ve Levine, 2004). İlk sivil ambulans örgütü 1877'de İngiltere'nin Londra şehrinde kurulmuştur (Kantarıcı, 2020). Aynı yıl acil yardım teşkilatı kurulmuş ve 7 yıl sonra sertifika vermeye başlamıştır. 1906'de ilk motorlu ambulans Alman'lar tarafından kullanılmıştır (Akyolcu, 2007). 2. Dünya Savaşı zamanında, ambulanslarda düzenlemeler yapılmış, savaştan önce "kaza odası" adı verilen acil servisler, savaştan sonra acil bakım yapılacak donanımlı yerler haline getirilmeye başlanmıştır (Erdemir, 2006). 1954'de Kore savaşında, helikopterler ilk kez savaş alanından hastanelere yaralı taşımak amacıyla kullanılmıştır (Robbis ve Coulter, 2005). 1960'da ABD (Amerika Birleşik Devletleri) başkanı Kennedy trafik kazalarının önemli bir halk sağlığı sorunu olduğunu bildirmiştir. 1966'da "Kazalara bağlı ölüm ve sakatlıklar: Modern toplumun ihmal edilmiş hastalığı" isminde bir rapor yayınlanmış hasta ve yaralılara verilen acil bakımın yetersizliğine vurgu yapılmıştır (ABD Ulusal Araştırma Konseyi, 1970). 1960 yılı sonlarında ABD ve Fransa'da ambulanslarda paramedikler ve hekimler görev almaya başlamıştır. Böylelikle daha hızlı, nitelikli acil sağlık hizmeti sunulmuştur (James, 1997). 1960'lar acil müdahaleler hızlı bir iyileşme dönemidir. Kardiyopulmoner resüsitasyon (KPR), defibrilasyon, kardiyoversiyon ve yeni ilaç tedavileri bu dönemde geliştirilmiştir (Eisenberg, 1998). 1979'da Dünya Sağlık Örgütü'nün Fransa'da yaptığı toplantıda halkın ilk yardım eğitimi almaları için teşvik edilmesi, doktorların ambulansların denetiminde etkin rol almalarının yararlı olacağı, ambulans donanımları için uluslararası standartların belirlenmesi, acil tıbbi hizmetler için çağrı sistemi ve bu sistem için ücretsiz aranabilen özel telefon numarasının gerekliliği gibi görüşler bildirilmiştir (Erdemir, 2006).

Avrupa Birliği 1991'de acil durum numarasını olarak 112'yi kabul etmiştir (The European Emergency Number, 112 Report, 2013). Günümüzde acil durum numarası 112, Avrupa Birliği tüm üye devletleri, Arnavutluk, Gürcistan, Moldova, İzlanda,

Karadağ, Norveç, Sırbistan, İsviçre ve Türkiye’de kullanılmaktadır ve ücretsizdir (European Emergency Number Association). Günümüzde ABD’de 9-1-1 araması için ücret alınmaktadır (911.gov) ve her yıl 9-1-1'e yaklaşık 240 milyon çağrı yapılmaktadır (Nena the 911 Association).

1.4. Türkiyede Acil Sağlık Hizmetlerinin Gelişimi

Osmanlı Devleti zamanı Cenevre Sözleşmesi gereği 1867’de “Mecruhin ve Mardayı Askeriyeye İmdat ve Muavenat” (Yaralıları ve Askeri Esirleri Kurtarma ve Yardım Derneği) kurulmuştur. Padişah Abdülhamit daha sonra bu derneğe başkanlık yaparak adını “Osmanlı Hilali Ahmer Cemiyeti” olarak değiştirmiştir. 1907’de Kızılhaç toplantısında, Hilali Ahmer Cemiyeti Kızılhaç üyeliğine kabul edilmiştir (Akyolcu, 2007; Erdemir, 2007).

1911- 1912 yıllarında İtalyanlarla Trablusgarp’ta yapılan savaşta, develerle cephelerden hasta ve yaralı taşındığı ve aynı dönemde içinde röntgen cihazları bulunan ambulansların kullanıldığı bildirilmektedir (Çevik, 2016). Cumhuriyetten sonra 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’yla, ilk tıbbi imdat ve yardım teşkilatının kurulması görevi belediyelere verilmiştir (Kantarcı, 2020). Aynı kanun ile belediyeler hastane, dispanser, doğum evleri kurmak üzere görevlendirilmiştir (Erdemir, 2006). 1980’lerin başında üniversite ve eğitim araştırma hastanelerinde acil servisler açılmıştır (Çevik, 2016).

1985 yılında Ankara Numune Hastanesinde kurulan “Hızır Acil Servis” ile ülkemizde acil sağlık ambulans hizmetlerine başlanmıştır (Kantarcı, 2020). 1986 yılında Ankara, İstanbul ve İzmir’de “077 Hızır Acil Servisi” kurulmuştur ve daha çok hasta taşımacılığı şeklinde hizmet verilmiştir (Erdemir, 2006). 1990’ların başlarında İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi’nde acil tıp uzmanlık eğitimi almış Dr. John Fowler’e acil serviste görev verilmiştir sonrasında bir genel cerrahi uzmanı, bir dahiliye uzmanının katılımı ile bir ekip oluşturulmuş, Acil Anabilim Dalı kurulmuştur (Çevik, 2016).

1993 yılında “İlk ve Acil Yardım” uzmanlık dalı olmuştur (Uçan, Çelikli, Baruş, Ersoy, 2000) ve aynı yıl Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği bölümü Dokuz Eylül Üniversitesi’nde açılmıştır (Çevik, 2016). 1995’te “077” telefon numarası yerine “112” ücretsiz telefon numarası, Ankara, İstanbul ve İzmir’de “112 Acil Yardım ve

Kurtarma Hizmetleri” adıyla çalışmaya devam edilmiştir (Kaba ve Elçioğlu, 2013). Yıllar içinde ambulans sayısı ve 112 acil yardım istasyonu giderek artmıştır (Kantarıcı, 2020). 2014 yılında 3740 adet 112 Acil Ambulansı varken, 2018 yılında bu sayı 4910’a yükselmiştir. 2014’te Türkiye’de 112 Acil Yardım Ambulansı başına düşen nüfus 20774 iken 2018’de 16701’dir. İstanbul’da 2018’de 112 Acil Yardım Ambulansı başına düşen nüfus ise 32404 belirlenmiştir. 2014’te Türkiye’ de 112 Acil Yardım İstasyonu başına düşen nüfus sayısı 35542 iken bu sayı 2018’de 29983 olmuştur. İstanbul’ da 2018 yılında 112 Acil Yardım İstasyonu başına düşen nüfus sayısı 50226 belirlenmiştir. Bunun yanında başvuru sayıları da artmaktadır. 2014 yılında 112 Acil Ambulansı başına düşen vaka sayısı 1077 iken, 2018’de 1113 olarak belirlenmiştir (T.C Sağlık Bakanlığı).

1.4.1. 112 Ambulans Servisi Birimleri ve Görevler

1.4.2. İl Ambulans Servisi Başhekimliği

İl sağlık müdürlüğü bünyesinde, acil sağlık hizmetleri yürütülmesinde hizmetlerin gerekli koordinasyonunu sağlamakla görevli olup; sağlık bakanlığına karşı sorumludur (Sarıkaya, 2018). “İl Ambulans Servisi Başhekimliği: Ambulans hizmetlerinin il düzeyinde organizasyonunu yönlendirilmesini uygulanmasını ve değerlendirilmesini, hizmete katılan kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğini sağlayan, merkez ve istasyonlarda görev yapan personelin hizmet içi eğitimleri ile sevk ve idaresini yapan, merkez ve istasyonlarda kullanılan tüm araç ve gereçlerin temin, kayıt, bakım ve onarımlarını sağlayan, hizmetle ilgili tüm kayıt ve istatistikleri tutan, merkezin de içinde olduğu, kendisine ait binası ve personeli olan birimdir.” (T.C Sağlık Bakanlığı). İl içinde komuta kontrol merkezi ile acil sağlık istasyonları arasında, hizmete ilişkin işlerin yürütülmesini sağlamakla sorumlu olup; diğer görevleri de şunlardır:

“Başhekimlik, Merkez ve istasyonlar ile ambulans servisinin tüm birimlerini ve personelini sevk ve idare eder. Başhekimlik hizmetin sürekliliği ve geliştirilmesi için gerekli personel, bina, araç ve malzemenin sağlanması amacıyla mali kaynak temini ve kullanılması için gerekli planlama ve organizasyonu yapar.

Başhekimlik bünyesinde, ilin coğrafi özelliklerine, nüfusa ve ihtiyaca göre yeterli sayıda kara, hava ve deniz ambulansları ile acil sağlık araçları ve hizmet araçları

bulundurulur.” (T.C Sağlık Bakanlığı) İl ambulans servisinin sevk ve idaresi, başhekimliğince yapılmakta olup, merkezi teşkilatın icrai görevini yapar (Sarıkaya, 2018).

1.4.3. 112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Çalışma Şekilleri

“Acil sağlık hizmetlerinde, Merkez idare biriminde ve acil sağlık hizmet birimlerinde, hizmetin gerektirdiği niteliklere haiz olan personel, 24 saat kesintisiz hizmet verilmesi esasına göre istihdam edilir” (T.C. Sağlık Bakanlığı Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği, 2000).

“Başhekimlik ve Merkezde, hizmeti idare becerisine sahip olan ve konu ile ilgili eğitim görmüş tabipler yönetici olarak istihdam edilir. Yönetim kadrosunda görevli personelin çalışma düzeni de, 24 saat kesintisiz hizmet verecek şekilde planlanır. Başhekimlik ve Merkezde, hizmetin gerektirdiği sayıda başhekim yardımcısı, çağrılarını değerlendirme ve yönlendirme hizmetlerini yürütmek maksadıyla tabip, acil sağlık hizmet birimlerinin mevcut kapasitesini takip etmek ve değerlendirmek üzere sağlık personeli, sunulan hizmetin toplanan veriler üzerinden değerlendirilmesini yapmak üzere veri hazırlama ve kontrol işletmeni, hizmetin bakım ve idamesini sağlamak maksadıyla teknisyen, hizmetin işleyişine yönelik eğitim hizmetlerini yürütmek maksadıyla uygun nitelikte personel, Merkeze bağlı acil sağlık hizmet birimlerinin lojistik taleplerini değerlendirmek ve Müdürlüğe iletmek üzere personel bulundurulur.” (T.C Sağlık Bakanlığı).

1.5. 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları

İl ambulans servisi il genelindeki bütün ambulansların hizmetlerini koordine eden, Sağlık Bakanlığı ve kendisine bağlı diğer ambulanslarla hizmet sunan başhekimlik, merkez ve istasyonlardan oluşan birim olarak tanımlanmıştır (Yıldız, 2007). Yani il genelindeki özel veya kamuya ait olup olmadığı fark etmeden bütün ambulansların bağlı olduğu sevk ve idare edildiği merkezdir (Akmüt, 2019). Olağandışı durum “aniden oluşan ve büyük zararlara yol açan doğal afetler ile teknolojik afetler ve büyük çapta gerçekleşen kitlesel kazalar” olarak hepsine verilen bir isimdir (Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği, 2000).

Merkez, “il sağlık müdürlüğünün, acil sağlık hizmetleri şube müdürlüğüne bağlı olarak kurulmuş olan ve 112 numaralı telefon ile aranılabilen Komuta Kontrol Merkezini ifade etmektedir (Öztüre, 2010). Acil sağlık hizmetlerini gerçekleştirmek üzere kurulan birimler istasyon olarak ifade edilirken hastaya veya yaralıya gereken tıbbi girişimi uygulamak üzere görevlendirilmiş, acil sağlık hizmetleri konusunda eğitim görmüş sağlık personeli ile şoförden oluşan topluluğa ekip denilmektedir (Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği, 2000).

Sağlık Bakanlığının tanımıyla Kavuncubaşı ve Yıldırım’a göre acil sağlık hizmetleri istasyonu hizmet verdikleri duruma göre üç tipte kurulabilir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010). Akmut (2019)’a göre bu istasyonlar şu şekildedir.

A tipi istasyon, 24 saat süreyle sadece ambulans hizmeti verilen ihtiyaca göre birden fazla ekip ve ambulans mevcut olan özlük ve idari hakları bakımından il ambulans servisi başhekimliğine bağlı olan kadrolu personele sahip istasyon tipidir. Ekip içinde hekim bulunanlar A1 tipi istasyon, ekip içinde hekim bulunmayan istasyonlar A2 tipi istasyon olarak isimlendirilir.

B tipi istasyon, birinci, ikinci ve üçüncü basamak resmi sağlık kurumlarıyla entegre olan kesintisiz ambulans ve acil servis hizmeti verilen, özlük ve idari hakları açısından bünyesinde olduğu kuruma, ambulans hizmeti açısından merkeze bağlı olan ekip içinde hekim bulunan istasyonlardır. Hastane acil servisi ile entegre olanlar B1 tipi istasyon, birinci basamak sağlık kuruluşu ile entegre olanlar B2 tipi istasyon olarak adlandırılır.

C tipi istasyon, ihtiyaca binaen günün belirli saatlerinde yalnızca ambulans hizmeti veren, idari ve özlük hakları bakımından il ambulans servisi başhekimliğine bağlı acil sağlık istasyonlarıdır.

İstasyonlarda acil sağlık hizmetleri konusunda eğitim almış sağlık personelinin oluşturduğu ekip ile tıbbi donanımlı ambulanslar görev yapmaktadır. İstasyonların içinde ambulans ve görev yapan ekibe lojistik destek amacıyla en az üç oda, eğitim salonu, tuvalet, banyo, mutfak, depo, ambulans garajı, telefon, telsiz gibi gerekli malzemeler bulunur (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010).

İKİNCİ BÖLÜM

KAYGI

2.1. Kaygı Kavramı

Saviola, Pappaianni, Monti, Grecucci, Jovicich ve De Pisapia (2020)'e göre Kaygı algılanan tehditlere karşı biyolojik bir tepki ve adaptasyon geliştirme olarak tanımlanmaktadır. Kaygı terimi, psikoloji literatüründe yüzyılın ilk yarısında görülmüş, bu alanda ilk araştırmalar 1940'lı yılların sonlarında olmuştur (Demir, 2020). Bu alanda kaygıyı ilk kullanan ve bunu bir kavram olarak ifade edip tanımlayan üstünde çalışmalar yapan Sigmund Freud'dur. İlk olarak kaygının içgüdü ve dürtülerden gelen gücün kontrol edilmesi neticesinde ortaya çıktığını öne süren Freud, daha sonra bu anlayışını değiştirip kaygıyı benliğin tehlikeli durumu algılaması olarak görmüştür. Bu durumun ortadan kalkması için bastırma sisteminin çalıştığını savunmuştur. Freud'a göre kaygının görevi, oluşabilecek herhangi bir tehdit ve tehlike durumuna karşın benliği ikaz etmek ve savunma mekanizmasını harekete geçirmektir (Freud, 2009). Kaygı, Freud tarafından egonun bir fonksiyonu olarak tanımlanarak psikoloji literatürüne girmiştir (Manav, 2011). Freud'un tanımına göre kaygı, enerji sistemlerindeki dengesizliğin sonucunda ortaya çıkan çatışma ve bu çatışmanın sebep olduğu tehlikeye karşı organizmanın verdiği bir tepkidir (Gedik, 2015; Yıldız, 2011; Cüceloğlu, 2011).

Ruhsal bozukluklar günümüzde prevalansı yüksek, kronikleşme eğilimi olan ve tedavisinde güçlüklerle karşılaşılan önemli bir halk sağlığı sorunudur (Gedik, 2015; Akdeniz, 2013). Epidemiyolojik araştırmalara bakıldığında kaygı, prevalansı en yüksek psikiyatrik hastalık olup genel popülasyondaki prevalansı %2,0- 6.4 arasındadır (Gedik, 2015; Akdeniz, 2013). Hastalar, yüksek düzey kaygıyı, yaşamındaki en kuvvetli ağrı deneyiminden bile daha rahatsız edici olarak ifade eder (Yıldırım, 2019). Sıkışma hissi, kötü bir haber duyacağı hissi, huzursuzluk, endişe, boğulma hissi, vücutta uyuşma, uyku bozuklukları, göğüs ağrısı, çarpıntı, nefes darlığı, iştahsızlık, terleme, titreme, sık idrar hissi ve uyku sorunları gibi semptomlar kaygıya eşlik eden psikoloji ve fizyolojik belirtileridir (Şeker, 2018; Başkan, 2018; Şenol, 2013). Kaygı olumsuz anlam içeren ve bireyi rahatsız eden bir durum olmasına

rağmen, aynı zamanda organizmayı korumaya yönelik refleks tepkisi oluşturan koruyucu bir savunma mekanizmasıdır (Kırbaş ve Özkan, 2014; Yeşilyurt, 2016).

Kaygı duygusu; hareketlerimizi etkileyen bir duruma sebep olur. Bazen kalıcı bir kişilik özelliği gibi görülürken, bazen geçici (durumluk) bir ruh durumu olarak yaşanır (Özbaydar, 1983). Kaygı, varlığı devam ettirebilmek ve değişik koşullara adaptasyon oluşturabilmek için olması gereken bir dürtüdür (Demir, 2020). Bazıları, kaygıyı, kişiliği oluşturan ilk esas güç olarak görürken, bazıları da de ikincil olarak oluşan ama kişiliğin oluşumunda, ilerlemesinde ve hareketin ortaya çıkmasında önemli bir etken olarak görülmüştür (Köknel, 1997). Kaygı, kişinin bir uyarana karşı duygusal, zihinsel ve fiziksel farklılaşmalarıyla var olan uyarılmışlık durumu olarak tanımlanmaktadır.

Çoğunlukla kaygı terimi korku ile karıştırılmaktadır. Şöyle ki olma sebebinin bilinmesi, daha etkili ve daha az devam etmesi açısından korku kaygıdan ayrıdır (Özer, 2002). Morgan'a göre kaygı, bireylerin doğasında ki olası hislerindedir. Korku, sinir, üzüntü, gibi hislerle birleşmiş olduğu için bilinmesi ve tanımlanması oldukça zordur (Morgan, 1977).

Kaygının özellikleri;

1. Hoş olmayan, keder veren duygulanım
2. Geleceğe yönelik endişe verici bir bekleyiş
3. Durumların subjektif algılanması, anlaşılması, duyumsanması
4. Bedensel açıdan gerginlik, ruhsal tedirginlik ve panik şeklinde sıralanmaktadır (Okutan ve Akbaş 2019).

2.2. Kaygı Türleri

2.2.1. Durumluk Kaygı

Kişinin hissettiği endişeli durumlarda içerisinde olduğu öznel korku durumluk kaygı durumudur (Bayındır, 2021).

Demir (2020)'e göre durumluk kaygı devamlı görülen kaygı değildir, durumdan duruma göre farklılık gösterir. Kişinin gördüğü ve tehdit edici olarak algıladığı durumlarda, durumluk kaygı düzeyi fazla, bu tehlikenin tehdit edici olarak görülmediği oluşumda ise düşük olmaktadır (Özgüven, 2017). Bireyin, yaşamış olduğu stresli hallerden dolayı hissettiği korkuyla gerilim ve huzursuzluk hislerinin ortaya çıkma halidir (Aral, 1997). Durumluk kaygı, bireyin yaşamış olduğu sıkıntılı durumdan ötürü hissettiği ve kişiden kişiye farklılık gösteren korkudur (Demir, 2020).

Fiziksel olarak da özerk sinir sisteminde oluşan bir uyarılma neticesinde terleme, kızarma ve titreme gibi bedensel farklılaşmalar, kişinin gerilim ve sıkıntı hissiyatlarının belirtisidir. Stresin baskın olduğu anlar da durumluk kaygı düzeyinde artma, stres ortadan kaybolunca, azalmalar olur (Öner ve Le Compte, 1983).

2.2.2. Sürekli Kaygı

Sürekli kaygı; stres faktörü oluşturan durumun tehdit edici veya tehlike şeklinde algılanmasında ve bu duruma karşı, duygusal durumluk reaksiyonların yoğunluğunun artmasıyla sürekli değer kazanması şeklinde oluşmaktadır (Koç, 2004). Bu kaygı türünde “stres oluşturan durumun tehlikeli ya da tehdit edici bir durum olarak algılanması ve bu tehditlere karşı, anlık hissel reaksiyonların şiddetinin ve yoğunluğunun artması ile devamlılık kazanması” olarak tanımlanır (Arslan, 2020). Hatta sürekli kaygı nötr olan durumların bile birey tarafından tehlikeli ve öz benliğini tehdit edici olarak algılanmasına neden olabilir (Duman, 2008). Bu tip kaygının şiddeti ve süresi kişilik yapısı gibi faktörlerle değişebilir (Civan, Arı, Görücü, Özdemir, 2010; İkiz ve Horoz 2014). Kişilik yapısının kaygıya yatkın oluşu, sürekli kaygı düzeyini paralel bir biçimde etkiler (Köknel, 2014). Sürekli kaygı bireyin davranışlarında doğrudan gözlenemez. Ancak değişik zaman ve şartlarda tespit edilen durumluk kaygı reaksiyonlarının şiddetinden etkilenir (Öner ve Le Compte 1998).

Özetle, durumluk kaygı anlık olaylara karşı yaşanan kaygı durumunu ifade ederken sürekli kaygı bir süreçtir ve yaşam döngüsüne yayılmış, sürekli endişe halinde kendini gösteren bir ruhsal durumdur. (Okutan ve Akbaş 2019).

2.3. Diğer Kaygı Türleri

2.3.1. Duruma Özgü Kaygı

Üçüncü çeşit kaygı, bazı zamanlarda karşılaşılan o ana has kaygı anlamına gelir. Young (1999) duruma özgü kaygının sürekli kaygı gibi olduğunu, bunun dışında yalnızca tek bir bağlama ya da duruma uygulandığını ifade etmiştir (akt; Tallon, 2006). Bu nedenle, duruma özgü kaygı zaman içinde stabildir, ancak durumlar arasında tutarlı değildir (Uskan, 2020). Ayrıca, MacIntyre ve Gardner'a (1991) göre, iyi tanımlanmış bir durumda yaşanan kaygı türüdür. Zheng (2008) üç kaygı kategorisinin kararlılıktan geçiciliğe bir süreklilik içinde tanımlanabileceğini, bir ucunda genel olarak istikrarlı bir eğilim için endişeli durumlar ile ilgili sürekli kaygı, diğer ucunda geçici hoş olmayan bir duygusal durumla ilgili durum kaygısı ve sürekliliğin ortasında belirli durumlarda endişeli olma olasılığı ile ilgili duruma özgü kaygı vardır. MacIntyre ve Gardner'e (1991) göre duruma özgü kaygı, belirli bir bağlamla sınırlı olan sürekli kaygı olarak düşünülebilir. Ayrıca Uskan (2020)'a göre sürekli kaygısı olan, hem durum hem de duruma özgü kaygıları yaşayan veya durumluk kaygısı olan bir kişinin, duruma özgü çeşitli kaygı türlerini tolere edebilmektedir.

2.3.2. Bilişsel Kaygı

Bilişsel kaygı, bireyin kendisi ile ilgili sahip olduğu negatif düşünceleri, korkuları ve endişeleri ile ilgili bilinçli bir farkındalık durumudur ve durumluk kaygının bilişsel bileşeni olarak tanımlanır (Martens, Burton, Vealey, Bump, ve Smith, 1990; Weinberg ve Gould; 2019).

Bilişsel kaygının, kişinin yaklaşan bazı durum ya da performans ile ilgili, korku, endişe veya negatif beklentilerini ve görevle alakasız düşüncelerini içerdiği ifade edilmektedir (Moran, 2004). Vurgun (2010)'a göre bilişsel kaygı bireyin endişelerinden rahatsız bulunan görsel hayallerden ve bunlarla ilişkisi olduğu düşünülen hoş olmayan duygulardan, bilinçli bir şekilde farkında olarak ortaya çıkmaktadır.

2.3.3. Somatik Kaygı

Somatik (fizyolojik) kaygı, uyarılmışlık sonucu ortaya çıkan kaygının, bireyde meydana getirdiği fizyolojik değişiklikler ile ilgilidir ve kaygının fizyolojik, duyuşal yönü olarak tanımlanır (Uskan, 2020). Bedensel belirtiler olarak, kas gerginliği, kalp atım hızının artması, mide ağrısı, terli avuç içi gibi durumlar örnek verilebilir (Martens, Burton, Vealey, Bump ve Smith, 1990; Weinberg ve Gould, 2019; Maynard, 2006; Jarvis, 2006).

2.3.4. Zayıflatıcı ve Kolaylaştırıcı Kaygı

Uskan (2020)'a göre Kaygıyı zayıflatmak, bireye karşı olumsuz duygular doğurur ve bir görevi başarmasını engeller. Keable (1997) bunun büyük ihtimalle başaramama korkusu ve görevin zor olmasından duyulan kaygıdan kaynaklandığını ifade etmektedir.

Psikoloji alanındaki bazı uzmanlar, kaygının bazen performans üzerinde faydalı bir etkiye sahip olabileceğine inanmaktadır, buna kaygıyı kolaylaştırmak denir. Olumlu etki, bir kişinin tam konsantrasyon, heveslik ve zevkli katılım ile ilişkili ruh halleri ile karakterize edilen yüksek pozitif etki ile ne kadar hevesli, aktif veya uyanık hissettiğini yansıtır. Eysenck (1979), kaygıyı kolaylaştırmak olgusunu, bireyler öğrenirken öğrenmeye daha fazla çaba sarf etmek, bu da başarıya yol açmak olarak tanımlamıştır.

Performans gösterenlerin semptom yorumları olumlu ve olumsuz etki ile tahmin edilebilmektedir. (Jones, Hanton ve Swain, 1994). Özellikle, yüksek negatif etki gösteren bireyler semptomları tutarlı bir şekilde zayıflatıcı olarak algılarken, olumlu etkiyi yüksek performans gösteren kişiler semptomlarını daha kolaylaştırıcı olarak yorumlama eğilimindedir. Bu nedenle, olumsuz etki, olumsuz duygusal durumları deneyimlemek için nispeten istikrarlı bir eğilimi veya bir 'kırılganlık faktörünü' yansıtırken, yüksek pozitif etki, yüksek düzeyde benlik saygısı ve özgüven ile karakterize edilen bir 'esneklik faktörü' olarak görülebilir.

Scovel (1991), iki kaygının işlevleri arasındaki farkı şu şekilde göstermektedir: "kaygıyı kolaylaştırmak, öğrenciyi yeni öğrenmek için "dövüşmeyi", zayıflatıcı kaygı öğrenmekten kaçmayı motive eder" (Scovel, 1991).

2.4. Kaygının Nedenleri

Cüceloğlu (2005)'e göre kaygının nedenlerinden bazıları Şu Şekildedir;

Desteğin ekilmesi: Birey alıŐtıđı evre Őartlarının ortadan kalktığını hissettiğinde endişe duyar.

Olumsuz Bir Sonucu Beklemek: Birey gelecekte olumsuz durumların meydana gelebileceğini dŐŐünerek endişe duyar.

İ eliŐki: İnanılan ve önem verilen bir fikirle, yapılan davranış arasında bir çeliŐki ortaya çıktığı zaman kaygı türünde bir gerginlik yaşanır. Birey bu çeliŐkiyi giderecek yaŐamaya devam eder.

4. Belirsizlik: Gelecekte ne olacağını bilmemek insanlar için en belli baŐlı kaygı nedenlerinden biridir (Cüceloğlu, 2005).

2.5. Kaygının Belirtileri

Kaygı, tarif edilmesi zor olan bir duygu olmanın yanı sıra kişinin kendi bedeninde sezdiği birtakım duyuların birlikte oluşturduğu bir durumdur (Türkçapar, 2004). Kaygı düzeyi yükselince bireyler bu durumdan fizyolojik, davranışsal, duygusal ve bilişsel olarak etkilenmeye baŐlarlar (Butcher, Mineka ve Hooley, 2013). Bu etkilenmeden sonra kaygı, ergen ve yetiŐkin bireylerde birçok farklı belirtilerle kendini gösterir. Bu belirtiler kaygının göstergesi olmakla beraber, kaygı bu belirtilerden sadece biriyle değil, bir ya da birkaçıyla ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 2019). Ayrıca, kaygı belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Köknel, 1982).

Boğday, (2020)'a göre öncelikle kaygı bireyde fizyolojik açıdan yaŐantılara sebep olur. Fizyolojik olarak bireylerde; terleme, hızlı kalp atıŐlarının yaŐanması, avuçların terlemesi, el ve ayak parmaklarında soğukluk, mide ve baŐ ağrısı, iŐtah kaybı ve uyku düzeninde yaşanan bozulmalar gibi ortak bedensel tepkiler yaŐanmaktadır.

Aynı zamanda fizyolojik açıdan etkilenen kiŐilerde; titreme (özellikle bacaklarda), ağız kuruluğu, kısık ve ürkek ses, aŐırı terleme ve buna bazen eşlik eden idrarı tutamamadır (Baltaş ve Baltaş, 1990).

AraŐtırmacılar, korku ve kaygı arasındaki benzerliklerden yola çıkararak, korku hissedildiği anda oluşan fizyolojik etkilerin kaygı anında da oluŐabileceđini öne

sürmüşler ve bu iddialarını da deneysel gözlemlerle desteklemişlerdir (Cüceloğlu, 2000).

Yeni davranışların öğrenilmesinde, başarı ve verimde kaygı itici bir güce sahiptir. Kaygı düzeyi düşük olan bireyler, kaygı düzeyi yüksek olan bireylere göre basit davranışlara daha zor şartlanır (Cüceloğlu, 2000). Bunlara ek olarak, “kontrolü çevreye bırakma, hafızayla ilgili zorluklar yaşama, ihtiyaç ve beklentileri düzenlemede zorluklar, başarı düzeyinde düşme, çalışma durumunda isteksizlik” gibi davranışsal belirtilerden söz edilmektedir (Öztürk, 2001).

Bilişsel açıdan ise, bireyin geleceğe dair düşüncelerini içerir. Bu düşünceler kişinin bir şeyi başaramayacağını düşünebilmesinin yanı sıra başına tehlikeli bir şeyin geleceği, ailesine kötü bir şey olacağı gibi düşünceleri de içermektedir (Boğday, 2020).

Duygusal belirtiler ise, “çökkünlük hissi, şaşkınlık, sınırlandırılmış olma hissi, ağlama isteğinin sürekli hale gelmesi, irritabilite halinin günlük hayatın önemli bir kısmında yer alması, panik duygusu, yoğun kaygı hali” olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2001).

2.6. Kaygının Birey Üzerindeki Etkileri

Bireyde meydana gelen kaygı, psikolojik, fiziksel, sosyal problemlere sebep olmaktadır (Özkan, 2020). Kaygının birey üzerindeki etkileri ile ilgili literatür incelendiğinde, kaygının olumsuz etkilerinden bazıları şu şekildedir (Öcalan, 2020; Hartley ve Phelps, 2012).

1. Kaygılı olan kişi veya kişiler göz göze gelmekten çekinmektedir.
2. Bu kişiler kendilerini güvende tutmaya çalışmaktadır.
3. Kaygılı olan ya da kaygısı yüksek olan kişiler kabalık ortamlardan uzak durmakta ya da bu ortamlar girmeye çekinmektedir.
4. Sosyal ortamlardan kaçınmaktadırlar.
5. Kişisel olan şeylerden bahsetmekten uzak durmaktadırlar.
6. Güncel yaşam içerisinde yapılan her şeyden endişe duymaktadırlar.
7. Başkalarının kendileri hakkında olumsuz düşündüklerini düşünmektedirler.

8. Konuşurken sessiz konuşma ya da kelimeleri karıştırma gibi problemler yaşamaktadırlar.

9. Bu kişiler kendilerini ifade ederken zorlanmaktadırlar.

10. Bu kişiler sürekli yalnız kalma isteği içerisindedirler.

11. Kaygılı olan bireylerde kendini özgür hissedememe hissi içerisindedirler.

12. Kaygılı olan bireyler kendiler düşüncelerini değersiz olarak görmektedirler.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOTİVASYON

3.1. Motivasyon Kavramı

İlerleme, harekete geçme, güdülenme gibi çok sayıda karşılığı olan kelimedenden gelen motivasyon; belirli bir hedef belirlemek ve bu hedef doğrultusunda insanları ilerletmek için verilen çabaların tümü olarak tanımlanabilir. (Tengilimoğlu, Atilla, Bektaş, 2012). Farklı bir tanımda da motivasyon; bir hedefe ulaşmadaki kararlılık, çaba ve yoğunluktur (Robbins ve Judge, 2012).

Bir başka tanıma göre motivasyon, çalışanların örgütte beklenti, istek ve ihtiyaçlarının karşılandığı durumlarda, çalışanın kendi isteği ile örgütsel hedefe yönelik yüksek seviyede çaba göstermesidir (Paşahmetoğlu ve Yeloğlu, 2017). Motivasyon, bir bireyi bir hedefe doğru yönlendiren ve o kişinin bu hedefi gerçekleştirmek adına eylemini sürdürmesine neden olan bir dizi süreçtir (Gülşen, 2020). Motivasyon sıklıkla eylemin seçimi, eylemi gerçekleştirme yoğunluğu ve zorluğu karşısında ne kadar devam ettiği ile ilgilidir (Sadri ve Bowen, 2011). Motivasyon kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalarda genel olarak harekete geçme, davranışı sürdürme ve kanalize etme unsurlarının geçtiği görülmektedir (Steers ve Mowday, 2004).

Motivasyon sürecinde ön plana çıkan ihtiyaç kavramını incelemekte fayda vardır. İhtiyaç; anlayış, düşünce ve hareketle ilgili bir var olma ve hoşça gitmeyen durumları ortadan kaldırmak, değiştirmek olarak kabul edilen süreçleri kapsar. İhtiyaçların birbiri ile ilgili olduğu ve öncelik sırasına göre giderilmesi gerekirken, ortaya çıkmasında iç faktörlerin etkisi olabileceği gibi dış faktörlerinde etkisi vardır. İhtiyacın organizmada bir yetersizlik ortaya çıkardığı ve ortaya çıkan bu yetersizliğin organizmadaki bir eksiklikten kaynaklandığı söylenebilir. Organizmadaki bu durum, bireylerin davranışına etki eden bir baskı olarak algılanır (Izgar, 2014). Gülşen (2020)'e göre bireylerin motive olmalarındaki ilk adım ise, iç dünyalarında oluşan güçlü istekler, arzular, gereksinimler ve ilgilerden oluşmaktadır. Birey bu istek, arzu ve gereksinimleri ne kadar isterse ya da bunları ihtiyaç olduğunu ne kadar hissederse motivasyon başlar. Motivasyonun başlaması ve devam etmesinde hiyerarşik yapı görülmektedir. Motivasyon hiyerarşik düzende; ilk olarak ihtiyacın fark edilmesi,

sonrasında ihtiyacı giderme amacı taşıyan davranış ve son olarak da ihtiyacın giderilmesi vardır. Günümüzde ihtiyaç, motivasyon kavramının temelini oluşturur (Izgar, 2014).

3.1.1. Motivasyonun Önemi

Doğangün (2020)'e göre motivasyonun en önemli özelliklerinden biri de kişiye özgü olmasıdır. İstekler ve doyum elde etme şekilleri de kişiler arasında farklılaşmaktadır. İnsanlar birbirlerinden farklı oldukları için istekleri, ihtiyaçları ve elde edecekleri doyum da farklı şekilde ortaya çıkar. Yaşam şekilleri, kültürel yapı, demografik yapı bu farkların oluşmasında önemli yer tutar. Kimi çalışan için düşük bir ücret yeterli iken kimi çalışan için yeterli olmayabilir.

Özer (2020)'e göre farklı birtakım unsurlar örgüt içinde yer alan çalışanların çalışmalarının verimli olmasında etkilidir. Örgüt içindeki kişilerin amaçlarına ulaşamamaları, gereksinimlerini karşılayamamaları halinde verimsiz ve başarısız olmaları söz konusu olabilir. Mali, maddi, psiko-sosyal ve fiziki bakımdan motive edilmeleri çalışan personelin görevinde başarılı olması için gereklidir (Aşıkoğlu, 1996).

3.2. İş Motivasyonu

Kelime kökeni Latince "movere" kelimesine dayanan (Steers Mowday ve, Shapiro, 2004). Türkçede isteklendirme, güdüleme anlamlarına gelmekte olan motivasyon (Türk Dil Kurumu), bireylerin bir hedefi gerçekleştirmek üzere istekle hareket etmeleridir (Saruhan ve Yıldız, 2017). Bir başka tanıma göre motivasyon, çalışanların örgütte beklenti, istek ve ihtiyaçlarının karşılandığı durumlarda, çalışanın kendi isteği ile örgütsel hedefe yönelik yüksek seviyede çaba göstermesidir (Paşahmetoğlu ve Yeloğlu, 2017).

Motivasyon sıklıkla eylemin seçimi, eylemi gerçekleştirme yoğunluğu ve zorluğu karşısında ne kadar devam ettiği ile ilgilidir (Sadri ve Bowen, 2011). Motivasyon kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalarda genel olarak harekete geçme, davranışı sürdürme ve kanalize etme unsurlarının geçtiği görülmektedir (Steers Mowday ve Shapiro, 2004).

Motivasyon çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda istekli çalışması ve verimli olması adına gerekli şartların oluşturulması olarak tanımlanabilmektedir. Özellikle yetenekli çalışanları örgüt bünyesinde çalıştırabilmek ve geliştirebilmek hususunda motivasyon kavramı ön plana çıkmaktadır (Karakaya ve Alper, 2007). Ancak çalışanları örgüt yararına hareket etmek için motive edebilmek oldukça zor bir iştir (Öztürk, 2003). Örgütlerde fiziki ortam, zaman, sosyal imkânlar, yönetim tarzı gibi iş koşulları farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıklar, çalışanların motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir (Karakaya ve Alper, 2007). Çalışanların işlerine devam edebilmeleri için motivasyon kaynaklarına ihtiyaçları vardır. Bu beklentiye yanıt olarak, işverenler çalışanlarını dışsal, içsel, finansal ve psikolojik düzeyde nasıl tatmin edeceklerini araştırmaktadırlar. Motive çalışanlar yüksek kalitede daha çok çalışırlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla daha fazla ilgilenir ve örgütten ayrılma olasılığı daha düşüktür (Sadri ve Bowen, 2011).

İnsanların örgütler içinde davranışlarını açıklayan örgütsel davranış teorileri, performansı etkileyen unsurlardan biri olan motivasyona büyük önem vermektedir (Raghuvanshi, 2002).

3.3. İş Motivasyonu Türleri

3.3.1. Fizyolojik Motivasyon

Kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan temel ihtiyaçların karşılanması gerekir (Özer, 2020). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de yer alan bu ihtiyaçlar; beslenme, barınma ve giyinme gibi gereksinimlerdir (Sabuncuoğlu, 2009).

Özer (2020)'e göre her bireyde fizyolojik güdüler vardır ve motivasyon için bunların sağlanması gerekir. Güdülerin kişiye olan etkisi ve kuvvet derecesi, bireysel farklılıklara bağlı olarak kişiler arası farklılık gösterebilir. Örneğin aç olan kişinin açlık ihtiyaçının karşılanmaması halinde o kişinin herhangi bir faaliyeti gerçekteştirmesini imkânsız hale getirir. Bundan dolayı örgüt içindeki çalışma koşulları, çalışanların ihtiyaçlarının kolaylıkla karşılanabileceği şekilde düzenlenmesi, çalışanların fizyolojik motivasyonlarının olumlu olarak etkilenmesini sağlar (Ayaz, 2019). Bunun yanında kişinin beslenme gereksiniminin karşılanma şekli farklılık gösterebilir, açlığa karşı koyma süresi gibi kişinin fiziksel özellikleri ile ilgili olabilir (Özer, 2020).

3.3.2. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, bireyin içsel tatminleri için eyleme geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Gülşen, 2020). Birey içsel olarak motive edildiğinde ödüller veya cezalar yerine işin eğlence ve tatmin boyutu için harekete geçmektedir. Bu durum insanların içinde içsel motivasyon kaynaklarının olduğu anlamına geldiği gibi, birey ve gerçekleştirilen faaliyet arasındaki ilişki sayesinde içsel motivasyonun oluştuğu anlamını da taşımaktadır (Ryan ve Deci, 2000). İçsel motivasyon uygun iş, uygun örgüt ve uygun çalışan kombinasyonları ile sağlanabilmektedir (Delfgaauw ve Dur, 2007).

Çalışanların yaptıkları iş hakkında zevk, ilgi, merak, kendini ifade etme ya da kişisel zorluk arayışları motivasyon sağlayıcı içsel unsurlardır (Amabile, 1993). Çalışanlar farklı nedenlerle çalışmak için motive olabilirler. Yapılan işten zevk almanın ya da memnuniyetin temel noktası çalışanların çalışmaktan fayda elde edebilmeleridir (Delfgaauw ve Dur, 2007).

İnsanlar doğaları gereği doğumdan itibaren öğrenmeye ve keşfetmeye meraklı ve eğlenceli varlıklardır ve bunu yapmaları için yabancı teşviklere ihtiyaç duymazlar (Gülşen, 2020). Bu sayede belirli faaliyetler için içsel motivasyonlarını sağlamaktadırlar (Ryan ve Deci, 2000). İçsel motivasyonunu sağlayan çalışanlar örgütleri için önemli katkılar sağlarlar. Motive çalışanlar daha fazla çalışmaya istekli olup örgüt çıktıklarına katkı sağlamakla beraber daha düşük ücretle çalışmaya istekli olurlar (Delfgaauw ve Dur, 2007). Çalışanların işlerini önemsememe ve beğenmemesi gibi durumlar içsel motivasyon düzeylerini düşürecektir (Gülşen, 2020). İçsel motivasyon yüksek olmadığı sürece, örgütlerin ücret, ikramiye, terfi gibi dışsal ödülleri kullanması pek etkili olmayacaktır (Ertan, 2008).

3.3.3. Dışsal Motivasyon

Bireyin dıştan denetim sağladığı noktalarda, onu gerçekleştirmeye yönelten nedenler dışsal etkenlerdir (Özer, 2020). Gülşen (2020)' e göre çalışanların, işle alakalı olmayan beklentileri dışsal motivasyon kaynaklarıdır.

Dışsal motivasyonda, bireyin motive edilmesi için çevre, üstler ve örgütçe sağlanan birtakım ödüller vardır (Benton ve Halloran, 1991).

Gülşen (2020)'e göre dışsal motivasyon araçları sosyal ve örgütsel araçlar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Sosyal motivasyon boyutu, çalışma ortamındaki diğer çalışanlar ile etkileşim sonucu elde edilen dışsal ödülleri ifade eder. Çalışanlar arası ilişkilerin kalitesine dayanan sosyal motivasyon boyutu, çalışma ortamında arkadaşlık, yardımseverlik, üstlerle iyi ilişkiler gibi faktörleri içermektedir. Örgütsel motivasyon boyutu örgüt tarafından sağlanan dışsal ödülleri kapsamaktadır. Ücret, promosyon, yan haklar, güvenlik ve benzeri faktörleri içermektedir (Mottaz, 1985).

Dışsal motivasyonun kaynağı, "bireyin işini iyi yaptığında alacağı maddi ve manevi ödüller, işini iyi yapmadığında; işten çıkarılma, işini kaybetme veya diğer disiplin cezaları çerçevesinde değerlendirilerek bireyi istenilen davranışı yapmaya veya beklenen performansı göstermeye zorlayan güç" olarak ifade edilebilir (Gök, 2020).

3.3.4. Sosyal Motivasyon

Sosyal güdüler, kişinin bilerek sergilediği davranışlarının temelinde yer alan ve toplumca değerli görülen kavramlardır (Gülşen, 2020). Sosyal güdüler, kişinin sosyal bir varlık olmasına dayanarak diğer kişiler tarafından tanınma ve bir toplumsal gruba dahil olma, sevilme, beğenilme ve arkadaş edinme gibi ihtiyaçlardan meydana gelmektedir (Sabuncuoğlu, 2009). Dolayısıyla da sosyal güdülerin kişiden kişiye veya toplumdaki topluma farklılık gösterdiği ifade edilebilir (Dereli, 2005). Sosyal güdüler, öğrenilmiş veya öğrenilmemiş nitelikte olabilir. Çevresel faktörlerin etkisiyle kazanılabilmekte ve birincil güdülere benzer şekilde öğrenme sonucunda değişebilmektedirler (Dede, 2020).

3.3.5. Psikolojik Motivasyon

Psikolojik ve fizyolojik güdülerin birbirinden farkına bakıldığında, fizyolojik kaynaklı güdülerin doğuştan geldiği görülürken; psikolojik güdülerin öğrenilerek yani sonradan kazanıldığı görülür (Dede, 2020). Psikolojik güdüler, kişinin psikolojisinden etkilenmekte ve bu sayede davranışı etkilemektedir (Gülşen, 2020). Psikolojik güdüler hem sebepleri hem de meydana gelmesi zor olan bu tip güdüler, motivasyon türleri içindeki en karışık olanlardır (Sabuncuoğlu, 2009). Mutluluk, düşkünlük, ilgi, saldırganlık ve korku gibi birtakım değerler psikolojik güdüleri oluşturmakta ve bunlar

kişiden kişiye farklılık göstermekte ve dolayısıyla da psikolojik motivasyon da kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir (Gülşen, 2020).

3.4. İş Motivasyonunun Faydaları

Kişilerin bilerek sergilemiş oldukları davranışlarında motivasyon ön planda yer alır. Bundan dolayı çalışanlardan istenileni elde etmek için çalışanların en iyi şekilde motive edilmesi gerekir (Sapançalı, 1993). Örgüt ve çalışanlar açısından motivasyonun faydalarından bazıları şu şekilde sıralanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003).

1. Çalışanların hedefleri ile örgütünkileri örtüştürmek için uygulanan bütün yöntemleri içine alan motivasyon; bir taraftan örgüt verimliliğinin artmasını sağlarken diğer taraftan ise çalışanların örgütten istedikleri doyumun arttırılmasını hedeflemektedir.
2. Küresel hale gelen ekonomi, teknolojik şartlar ve toplumsal yapı nedeni ile örgütlerin esnek motivasyon sistemleri geliştirmeleri artık bir zorunluluktur.
3. Sağlanan motivasyon imkanlarından daha fazla faydalanmaya yöneltilen çalışanlar, bu sayede olumlu rekabete girer.
4. Çalışanların yaratıcılık ve liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasına imkân verir.
5. İşletmelerin ve çalışanların verimliliğinin sağlanması için toplumsal ve ekonomik şartları geliştirerek rekabet ortamı oluşturur.
6. Çalışanların kabiliyetlerinin ortaya çıkması ve bunların geliştirilmesinde rol oynar.
7. Çalışanların sosyal ihtiyaçlarına ilişkin zemin oluşturur.
8. Çalışanların temel ekonomik ihtiyaçlarına ilişkin imkân hazırlamaktadır.
9. İşletmelerin yeni yatırımları, karlılıkları ve yeni teknoloji takip gücünde artış oluşmasını sağlar.

3.5. İş Motivasyonu Araçları

Örgütlerde çalışanların iş motivasyonunun sağlanması ve artırılması için kullanılacak birçok motivasyon aracı bulunmaktadır (Ersoy, 2020). Çalışanların psikolojik durumları, gereksinimleri, beklentileri ve kişilik özellikleri göz önünde bulundurularak kullanılacak motivasyon araçları genel olarak örgütsel ve yönetsel, psiko-sosyal ve ekonomik araçlar şeklinde sınıflandırılabilir (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010).

3.5.1. Sosyo-Ekonomik Araçlar

Ulaşım ve konut imkanları, özel ödüller, özel sağlık sigortası, yıllık kara katılma, çay molaları, öğle yemeği, primler, adil ve yeterli ücret sistemi (Ersoy, 2020) gibi etkenler, iş motivasyonu araçlarında, sosyo-ekonomik araçlar içerisinde yer almaktadır.

Çalışana, yaptığı işte fazladan performans göstermesi durumunda ekonomik bir fayda sağlanır ancak her zaman bu ekonomik faydalar, çalışanın motivasyonunu sağlamak için yeterli olmayabilir çünkü her çalışanın ihtiyacı, beklentileri ve motivasyon türü farklı olabilir. İç motivasyonu yüksek olan bazı çalışanlar için dışsal ödüller olumsuz yönden etkileyici olabilir (Başaran, 2000). Ücret artışı bireyin çalışma gücüne, çabasına ve terfi almasına göre yapılır (Ergül, 2005). Verimin artırılması amacı ile ücretin ne zaman arttırılacağını ve ne kadar arttırılacağını belirlemek son derece önemlidir. Bunun yanı sıra bir de bu artışın etki süresini gözlemlemek ve analiz etmek gerekir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2016).

Orhan (2020)'e göre bir diğer motivasyonu arttıran ekonomik araç da çalışanların hukuken yasal olan sosyal güvenlik ve emeklilik haklarıdır. Çalışanlar bu haklarından yararlanmak isterler ve bununla ilgili plan yaparlar. Yöneticilerin bu hakları iyileştirip daha yararlı bir hale getirmesi çalışanların motivasyonunu, performansını ve verimini olumlu etkileyebilir. Emeklilik, hayat sigortaları, hastalık sigortaları, kaza sigortaları, işsizlik sigortaları, sosyal güvenlik ve emeklilik haklarının kapsamı içerisindedirler (Çakmak, 2015).

3.5.2. Psikolojik ve Sosyal Araçlar

Yöneticiler kendi fikirlerine, yönetim tarzlarına, kurumun şartlarına, işgörenlerin psikolojik ve sosyal durumlarına göre psiko-sosyal motive edici araçlardan yeterince faydalanmalıdırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Motive edici psiko-sosyal araçlara; işin çekiciliği, özgür çalışma yani işte inisiyatif kullanma imkânları, özel hayata saygı, sosyal aktiviteler, çevre ile uyum içinde olma, sosyal statü, saygınlık ve değer görme, rekabet, öneri sistemi ve ceza, terfi ve kariyer imkanları, sosyo-kültürel ilişkiler örnek olarak gösterilebilir (İnce ve Gençay, 2017). Etkin iletişim, özel hayata saygılı olma, çalışanlar arasındaki iyi arkadaş ilişkileri üstlerce beğenilmek, özel sorunlara yardım ve ilgi, kişiliğe saygı, danışmanlık hizmeti, sosyal faaliyetler, onere edilme ve çalışanlara özerklik tanıma vb. (Ersoy, 2020).

Statü, bireyin çevresi tarafından gördüğü değeri ifade eden bir kavramdır. İş görenler çevresi tarafından belli bir statüye ulaştığında çok daha değer göreceğini düşünürse daha çok performans göstererek statüsünü artırma yollarına gidecektir (Bahadır, 2018). Ayrıca statü, yöneticilerin çalışanlarına istedikleri işleri yaptırmak için kullandıkları bir araçtır (Orhan, 2020). Bunun yanında bir bireyin örgüt içerisinde hem amirlerinden hem de meslektaşlarından ve astlarından gördüğü saygı ve değer oldukça değerli motive edici araçlardandır (Kılıç, 2019). Çalışanların düşüncelerinden yararlanarak üretimi, kaliteyi, iş güvenliğini artırıp geliştirmek ve sistemi iyileştirmek için uygulanabilir bir çözüm öneri sisteminin oluşturulması da son derece önemlidir (Yıldız, 2017).

3.5.3. Örgütsel ve Yönetsel Araçlar

Motive edici örgütsel ve yönetsel araçlara; çalışanların karara katılması ve hedeflerinin oluşturulması, çalışanlara görevde yükselme imkânlarının sunulması ve eğitim olanaklarının tanınması, kurumda yetki ve sorumluluğun dengede tutulması, yetki ve delegasyonun sağlanması, özgür ve esnek çalışma ortamlarının oluşturulması, kurumun fiziki koşullarının olgunlaştırılması, yönetimin olumlu tutumu ve açık pazarlık yöntemi örnek olarak gösterilebilir (Yıldız, 2017). Yaşamın her döneminde güdüleyici ve itici bir güç olan hedef koyma, çalışanların ve yöneticilerin başarılı olabilmesi için etkili yöntemlerden biridir (Orhan, 2020). Bu hedefler bireysel olduğu gibi kurumsal da olabilir. Kurumun ve çalışanın hedeflerinin ortak olabilmesi için de

çalışanın kendini o kuruma ait hissetmesi ve işinde mutlu olması gerekir. Ancak böyle olduğunda ortak bir hedef için herkes üzerine düşen görevi yapmak için çaba gösterir (Kantar, 2010). Çalışanlara yaptığı iş ve işlemlerle ilgili alınan kararlara katılmalarına izin verilmesi veya bu konuda teşvik edilmesi yani çalışanın söz hakkının olması onlar için yüksek motivasyon kaynağıdır (Ünlü, Eroğlu, Gökdağ ve Ergüven, 2013). Bu durum, çalışanın kendini değerli hissetmesini, işini daha çok sevip sahiplenmesini, iş yerinde daha etkili kararlar alınmasını, çalışanın performansının artmasını, çalışanın kuruma olan güveninin artmasını, kurumu sahiplenmesini ve kuruma karşı aidiyet beslemesini, kurumdaki devamsızlık sorunlarının azalmasını ve dolayısıyla işlerin daha iyi yürümesini sağlayabilir (Orhan, 2020).

3.6. İş Motivasyonu Teorileri

Küreselleşme, bilgi teknolojisi ve sanayileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan rekabet ortamı, tüm dünyadaki yöneticileri, çalışanlarından en yüksek verimi almak ve rekabet ortamında gücünü korumak için çalışanlarını motive etmeye zorlamıştır (Dartey-Baah ve Amoako, 2011). Motivasyon kavramı sanayi devrimi ile birlikte çalışanların performansını artırma amaçlı kullanılmaya başlamış ve çalışanları neyin motive ettiğine dair birçok araştırma yapılmıştır (Gülşen, 2020).

Bilim insanlarının uzun zamandan beri üzerinde durdukları konuların başında çağdaş yönetim yaklaşımları ile çalışma ortamlarındaki en yüksek seviye verimin elde edilmesi gelmektedir (Özkalp ve Kirel, 2013). Motivasyon teorileri genel anlamda kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır.

3.6.1. Kapsam Teorileri

Kapsam kuramları gereksinimleri işaret ederek motivasyonu başlatan etmenleri açıklamaya yönelik olan teorilerdir (Keser, 2006). Koçakgöl (2020)'e göre bu teoriyle işgörenlerin iş yerinde gerçekleştirdikleri davranışlarla belirli faktörler arasında neden sonuç ilişkisi oluşturabilen yöneticilerin, işgörenlerin motivasyon düzeyini arttıracığı ortaya konulmuştur. İşgörenlerin sergiledikleri davranışları takip ederek, analizini yapan yöneticiler davranışların altında yatan nedenleri anlamaktadır. Bu nedenleri önemseyerek hareket eden yöneticiler işgörenlerini daha iyi yönetmektedirler (Güner, 2016). Bu teoriler Maslow'un ihtiyaçlar sıralaması kuramı, Alderfer'in ERG kuramı, Herzberg'in iki etken kuramı ve Başarı motivi kuramıdır.

3.6.1.1. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

Bu kuram Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşım, motivasyon teorileri arasında en bilinenidir ve iki temel ilkeye dayanmaktadır. Bunlar;

1. Kişinin tüm davranış ve tutumları; duyduğu gereksinimleri gidermeye yöneliktir.

2. Kişinin gereksinimlerini gidermesi önceliklerine göre sıralanmaktadır. Birey alt basamaktaki temel ihtiyaçlarını gidermeden, bir üst basamaktaki gereksinimlerini karşılamaya yönelik davranış ve tutumları gösteremez (Ünlü, Eroğlu, Gökdağ, Ergüven, 2013).

Maslow'a göre tatmin edilmemiş gereksinimler güdüleyicidir. Maslow, bireyin davranışlarını şekillendiren gereksinimleri aşama sıralamasında, en önemli ihtiyaçlardan yani en alt düzeyden en üst düzeye doğru çıkan bir piramit şeklinde sistematik bir biçimde sıraya koymuştur (Ünlü, Eroğlu, Gökdağ, Ergüven, 2013). Maslow tüm bireylerin ihtiyaçlarını beş temel grupta toplamıştır. Bunlar:

3.6.1.1.1. Fiziksel İhtiyaçlar

Birinci basamak olan bu grup, bireyin en gerekli yani en temel ihtiyaçlarından oluşmaktadır (Orhan, 2020). Beslenme, içme, uyku, barınma, dinlenme, yaşamın devam etmesi, cinsellik ve diğer biyolojik ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2016).

3.6.1.1.2. Güvenlik İhtiyacı

İkinci basamak olan bu grup bireyin iş ve can güvenliğini, sağlığını, emeklilik ve yaşlılık dönemlerini yani geleceğini garanti altına almak istemesini, tehlikeli durumlara karşı kendini korunma altına almak istemesini kapsamaktadır (Bayram, 2013).

3.6.1.1.3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı

Üçüncü basamak olan bu grup, bireyin bir gruba ait olmasını, kendini anlamasını, diğerleri tarafından kabul edilmesini, sevilmesini, dostluklar, arkadaşlıklar ve kalıcı ilişkiler kurmasını, kapsamaktadır (Kaplan, 2007).

3.6.1.1.4. *Takdir ve Saygı İhtiyacı*

Dördüncü basamak olan bu grup, bireyin tanınmasını, saygınlık kazanmasını, kendine güvenmesini, başarılı olmasını, prestij sahibi olmasını kapsamaktadır (Orhan, 2020). Saygı ve takdir ihtiyaçlarının doyurulması bireyin kendine güvenmesi, kendini değerli, yetenekli, güçlü, yeterli, işe yarar ve gerekli bir insan olarak görmesi açısından son derece önemlidir (Karapınar, 2008).

3.6.1.1.5. *Kendini Gerçekleştirime İhtiyacı*

Beşinci ve son basamak olan bu grup, bireyin kendi potansiyeli geliştirip yukarıya taşınmasını, yaptığı işe yaratıcılığını katmasını, kendine özgü davranış ve tutum içerisinde olmasını, keşfetmesini kapsamaktadır (Sabancı, 2013).

3.6.1.2. *Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Hijyen – Motivasyon Teorisi)*

Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi Frederick Herzberg'in çift faktör teorisinin amacı da motivasyonu sağlayan etkenleri belirlemektir ve Herzberg bu konuda birçok çalışma yapmıştır (Bağcıoğlu, 2017). Herzberg'e göre, bir kurumda çalışanların kötümser olmalarına, iş doyumlarının sağlanamamasına ve işten ayrılmalarına sebep olan hijyenik etmenler, kurum çalışanlarını mutlu eden, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini sağlayan etmenlerden ayrılmaktadır (Önen ve Tüzün, 2005). Bu kurama göre, birtakım etmenler çalışan kişilerin motivasyonunu pozitif yönde etkiler. Ancak bu etmenlerin var olması da iş doyumunun sağlanmasında tek başına yeterli değildir yalnızca çalışanlarla ilgili olarak etkisiz bir duruma neden olur. Çalışanları daha çok çalışmaya sevk etmeyebilir (Eren, 2017). Bu etmenlerin var olmadığı durumlarda ise, (aile hayatındaki düzensizlikler, iş arkadaşları ile yaşadığı problemler, iletişim sorunları, olumsuz çalışma şartları) çalışan bireylerin motivasyonu olumsuz yönde etkilenebilir ve dolayısıyla iş doyumunu da gerçekleştirmez (Orhan, 2020). Tüm hijyen şartları sağlanması kişinin güdülenmesini artırır dolayısıyla kişi; iş yaşantısından memnun olur, örgüte bağlanır, iş hayatında mutlu olur (Ünlü ve diğerleri, 2013).

Herzberg'e göre birinci faktör olan hijyen, sağlık için tehlike arz edebilecek durumları yok etmek anlamına gelir. Hijyeni dikkate almak hastalığı tedavi etmek

değildir ve tek başına sağlıklı olmayı garanti altına almaz fakat hijyen olmadığında da sağlıklı olmak mümkün değildir (Orhan, 2020). İkinci faktör ise güdüleyici yani motive edici etmenlerdir (Ünal ve Gülmez, 2017). İlk faktör olan hijyen etmenleri; alınan ücreti ve yan ödemeleri, duyulan saygınlığı, kendini güvende yani emniyette hissetmeyi, iş yerinde uygulanan politikaları, yönetim uygulamalarını, kurum içerisindeki bireyler arasındaki ilişkileri vb. kapsamaktadır. Hijyen faktörlerin eksik oluşu, çalışanlarda memnuniyetsizlik oluşturabilir (Can ve diğerleri, 2016). Memnuniyetin sağlanması için hijyen faktörlerin tam olarak sağlanması gerekir. Memnuniyetin sağlanması tek başına performansı arttırmayabilir ancak çalıştığı kuruma karşı pozitif duygular beslemesini sağlayabilir. Hijyen etmenlerinin olumlu olması çalışan kişiyi tatmin edebilir ancak kişiyi güdülemek için tek başına yeterli değildir (Yücel ve Gülveren, 2004). İşte tam da bu noktada devreye motivasyon etmenleri girmektedir. İkinci faktör olan güdüleme etmenleri; çalışanın işini anlamlı bulmasını, özsaygısının ve özgüveninin artmasını, işinden zevk alarak çalışmasını, başarısının fark edilmesini ve değer görmesini, başarmaktan zevk almasını, işine karşı sorumluluk duymasını, yetkilendirilmesini ve güç kazanmasını, işinde kendini geliştirme ve yükselme imkânlarının olmasını vb. kapsamaktadır (Kurt, 2005). Bununla birlikte çalışanın iş yerinde güdüleyici etmenlere sahip olmasının, iş doyumunun artmasına neden olduğu ifade edilebilir (Müftüoğlu, 2019).

3.6.1.3. *David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi*

Bu kuram, David McClelland tarafından oluşturulmuştur. Bu teoriye göre başarı güdüsü bireyin kişilik özelliği ve kişisel gelişimi ile ilgilidir ve her bir kişiye göre farklılık göstermektedir (Orhan, 2020). Yüksek düzeyde başarı güdüsüne sahip olan kişiler, çoğunlukla liderlik rolünü benimsemekte ve üst düzey yönetici statüsüne ulaşabilmektedirler (Fındıkçı, 2012). McClelland insan ihtiyaçlarını üç grupta toplamıştır. Bunlar; “Başarı, bağlılık ve güçlü olmak”tır (Balfakih, 2019).

Başarma ihtiyacı; çocukluğunda kimseye bağımlı olmadan çalışmaya alıştırılmış ve başarıya güdülenmiş bir kişi, yetişkinliğinde de başarılı olabilmek için sahip olduğu güdülenmeyi sürdürür. Bu şekilde yetişmiş bir çalışanın temel güdüsü başarı gereksinimidir (Başaran, 1991). Başarma güdüsü yüksek olan kişiler kendilerini zorlayıcı fakat anlamlı ve ulaşılabilir hedefleri tercih ederler. Hedeflerine ulaşmak için de tüm gayretlerini gösterirler (Turhan, 2017).

Bağlılık İhtiyacı; çok küçük yaşlardan itibaren yakın çevresi ile yardımlaşarak çalışmaya alışmış, diğerlerine bağlanarak işlerini yapmayı öğrenmiş bir kişi, bunu büyüdüğünde de bunu devam ettirmektedir (Orhan, 2020). Bu şekilde yetişmiş bir çalışanın temel güdüsü bağlanma güdüsüdür (Başaran, 1991). Bağlanma güdüsü yüksek insanlar bir gruba bağlı olmak isterler (Aktaş ve Şimşek, 2015). Ayrıca bu kişiler başarı ve başarısızlık durumları ile ilgili olumlu veya olumsuz dönüt aldıklarında kendilerini geliştirip yenileyerek çok daha iyi performans sergilerler. Kendilerine yardım edecek kişileri belirlerken de alanında uzman olan yetenekli kişileri tercih ederler (Kesici, 2012).

Güçlü olma ihtiyacı ise; çoğunlukla başarıya, bilgiye, araştırmaya, öğrenmeye önem verilen bir ortamda büyüyen bir çocuk, bu vasıfları kişiliği ile bütünleştirip benimseyerek kendisi de ilerideki okul ve iş yaşamında benzer tutum sergilerler ve davranışlarını buna göre yönlendirirler (Orhan, 2020). Bu şekilde büyümüş bir kişinin temel güdüsü güç kazanmadır (Fındıkçı, 2012). Güç kazanma ve güçlü olma ihtiyacı olan kişiler sahip oldukları çevre içerisinde daha etkin bir birey olmak isterler ve bu güç için gerekirse yarışırlar (Aygün, 2016).

3.6.1.4. Clayton Alderfer'in Erg Yaklaşımı

Bu kuram Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Alderfer, Maslow'un oluşturduğu ihtiyaçlar hiyerarşisindeki 5 basamağını yeniden ele almış ve üç grupta incelemiştir. Bunlar; varolma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacıdır (Balfakih, 2019).

Varolma İhtiyacı; bireyin varlığını devam ettirebilmesi ve neslinin devamını sağlayabilmesi için, kendini oluşabilecek tüm tehlikelerden koruyarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin alt iki basamağına denk gelen fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması gerekir (Küçüközkan, 2015).

İlişki Kurma İhtiyacı; bu ihtiyaçlar, Maslow'un üçüncü ve dördüncü basamağına denk gelen sevgi ve ait olma gereksinimi ile saygı gereksiniminin giderilmesi ile ilgilidir (Orhan, 2020). İlişki kurma ihtiyacı, açık, doğru ve güçlü bir etkili iletişimle, başka insanlarla hislerin ve fikirlerin paylaşımıyla ve kişinin kendisini ispatlamasıyla giderilebilir (Özkalp ve Kırel, 2018).

Gelişme İhtiyacı: Kişinin gereksinimlerindeki farklılık, onun gelişme seviyesi ile doğrudan ilgilidir (Orhan, 2020). Yeni ilişkiler kurmaya başlayıp kendini iyice geliştiren kişi için artık sonraki aşama kendini gerçekleştirebileceği, daha iyi hayat şartları oluşturabileceği yeni bir makam aramak ve oluşturmaya çalışmak olacaktır (Balfakih, 2019). Orhan (2020)'e göre Temel gereksinimler kişiden kişiye farklılık göstermektedir ve kişi belli bir hiyerarşik sıra olmadığı için bir üst veya bir alt basamaktaki gereksinimin doyumu için uğraşabilir. Çünkü insanların ihtiyaçları belli bir düzen izlemeden ortaya çıkabilir ve birden çok ihtiyaç bireyi aynı anda motive ediyor olabilir (Kerman, 2007). Fakat üst düzey gereksinimler doyuma ulaştığında durum aynı değildir yani bu doyum üst düzey gereksinimleri önemsizleştirmez aksine daha da önemli hale gelir.

3.6.2. Süreç Teorileri

Süreç teorisi çalışanların işi yapma amaçlarını ve motive olma şekillerini anlatmaya çalışır (Orhan, 2020). Belirli bir davranışı yapan çalışanın bu davranışını tekrar etmesi veya etmemesi nasıl sağlanır sorusunu araştırır (Ataş, 2019). Bu teoride ihtiyaçlar bireyi harekete geçiren içsel faktörlerden birisidir. Buna ilave olarak bireye etki eden çok sayıdaki faktörler de bireyin davranışını ve motivasyonunu etkiler (Keskin, 2008). Süreç teorileri dört temel başlık altında toplanabilir. Bunlar; (Özkanlısoy, 2018).

1. Pekiştirme Kuramı
2. Bekleyiş (Beklenti) Teorileri
3. Eşitlik Teorisi
4. Amaç Teorisi

3.6.2.1. Pekiştirme kuramı

Pekiştirme (Davranış Şartlandırma) kuramı, davranışın oluşumunu sağlayan ve ona yön veren dış faktörlerin var olduğunu temel alan bir görüşe sahiptir (Tınaz, 2000). Yönetim psikolojisinde belirli bir olumlu davranışı sergilemek ve onun kontrollü bir şekilde tekrarlanmasını sağlamak için gerekli görülen yöntemler şunlardır (Eren, 2001).

1. Olumlu pekiştirme,
2. Olumsuz pekiştirme,
3. Ceza sistemi,
4. Son verme.

Olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ceza sistemi ve son verme yöntemiyle kişiler sonuçların bir göstergesi olarak davranış gösterir (Tınaz, 2000).

İşletmelerde motivasyon aracı olarak kullanılan ödülün özendirici niteliğini kaybettiği takdirde bu kuram uygulanmaktadır. Kuramda ana faktörlerden olan ödül ile olumlu pekiştirme yapılırken; ceza ile olumsuz pekiştirme engellenmektedir. Yani işgören aldığı ödül karşısında daha çok çalışarak verimini arttırırken; verilen ceza karşısında ise geç gelme, iş devamsızlığı, verimsiz çalışma gibi olumsuz, istenmeyen durumları tekrarlamamaktadır. Verilen ödüller içsel bir ödül (iş tatmini ile görülen huzur, takdir edilme vb.) olacağı gibi, dışsal bir ödül (zam, terfi, prim vb.) de olabilir (Aygın, 2007).

Bu kuram neticesinde, kişilerin yüksek düzeydeki performanslarını olumlu bir şekilde pekiştirmek için şu hususlara dikkat edilmelidir (Başaran, 2000).

1. İşgörenlerden beklenen davranışlar açık bir şekilde ifade edilmelidir.
2. Beklenen davranışı işgören yerine getirdiği takdirde ödüllendirileceği belirtilmelidir.
3. Ödüllerin neler olacağı hakkında işgören bilgilendirilmelidir.
4. Beklenen davranış işgören tarafından yerine getirildiğinde ödül hemen verilmelidir.
5. Her işgörene şahsi ayrıcalıklar tanınmalıdır.

Kurama bazı özelliklerinden dolayı eleştiriler olmuştur. Bu eleştiriler dışsal ödülleri içsel ödüllere göre daha fazla vurgulaması ve bireysel farklılıkların üzerine fazla yoğunlaşması yönündedir (Yıldırım, 2009).

3.6.2.2. Bekleyiş (Beklenti) teorileri

Kuram, işgörenlerin hangi motivasyon kaynaklarından etkilendiğinden ziyade motivasyonun bir yöntem olarak daha geniş bir şekilde açıklanmasının üzerinde durmuştur (Koçakgöl, 2020). Diğer kuramlardan farkı ise, örgütsel amaçları ve motivasyonel değişiklikleri açıklamasıdır (Öztürk, 2003). Beklenti teorileri, Vroom'un beklenti kuramı ve Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı olarak iki gruba ayrılmaktadır.

3.6.2.2.1. Vroom'un beklenti teorisi

Victor Vroom tarafından oluşturulan bu kuram, ödüller sayesinde motive olan bireylerin sergilemiş oldukları davranışları, ödüllerin ne yönde etkilediğini açıklamaktadır (Eren, 2000). Vroom 1960' lı yıllarda beklenti kuramını geliştirerek kişilerin yalnızca ödül, ceza veya içsel dürtü ile davranış sergilemediğini, kişisel değerlere uygunluğun motivasyonun temel ögesi olduğunu ifade etmiştir (Koçakgöl, 2020). Kuramda farklı ihtiyaçlara gereksinim duyan her kişinin davranış göstermede veya motive olmada farklı güdüleme araçlarını benimsedikleri ele alınmıştır (Yıldırım, 2009). Vroom motivasyon ve davranışı etkileyen unsurun arzulama, yani isteme ölçüsüyle beklenti derecesinin çarpımıyla bulunacağını ortaya koymuştur. Bunun formülize edilmiş hali şu şekildedir (Toker, 2006).

$$\text{Motivasyon} = \text{Arzulama derecesi} \times \text{Beklenti Derecesi}$$

Yukarıdaki formüle göre Vroom için üç temel kavram “Beklenti, Valens ve Araçsallık” önemlidir (Mullins, 2010).

Koçakgöl (2020)'e göre Bireyler motive olarak bir davranış gösterecekler ise, bu davranışı gerçekleştirdiklerinde bir ödüle sahip olacaklarına inanmalıdırlar. Verilen ödülleri ise gönülden istemelidirler. Son olarak kişiler, kendilerinden beklenen performansı göstereceklerine inanç duymalıdırlar (Dinçer ve Fidan, 1996).

3.6.2.2.2. Lawyer ve Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı

Lawler ve Porter, “Geliştirilmiş Ümit- Bekleyiş Kuramı” adı altında Vroom'un beklenti kuramını geliştirerek açıklamıştır (Fındıkçı, 2000). Kuramın geliştirilmiş halinde araçsallık, valens, beklenti, bilgi, ödüller, davranış, iş doyumu, ödüllerin denkselliği ve rol kavramının üzerinde durulmuştur (Şengül, 2014).

Kuramın ilk bölümü Vroom'un kuramıyla benzerlik göstermektedir. Diğer bölümlerde ise kişilerin yüksek düzeyde çaba harcamasıyla yüksek düzeyde performans sergileyemeyeceğini; çabanın yanı sıra yeterli düzeyde bilgi ve yeteneğinde var olması gerektiğini ifade etmektedir (Koçakgöl, 2020). Zira bilgi ve yeteneğin olmadığı kişilerden başarı beklenilmesi bu kurama göre yanlış olacaktır (Toker, 2006).

Bu teoriye göre motivasyon, doyum ve iş görenin davranış gücü üç farklı değişkenlerdendir ve birbirleri arasında çok güçlü bağ vardır (Dede, 2020). Eren (2017)'e göre bu teoride ödülün adil olması çok önemli bir unsurdur. Ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır. İçsel ödüller bireyin yaratma ve gelişme ihtiyaçlarını ön plana çıkartırken, Dışsal ödüller; eyin kendi gereksinimlerinin karşılanmasını doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Ünlü ve diğerleri,2013).

Bireyin iş yerinde yeterli performansı gösterebilmesi için kendisi ile ilgili ve oynaması gereken rol de son derece önemlidir (Orhan, 2020). Uygun rol anlayışına sahip olamayan veya rol inancı olmayan çalışanlar arasında rol çatışmaları olabilir ve bu da onların performansı olumsuz etkileyebilir (Koçel, 2010).

3.6.2.3. Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams'ın geliştirmiş olduğu bu teorinin temelinde bilişsel ve duyuşsal bir algılama vardır (Orhan, 2020). Birey çalıştığı kurumda diğer çalışanlarla arasında adalet, eşit muamele ve değer görmeyi arar ve bu isteği onu motive eder (Çivilidağ, 2018). Bu yaklaşıma göre bireyler kendilerini diğerleri ile karşılaştırarak eşit davranılıp davranılmadığını görmek veya bilmek ister (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2016).

Eşitlik teorisi işgörenlerin işletmeye olan katkısını, bireysel algısı neticesinde karşılaştırma usulü ile değerlendirmesine dayandırmaktadır (Plunkett, 1996). Yani birey çalıştığı kurumda aynı pozisyondaki ve aynı performanstaki başka bir birey ile kendisini verilen ödül bakımından karşılaştırması durumudur görenlerin iş ortamı için algıladığı eşitlik bu karşılaştırma sonucundan ibarettir (Efil, 1999).

3.6.2.4. Amaç Teorisi

1968 yılında Edwin A. Locke adlı düşünür, davranışların altında insanların değer yargılarının olduğunu ve bu değerlere göre amaçlar edindiklerini ileri sürmüştür (Koçakgöl, 2020). Bu amaçlar, işgörenlerin davranışlarına yön vermekte ve onların motivasyon derecelerini belirlemektedir (Özgener, 1996). Eğer motivasyonun yüksek olması isteniyorsa amaçların bazı temel özelliklere sahip olması gerekmektedir (Aşan, 2001). Bunlardan bazıları şu şekildedir;

1. Amaçların ulaşılabilir düzeyleri daima gözlenebilir olacak şekilde açık ve net olmalıdır.

2. Güçlü ve iddialı amaçlara yer verilmelidir.

3. Amaçlar işgörenler tarafından kabul görülmeli, benimsenmelidir.

Bu yönetim modelini oluştururken işgörenler ortak bir amaç etrafında buluşturulur, görevlere ve sonuçlara birlikte karar verilir (Genç, 1987). Sonuç olarak amaca ulaşıldığında ise işgörene ödüllendirme yapılması halinde işgörenin başarısı pekiştirilecektir (Serinkan, 2008).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi, sınırlı sayıda sorular sorularak katılımcılardan toplanan verilerin istatistiksel analizler kullanılarak örneklemden evrene genelleştirilebilir yorumlar elde edilmesine olanak tanımaktadır (Mazlum ve Atalay, 2017). Çalışma, nicel araştırma modellerinden tarama modeli ile yürütülmüştür. Tarama modeli, geçmişte veya var olan durumu var olduğu şekliyle betimleyen, tanımlayan araştırma yaklaşımıdır (Karaşar ve Öğülmüş, 2016).

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Amaca yönelik örnekleme yöntemi kullanılan bu araştırmanın evrenini ve örneklemini Covid 19 sürecinde Manisa il merkezi ve ilçelerinde görev yapan 199 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcılara 15 Kasım-1 Aralık 2020 tarihleri arasında ulaşılmıştır.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

4.3.1. Durumluk Sürekli Kaygı Ölçeği

Spielberger, Gorsuch ve Lushene (1970) tarafından geliştirilen Durumluk Sürekli Kaygı Envanteri/ Sürekli Kaygı Ölçeği (SKÖ)' nin Türkçeye uyarlaması ve standardizasyonu 1974-1977 yılları arasında Öner ve Le Compte tarafından 1985 yılında yapılmıştır. Envanterin her biri 20 maddeden oluşan durumluk ve sürekli kaygı olmak üzere iki ölçeği vardır. Ölçeğin puanlaması, (1) Hemen hiçbir zaman (2) Bazen (3) Çok zaman (4) Hemen her zaman şeklinde 4'lü likert tipindedir. Sürekli Kaygı Ölçeğinde 7 tane (1., 6., 7., 10., 13., 16. ve 19. maddeler) tersine çevrilmiş ifade vardır. Ölçekten elde edilen toplam puan değeri 20 ile 80 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan sürekli kaygının fazla olduğuna işaret etmektedir. Yapılan bu araştırmada durumuluk kaygı ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,92 Sürekli kaygı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,87 olduğu tespit edilmiştir.

4.3.2. İş Motivasyonu Ölçeği

Marc ve arkadaşları tarafından 1993 yılında geliştirilen İş Motivasyonu Ölçeği, 2012 yılında Yılmaz tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek içsel ve dışsal motivasyon (2, 6, 10, 17, 21, 25, 31), uyarıma özgü içsel motivasyon (1, 16, 24, 26, 27, 29), sonraya bırakılmış içsel motivasyon (8, 15, 23, 30), içsel motivasyon-dış düzenleme (13, 20, 28), bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon (7, 11, 12, 14) ve sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon (3, 4, 5) alt boyutları hakkında bilgi sağlamaktadır (Yılmaz, 2012). Yapılan bu araştırmada İş Motivasyonu Ölçeği toplam Cronbach Alpha 0,80, İçsel ve dışsal motivasyon; 0,80, Uyarıma özgü içsel motivasyon: 0,84; Sonraya bırakılmış içsel motivasyon: 0,75, İçsel motivasyon-dış düzenleme; 0,60, Bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon; 0,71, Sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyonun Cronbach Alpha değerinin 0,50 olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada İş motivasyonu ve Durumluk Süreklik kaygı ölçeği kullanılmıştır. Manisa İl ve İlçelerinde görev yapan, 112 Acil Servis çalışanlarına google formlar aracılığıyla ulaşılmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

Çalışmada, verilerin analizinde SPSS 26,0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesinde normal dağılım varsayımları, çarpıklık-basıklık değerleri ile grafikler incelenmiştir ve verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda verilerin analizinde, iki grubun karşılaştırılmasında parametrik testlerden Independent-Samples T Test, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ANOVA analizi kullanılmıştır. ANOVA analizinde tespit edilen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesinde öncelikle Levene Testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Levene Testi sonucuna göre çoklu karşılaştırma testlerinden Games-Howell Testi ve LSD Testi kullanılmıştır. Çalışanların iş motivasyonu ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir.

4.6. Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımlar

		F	%
Cinsiyet	Kadın	144	57,3
	Erkek	85	42,7
	Toplam	199	100,0
Yaş	25 yaş ve altı	35	17,6
	26-30 yaş	72	36,2
	31-35 yaş	35	17,6
	36-40 yaş	37	18,6
	41 yaş ve üzeri	20	10,1
	Toplam	199	100,0
Medeni Durum	Bekar	86	43,2
	Evli	113	56,8
	Toplam	199	100,0
Herhangi bir kronik rahatsızlığınız bulunuyor mu?	Evet	30	15,1
	Hayır	169	84,9
	Toplam	199	100,0
Çocuğunuz var mı?	Evet	98	49,2
	Hayır	101	50,8
	Toplam	199	100,0
Yaşadığınız evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı olan var mı?	Evet	22	11,1
	Hayır	177	88,9
	Toplam	199	100,0

Çalışmaya katılım gösteren 112 sağlık çalışanının 144'ü (%57,3) kadın ve 85'i (%42,7) erkektir. Katılımcıların 35'i (%17,6) 25 yaş ve altı, 72'si (%36,2) 26-30 yaş arası, 35'i (%17,6) 31-35 yaş arası, 37'si (%18,6) 36-40 yaş arası ve 20'si (%10,1) 41 yaş ve üzeridir. Katılımcıların 86'sı (%43,2) bekar, 113'ü, (%56,8) evlidir. Katılımcıların 30'unun (%15,1) kronik rahatsızlığı bulunurken 169'unun (%84,9) herhangi bir kronik rahatsızlığı bulunmamaktadır. Katılımcıların 98'inin (%49,2) çocuğu varken, 101'inin (%50,8) çocuğu yoktur. Katılımcıların 22'sinin (%11,1) yaşadığı evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı olan varken 177'sinin (%88,9) yaşadığı evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı olan yoktur.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t-Test	P
İçsel ve Dışsal Motivasyon	Kadın	144	16,88	5,95	0,14	0,88
	Erkek	85	16,76	5,29		
Uyarıma Özgü İçsel Motivasyon	Kadın	144	19,99	5,21	-0,69	0,48
	Erkek	85	20,52	5,58		
Sonraya Bırakılmış İçsel Motivasyon	Kadın	144	14,04	3,43	0,17	0,86
	Erkek	85	13,95	3,78		
İçsel Motivasyon-Dış Düzenleme	Kadın	144	10,06	2,59	-0,86	0,38
	Erkek	85	10,38	2,69		
Bilgi ve Gelişime Özgü İçsel Motivasyon	Kadın	144	13,48	3,36	0,86	0,39
	Erkek	85	13,05	3,52		
Sosyal Statü ve Özgüvene Dayalı Motivasyon	Kadın	144	8,89	2,64	0,12	0,90
	Erkek	85	8,84	2,70		

Çalışanların iş motivasyonları alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t-Test	p
Durumluk Kaygı	Kadın	144	41,86	11,71	1,87	0,06
	Erkek	85	38,83	10,66		
Sürekli Kaygı	Kadın	144	45,63	9,14	1,20	0,23
	Erkek	85	44,09	8,60		

Çalışanların durumluk kaygı ve sürekli kaygı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	Ss	F	p
İçsel ve Dışsal Motivasyon	25 yaş ve altı	35	15,68	4,82	1,86	0,11
	26-30 yaş	72	16,97	6,01		
	31-35 yaş	35	15,82	4,85		
	36-40 yaş	37	18,83	6,31		
	41 yaş ve üzeri	20	16,40	5,29		
Uyarıma Özgü İçsel Motivasyon	25 yaş ve altı	35	22,62	3,72	9,03	0,00
	26-30 yaş	72	21,43	4,67		
	31-35 yaş	35	18,88	5,29		
	36-40 yaş	37	16,48	6,29		
	41 yaş ve üzeri	20	20,90	4,63		
Sonraya Bırakılmış İçsel Motivasyon	25 yaş ve altı	35	14,97	3,34	5,57	0,00
	26-30 yaş	72	14,73	3,08		
	31-35 yaş	35	13,14	3,84		
	36-40 yaş	37	12,00	3,93		
	41 yaş ve üzeri	20	14,90	2,93		
İçsel Motivasyon-Dış Düzenleme	25 yaş ve altı	35	9,22	1,88	1,67	0,15
	26-30 yaş	72	10,37	2,62		
	31-35 yaş	35	10,74	2,98		
	36-40 yaş	37	10,18	2,95		
	41 yaş ve üzeri	20	10,35	2,56		
Bilgi ve Gelişime Özgü İçsel Motivasyon	25 yaş ve altı	35	14,45	2,48	7,50	0,00
	26-30 yaş	72	14,23	2,88		
	31-35 yaş	35	11,77	3,69		
	36-40 yaş	37	11,54	4,16		
	41 yaş ve üzeri	20	13,85	2,56		
Sosyal Statü ve Özgüvene Dayalı Motivasyon	25 yaş ve altı	35	9,57	2,85	1,34	0,25
	26-30 yaş	72	8,97	2,69		
	31-35 yaş	35	8,51	2,57		
	36-40 yaş	37	8,24	2,68		
	41 yaş ve üzeri	20	9,10	2,19		

Uyarıma özgü içsel motivasyon, sonraya bırakılmış içsel motivasyon, bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon alt boyut puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmakta ($p < 0,05$); içsel ve dışsal motivasyon, içsel motivasyon-dış düzenleme, sosyal statü ve özgüvene dayalı motivasyon alt boyut puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p > 0,05$).

Tespit edilen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesinde kullanılan çoklu karşılaştırma testlerinin seçiminde Levene Testi'nden yararlanılmıştır. Levene Testi sonuçlarına göre uyarıma özgü içsel

motivasyon alt boyutuna ilişkin varyansların [$F(4,194)=2,46$; $p=0,04$] ve bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon alt boyut puanına ilişkin varyansların [$F(4,194)=4,61$; $p=0,01$] homojen olmadığı ($p>0,05$), sonraya bırakılmış içsel motivasyon alt boyut puanına ilişkin varyansların [$F(4,194)=2,26$; $p=0,06$] homojen olduğu ($p>0,05$) belirlenmiştir. Uyarıma özgü içsel motivasyon ve bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon alt boyutlarında farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesinde çoklu karşılaştırma testlerinden Games-Howell Testi; sonraya bırakılmış içsel motivasyon alt boyutunda ise çoklu karşılaştırma testlerinden LSD Testi kullanılmıştır.

Games-Howell Testi sonucuna göre 25 yaş ve altı çalışanlar ile 31-35 yaş ve 36-40 yaş çalışanlar arasında; 26-30 yaş çalışanlar ile 36-40 yaş çalışanlar arasında ve 36-40 yaş çalışanlar ile 41 yaş ve üzeri çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 25 yaş ve altı çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (22,62), 31-35 yaş çalışanlardan (18,88) ve 36-40 yaş çalışanlardan (16,48) anlamlı şekilde yüksektir. 26-30 yaş çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (21,43), 36-40 yaş çalışanlardan (16,48) anlamlı şekilde yüksektir. 36-40 yaş çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (16,48), 41 yaş ve üzeri çalışanlardan (20,90) anlamlı şekilde düşüktür.

Bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon alt boyutunda 31-35 yaş çalışanlar ile 25 yaş ve altı, 26-30 yaş çalışanlar arasında; 36-40 yaş çalışanlar ile 25 yaş ve altı ve 26-30 yaş çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 31-35 yaş çalışanların bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon puanları (11,77), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,45) ve 26-30 yaş çalışanlardan (14,23) anlamlı şekilde düşüktür. 36-40 yaş çalışanların bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon puanları (11,54), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,45) ve 26-30 yaş çalışanlardan (14,23) anlamlı şekilde düşüktür.

LSD Testi sonucuna göre 31-35 yaş çalışanlar ile 25 yaş ve altı, 26-30 yaş çalışanlar arasında; 36-40 yaş çalışanlar ile 25 yaş ve altı, 26-30 yaş, 41 yaş ve üzeri çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 31-35 yaş çalışanların sonraya bırakılmış içsel motivasyon puanları (13,14), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,97) ve 26-30 yaş çalışanlardan (14,73) anlamlı şekilde düşüktür. 36-40 yaş çalışanların sonraya bırakılmış içsel motivasyon puanları (12,00), 25 yaş ve altı

çalışanlardan (14,97), 26-30 yaş çalışanlardan (14,73) ve 41 yaş ve üzeri çalışanlardan (14,90) anlamlı şekilde düşüktür.

Tablo 5. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	Ss	F	p
Durumluk Kaygı	25 yaş ve altı	35	37,45	10,03	2,53	0,04
	26-30 yaş	72	42,11	12,19		
	31-35 yaş	35	37,91	10,23		
	36-40 yaş	37	44,02	11,25		
	41 yaş ve üzeri	20	38,75	10,63		
Sürekli Kaygı	25 yaş ve altı	35	43,11	8,17	1,80	0,12
	26-30 yaş	72	45,69	9,25		
	31-35 yaş	35	44,51	9,08		
	36-40 yaş	37	47,40	8,91		
	41 yaş ve üzeri	20	41,95	7,96		

Çalışanların durumluk kaygı düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmakta ($p < 0,05$); sürekli kaygı düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p > 0,05$).

Levene Testi sonucuna göre durumluk kaygı düzeyine ilişkin varyansların homojen olduğu belirlenmiştir [$F(4,194)=0,45$; $p=0,76$]. Durumluk kaygı düzeyinde tespit edilen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesinde çoklu karşılaştırma testlerinden LSD Testi kullanılmıştır.

LSD Testi sonucuna göre 25 yaş ve altı çalışanlar ile 26-30 yaş ve 36-40 yaş çalışanlar arasında; 31-35 yaş çalışanlar ile 36-40 yaş çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 25 yaş ve çalışanların durumluk kaygı düzeyleri (37,45), 26-30 yaş çalışanlardan (42,11) ve 36-40 yaş çalışanlardan (44,02) anlamlı şekilde düşüktür. 31-35 yaş çalışanların durumluk kaygı düzeyleri (37,91), 36-40 yaş çalışanlardan (44,02) anlamlı şekilde düşüktür.

Tablo 6. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	t-Test	p
İçsel ve Dışsal Motivasyon	Bekar	86	15,97	5,19	-1,87	0,06
	Evli	113	17,48	5,94		
Uyarıma Özgü İçsel Motivasyon	Bekar	86	21,47	5,53	2,93	0,00
	Evli	113	19,26	5,06		
Sonraya Bırakılmış İçsel Motivasyon	Bekar	86	14,46	3,70	1,58	0,11
	Evli	113	13,65	3,46		
İçsel Motivasyon-Dış Düzenleme	Bekar	86	10,09	2,52	-0,50	0,61
	Evli	113	10,28	2,72		
Bilgi ve Gelişime Özgü İçsel Motivasyon	Bekar	86	14,03	3,80	2,67	0,00
	Evli	113	12,74	3,01		
Sosyal Statü ve Özgüvene Dayalı Motivasyon	Bekar	86	9,08	2,82	0,95	0,34
	Evli	113	8,71	2,54		

Çalışanların medeni durum değişkenine göre uyarıma özgü içsel motivasyon ve bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı ($p<0,05$); içsel ve dışsal motivasyon, sonraya bırakılmış içsel motivasyon, içsel motivasyon-dış düzenleme, sosyal statü ve özgüvene dayalı motivasyon alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı ($p>0,05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Bekar çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (21,47), evli çalışanlardan (19,26) anlamlı şekilde yüksektir. Bekar çalışanların bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon puanları (14,03), evli çalışanlardan (12,74) anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 7. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	t-Test	p
Durumluk Kaygı	Bekar	86	38,55	10,35	-2,20	0,02
	Evli	113	42,10	11,87		
Sürekli Kaygı	Bekar	86	44,47	8,74	-0,68	0,49
	Evli	113	45,35	9,09		

Çalışanların durumluk kaygı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılaştığı ($p<0,05$), sürekli kaygı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı ($p>0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Evli çalışanların

durumluk kaygı düzeyleri (42,10), bekar çalışanlardan (38,55) anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 8. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Kronik Rahatsızlığı Olup Olmadığına Göre T- Testi Sonuçları

	Kronik Rahatsızlık	N	Ort.	Ss	t-Test	p
İçsel ve Dışsal Motivasyon	Evet	30	19,10	4,93	2,40	0,01
	Hayır	169	16,43	5,70		
Uyarıma Özgü İçsel Motivasyon	Evet	30	19,03	5,75	-1,31	0,18
	Hayır	169	20,43	5,28		
Sonraya Bırakılmış İçsel Motivasyon	Evet	30	13,40	3,98	-1,00	0,31
	Hayır	169	14,11	3,50		
İçsel Motivasyon-Dış Düzenleme	Evet	30	10,40	2,81	0,44	0,65
	Hayır	169	10,16	2,61		
Bilgi ve Gelişime Özgü İçsel Motivasyon	Evet	30	13,23	3,59	-0,18	0,90
	Hayır	169	13,31	3,41		
Sosyal Statü ve Özgüvene Dayalı Motivasyon	Evet	30	8,63	2,34	-0,53	0,59
	Hayır	169	8,91	2,72		

Çalışanların kronik bir rahatsızlığı olup olmadığına göre içsel ve dışsal motivasyon alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı ($p<0,05$); uyarıma özgü içsel motivasyon, sonraya bırakılmış içsel motivasyon, içsel motivasyon-dış düzenleme, bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon, sosyal statü ve özgüvene dayalı motivasyon alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı ($p<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Kronik bir rahatsızlığı olan çalışanların içsel ve dışsal motivasyon puanları (19,10), kronik bir rahatsızlığı olmayan çalışanlardan (16,43) anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 9- Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Kronik Rahatsızlığı Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

	Kronik Rahatsızlık	N	Ort.	Ss	t-Test	p
Durumluk Kaygı	Evet	30	46,70	9,41	3,28	0,00
	Hayır	169	39,48	11,34		
Sürekli Kaygı	Evet	30	49,86	8,46	3,33	0,00
	Hayır	169	44,10	8,75		

Çalışanların durumluk kaygı ve sürekli kaygı düzeylerinin kronik bir rahatsızlığı olup olmadığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$).

Kronik bir rahatsızlığı olan çalışanların durumluk kaygı düzeyleri (46,70), kronik bir rahatsızlığı olmayan çalışanlardan (39,48) anlamlı şekilde yüksektir. Kronik bir rahatsızlığı olan çalışanların sürekli kaygı düzeyleri (49,86), kronik bir rahatsızlığı olmayan çalışanlardan (44,10) anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 10. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Çocuğu Olup Olmadığına Göre T- Testi Sonuçları

	Çocuk	N	Ort.	Ss	t-Test	p
İçsel ve Dışsal Motivasyon	Evet	98	17,30	6,11	1,15	0,24
	Hayır	101	16,37	5,19		
Uyarıma Özgü İçsel Motivasyon	Evet	98	19,53	5,35	-1,79	0,07
	Hayır	101	20,89	5,32		
Sonraya Bırakılmış İçsel Motivasyon	Evet	98	13,83	3,42	-0,65	0,51
	Hayır	101	14,16	3,73		
İçsel Motivasyon-Dış Düzenleme	Evet	98	10,25	2,72	0,28	0,77
	Hayır	101	10,14	2,56		
Bilgi ve Gelişime Özgü İçsel Motivasyon	Evet	98	12,85	3,09	-1,81	0,07
	Hayır	101	13,73	3,69		
Sosyal Statü ve Özgüvene Dayalı Motivasyon	Evet	98	8,71	2,68	-0,83	0,40
	Hayır	101	9,02	2,65		

Çalışanların iş motivasyonları alt boyut puanlarının çocuğu olup olmadığına göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 11. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Çocuğu Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

	Çocuk	N	Ort.	Ss	t-Test	p
Durumluk Kaygı	Evet	98	41,77	12,00	1,47	0,14
	Hayır	101	39,40	10,60		
Sürekli Kaygı	Evet	98	45,15	9,57	0,27	0,78
	Hayır	101	44,80	8,30		

Çalışanların durumluk kaygı ve sürekli kaygı düzeylerinin çocuğu olup olmadığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 12. Sağlık Çalışanlarının İş Motivasyonlarının Yaşadığı Evde 65 Yaş Üstü Kronik Rahatsızlığı Olan Olup Olmadığına Göre T- Testi Sonuçları

	65 Yaş Üstü	N	Ort.	Ss	t-Test	p
İçsel ve Dışsal Motivasyon	Evet	22	16,72	5,88	-0,09	0,92
	Hayır	177	16,84	5,65		
Uyarıma Özgü İçsel Motivasyon	Evet	22	19,13	5,60	-1,00	0,31
	Hayır	177	20,35	5,33		
Sonraya Bırakılmış İçsel Motivasyon	Evet	22	13,40	3,24	-0,82	0,40
	Hayır	177	14,07	3,62		
İçsel Motivasyon-Dış Düzenleme	Evet	22	9,63	2,92	-1,06	0,28
	Hayır	177	10,27	2,60		
Bilgi ve Gelişime Özgü İçsel Motivasyon	Evet	22	12,22	3,46	-1,56	0,12
	Hayır	177	13,43	3,41		
Sosyal Statü ve Özgüvene Dayalı Motivasyon	Evet	22	9,09	2,67	0,40	0,68
	Hayır	177	8,84	2,67		

Çalışanların iş motivasyonları alt boyut puanlarının yaşadığı evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı olan olup olmadığına göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 13. Sağlık Çalışanlarının Durumluk Kaygı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Yaşadığı Evde 65 Yaş Üstü Kronik Rahatsızlığı Olan Olup Olmadığına Göre T-Testi Sonuçları

	65 Yaş Üstü	N	Ort.	Ss	t-Test	p
Durumluk Kaygı	Evet	22	43,50	9,88	1,28	0,20
	Hayır	177	40,20	11,49		
Sürekli Kaygı	Evet	22	47,31	9,47	1,30	0,19
	Hayır	177	44,68	8,84		

Çalışanların durumluk kaygı ve sürekli kaygı düzeylerinin yaşadığı evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı olan olup olmadığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 14. İş Motivasyonu ve Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Durumluk Kaygı (1)		0,73**	0,58**	-	0,41**	0,24**	0,15*	-	0,34**
Sürekli Kaygı (2)			0,59**	-	0,36**	-0,16*	0,15*	-	0,29**
İçsel ve Dışsal Motivasyon (3)				-	0,52**	0,31**	0,24**	-	0,42**
Uyarıma Özgü İçsel Motivasyon (4)						0,74*	-0,14*	0,79**	0,33**
Sonraya Bırakılmış İçsel Motivasyon (5)							-0,11	0,68**	0,27**
İçsel Motivasyon-Dış Düzenleme (6)								-0,10	0,23**
Bilgi ve Gelişime Özgü İçsel Motivasyon (7)									0,32**
Sosyal Statü ve Özgüvene Dayalı İçsel Motivasyon (8)									

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların iş motivasyonu ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir.

Durumluk kaygı ile “içsel ve dışsal motivasyon” arasında pozitif ve orta düzeyde; “uyarıma özgü içsel motivasyon” ile negatif orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Durumluk kaygı ile “sonraya bırakılmış içsel motivasyon” ve “bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon” negatif zayıf düzeyde; “içsel motivasyon-dış düzenleme” ile pozitif çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Durumluk

kaygı ile “sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon” arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Sürekli kaygı ile “içsel ve dışsal motivasyon” arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “uyarıma özgü içsel motivasyon” ve “bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon” arasında negatif zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sonraya bırakılmış içsel motivasyon” arasında negatif çok zayıf düzeyde; “içsel motivasyon-dış düzenleme” ile pozitif çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon” arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Durumluk kaygı ile “içsel ve dışsal motivasyon” arasında pozitif ve orta düzeyde; “uyarıma özgü içsel motivasyon” ile negatif orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Durumluk kaygı ile “sonraya bırakılmış içsel motivasyon” ve “bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon” negatif zayıf düzeyde; “içsel motivasyon-dış düzenleme” ile pozitif çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Durumluk kaygı ile “sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon” arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Sürekli kaygı ile “içsel ve dışsal motivasyon” arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “uyarıma özgü içsel motivasyon” ve “bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon” arasında negatif zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sonraya bırakılmış içsel motivasyon” arasında negatif çok zayıf düzeyde; “içsel motivasyon-dış düzenleme” ile pozitif çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon” arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Yapılan bu araştırmada; Manisa İl ve İlçelerinde 112 acil servis çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı durumları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde herhangi farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ocaktan, Keklik ve Çöl (2002) Abidinpaşa Sağlık Grup Başkanlığına bağlı 19 sağlık ocağında çalışan 49’u erkek 94’ü kadın olmak üzere toplam 165 sağlık çalışanının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerini incelemişlerdir. 2002 yılında, Ocaktan ve diğerleri (2002) tarafından yapılan araştırmada, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre durumluk ve sürekli kaygı arasında herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ocaktan, Keklik ve Çöl (2002) tarafından elde edilen araştırma sonuçları yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Atıcı (2014) Elâzığ merkezde acil sağlık hizmetleri çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerini cinsiyet değişkenine göre incelediğinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu araştırmada 112 Acil servis çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada elde edilen bulgular Atıcı (2014) tarafından ulaşılan sonuç ile benzerlik göstermektedir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle diğer bölgelerde

çalışan 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri incelenebilir ve bölgeler arası karşılaştırmalar yapılabilir.

Yapılan bu araştırmada 112 Acil servis çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kutanis ve Tunç (2013) Bir üniversite hastanesinde çalışan 64'ü kadrolu 81'i sözleşmeli olan 145 hemşirenin benlik saygısı ile durumluk ve sürekli kaygı arasındaki ilişkiyi incelendiği araştırmada hemşirelerinin cinsiyet değişkeninin durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Edilen bu bulgu yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada yaş değişkenine göre 112 Acil servis çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri incelendiğinde 25 yaş altı sağlık çalışanın durumluk ve sürekli kaygı puan ortalamaları 37,45 ile en düşük kaygı düzeyine sahip oldukları, 36-40 yaş arası sağlık çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı puanı ortalamaları 44,02 çıkmasıyla birlikte en yüksek kaygı düzeyine sahip yaş grubu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Erdur, Ergin ve Turkcuer (2006) Denizli 112 Acil serviste çalışan 192 doktorun depresyon ve kaygı düzeylerini incelemiştir. Erdur ve diğerleri (2006) tarafından yapılan araştırmada 36- 45 yaş arası çalışanlarda kaygı puanları en düşük seviyelerde iken, genç ve yaşlı grubu çalışanlarda kaygı puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu araştırmada elde edilen bu bulgu Erdur ve diğerleri ile benzerlik göstermemektedir.

Dündar (2016)'a göre sağlık çalışanları; işleri gereği doğrudan insan sağlığıyla ilgili bir sorumluluk taşıdıklarından, çalışma ortamından kaynaklanan stresi daha yoğun yaşayabilmektedirler. Sağlık çalışanları ile ilgili daha önce yapılan kaygı ölçeği çalışmaları da göz önüne alındığında pandemi döneminde sağlık çalışanlarının, kaygı puanlarının biraz daha yüksek olduğunu söylenebilir (Van-Bavel ve diğerleri, 2020; Ocaktan, Keklik ve Çöl, 2002).

Yapılan bu araştırmada bekar çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı puanları evli çalışanlara oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sakaoğlu, Orbatu, Emiroğlu ve Çakır (2020) Covid-19 salgını sırasında Tepecik hastanesinde çalışan 206'sı kadın 49'u erkek olmak üzere 300 sağlık çalışanın durumluk ve sürekli kaygı durumlarını incelemiştir. Sakaoğlu ve diğerleri 300 sağlık çalışanın durumluk ve

sürekli kaygı durumlarını medeni durumlarına göre incelenmiş ve sonuç olarak bekar sağlık çalışanlarının evli çalışanlara oranlar daha düşük bir ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular Sakaoglu ve diğerleri tarafından 2020 yılında elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada 112 Acil servis çalışanlarının durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri çocuğu olup olmama değişkenine göre incelenmiştir ve herhangi bir farklılığa ulaşılmamıştır. Demir (2020) İstanbul Sosyal Bilimler Üniversitesi Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 183'ü kadın 96'sı erkek olmak üzere toplam 279 sağlık çalışanın algılanan stres, psikolojik sağlamlık ve bilişsel duygu düzenleneme stratejilerinin durumluk ve sürekli kaygı düzenin yordama gücünü incelemiştir. Katılımcıların çocuk sayılarına göre durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda Demir (2020) tarafından elde edilen araştırma sonuçları ile yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada 112 Acil servis çalışanları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ataş (2019) sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Karabük ilinde çalışan 156 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Ataş (2019) tarafından yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının iş motivasyonu düzeylerini cinsiyet değişkenine incelediğinde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ataş (2019) tarafından ulaşılan sonuçlar yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermemektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise 112 acil servis çalışanlarının iş motivasyonu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde herhangi bir farklılık olmadığıdır. Ertürk (2016) 2012-2013 eğitim ve öğretim yılı ikinci döneminde Bolu merkez ve İlçelerinde ortaöğretim kurumlarında gören yapan 735 öğretmenin iş motivasyonu düzeylerini incelemiştir. Ertürk (2016) tarafından yapılan bu araştırmada ortaöğretim kurumlarında gören yapan öğretmenlerin iş motivasyonu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ertürk (2016) tarafından ulaşılan sonuç ile yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir. Kovach (1987) ve Brislin ve diğerleri (2005) de yapmış oldukları çalışmalarda benzer bir sonuca ulaşmış, içsel ve dışsal motivasyon

araçlarının iş motivasyonunda cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Orhan (2020) 2018-2019 eğitim öğretim yılında Konya ili Meram ilçesinde bulunan özel, devlet okullarının ilkokul ve ortaokul kurumlarında 1249 öğretmenin iş motivasyonlarıyla öğretmen liderliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Orhan (2020) tarafından yapılan araştırmada Öğretmenlerin iş motivasyonu düzeyleri yaş değişkenine incelendiğinde; Öğretmenlerin iş motivasyonu bütününde ve alt boyutlarda “20-24 yaş” aralığında bulunan öğretmenlerin puanlarının yüksek çıktığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmada 25 yaş ve altı çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (22,62), 31-35 yaş çalışanlardan (18,88) ve 36-40 yaş çalışanlardan (16,48) anlamlı şekilde yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde Edilen bulgular bu açıdan incelendiğinde Orhan (2020) tarafından ulaşılan sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Genç yaş grubunda bulunan 112 Acil Servis çalışanlarının iş motivasyonu düzeylerinin yüksek çıkmasının temel sebebi mesleğe yeni başlamanın vermiş olduğu heyecan şeklinde yorumlanabilir. Ergen (2009), “21-25” yaş grubundaki öğretmenler mesleğe yeni başlayan öğretmenler olduğundan bu yaş grubundaki öğretmenlerin mesleklerine karşı daha heyecanlı, daha istekli olmaları nedeniyle motivasyon düzeylerinin diğer yaş gruplarından yüksek olabileceğini belirtmiştir.

Çalışanların medeni durum değişkenine iş motivasyonu düzeylerinin incelendiği bu araştırmada bekârlar çalışanların İş Motivasyonunun daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmış ve sonuç olarak bekar çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon puanları evli olan 112 Acil servis çalışanlarına oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Dede (2020) Borsa Hersek’te faaliyet gösteren 188 Ziraat Bankası çalışanın Performanslarının İş motivasyonu düzeylerinde olan etkisi incelemiştir. Dede (2020) tarafından ulaşılan sonuçlar yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Gök (2020) Denizli İlinde bulunan 226 Kamu 26 Özel okulda görev yapan 824 öğretmen ve okul yöneticisinin yetenek yönetiminin uygulanma düzeyi ile iş motivasyonu ve örgütsel yabancılaşma düzeylerini incelemiştir. Tanrıverdi (2007) tarafından özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle yapılan "Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin İş Motivasyonu ile

İlişkisine Yönelik örnek Bir Çalışma" adlı tez çalışmasında öğretmenlerin iş motivasyonu ortalamalarının "Yüksek" düzeyde olduğunu; cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını; 26-30 yaş arasındaki öğretmenlerin iş motivasyonunun diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Oran (2012) tarafından kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan "Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonu İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama" adlı çalışmasında iş motivasyonu ile cinsiyet ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan bu araştırmada 112 Acil Servis Çalışanlarının içsel ve dışsal motivasyon alt boyut puanları yaş değişkenine göre incelendiğinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özer (2020) 85 Kişinin İş motivasyonu düzeylerini yaş değişkenine göre incelemiş ve sonuç olarak 36 yaş ve üzeri olanların dışsal Motivasyon Puan ortalamaları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular Özer (2020) tarafından yapılan araştırmada ulaşılan sonuç ile kıyaslandığında benzerlik göstermemektedir. 112 Acil servis çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre iş motivasyonu düzeylerinin diğer illere göre incelenmesi önerilmektedir.

Yapılan bu araştırmada 36-40 yaş çalışanların sonraya bırakılmış içsel motivasyon puanları (12,00), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,97), 26-30 yaş çalışanlardan (14,73) ve 41 yaş ve üzeri çalışanlardan (14,90) anlamlı şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşılarak en yüksek iş motivasyonu düzeyine sahip olan ve en düşük yaş grubunda yer alan 25 yaş ve altı 112 Acil servis çalışanları olduğu tespit edilmiştir. Gülşen (2020) 65'i kadın 159'u erkek olmak üzere toplam 224 öğretim elemanının yetenek yönetimi iş motivasyonu ve iş performansı düzeylerini incelemiştir. Katılımcıların iş motivasyonu düzeyleri yaş değişkeni açısından incelendiğinde açısından sonraya bırakılmış içsel motivasyon alt boyutunda 30 yaş ve altı ile 41-50 yaş (24,87) aralığında yer alan öğretim elemanları arasında en düşük yaş grubunda yer alan 30 yaş ve altı (13,26) öğretim elemanları lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gülşen (2020) tarafından elde edilen bulgular bu açıdan incelendiğinde yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sağlık personellerine mesleki motivasyon eğitimleri düzenlenmesi önerilmektedir. Sağlık çalışanlarının

kaygılarının giderilmesi ve iş motivasyonlarının artırılması ülkemizin sağlık sektöründeki başarısını artırması açısından önem teşkil etmektedir.



SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmaya katılım gösteren 112 sağlık çalışanının 144'ü (%57,3) kadın ve 85'i (%42,7) erkektir. Katılımcıların 35'i (%17,6) 25 yaş ve altı, 72'si (%36,2) 26-30 yaş arası, 35'i (%17,6) 31-35 yaş arası, 37'si (%18,6) 36-40 yaş arası ve 20'si (%10,1) 41 yaş ve üzeridir. Katılımcıların 86'sı (%43,2) bekar, 113'ü, (%56,8) evlidir. Katılımcıların 30'unun (%15,1) kronik rahatsızlığı bulunurken 169'unun (%84,9) herhangi bir kronik rahatsızlığı bulunmamaktadır. Katılımcıların 98'inin (%49,2) çocuğu varken, 101'inin (%50,8) çocuğu yoktur. Katılımcıların 22'sinin (%11,1) yaşadığı evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı olan varken 177'sinin (%88,9) yaşadığı evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı bulunmamaktadır.

Çalışanların iş motivasyonları alt boyut puanlarının cinsiyet, çocuğu olup olmama, evde 65 yaş ve üzeri kronik rahatsızlığı olan bireyin olup olmaması değişkenlerine göre incelendiğinde istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların durumluk kaygı ve sürekli kaygı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı, 112 acil servis çalışanlarının sürekli kaygı düzeyleri medeni durum düzeyine göre incelendiğinde herhangi bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılrken, durumluluk kaygı düzeyine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli çalışanların durumluk kaygı düzeyi bekar çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

25 yaş ve altı çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (22,62), 31-35 yaş çalışanlardan (18,88) ve 36-40 yaş çalışanlardan (16,48) anlamlı şekilde yüksektir. 26-30 yaş çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (21,43), 36-40 yaş çalışanlardan (16,48) anlamlı şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılrken 36-40 yaş çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (16,48), 41 yaş ve üzeri çalışanlardan (20,90) anlamlı şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

31-35 yaş çalışanların bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon puanları (11,77), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,45) ve 26-30 yaş çalışanlardan (14,23) anlamlı şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşılrken, 36-40 yaş çalışanların bilgi ve gelişime özgü içsel

motivasyon puanları (11,54), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,45) ve 26-30 yaş çalışanlardan (14,23) daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

31-35 yaş çalışanların sonraya bırakılmış içsel motivasyon puanları (13,14), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,97) ve 26-30 yaş çalışanlardan (14,73), 36-40 yaş çalışanların sonraya bırakılmış içsel motivasyon puanları (12,00), 25 yaş ve altı çalışanlardan (14,97), 26-30 yaş çalışanlardan (14,73) ve 41 yaş ve üzeri çalışanlardan (14,90) düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

25 yaş ve çalışanların durumluk kaygı düzeyleri (37,45), 26-30 yaş çalışanlardan (42,11) ve 36-40 yaş çalışanlardan (44,02), 31-35 yaş çalışanların durumluk kaygı düzeyleri (37,91), 36-40 yaş çalışanlardan (44,02) daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bekar çalışanların uyarıma özgü içsel motivasyon puanları (21,47), evli çalışanlardan (19,26), bekar çalışanların bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon puanları (14,03), evli çalışanlardan (12,74) daha yüksek iş motivasyonu düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kronik bir rahatsızlığı olan çalışanların içsel ve dışsal motivasyon puanları (19,10), kronik bir rahatsızlığı olmayan çalışanlardan (16,43) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kronik bir rahatsızlığı olan çalışanların durumluk kaygı düzeyleri (46,70), kronik bir rahatsızlığı olmayan çalışanlardan (39,48) anlamlı şekilde yüksektir. Kronik bir rahatsızlığı olan çalışanların sürekli kaygı düzeyleri (49,86), kronik bir rahatsızlığı olmayan çalışanlardan (44,10) anlamlı şekilde yüksektir.

Durumluk kaygı ile “içsel ve dışsal motivasyon” arasında pozitif ve orta düzeyde; “uyarıma özgü içsel motivasyon” ile negatif orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Durumluk kaygı ile “sonraya bırakılmış içsel motivasyon” ve “bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon” negatif zayıf düzeyde; “içsel motivasyon-dış düzenleme” ile pozitif çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Durumluk kaygı ile “sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon” arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Sürekli kaygı ile “içsel ve dışsal motivasyon” arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “uyarıma özgü içsel motivasyon” ve

“bilgi ve gelişime özgü içsel motivasyon” arasında negatif zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sonraya bırakılmış içsel motivasyon” arasında negatif çok zayıf düzeyde; “içsel motivasyon-dış düzenleme” ile pozitif çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sürekli kaygı ile “sosyal statü ve özgüvene dayalı içsel motivasyon” arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Covid 19 sürecinde Manisa ili 112 çalışanlarının kaygı ve iş motivasyonu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada öneriler şu şekildedir;

1. Araştırmanın örneklem grubunun genişletilerek iller ya da bölgeler arasında çalışan 112 acil servis çalışanlarının iş motivasyonu ve kaygı düzeylerinin incelenmesi önerilmektedir.

2. Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş motivasyonu ve kaygı düzeyi çalışanların iş verimliliği, örgüt iklimi, iş doyumu ve İş performansı gibi unsurlara etki ettiği görülmüştür. Tüm bu veriler ışığında iş motivasyonu üzerine araştırmaların genişletilmesi önerilmektedir.

3. Manisa il ve ilçelerine uygulanan Durumluk ve sürekli kaygı ölçeğinin diğer illerde ya da bölgelerde bulunan 112 acil servis çalışanlarına uygulanması önerilmektedir.

4. 112 acil servis çalışanlarının durumluluk ve sürekli kaygı düzeylerinin azaltılması yönelik ve iş motivasyonu düzeylerinin arttırılmasına yönelik çalışmaların, kurumlar yapılması gerektiği önerilmektedir.

5. 112 Acil Servis çalışanlarının çalışma yükünün azaltılması ve buna bağlı olarak iş verimliliği ve iş performansının artırılması için varolan çalışma koşullarının iyileştirilmesi önerilmektedir.

6. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sağlık personellerine mesleki motivasyon eğitimleri düzenlenmesi önerilmektedir. Sağlık çalışanlarının kaygılarının giderilmesi ve iş motivasyonlarının artırılması ülkemizin sağlık sektöründeki başarısını artırması açısından önem teşkil etmektedir.

KAYNAKÇA

911. Gov https://www.911.gov/frequently_asked_questions.html adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi: 08.04.2021.

ABD Ulusal Araştırma Konseyi (1970). *Kaza sonucu ölüm ve sakatlık: modern toplumun ihmal edilen hastalığı*. ABD Sağlık, Eğitim ve Refah Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri ve Ruh Sağlığı İdaresi, Acil Sağlık Hizmetleri Bölümü.

Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği (2000). Resmi Gazete, 24046 sayılı acil sağlık hizmetleri yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4798&MevzuatIli ski=0&sourceXmlSearch=acil%20sa%C4%9Fl%C4%B1k> Adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi, 03.04.2021.

Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği (2000). <https://khgmstokyonetimdb.saglik.gov.tr/Eklenti/19158/0/acil-saglik-hizmetleri-yonetmeliği-11052000-tarihli-24046-sayili-resmi-gazetepdf.pdf> adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi 15.04.2021

Akdeniz, Y. S. (2013). *Tıp Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerine Verilen Kardiyopulmoner Resüsitasyon Eğitiminin Değerlendirilmesi ve Kaygı Düzeyi Üzerine Etkisinin Araştırılması*. Acil Tıp Uzmanlık Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, İstanbul.

Akmut, A. (2019). *112 Acil Hizmetleri İstasyonlarında Çalışanların Mesleki Riskleri (Rize İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Trabzon.

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11 (24), 205-230.

Akyolcu, N. (2007). Emergency nursing from past to today. *Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*. 15(60):173-178.

Altındış, M. (2016). *Sağlık Kurumları Yönetimi-1 Açıköğretim Ders Kitabı*, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2-20.

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human resource management review*, 3(3), 185-201.

Aral, N. (1997). *Fiziksel istismar ve çocuk*. Ankara: Tekışık Web Ofset Yayıncılık

Arslan, Ö. Ş. (2020). *Çocuk Polikliniğine Başvuru Sırasında Çocukların Ve Annelerin Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı, Karabük.

Aşan, Ö. (2001). *Yönetim ve Organizasyon* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aşıkoğlu, M. (1996). *Motivasyon*. İstanbul: Üniversite Kitabevi

Ataş, S. (2019). *Sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

Atıcı, E. (2014). *Elazığ Merkeze Bağlı Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları Çalışanlarının Durumluk/Sürekli Kaygı Durumunun İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Ayaz, M. (2019). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini ve İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Aygın, A. N. (2007). *Performans Değerleme ile Çalışanların Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aygün, H. (2016). *Okul yöneticilerinin çalışan öğretmenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bahadır, M. (2018). *Hizmet Sektöründe Gelir Unsurunun İş Motivasyonuna Ve Aile İçi Huzura Etkisi: Kastamonu Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

Balfakih, D. (2019). *Çalışanın kişilik özellikleri ve psikolojik güçlendirmenin iş motivasyonu üzerine etkileri: Türkiye ve Yemen uygulaması* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1990). *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (9. baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.

Başaran, E. İ. (1991). *Örgütsel davranış- insanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.

Başkan, B. (2018). *Günübirlik cerrahi girişim uygulanan çocuklarda anne ve baba anksiyete düzeyinin belirlenmesi*. Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.

- Bayındır, O. (2021). *Elit Genç Güreşçilerin Spor Yaralanması Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Çorum.
- Bayram, Ş. (2013). *Liderlik Kavramı ve Liderlik Türlerinin Inovasyon Üzerindeki Etkileri* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Benton, D. ve Halloran, J. (1991). *Applied Human Relations: An Organizational Approach*. USA: Prentice Hall Inc.
- Boğday, H. (2020). *Anne Kaygı Düzeyinin Ergen Kaygı Düzeyi Üzerindeki Etkisinde Ergenin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Aracı Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Brislin, R. W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B., ve Worthley, R. (2005), Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation, *International Journal of Cross-Cultural Management*, 5 (1), pp.87-103.
- Butcher, J. N., Mineka, S. ve Hooley, J. M. (2013). *Anormal Psikoloji*. İstanbul: Kaknüs Psikoloji.
- Çakmak, Z. (2015). *Kamu kurumlarının yönetiminde liderlik ve motivasyonun, çalışanların iş doyumuna ve işletme bağlılığına etkileri üzerine bir alan uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Can, H., Kavuncubaşı, S. ve Yıldırım S. (2016). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal.
- Çevik, N. (2016). Steps of Establishment of Academic Emergency Medicine Department in Turkey. *Türkiye Klinikleri J Emerg Med-Special Topics*. 2(3):1-3. 34.
- Civan, A, Arı R, Görücü A, Özdemir M. (2010). Bireysel Ve Takım Sporcularının Müsabaka Öncesi ve Sonrası Durumluluk Ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1):193-206.
- Çivilidağ, A. (2018). *Endüstri ve örgüt psikolojisi perspektifinden insan*. Ankara: Atlas Akademik.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı* (10. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları* (14. Baskı.) İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2011). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Dartey-Baah K. ve Amoako, G. K. (2011) Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a

Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9): 1-8.

Dede, F. (2020). *Motivasyonun Çalışanların Çalışma Performansına Etkisi: Bosna-Hersek Ziraat Bankasında Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İbn Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Dede, F. (2020). *Motivasyonun Çalışanların Çalışma Performansına Etkisi: Bosna-Hersek Ziraat Bankasında Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İbn Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Delfgaauw, J. ve Dur, R. (2007). Signaling and screening of workers' motivation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 62(4), 605-624.

Demir, H. (2020). *Güreşçilerde Müsabaka Öncesi, İmgeleme Düzeyinin Durumluk Kaygıya Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yozgat.

Demir, T. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Algılanan Stres, Psikolojik Sağlamlık Ve Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeylerini Yordama Gücü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Programı, İstanbul.

Dereli, B. (2005). Çokuluslu İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4 (7), 59-81.

Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Doğangün, Ş. (2020). *İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin iş motivasyonu üzerindeki etkisi: İstanbul'da bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Duman, G.K. (2008). *İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Durumluk Sürekli Kaygı Düzeyleri İle Sınav Kaygısı Düzeyleri Ve Ana- Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Dündar Y. (2016). *Sen Tanrı mısın?* Ankara.

E. (2007). *İş motivasyonu ve sonuçları: bir uygulama*. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Efil, İ. (1999). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa Basım Yayım

Eisenberg, M.S. (1998). *Life in the Balance: Emergency Medicine and the Quest to Reverse Death*. New York, NY: Oxford University Press.

- Erdemir, A. D. (2006). *Medical Ethics Problems In Emergency Treatment And Care*. İstanbul: Nobel Nobel Tıp Kitabevi. İstanbul.
- Erdur, B., Ergin, A., Turkcuer, I., Parlak, I., Ergin, N. ve Boz, B. (2006). Denizli'de Acil Servislerde Çalışan Doktorlar Arasında Bir Depresyon Ve Anksiyete Çalışması. *Acil Tıp Dergisi*, 23 (10), 759-763.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Ergen, Y. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Manisa ili örneği* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Ergül, H. F. (2005). "Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz, Cilt:4, S.14.
- Ersoy, T. (2020). *Hemşirelerin Maruz Kaldığı İş Yeri Şiddeti ile İş Doyumu Ve Motivasyon Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Sivas.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 1-15.
- European Emergency Number Association What's 112 all about? | EENA . <https://eena.org/whats-112-all-about/> adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi: 08.04.2021.
- Eysenck, M. W. (1979). Anxiety, learning, and memory: A reconceptualization. *Journal of Research in Personality*, 13: 363-385.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (2. Baskı). İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa
- Fişek, N. (1982). Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları. Düzenleyen Türk-İş Yayınları. *Modern Yönetim Semineri*.

- Fitzsimmons, J., Fitzsimmons, M. (1994), *Service Management for Competitive Advantage*, New York: McGraw-Hill.
- Freud, S. (2009). *Yaşamım ve psikanaliz*. (10. Basım). İstanbul: Say Yayınları
- Gedik, A. (2015). *Nöroşirurji Hastalarında Ameliyat Öncesi ve Sonrası Kaygı Düzeyinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Genç, N. (1987). Amaçlara Göre Yönetim Ve Motivasyon. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Araştırma Merkezi İşletme Dergisi*, 7(1-2), 53-69.
- Gök, M. (2020). *Ortaokullarda Yetenek Yönetiminin Uygulanma Düzeyi İle İş Motivasyonu ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bişkek.
- Gülşen, B. Y. C. (2020). *Akademisyenlerde Yetenek Yönetimi İş Motivasyonu Ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güner, M. B. (2016). *Çalışanların Yetenek Yönetimi Algısının İş Motivasyonuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hartley, C. A. ve Phelps, E. A. (2012). Anxiety and decision-making. *Biological Psychiatry*, 72, 113-118
- İkiz, F.E ve Horoz B. (2014). *Psychology Applications & Developments. In: Effectiveness of Coping with Stress Program (CWSP) On Anxiety Levels: The Case of Secondary School Students*. Lizbon: InScience Press.
- İnce, C. ve Gençay, İ. C. (2017). İşgören Motivasyonu Sağlamada Kullanılan Araçlar: Uludağ Kış Otellerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 112-126.
- Izgar, H. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Eğitim Yayınevi.
- James, O. (1997). *Making a Difference - The History of Modern EMS, JEMS Communications*, Mosby-Year Book.
- Jarvis, M. (2006). *Sport Psychology: A Student's Handbook*. London and New York: Routledge.
- Jones, G., Hanton, S. ve Swain, A. B. J. (1994). Intensity and interpretation of anxiety symptoms in elite and non-elite sports performers. *Personality and Individual Differences*, 17, 657-663.

Kaba, H ve Elçioğlu Ö. (2013). Acil Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi Sürecinde İlk ve Acil Yardım Teknikerliği ve Acil Tıp Teknisyeniği Mesleklerinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi. *Türkiye Klinikleri J Med Ethics*. 21(3).

Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayın Dağıtım.

Kantarçı, B. A. (2020). *Çocuk Acil Servise 112 Acil Ambulansı İle Getirilen Hastaların Özellikleri ve Transfer Sırasında ve Acil Serviste Yapılan Uygulamaların Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Prof. Dr. Cemil Taşçıoğlu Şehir Hastanesi Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları Kliniği, İstanbul.

Kaplan, M. (2007). *Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karakaya, A. ve Alper, A.F. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31(1), 55-67.

Karapınar, A. (2008). *Endüstri Çalışanlarını Motive Eden Etmenlerin Maslow Ve Herzberg'in Kuramlarına Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karaşar, B. ve Öğölmüş, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Onay İhtiyacının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 469-495.

Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2010). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, 2. Baskı, Ankara, 15-73.

Keable, D. (1997). *The Management of Anxiety: A Guide for Therapists*. Churchill Livingstone: New York.

Kerman,

Kerman, E. (2007). *İş Motivasyonu ve Sonuçları: Bir Uygulama*. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi: Ankara.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

Kesici, Ş. (2012). *İş motivasyonu*. Izgar, H. (Ed.), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde (s.61- 95). Konya: Eğitim.

Keskin, B. (2008). *Çalışanların performanslarını arttırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kılıç, A. (2019). *Çalışanlarda örgütsel adalet algısının iş motivasyonu üzerindeki etkisi: Petrol ofisi A.Ş. örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Kırbaş, Z. Ö. ve Özkan H. (2014). Ağız ve Diş Sağlığı Merkezine Başvuran 9-12 Yaş Grubu Çocukların Durumluk Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları Dergisi* 4(2):128-3.
- Kızılay, H. (2019). *Sağlık Bakanlığının Performansa Dayalı Hizmet Sunumunun Hekimlerin Motivasyonuna Etkisinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sağlık Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Kızıılçelik, S. (1996). *Türkiye'nin Sağlık Sistemi: Bir Medikal Sosyoloji Denemesi*. İzmir: Saray Kitabevleri.
- Koç, H. (2004). *Profesyonel Futbolcularda Durumluk Kaygı Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Koçakgöl, S. (2020). *İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Köknel, Ö. (1982). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik* (1. baskı). İstanbul: Altın Kitaplar.
- Köknel, Ö. (1997). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Yayınevi.
- Köknel, Ö. (2014). *Kaygıdan Korkuya*. 2. baskı, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Köksal, G. (2010). *112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Yönetim Ve Organizasyon Yapısının İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları Üzerine Etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kovach, A. K. (1987), What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers, *Business Horizons*, 30 (5), pp. 58-66.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 85-116.
- Kurt, T. (2005). Herzberg in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 285-299
- Kutunis, R. Ö, Tunç, T. (2013). Hemşirelerde Benlik Saygısı İle Durumluk ve Sürekli Kaygı Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2013; 15(2): 1-15
- MacIntyre, P.D. ve Gardner R. C. (1991). Methods and Results in the Study of Anxiety and Language Learning: a Review of the Literature. *Language Learning*, 41: 1, 85–117.

- Manav, F. (2011). Kaygı Kavramı. *Toplum Bilimleri Dergisi* 5(9):201-211.
- Martens, R., Burton, D., Vealey, R.S., Bump, L. ve Smith, D. (1990). Development and validation of the Competitive State Anxiety Inventory-2 (CSAI-2). Competitive anxiety in sport II: *Human Kinetics*. pp:117-213.
- Maynard, I. (2006). *The sport psychology of Olympic sailing and windsurfing. The sport psychologist's handbook: A guide for sport-specific performance enhancement*, 457-477.
- Mazlum, M. M. ve Atalay M., A. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yönteminin Belirlenmesi. *Route Educational and Social Science Journal*, 4(4), 1-21
- Moran, A. (2004). *Sport and exercise psychology: A critical introduction*. Routledge.
- Morgan, C. (1977). Brief introduction to psychology. (Psikolojiye giriş). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The sociological quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mowrer, O. H. (1960). *Learning Theory and Behavior*. Newyork.
- Müftüoğlu, S. (2019). *Lider Yöneticiliğın İş Motivasyonuna Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mullins, L.J. (2010). *Management and Organisational Behavior* (9th Ed.). Essex: Pearson, FT Prentice Hall.
- Nena The 911 Association 9-1-1 Statistics - National Emergency Number Association (nena.org) adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi: 08.04.2021.
- Ocaktan, M.E., Keklik, A. ve Çöl M. (2002). Abidinpaşa sağlık grup başkanlığı'na bağlı sağlık ocaklarında çalışan sağlık personelinde Spielberger durumluluk ve sürekli kaygı düzeyi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 55(1):21-8.
- Öcalan, N. (2020). *İntihar Girişimi Olan Ergenlerde Anksiyete, Depresyon, Dürtüsellik, Benlik Algısı Ve Yaşam Kalitesinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Mersin Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Mersin.
- Okutan, E. ve Akbaş MG. (2019). 15-24 Yaş arası Öğrencilerin Kariyer Kaygılarını İncelemeye Yönelik Literatür Araştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1):33-41.
- Önen, L. ve Tüzün, M.B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- Öner, N. ve Le Compte A. (1998). *Süreksiz Durumluk / Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı*. 2. baskı, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

- Öner, N. ve Le Compte, A. (1983). Süreksiz durumluk sürekli kaygı envanteri el kitabı. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Öner, N. ve Le Compte, A. (1985). *Durumluk Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı* (2. baskı). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları
- Oran, F. Ç. (2012). *Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonu İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Orhan, H. (2020). *Öğretmenlerin İş Motivasyonlarıyla Öğretmen Liderliği Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Özbaydar, S. (1983). *İnsan Davranışının Sınırları ve Spor Psikolojisi*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Özer, K. (2002). *Kaygı*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Özer, P. (2020). *Z Kuşağının Çalışma Hayatından Beklentilerinin İş Motivasyonu Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Y Kuşağı İle Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uygulamalı Psikoloji, Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özgener, Ş. (1996). *Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgörenin Güdülenmesi ve Toplam Kalite Yönetiminin İşgörenin Güdülenmesine Katkıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özgirin, K. ve Taş, Y. (1996). Hastane Yönetiminde Kalite Uygulamaları ve Toplam Kalite Yönetimi Projesi Kapsamında Personel Memnuniyeti Ölçme Çalışması, *Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Ölçümü Sempozyumu*, Ankara.
- Özgüven, Ş. E. (2017). *Psikolojik Testler*. (14. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özkan, S. (2020). *Belirsizliğe tahammülsüzlük ve sürekli kaygı arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracılık rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Bolu.
- Özkanlısoy, Ö. (2018). *Lojistik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının İş Motivasyonuna Etkisi: Örnek bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Öztüre, A. (2010). *Hasta Memnuniyeti Üzerine İstatistiki Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Öztürk, M. (2003). *İşletme ve Yönetim, İşletme Yönetiminde Temel Kavramlar*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Öztürk, M. O. (2001). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Ankara: Nobel Tıp.
- Paşahmetoğlu, A. ve Yeloğlu A. O. (2017). Motivasyon. İçinde: Sığı, Ü. ve Gürbüz S.(editör) *Örgütsel davranış*, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Plunkett, W. R. (1996). *Supervision Diversity and Teams in the Workplace*. (8. Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Pozner, C. N., Zane, R., Nelson, S. J. ve Levine, M. (2004). International EMS systems: the United States: past, present, and future. *Resuscitation*, 60(3), 239-244.
- Raghuvanshi, V. S. (2002). Improvement in malaria services in an urban setting: role of staff motivation. *Public health*, 116(6), 374-378.
- Robbins S.P ve Coulter M. (2005) *Managament*, Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior-örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robins, V.D.A. (2005). History of Emergency Medical Services and Medical Transportation Systems in America. *American College of Healthcare Executives*.140.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Sabancı, E. (2013). *Hizmet Sektöründe Motivasyon Performans Yönetimi İlişkisi; Sosyal Güvenlik Kurumlarında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayınları
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa.
- Sadri, G. ve Bowen, C.R. (2011). Meeting employee requirements: Maslow's hierarchy of needs is still a reliable guide to motivating staff. *Industrial engineer*, 43(10): 44-49.
- Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği (2000) Resmi Gazete, 24046 sayılı acil sağlık hizmetleri yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4798&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=acil%20sa%C4%9Fl%C4%B1k> adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi: 08.04.2021

- Şahan, C., Özgür, E. A., Arkan, G., Alagüney, E. ve Demiral, Y. (2020). COVID-19 Pandemisi'nde Meslek Hastalığı Tanı Kılavuzu, İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanları *Derneği ve Halk Sağlığı Uzmanları Derneği*.
- Sakaoğlu, H.H., Orbatu, D., Emiroglu, M. ve Çakır Ö. (2020). Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık Çalışanlarında Spielberger Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyi: Tepecik Hastanesi Örneği. *Tepecik Eğit. ve Araşt. Hast. Dergisi*. 30(Ek sayı):1-9.
- Sapançalı, F. (1993). Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 4: 55-74.
- Sarıkaya, S. (2018). *112 Servisi Çalışanlarına Yönelik Şiddet ve Sonuçları (Denizli İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Saruhan Ş.C. ve Yıldız, M.L. (2017). *Çağdaş yönetim bilimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Saviola, F., Pappaianni, E., Monti, A., Grecucci, A., Jovicich, J., ve De Pisapia, N. (2020). Trait and state anxiety are mapped differently in the human brain. *Scientific Reports*, 10(1), 1-11.
- Scovel, T. (1991). The Effect of Affect on FLL: A Review of the Anxiety Research.
- Şeker, V. T. (2018). *Sosyal Medya Bağımlılığı İle Depresyon ve Anksiyete Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şengül, F. (2014). *Hastane Çalışanlarında Motivasyonu Etkileyen Faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenol, A.V. (2013). *Genel Anestezi Alacak Çocukların Ebeveyn Anksiyetesinin Değerlendirilmesi*. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Anestezi ve Ranimasyon Uzmanlık Tezi, Edirne, 2013.
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Shah, M.N., Cushman, J.T., Davis, C.O., Bazarian, J.J., Auinger, P. ve Friedman, B. (2008). Çocuklar tarafından kullanılan acil tıbbi hizmetlerin epidemiyolojisi: Ulusal Hastane Ayaktan Tıbbi Bakım Araştırmasının bir analizi. *Hastane öncesi acil bakım*, 12 (3), 269-276.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütsel Davranış* (8. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Soysal, M., Kenanoğlu, G. T., Emre, A. ve Hameşoğlu, S. (1993). *Hastanelerde Bilgisayar Kullanımı*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi, 57-80.

- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L ve Lushene, R. E. (1970). *Manual for State-Trait Anxiety Inventory*. California: Consulting Psychologists Press.
- Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Shapiro, D.L. (2004) The future of work motivation theory. *Academy of Management review*, 2004, 29(3): 379-387.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4798&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=acil%20sa%C4%9F1%C4%B1k>. Erişim Tarihi:15.04.2021.
- Tabak, R. S. ve Somyürek, H. İ. (2007). *Hemşireler İçin İlk Yardım Ve Acil Bakım Kitabı*, 1. baskı, İstanbul: Palme Yayınları.
- Tallon, M. (2006). *Foreign Language Anxiety in Heritage Students of Spanish: To be (Anxious) or not to be (anxious)? That is the Question*. Unpublished Master Thesis. University of Texas, Austin, the USA.
- Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin İş Motivasyonu İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Örnek Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tengilimoğlu, D., Bektaş, M. ve Atilla, E. A. (2014). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- Tengilinmoğlu, D., Atilla, A. ve Bektaş, M. (2012). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- The European Emergency Number 112 Report (2013) Microsoft Word - FL368 FINALREPORT 2013-02-12.doc (europa.eu) adresinden alınmıştır. Erişim Tarihi: 08.04.2021.
- Tınaz, P. (2000). *Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları*. İstanbul: Mercek Yayıncılık.
- Toker, B. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri- İzmir'deki Dört ve Beş Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Turhan, N. B. (2017). *Sağlık Kurumlarında Yöneticilik, Liderlik ve Motivasyon (Bursa İl Sağlık Müdürlüğü ve Bağlı Birimler Çalışanları Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu, Motivasyon Tanım. <https://sozluk.gov.tr/> Adresinden Alınmıştır. Erişim Tarihi 20.04.2021.
- Türkçapar, H. (2004). Anksiyete Bozukluğu ve Depresyonun Tanısal İlişkileri. *Klinik Psikiyatri*, 12-1.

- Uçan, E.S., Çelikli, S., Baruş, N. U. ve Ersoy, G. (2000). *Paramedik Kitabı (Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği İçin)*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası.
- Ünal, A. ve Gülmez, D. (2017). *Motivasyon Kuramları ve Uygulamalar*. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*, içinde (s. 89-128). Ankara: Pegem Akademi.
- Ünlü, S., Eroğlu, E., Gökdağ, R., Ergüven, M.S. (2013). *İş ve Yaşamda Motivasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ünsar, A. S., İnan, A., Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon Ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*; 12(1): 248-262.
- Uskan, B.S. (2020). *Halk Oyunları Sporcularının Fiziksel Benlik Algısı ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Bartın.
- Van-Bavel, J. J., Baicker, K., Boggio, P. S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., ... ve Willer, R. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature Human Behaviour*, 4(5), 460-471.
- Vurgun, N. (2010). *Sporda İmgeleme Anketinin Türkçeye Uyarlanması ve Sporda İmgelemenin Yarışma Kaygısı İle Sportif Güven Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Weinberg, R. S. ve Gould, D. (2019). *Foundations of sport and exercise psychology*. 7E. Human kinetics.
- Yeşilyurt, D. S. (2016). *Ameliyat Öncesi Video İle Yapılan Bilgilendirmenin Hastaların Kaygı ve Memnuniyetine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Edirne.
- Yıldırım, S. (2009). *İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Sınıf Öğretmenlerini Güdüleme Davranışları ve Gerçekleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri: (Konya İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yıldırım, S. (2019). *Ameliyat Öncesi Hastaya Verilecek Olan Sözlü ve Görsel Eğitimlerin Hastaların Kaygı Düzeyleri ve Memnuniyetleri Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları ve Hemşireliği Anabilim Dalı Zonguldak.
- Yıldız, A. (2017). *Okul Yöneticilerinin Pozitif Algı Düzeylerinin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Öğretmen Görüşlerine Göre Bir İnceleme*

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Yıldız, D. (2011). *Ameliyat Öncesi ve Sonrası Dönemde Hastaların Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Kıbrıs.

Yıldız, U. (2007). Avrupa Birliği'nin 2007-2012 Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Eylem Programı, *İşveren Dergisi*.

Yılmaz, A. İ. (2014). *112 Acil Sağlık Hizmetleri Sunumunu Etkileyen Faktörler Konya Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Young, D. J. (ed.). (1999). *Affect in foreign language and second language learning: A practical guide to creating a low-anxiety classroom atmosphere*. Boston, MA: McGraw-Hill.

Yücel, C. ve Gülveren, H. (2004). *Sınıf Yönetiminde Öğrencilerin Motivasyonu*. M. Şişman ve S. Turan (Ed.), *Sınıf Yönetimi*, içinde (s. 105-125). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Zheng, Y. (2008). Anxiety and second/Foreign Language Learning Revisited. *Canadian Journal for New Scholars in Education/ Revue Canadienne des Jeunes Cher-cheures et Chercheurs en Éducation*, 1(1), 1-12.

EKLER

EK-A

İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

İş Motivasyonu Ölçeği Bu kurumda neden çalıştığınıza dair ifadelere uygun olan seçeneği işaretleyiniz Niçin bu tür bir mesleği yapıyorsunuz?		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Bu meslek bana çok keyifli zamanlar sağladığı için bu mesleği yapıyorum.					
2.	Neden bu mesleği yaptığımı bilmiyorum, bu mesleğin gerektirdiklerine sahip olmadığımı hissediyorum.					
3.	Belli bir hayat standardına ulaşmak istediğim için bu mesleği yapıyorum.					
4.	Mesleğimi bireysel olarak tek başıma yapabildiğimi hissettiğim için bu mesleği yapıyorum.					
5.	Çeşitli sosyal avantajlar sağladığı için bu mesleği yapıyorum					
6.	Neden bu mesleği yaptığımı kendi kendime soruyorum, Bu mesleğin önemli işlerini doğru bir şekilde yerine getiremiyorum.					
7.	Bu meslekte yeni şeyler öğrenmekten çok zevk aldığım için bu mesleği yapıyorum					
8.	Çünkü bu meslekte çok büyük ölçüde başarılı olmak istiyorum aksi halde kendimden utanç duyarım.					
9.	Bu mesleğin bana yaşattığı çeşitli güzel duygular için bu mesleği yapıyorum.					
10.	Neden bu mesleği seçtiğimi bilmiyorum, bu işte çok yüksek düzeyde verimli olmaya zorlanıyoruz.					
11.	Kariyerimle ilgili projeleri gerçekleştirmek için bu mesleği yapıyorum					
12.	İlginç zorluklarla karşılaştığım halde işimden tatmin olduğumu hissettiğim için bu mesleği yapıyorum.					
13.	Para kazanmamı sağladığı için bu mesleği yapıyorum.					
14.	İlginç şeyler hakkında bilgimi derinleştirmekten zevk aldığım için bu mesleği yapıyorum.					
15.	Çünkü bu işte kesinlikle çok başarılı olmak istiyorum, aksi halde düş kırıklığına uğrarım.					

16.	Bu meslekte çok eğlendiğim için bu mesleği yapıyorum					
17.	Neden bu mesleği yaptığımı bilmiyorum, bu işte bize gerçekçi olmayan çalışma koşulları dayatılıyor.					
18.	Hayatımdaki diğer yönleri göz ardı etmeden, bazı önemli hedeflere ulaşmamı sağlayacak meslek türü olduğu için bu mesleği yapıyorum					
19.	Zor işleri başardığımda duyduğum hazdan dolayı bu mesleği yapıyorum					
20.	Bu türde bir işin bana sağladığı güvence için bu mesleği yapıyorum.					
21.	Neden bu mesleği yaptığımı bilmiyorum, bu meslekte bizden çok şey bekliyorlar					
22.	İşimdeki birçok şey bana daha fazla bilgi edinme konusunda merakımı uyandırdığı için bu mesleği yapıyorum.					
23.	Bu meslekle ilgili işleri yerine getirmekten aldığım yoğun hazdan dolayı bu mesleği yapıyorum.					
24.	Çünkü işim benim hayatımdır ve başarısız olmak istemiyorum.					
25.	Neden bu mesleği yaptığımı bilmiyorum, bu işin gereklerini yerine getirmek için gerekli olan becerilere sahip değilim					
26.	Kariyerimi böyle bir meslekte sürdürmeyi istediğim için bu mesleği yapıyorum					
27.	İşimi yaparken yaratıcılığımı kanıtlamaktan zevk aldığım için bu mesleği yapıyorum.					
28.	Maaş için bu mesleği yapıyorum.					
29.	Bu meslekte her zaman öğreneceğim ilginç şeyler olduğu için bu mesleği yapıyorum.					
30.	Çünkü hayatta kazanan olmak istiyorum					
31.	Neden bu mesleği yaptığımı bilmiyorum, bu meslekte bize çok zor çalışma koşulları sunuluyor.					

DURUMLUK VE SÜREKLİ KAYGI ÖLÇEĞİ

İsim:.....Cinsiyet:.....

Yaş:..... Meslek:..... Tarih:...../...../.....

YÖNERGE: Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da o anda nasıl hissettiğinizi ifadelerin sağ tarafındaki parantezlerden uygun olanını işaretlemek suretiyle belirtin. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman sarfetmeksizin **anında** nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyin.

		Hiç	Biraz	Çok	Tamamıyla
1.	Şu anda sakinim	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Kendimi emniyette hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Su anda sinirlerim gergin	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Pişmanlık duygusu içindeyim	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Şu anda huzur içindeyim	(1)	(2)	(3)	(4)
6.	Şu anda hiç keyfim yok	(1)	(2)	(3)	(4)
7.	Başıma geleceklerden endişe ediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
8.	Kendimi dinlenmiş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
9.	Şu anda kaygılıyım	(1)	(2)	(3)	(4)
10.	Kendimi rahat hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
11.	Kendime güvenim var	(1)	(2)	(3)	(4)
12.	Şu anda asabım bozuk	(1)	(2)	(3)	(4)
13.	Çok sinirliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
14.	Sinirlerimin çok gergin olduğunu hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
15.	Kendimi rahatlamış hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
16.	Şu anda halimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)
17.	Şu anda endişeliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
18.	Heyecandan kendimi şaşkına dönmüş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
19.	Şu anda sevinçliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
20.	Şu anda keyfim yerinde.	(1)	(2)	(3)	(4)

DURUMLUK VE SÜREKLİ KAYGI ÖLÇEĞİ - Devamı

		Hemen hemen hiçbir zaman	Bazen	Çok zaman	Hemen her zaman
21.	Genellikle keyfim yerindedir	(1)	(2)	(3)	(4)
22	Genellikle çabuk yorulurum	(1)	(2)	(3)	(4)
23	Genellikle kolay ağlarım	(1)	(2)	(3)	(4)
24	Başkaları kadar mutlu olmak isterim	(1)	(2)	(3)	(4)
25	Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıırım	(1)	(2)	(3)	(4)
26.	Kendimi dinlenmiş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
27.	Genellikle sakin, kendine hakim ve soğukkanlıyım	(1)	(2)	(3)	(4)
28	Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)
29	Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim	(1)	(2)	(3)	(4)
30.	Genellikle mutluyum	(1)	(2)	(3)	(4)
31	Herşeyi ciddiye alır ve endişelenirim	(1)	(2)	(3)	(4)
32	Genellikle kendime güvenim yoktur	(1)	(2)	(3)	(4)
33.	Genellikle kendimi emniyette hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)
34	Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım	(1)	(2)	(3)	(4)
35	Genellikle kendimi hüzünlü hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)
36.	Genellikle hayatımdan memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)
37	Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder	(1)	(2)	(3)	(4)
38	Hayal kırıklıklarını öylesine ciddiye alırım ki hiç unutamam	(1)	(2)	(3)	(4)
39.	Aklı başında ve kararlı bir insanım	(1)	(2)	(3)	(4)
40	Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin ediyor	(1)	(2)	(3)	(4)

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 21.05.2021
TOPLANTI SAYISI: 2021-17

KARAR NO: 2021-17-55: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Klinik Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı 190624372 numaralı Mihriban BALGÖNÜL, "Covid 19 Sürecinde Manisa İli 112 Çalışanlarının Kaygı ve İş Motivasyonu Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, Etik Kurulumuzun 01.04.2021 tarih ve 2021-11 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy çokluğu ile karar verildi.

Bilimsel Araştırma Başvurusu Gelen Kutusu x

Bilimsel Araştırma Başvurusu <

26 Eyl 2021 21:17 (16 saat önce)



Alıcı: mhrbn.blgnl

Sayın İlgili,

Bilimsel Araştırma Platformuna yapmış olduğunuz başvuru incelenmiştir.

Bu çalışmayı yapmanız Bakanlığımızca uygun olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanızın gerektirdiği diğer tüm sũreçlerin (etik kurul, etik komisyon, faz çalışması, diğer izinler vb.) tamamlanması konusunda araştırmacı/lar sorumludur.

Açıklama :

Form Adı : Mıhriban BALGÖNÜL-2021-09-23T14_17_02

Başvuru Formu için [tıklayınız](#).Başvuru Formunuzu <https://bilimselarastirma.saglik.gov.tr/> adresinden görüntüleyebilirsiniz.

İlginiz ve katkılarınızdan dolayı teřekkũr ederiz.

T.C. Sağlık Bakanlığı

Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüđũ

Not: Bu ileti Bilimsel Araştırmanızın Değerlendirilmesinin tamamlanması nedeniyle sistem tarafından otomatik gönderilmiştir.

Lũtfen bu iletiyi cevaplamayınız.

YASAL UYARI:

Bu e-postanın iãerdiđi bilgiler (ekleri de dahil olmak üzere) gizlidir. T.C. Sağlık Bakanlığı onayı olmaksızın iãeriđi kopyalanamaz, üçüncũ kişilere açıklanamaz veya iletilemez. Bu mesajın gönderilmek istendiği kişi değilseniz (ya da bu e-postayı yanlışlıkla aldıysanız), lũtfen yollayan kişiyi haberdar ediniz ve mesajı sisteminizden derhal siliniz. T.C. Sağlık Bakanlığı bu mesajın iãerdiđi bilgilerin doğruluğu veya eksiksiz olduğu konusunda bir garanti vermemektedir. Bu nedenle, bilgilerin ne şekilde olursa olsun iãeriđinden, iletilmesinden, alınmasından ve saklanmasından T.C. Sağlık Bakanlığı sorumlu değildir. Bu mesajın iãeriđi yazarına ait olup, T.C. Sağlık Bakanlığı görüşlerini iãermeyebilir.

Bu e-posta bizce bilinen tüm bilgisayar virũslerine karşı taranmıştır.

DISCLAIMER:

This e-mail (including any attachments) may contain confidential and/or privileged information. Copying, disclosure or distribution of the material in this e-mail without the permission of Ministry of Health of Turkey is strictly forbidden. If you are not the intended recipient (or have received this e-mail in error), please notify the sender and delete email from your system immediately. Ministry of Health of Turkey makes no warranty as to the accuracy or completeness of any information contained in this message and hereby excludes any liability of any kind for the information contained therein or for the information transmission, reception, storage or use of such in any way whatsoever. Any opinions expressed in this message are those of the author and may not necessarily reflect the opinions of Ministry of Health of Turkey.

This e-mail has been scanned for all computer viruses known to us.



T.C.
MANİSA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

MANİSA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - MANİSA ÜSTÜN
YATILI FİZİYOLOJİ



Sayı : E-79593712-604.02
Konu : Mihriban BALGÖNÜL/ Araştırma
İzni

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Mihriban BALGÖNÜL'ün 07/09/2021 tarihli dilekçesi.
b) İl Ambulans Servisi Başhekimliği'nin 07/10/2021 tarihli ve
41619297-771-E-41619297-771-74 sayılı yazısı.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Klinik Psikoloji Bölümü yüksek lisans öğrencisi Mihriban BALGÖNÜL'ün Doç. Dr. Nurhan FİSTİKCI danışmanlığında "Covid-19 Sürecinde Manisa İli 112 Çalışanlarının Kaygı ve İş Motivasyonu Düzeylerinin İncelenmesi" adlı araştırmayı Manisa İli ve İlçelerinde bulunan Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında yürütmek için izin talebi ve tarafımıza iletilen araştırma başvuru belgeleri ve anket formları, Bakanlığımız Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Müdürlüğümüz Klinik ve Bilimsel Araştırma Başvuru İnceleme Komisyonu ve İl Ambulans Servisi Başhekimliği tarafından incelenmiştir. İlgili yasal düzenlemelere, ulusal ve uluslararası etik normlara bağlı kalınması ve yalnızca gönüllü katılımcılara uygulanması koşuluyla, araştırmanın yürütülmesinde içerik olarak bir sakınca görülmemiştir.

Ancak 2021 yılı Ekim ve Kasım tarihleri arasında veri toplama çalışmasının yapılacağı 2021 yılı Aralık ayında tamamlanacağı beyan edilen bilimsel araştırma çalışmasının;

Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarının işleyişi ve güvenilirliğine zarar verilmeksizin, çalışma saatleri içerisinde yapılması, sunulan hizmetlerin aksatılmasına sebep olmaksızın araştırmanın bizzat araştırmacı tarafından yürütülmesi,

Bu kapsamda kişisel sağlık verilerinin güvenliğinin sağlanması, özel hayatın gizliliğinin korunması, kişilik haklarının ihlal edilmemesi,

Veri toplama süresince Covid-19 tedbirlerine riayet edilmesi,

Sadece izin alınmış olan ve yazımız ekindeki dosyada birer örneği bulunan anket ve ölçek formlarının kullanılması, ses ve görüntü kaydı alınmaması, verilerin ve bilgilerin edinilmesinde bilimsel amaç kapsamı dışına çıkılmaması ve edinilen bilgilerin anonim hale getirilerek yalnızca izin verilen bu araştırma kapsamında kullanılması gerekmektedir.

Çalışmanın, 07.04.2016 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanmış olan 6698 sayılı "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" hükümleri doğrultusunda ilgili verilerin şahsın veya yasal vasisinin izni olmadan üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı hükmüne uygun bir şekilde yürütülmesi,

Araştırmanın beyan edilen süre içinde tamamlanamaması durumunda, Müdürlüğümüze gerekçenin bildirilerek bağlı olunan kurum/kuruluş vasıtasıyla ek süre talebinde bulunulması,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Tel: 02362396049 Dahili (3087)
Telefon: Faks No: (0236) 2348901
e-Posta: gul.sakaryaoflu@saglik.gov.tr İnternet Adresi:
http://www.manisa.saglik.gov.tr//

HEMŞİRE
Telefon No: (0 236) 239 60 49



Kurumsal, toplumsal ve sosyal fayda sağlamak amacıyla çalışma sonucunun araştırmanın tamamlanmasının ardından Halk Sağlığı Genel Müdürlüğüne iletmek üzere, Müdürlüğümüzün internet sayfasından bir örneği temin edilebilecek dilekçe ile birlikte Müdürlüğümüz Eğitim Hizmetleri Birimi'ne iletilmesi ve araştırmadan elde edilecek verilerin Manisa İl Sağlık Müdürlüğü'nden izin almaksızın yayınlanmaması,

Yukarıda sıralanmış olan konulara riayet edilmemesi, araştırma sonuçlarının tarafımıza iletilmemesi ve Müdürlüğümüzden izin almaksızın yayınlanması durumunda yasal işlem yapılabileceği ve aynı kişilerin ileriki süreçte Müdürlüğümüze bağlı sağlık tesislerinde yürütmeyi talep edecekleri çalışmalara izin verilmesinin mümkün olmayacağı hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ebru TAŞIK
İl Sağlık Müdürü a.
Personel Hizmetleri Başkanı

Ek:

1- Başvuru Dosyası (32 Sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

İl Ambulans Servisi Başhekimliği

Sayın Doç. Dr. Nurhan FİSTİKCI (İstanbul Gelişim Üniversitesi, Cihangir Mahallesi Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sk. No:1 Avcılar / İSTANBUL)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Tel: 02362396049 Dahili (3087)
Telefon: Faks No: (0236) 2348901
e-Posta: gul.sakaryaoflu@saglik.gov.tr İnternet Adresi:
<http://www.manisa.saglik.gov.tr/>

HEMŞİRE
Telefon No: (0 236) 239 60 49



