



RESEARCH ARTICLE / ARAŞTIRMA YAZISI

# Sources of Employee Motivation During COVID – 19 Outbreak: Why is it Desired to Go to Work During Pandemic?

## COVID - 19 Salgın Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları: Pandemi Sürecinde Neden İşe Gitmek İstenir?

Nihal Mamatoğlu<sup>1</sup>, Şeyhmus Aksoy<sup>2</sup>

### Abstract:

The main purpose of this study was to develop a scale that psychometric properties empirically tested and examine its structure which reveals desires of employees who go to work persistently even there is no pressure because of precautions taken and work life arrangements during COVID-19 Pandemic. The sample of the research consists of a total of 166 employees whose distribution rates were %47 female and %53 male. The results of factor analysis revealed that the new work behavior has a five-dimensional structure named “Fear Of Being Fired”, “Not to Trust Anybody Else”, “Escaping From Home Problems”, “Work Addiction” and “Show-Up”. This study indicated that work addiction, to show-up, fear of being fired, not being able to hand over work and home problems compose sources of employee motivation and consequently, Sources of Employee Motivation During COVID – 19 Outbreak Scale is reliable and valid for Turkish sample.

**Keywords:** Covid – 19, Sources of motivation, organizational identity, organizational status, job satisfaction

<sup>1</sup>Professor, Bolu Abant İzzet Baysal University, Department of Psychology, Bolu, Türkiye, mamatoglunihal@yahoo.com Orcid; 0000-0003-1375-6782

<sup>2</sup> MSc. Bolu Abant İzzet Baysal, Department of Psychology, Bolu, Türkiye seyhmus.aksoy1@gmail.com Orcid; 0000-0001-6637-4126

**Address of Correspondence/Yazışma Adresi:** Şeyhmus Aksoy, Bolu Abant İzzet Baysal University, Department of Psychology, Bolu-Türkiye, E-mail: seyhmus.aksoy1@gmail.com

**Date of Received/Geliş Tarihi:** 06.04.2021, **Date of Revision/Düzelme Tarihi:** 22.06.2021, **Date of Acceptance/Kabul Tarihi:** 14.08.2021, **Date of Online Publication/Çevrimiçi Yayın Tarihi:** 01.12.2021

**Citing/Referans Gösterimi:** Mamatoğlu, N. & Aksoy, Ş. (2021). Sources of Employee Motivation During COVID – 19 Outbreak: Why is it Desired to Go to Work During Pandemic?, *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 3(4): 250-260

© 2021 The Author(s). Published by Cyprus Mental Health Institute / Cyprus Turkish Journal of Psychiatry and Psychology (www.ktpdergisi.com). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 license which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Öz:

Bu çalışmanın temel amacı, Koronavirüs (COVID - 19) salgını ilan edildikten sonra alınan tedbirler ve çalışma hayatı düzenlemeleri sebebiyle bir zorlama olmasa bile ısrarla işe gitme eğiliminde olan çalışanların işe gitme gerekçelerini ortaya koyan, psikometrik özellikleri görgül olarak test edilmiş bir ölçek geliştirmektir. Araştırmanın örneklemi %43'ü kadın ve %52'si erkek olmak üzere toplam 166 çalışandan oluşmaktadır. Elde edilen veriye yapılan faktör analizi COVID-19 salgın döneminde çalışanın motivasyon kaynaklarının “İşten Atılma Korkusu”, “Kendinden Başkasına Güvenmeme”, “Ev sorunlarından Kaçma”, “İş Bağımlılığı” ve “Kendini Gösterme” olarak isimlendirilen beş boyutlu bir yapısı olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada çalışanların COVID-19 salgın döneminde işten atılma korkusu, iş bağımlılığı, kendini gösterme, ev sorunlarından kaçma ve kendinden başkasına güvenmemenin COVID-19 salgın sürecinde çalışanların motivasyon kaynaklarını oluşturduğu ve son olarak “COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları” ölçeğinin Türk örnekleminde uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, motivasyon kaynakları, örgütsel kimlik, örgütsel statü, iş memnuniyeti

## Giriş

Bu çalışma pandemi döneminde ısrarla işe giden gitmek isteyen çalışanların motivasyonları ile ilgili olarak “sokaktaki insanın kuramları”nı (lay theories) anlamaya yönelik bir çalışmadır. Bu tür çalışmalarda, belli bir konuda araştırmacıların bireysel gözlemleri ve medya tartışmaları nedensel yüklemeler içeren ifadelerle dönüştürülür ve Likert tipi bir ölçek üzerinde bu ifadeleri değerlendirmeleri istenir. Çırakoğlu (2011), Çırakoğlu, Kökdemir ve Demirutku (2003), Furnham ve Kuyken (1991) ve Jones ve Salathé'nin (2009) çalışmaları bu türlü çalışmalara örnek olarak verilebilir. Bu çalışmada ise; gözlemlere ek olarak çalışan sokaktaki insan olarak tarif edilebilecek kişilerden odak grup yöntemiyle de bilgi alınmak istenmiş ancak sokağa çıkma konusundaki kısıt nedeniyle araştırmacıların çalışan çevrelerinden oluşan Whatsapp gruplarından bir anlamda odak grup şeklinde yararlanılarak ifade havuzları oluşturulmuştur. Böylece bu çalışmanın temel amacı çalışanların pandemi döneminde işe gitme nedenlerini bir ölçek çalışması ile incelemektir.

Yeni normalin çokça konuşulduğu Korona günlerinde alınan tedbirler ve çalışma düzenlemeleriyle hiçbir zorlamanın olmadığı hallerde bile çalışanların işe gitmeye bu denli istekli/eğilimli olmalarının altında yatan dinamikleri anlamak kendi başına bir keşif çalışmasıdır. Bu çalışma ile ölümcül, henüz netlik kazanmayan pek çok yönü ile tanı, tedavi ve korunma anlamında hala tanıma sürecinin işlediği bu salgın döneminde, işe gitme ısrarı olan insanların düşünce sistemini anlamak hedeflenmektedir. Bu noktada bu çalışma, bu profildeki insanların temel ihtiyaçlarını anlamak konusunda bir bakış açısı sunabilir. Bireylerin ölümcül salgına rağmen evlerinde kendilerini korumaya almak yerine toplu halde çalışılan işyerlerinde olma isteğinin altında ne yatmaktadır? Bu motivasyon kaynaklarının altında yatan dinamiklerin anlaşılması bireye bireysel iyilik haline yönelik çalışmalara katkı sunacağı gibi, örgütsel bağlamda, insan kaynakları yönetimi alanına da katkıda bulabilecektir.

## 2. Kuramsal Çerçeve

İş yerinde motivasyon çalışmaları Taylor'ın (1911) ortaya koyduğu ekonomik yaklaşımla başlar denilebilir. Ancak yapılan araştırmalar ücret odaklı teşvik ve motivasyon arasında her zaman doğrusal bir ilişki olmadığını (Pfeffer, 1997; Kohn, 2000); çalışanların finansal ödülleri, güvenlik ve işten aldıkları hazzı göre daha önemsiz algıladıklarını göstermiştir (Blackler ve Williams, 1971; Lawler, 1973; Stagner, 1950). McGregor (1957, 1960) ekonomik yaklaşıma X ve Y teorileri ile karşı çıkmıştır. McGregor (1960)'a göre birey sosyal ihtiyaçları giderilmediğinde örgüt içinde daha dirençli, işbirliğinden uzak ve muhalif bir tutum sergilemektedir. McGregor'ın bu değerlendirmesi temelde Maslow'un bireyin motivasyonda ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımından etkilenmiştir. Maslow (1943) bireyin düşük ve basit seviyeden (yemek, uyumak ihtiyacı vs.) yüksek ve karmaşık seviyeye (örn. kendini gerçekleştirme ihtiyacı) giden bir ihtiyaçlar hiyerarşisi olduğunu öne sürmüştür. Benzer bir yaklaşım Herzberg tarafından motivasyon – hijyen yaklaşımı olarak ortaya konmuştur (Herzberg, 1966, 1968; Herzberg vd., 1959). Herzberg ve arkadaşları çalışanların hijyen (işletme politikası ve yönetimi, gözetim, gözetmenlerle ilişkiler, iş koşulları, ücret, akranlarla ilişkiler, kişisel yaşam, astatlarla ilişkiler, statü ve güvenlik) ve motivasyonel faktörler (başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme, gelişme) olmak üzere temel olarak iki faktörden etkilendiğini ortaya koymuştur.

Zamanla bireyin motive olarak çalışmasını onun kişilik fonksiyonu olarak gören bir yaklaşım ortaya çıkmıştır (Smither, 1992; Kanfer, 1994; McClelland, 1985; McCrae ve Costa, 1990). Bu yaklaşım özellikle başarı ihtiyacı yüksek olan bireylerin ortalama risk durumu ve yalnız çalıştıklarında daha fazla kişisel motivasyona sahip olduğunu ifade etmektedir. Her ne kadar başarı ihtiyacı kavramı motivasyonu arttıran bağımsız bir değişken olarak görülse de ilerleyen dönemlerde yapılan araştırmalar bireyin başarı ihtiyacının psikolojik bir sonuç değişkeni olarak da değerlendirilebileceği göstermiştir (Atkinson, 1964; Sorrentino, 1973; Sorrentino & Field, 1986). Atkinson ve Feather (1966) ve Sorrentino ve Field'in (1986) bireyin başarı ihtiyacına yönelik yaptıkları çalışmalarda bireyin başarı değerini nasıl

algıladıkları üzerinde durmaları motivasyon kuramları ile ilgili son yaklaşım olan bilişsel yaklaşımı ortaya çıkarmıştır. Örneğin Vroom (1964) tarafından ortaya atılan beklenti yaklaşımına göre birey kişisel çıktılarını arttıracak davranışları gerçekleştirirken ortaya çıkan bireyin motivasyonu değer, araçsallık ve beklentinin bileşimidir. Bilişsel yaklaşıma hedef belirleme (Dweck ve Leggett 1988; Locke ve Latham, 1990; Locke vd., 1981; Nicholls, 1984; Zander, 1985); eşitlik kuramı (Adams, 1963); içsel-dışsal motivasyon (DeCharms ve Muir, 1978; Harackiewicz ve Sansone, 1991; Lepper ve Greene, 1975) kuramları örnek olarak verilebilir.

Motivasyon konusu örgütsel alanda sıklıkla çalışılan bir konudur ve neredeyse her çalışma bu alana yeni bir kuram kazandırmaktadır denilebilir. Zamanla özellikle iş motivasyonu ile ilgili kuramlardan yola çıkarak bütünlük bir bakış açısı geliştirilebileceği tartışılrsa da bunun hiç de kolay olmayacağı ifade edilmiştir (Kanfer, 1994; Nuttin, 1984). Buna rağmen yazarlar bu çalışmada ortaya çıkacak motivasyon kaynaklarının bütünlük motivasyon yaklaşımına katkı sunabileceğini düşünmektedir.

## 2.1. Motivasyon ve Bazı İlişkili Değişkenler

Bu çalışmada pandemi koşullarında işe gitme zorunluluğu olmadığı halde işe giden çalışanların motivasyon kaynakları bir ölçek çalışmasıyla ortaya konulmaya çalışılacaktır. Ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği için yapılacak analizlerde bir dizi örgütsel ölçüm aracı, geliştirilen COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği ile birlikte kullanılacaktır. Ölçeğinin kriter geçerliğini test etmek amacıyla motivasyonla ilişkileri daha önce ortaya konulmuş kavramlara ait Örgütsel Kimliklenme, Örgütsel Statü tek boyutlu ölçekleri ile genel iş memnuniyeti, işten ayrılma niyeti sorularından yararlanılacaktır.

Ashforth ve Mael (1989) örgütsel kimliklenme bireyin benlik tanımlarını içeren sosyal kimliklenmesinin küçük bir formu olarak tanımlamaktadırlar. Birey benlik tanımına uygun hedeflere ulaşma ve normlara uyma motivasyonuna sahiptir (Haslam, 2004). Benlik farklı düzeylerde tanımlanabilmektedir. Bireysel kimliğin belirgin olduğu durumlarda motivasyon kaynakları daha dışsal algılanırken, örgütsel kimliğin belirgin olduğu durumlarda ise daha içsel olarak tanımlanmaktadır. Diğer taraftan, birey kendini bireysel düzeyde kategorilediğinde bireysel kimliğini belirginleştirecek koşulları gerçekleştirilmeye motive olurken, örgütsel düzeyde kategorilediğinde ise örgütsel kimliğini öne çıkaracak yönde motivasyon göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Benzer şekilde, bireyin sosyal kimliği belirginleştiği durumlarda grup içinde statüsünü geliştirmeye veya korumaya yönelik olarak grubun norm, rol ve değerlerine uyma davranışları sergileme yönünde motivasyon gösterdiği (Tajfel and Turner, 1979) bilinmektedir. Katz ve Kahn (1966) örgütü bireylerin davranışlarının roller, normlar ve değerler aracılığıyla koordine edildiği sosyal sistemler olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda düşünüldüğünde, kişisel kimliğe göre örgütsel kimliklenmesi belirgin bireylerin örgütsel statülerini sürdürmek veya koruma motivasyonu gösterecekleri söylenebilir. Örgütsel kimlik bireyin sahip olduğu ve birbirlerinden çok uzaklaşmayan farklı kimliklerin bir tür koleksiyonu olarak düşünülebilir

(Ashforth ve Mael, 1989; Christ vd., 2003; Mamatoğlu, 2008; 2010; Pratt, 2001; Reade, 2001; van Dick, 2004; van Knippenberg ve van Schie, 2000) ancak bu çalışmada örgüt kimliği tek bir boyutla ele alınacaktır. Ayrıca, çalışma ortamındaki statü farklılıklarının, çalışanların motivasyonunu etkileyebilmektedir (Karahan, 2008). Önceki çalışmalar çalışanın işyerinde statüsünü düşük algılamasının örgütsel bağlılığını zoraştırdığını (Örn., Mueller vd., 1992), statü düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını artırdığını (Örn., Carson vd., 1999) göstermiştir.

Diğer taraftan, Herzberg vd., (1959) çalışanların motivasyon ve hijyen faktörlerine verdikleri pozitif ve negatif tepkilerine göre, motivasyon faktörlerinin örgütsel memnuniyet, hijyen faktörlerinin ise örgütsel memnuniyetsizlik ile ilişkili bulmuşlardır (Eiser & Stroebe, 1972; Reynolds vd.,2000). Ancak, Haslam (1999)'ın psikoloji öğrencileriyle yaptığı çalışma Herzberg'in motivasyon - hijyen teorisini motivasyon faktörlerinin memnuniyetsizlikten çok memnuniyet ile ilişkili olduğunu bularak desteklese de, bu teoriye hijyen faktörlerinin bireyin grup içinde çalıştığında memnuniyetsizliğe göre memnuniyetle daha fazla ilişki olduğunu savunarak karşı çıkmıştır. Ayrıca, araştırma bulguları iş motivasyonunun işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu (Richer vd., 2002) ve motivasyon kaynaklarının memnuniyete göre işten ayrılma niyetini daha fazla etkilediğini göstermiştir (örn. Mitchell vd., 2001).

## Yöntem

### 3.1. Örneklem

Bu araştırmanın örnekleme çevrimiçi olarak ulaşılan 166 özel ve kamu sektörü çalışanıdır. Araştırmada ölçekli faktör yapısı, iç güvenilirliği ve kriter geçerliği 150 kişilik örneklem üzerinden incelenmiş, alt boyutlarının ayırt etme geçerliği sektör (sağlık, üretim ve eğitim), düşük-yüksek olarak kodlanan birtakım örgütsel değişkenler (Genel İş Memnuniyeti, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Statü ve Örgütsel Kimliklenme), kronik hastalık durumu ve salgın sonrasındaki çalışma düzeni (uzaktan çalışma, tam zamanlı vardiyalı/dönüşümlü çalışma, ücretsiz izne çıkarılma, çalışma saatlerinin düşürülerek vardiyalı/nöbet sistemine geçilmesi, esnek çalışma, salgın nedeniyle artı çalışma saati eklenmesi, yarı zamanlı çalışma, işyerinin kapanması, işine son verilmesi) gruplarının karşılaştırılmasıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin ayırt etme geçerliğine sağlık, üretim ve eğitim sektöründen katılımcı gruplarını karşılaştırırken her sektörden en az 30 katılımcı verisinin analizlere alınabilmesi için 11 sağlık sektörü çalışanı ve 5 eğitim alanında çalışan katılımcıya daha ulaşılmıştır. Katılımcılardan kolay örneklem yöntemi ile veri toplanmıştır. Katılımcılar 88'u erkek 78'i kadın, 24-47 yaş aralığında (Ort=35,6 SS=15,55), %32'si evli, %58'i büyükşehirde yaşayan, %54'ü lisans mezunu, %43'ü 2500-5000 tl arası bireysel gelire sahip, %53'ü özel sektör çalışanı ve %45'i az tehlikeli işyerinde çalışanlardan oluşmaktadır.

### 3.2. Araçlar

Demografik Bilgi Formu. Araştırmada kullanılan demografik bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan sektör, yaşanan yer, eğitim durumu, bireysel gelir ve işyeri tehlike sınıfı değişkenlerini içermektedir.

Genel İş Memnuniyeti Sorusu. Katılımcıların genel memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla ‘Genel olarak, işinizden / çalıştığınız kuruluştan ne kadar memnunsunuz?’ sorusu sorulmuştur ve 6’lı likert tipi (1=Hiç Memnun Değilim, 6=Çok Memnunum) ölçek üzerinde değerlendirilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Sorusu. Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla ‘Çalıştığınız kuruluştan ayrılmak istiyor musunuz?’ sorusu sorulmuş ve 6’lı likert tipi (1=Kesinlikle Uygun Değil, 6=Kesinlikle Uygun) ölçek ile ölçeklendirilmiştir.

Örgütsel Statü Ölçeği. Bu araştırmada çalışanların örgütsel statü algılarını ölçmek amacıyla 4 madde kullanılmıştır. Bunlar; “Örgüt içinde diğerleri için rol model olduğumu düşünürüm” ve “Örgüt içinde hayranlık uyandırdığımı düşünürüm”, “Örgüt içinde yüksek saygınlığım olduğumu düşünürüm”, “Örgüt içinde aranan biri olduğumu düşünürüm” şeklindedir. Maddeler 6 aralıklı (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum) Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışanların örgütsel statü algılarını ölçmek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan 4 maddeye yapılan temel bileşenler faktör yapısı incelendiğinde ölçeğin faktör yapısının öz değeri 1’in üzerinde tek faktörlü bir yapısı olduğu ve toplam varyansın %71’ini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğe ait Barlet Sphercity değerinin anlamlı ( $p=.00<.05$ ) ve KMO değerinin (.818) yüksek olduğu bulunmuştur. Ölçek Cronbach’s alpha güvenirlik katsayısı ise; .86 ile yüksek güvenirlik göstermiştir.

Örgütsel Kimliklenme Ölçeği. Örgütsel kimliklenmeyi ölçmek amacıyla araştırmacılar tarafından 2 maddelik Örgütsel Kimliklenme maddeleri hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri ‘Bu örgütün bir parçası olduğum gerçeği kimliğimin önemli bir parçasıdır’ ve ‘Bu örgütün bir parçası olmak, kendimi nasıl gördüğümün önemli bir parçasıdır’ şeklindedir. Maddeler 6 aralıklı (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum) Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirilmiştir. Ölçeğe ait Cronbach’s alpha güvenirlik katsayısı ise .92 ile yüksek güvenirlik göstermiştir.

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği. Salgın döneminde bir zorlama olmasa bile ısrarla işe gitme eğiliminde olan çalışanların işe gitme gerekçelerini ortaya koymak amacıyla araştırmacılar tarafından COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısı geçerlilik ve güvenirlik analizi sonucu elde edilen psikometrik özellikleri bulgular bölümünde verilmiştir.

### 3.3. İşlem

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçek maddeleri hazırlanırken ulaşılabilen tüm kaynaklardan yararlanma yoluna gidilmiştir. Araştırmacıların 6-7 kişilik çalışan kişilerin yer aldığı üç kişisel Whatsapp grubundan, üç yüzyüze görüşmeden ve iki telekonferansla görüşmeden açık uçlu sorular aracılığıyla bilgi alınmıştır. Açık uçlu sorulara “Salgın sırasında evde kalabileceksen neden işe gitmek istersiniz? “Salgın döneminde kronik rahatsızlığı olduğu halde bir çalışan neden ısrarla işe gitmek ister?” Soruları örnek olarak verilebilir. Sorulara verilen cevaplar iki araştırmacı tarafından ifadelere dönüştürülmüştür. Uygulama öncesinde ölçek maddeleri iki yargıcıya gönderilmiş ifadelerin yapısal olarak düzenlenmesi, netliği ve tek bir durumu ifade etmesi bakımından geribildirim alınmıştır. Son olarak ortaya çıkan maddeler bir çalışana okutulmuş ve maddelerin anlaşılabilirliği test edilmiştir. Böylece ortaya çıkan 17 madde 6 aralıklı (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum) Likert tipi bir ölçek üzerine taşınmıştır. Ölçek katılımcılara sunulurken; ifadelerden önce “Salgına rağmen işe gitmek işyerimde bulunmak isterim çünkü” şeklinde giriş cümlesi eklenmiştir.

Daha sonra; Demografik Bilgi Formu, Genel İş Memnuniyeti, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Statü, Örgütsel Kimliklenme ve COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları ölçekleri çevrimiçi bağlantı linki olarak hazırlanmış ve kolay örneklerle yöntemi ile katılımcılara gönderilmiştir. Katılımcılara bu araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı bildirilmiştir. Ölçeklerin tamamlanma süresi 15-20 dk. arasında değişmektedir. Toplamda 214 katılımcıya ulaşılmış, veri temizliği sonucunda ölçeklerin tamamını dolduran 166 katılımcıya ait veri analiz edilmiştir.

### 4. Bulgular

#### 4.1. COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği Faktör Yapısı

Çalışanların salgın döneminde ortaya çıkan ısrarla işe gitme motivasyonlarını değerlendirmek amacıyla hazırlanan 17 maddelik ölçekten elde edilen verilere faktör analizi yapılmıştır. Yapılan Maximum Likelihood Direct Oblimin rotasyonu sonucunda ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde özdeğeri 1’in üzerinde beş faktör altında toplandığı ve toplam varyansın %64’ünü açıkladığı görülmüştür (Tablo 1). Ölçeğe ait Barlet Sphercity değerinin anlamlı ( $p=.00<.05$ ) ve KMO değerinin (.84) yüksek olduğu görülmüştür. Böylece toplanan verinin ölçeğe faktör analize yapmaya ve yapısını test etmeye uygun olduğu görülmüştür.

**Tablo 1:** COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'ne Ait Faktör Analizi Bulguları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
<b>İşten Atılma Korkusu</b>					
Kovid-19 salgını sürecinde gelir sıkıntısı yaşayabileceğimi düşünüyorum.	.66				
Yöneticilerimin/amirlerimin davranışları bana işten atılabileceğimi hissettiriyor.	.63				
Salgın olsa bile işe gitmeye mecburum.	.66				
Hastalansam bile geçimimi sağlamak zorundayım.	.59				
İşten atılmaktan korkuyorum.	.62				
<b>Kendinden Başkasına Güvenmeme</b>					
Ben olmazsam işlerin doğru yürüyeceğinden emin olamıyorum.	.79				
Benim işimi benden daha iyi yapacak başka kimse olmadığını düşünüyorum.	.69				
<b>Ev Sorunlarından Kaçma</b>					
Evde kaldığımda ailemle/evdekilerle sorun yaşayacağımı düşünüyorum.			.78		
Evdeki temizlik, yemek vb. sorumlulukları üstlenmek istemiyorum.			.84		
İşe gitmek salgın sürecini geçirmek için dayanak noktam.			.36		
<b>İş Bağımlılığı</b>					
İşkolik biriyimdir.			.57		
İşime sadık biriyimdir.			.80		
İşimde kendimi ifade ettiğimi düşünüyorum.			.76		
<b>Kendini Gösterme</b>					
Bu dönemde fedakarlık yapıp kendimi işverene göstermek istiyorum.				.62	
İşler normale döndüğünde gözden çıkarılacaklar arasında olmak istemiyorum.				.82	
Diğer çalışanlardan farkım anlaşılmasını istiyorum.				.79	

Ölçeğin beş faktörlü yapısı incelenerek boyutlar “İşten Atılma Korkusu”(1., 2., 4., 7. ve 8. maddeler), “Kendinden Başkasına Güvenmeme”(3. ve 13. maddeler), “Ev Sorunlarından Kaçma”(5., 6. ve 15. maddeler), “İş Bağımlılığı”(9., 11. ve 16. maddeler) ve “Kendini Gösterme”(10., 12. ve 14. maddeler) şeklinde isimlendirilmiştir. İlgili faktör tanımlamaları tartışma bölümünde bulunabilir. Ölçeğin alt boyutları İşten Atılma Korkusu toplam varyansın %53'ünü açıklarken, Kendinden Başkasına Güvenmeme toplam varyansın %72'sini, Ev Sorunlarından Kaçma toplam varyansın %61'ini, İş Bağımlılığı toplam varyansın %54'ünü ve Kendini Gösterme'nin toplam varyansın %63'ünü açıkladığı görülmüştür. Ölçek maddeleri ve faktör yükleri Tablo 1.de verilmiştir. Analizler sonucunda faktör yükü .25'ün altında olan bir madde analizlerden çıkarılarak ölçeğe 16 maddelik son hali verilmiştir. Faktör analizi ile keşfedilen beş faktörlü yapının model uyumu doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen bulgular ölçeğin beş boyutlu yapısının

model uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir ( $\chi^2=157$ ,  $df=92$ ,  $\chi^2/df=1,706$ ,  $RMSEA=.064$ ,  $SRMR=.076$ ,  $CFI=.904$ ,  $IFI=.912$ ,  $PGFI=.564$ ,  $PNFI=.571$ ). Faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin beş boyutlu yapısının geçerliğini ortaya koymaktadır.

#### 4.2. COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin İç Güvenirliği

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin iç güvenirliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Toplam ölçeğe ait Cronbach's Alpha değeri .86 iken; alt boyutlarından İşten Atılma Korkusu'nun Cronbach's Alpha değeri .78, Kendinden Başkasına Güvenmeme alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri .74, Ev Sorunlarından Kaçma'alt boyutuna ait Cronbach's Alpha değeri .75, İş Bağımlılığı alt boyutuna ait Cronbach's alpha değeri .72 ve Kendini Gösterme alt boyutuna ait Cronbach's Alpha değeri .77 olarak bulunmuştur.

**Tablo 2:** COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'ne Ait Güvenirlik Analizi Bulguları

Maddde no	DüzeltilmişMadde	Madde Silinirse	MadddeNo (Devamı)	DüzeltilmişMadde	Madde Silinirse
	Toplam Korelasyonu	Crobach's Alpha		Toplam Korelasyonu	Crobach's Alpha
ÇMK1	.508	.836	ÇMK9	.496	.836
ÇMK2	.498	.836	ÇMK10	.522	.836
ÇMK3	.400	.841	ÇMK11	.418	.841
ÇMK4	.302	.848	ÇMK12	.605	.830
ÇMK5	.506	.837	ÇMK13	.440	.839
ÇMK6	.322	.844	ÇMK14	.625	.829
ÇMK7	.469	.838	ÇMK15	.533	.835
ÇMK8	.579	.832	ÇMK16	.407	.841
<b>Toplam Ölçek Cronbach's Alpha Katsayısı: .854</b>					

ÇMK: COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları

Ölçeğe ait düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ise .30 ile .63 arasında değişmektedir. COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'ne ait düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ve ilgili maddenin elenmesi halinde ortaya çıkacak yeni Cronbach's alpha değerleri Tablo 2. de verilmiştir. Yapılan analizler sonunda COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin toplam ölçek olarak ve alt boyutları için iç güvenirliliğinin tatmin edici olduğu söylenebilir.

#### 4.3. COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin Kriter Geçerliliği

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin kriter geçerliliğini test etmek için ölçeğin tüm alt boyutları ile genel iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti soruları yanında Örgütsel Statü ve Örgütsel Kimliklenme ölçekleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon analizi ile bakılmıştır (Tablo 3). Korelasyon analizi sonucunda COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin alt boyutları arasında çeşitli ilişkiler bulunmuştur. Ölçeğin tüm alt boyutlarının birbiri ile anlamlı olarak ilişkilendiği görülmüştür.

**Tablo 3:** Genel İş Memnuniyeti, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Statü, Örgütsel Kimliklenme ve COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	GİM	İAN	ÖS	ÖK	İAK	İTE	ESK	İB	KG
GİM	1								
İAN	-.576**	1							
ÖS	.224**	-.094	1						
ÖK	.439**	-.303**	.251**	1					
İAK	-.257**	.215**	-.078	-.092	1				
KBG	-.080	.016	.384**	.046	.308**	1			
ESK	.041	.008	.048	.101	.401**	.248**	1		
İB	.090	-.069	.227**	.319**	.353**	.403**	.287**	1	
KG	.042	-.078	.140	.192*	.424**	.390**	.570**	.529**	1

**GİM:** Genel İş Memnuniyeti; **İAN:** İşten Ayrılma Niyeti; **ÖS:** Örgütsel Statü; **ÖK:** Örgütsel Kimliklenme; **İAK:** İşten Atılma Korkusu; **KBG:** Kendinden Başkasına Güvenmeme; **ESK:** Ev Sorunlarından Kaçma; **İB:** İş Bağımlılığı; **KG:** Kendini Gösterme

\*\*p<.01, \*p<.05

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin örgütsel değişkenler ile arasındaki ilişkiler incelendiğinde; genel iş memnuniyeti ve İşten Ayrılma Korkusu alt ölçeği ( $r = -.257, p < .01$ ) arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ile İşten Ayrılma Korkusu alt ölçeği ( $r =$

.215,  $p < .01$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel Statü tek boyutlu ölçeğinin, COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin Kendinden Başkasına Güvenmeme ( $r = .384, p < .01$ ) ve İş Bağımlılığı ( $r = .227, p < .01$ ) alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi

olduğu bulunmuştur. Son olarak Örgütsel Kimliklenme tek boyutlu ölçeği ile COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin İş Bağımlılığı ( $r = .319$ ,  $p < .01$ ) ve Kendini Gösterme ( $r = .192$ ,  $p < .01$ ) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

#### 4.4. COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği'nin Ayırt Etme Geçerliği

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının ayırt etme geçerliği sektör (sağlık, üretim ve eğitim), kronik hastalık durumu ve salgın sonrasındaki çalışma düzeni (uzaktan çalışma, tam zamanlı vardiyalı/dönüşümlü çalışma, ücretsiz izne çıkarılma, çalışma saatlerinin düşürülerek vardiya/nöbet sistemine geçilmesi, esnek çalışma, salgın nedeniyle artı çalışma saati eklenmesi, yarı zamanlı çalışma, işyerinin

kapanması, işine son verilmesi) gruplarının karşılaştırılmasıyla gerçekleştirilmiştir.

#### 4.4.1. Faaliyet Alanına Göre COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının sağlık, üretim ve eğitim sektörlerinde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre İşten Atılma Korkusu ( $F(3, 147) = 9,187$ ,  $p < .05$ ), Kendinden Başkasına Güvenmeme ( $F(3, 147) = 3,796$ ,  $p < .05$ ), İş Bağımlılığı ( $F(3, 147) = 5,127$ ,  $p < .05$ ) ve Kendini Gösterme ( $F(3, 147) = 3,249$ ,  $p < .05$ ) alt boyutları motivasyon kaynakları bakımından gruplar arasındaki fark anlamlıdır. Tek yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4:** Faaliyet Alanına Göre COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği Alt Boyutlarında Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Faaliyet Alanı						Anlamlı Fark
		N	Ort	SS	F	P	
İşten Atılma Korkusu	Sağlık	32	3,22	1,17	9,187	,00	(Üretim) - (Eğitim)
	Üretim	46	3,49	1,32			
	Eğitim	38	2,48	1,23			
		N	Ort	SS	F	P	Anlamlı Fark
Kendinden Başkasına Güvenmeme	Sağlık	32	2,80	1,41	3,796	,025	(Üretim) - (Eğitim)
	Üretim	46	3,35	1,44			
	Eğitim	38	2,71	1,31			
		N	Ort	SS	F	P	Anlamlı Fark
Ev Sorunlarından Kaçma	Sağlık	32	2,01	,87	1,986	,141	-
	Üretim	46	2,38	1,11			
	Eğitim	38	2,08	1,07			
		N	Ort	SS	F	P	Anlamlı Fark
İş Bağımlılığı	Sağlık	32	3,65	1,27	5,127	,007	(Üretim) - (Sağlık)
	Üretim	46	4,37	,98			
	Eğitim	38	3,97	1,22			
		N	Ort	SS	F	P	Anlamlı Fark
Kendini Gösterme	Sağlık	32	2,35	1,17	3,249	,041	(Üretim) - (Sağlık)
	Üretim	46	2,96	1,37			
	Eğitim	38	2,48	1,34			

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları ölçeği alt boyutlarının hangi faaliyet alanında anlamlı olarak farklılaştığını test etmek amacıyla Tukey testi kullanılmıştır. İşten Atılma Korkusuna bakıldığında üretim alanında çalışanların (Ort= 3,49) eğitim alanında çalışanlardan (Ort= 2,48) ve sağlık alanından çalışanların (Ort= 3,22) eğitim alanında çalışanlardan (Ort= 2,48) anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca bulgular, Kendinden Başkasına Güvenmeme

motivasyonun üretim (Ort= 3,35) ve eğitim sektörü çalışanları (Ort= 2,75) bakımından farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan üretim sektörü çalışanlarının (Ort= 4,37) sağlık sektörü çalışanlarına (Ort= 3,65) göre anlamlı düzeyde daha fazla İş Bağımlılığı motivasyonu gösterdikleri bulunmuştur. Son olarak, üretim sektörü çalışanlarının (Ort= 2,96) salgın döneminde sağlık çalışanlarına (Ort= 2,35) göre daha fazla kendini gösterme motivasyonu gösterdikleri görülmüştür.

**4.4.2. COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği Alt Boyutlarının Kronik Hasta Olma-Olmama Durumuna Göre T testi Analizi Sonuçları** COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin alt boyutları olan İşten Atılma Korkusu, Kendinden Başkasına

Güvenmeme, Ev Sorunlarından Kaçma, İş Bağımlılığı ve Kendini Gösterme motivasyonlarının COVID-19 salgın döneminde Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan kronik hastalıklar listesine göre kronik hasta olma – olmama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı ölçülebilmek amacıyla t testi analizi yapılmıştır. T testi analizi bulguları Tablo 5. de verilmiştir.

**Tablo 5:** COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Alt Boyutlarının Kronik Hasta Olma – Olmama Durumuna Göre T Testi Analizi Bulguları

COVID-19 Salgını Sürecinde							
Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği Alt Boyutları	Gruplar	N	Ortalama	SS	t	df	p
İşten Atılma Korkusu	Kronik Hasta	48	2,94	1,20	-1,12	147	.83
	Kronik Hasta Değil	102	3,19	1,31			
Kendinden Başkasına Güvenmeme	Kronik Hasta	48	2,84	1,36	-1,43	147	.67
	Kronik Hasta Değil	118	3,19	1,40			
Ev Sorunlarından Kaçma	Kronik Hasta	48	2,02	1,06	-1,30	147	.68
	Kronik Hasta Değil	118	2,28	1,14			
İş Bağımlılığı	Kronik Hasta	48	4,07	1,15	-0,70	147	.58
	Kronik Hasta Değil	118	4,2	1,08			
Kendini Gösterme	Kronik Hasta	48	2,16	1,14	-3,56	147	.03
	Kronik Hasta Değil	118	3,12	1,38			

Analiz sonuçlarına göre kronik hasta olma – olmama durumuna göre katılımcıların İşten Atılma Korkusu, Kendinden Başkasına Güvenmeme, Ev Sorunlarından Kaçma ve İş Bağımlılığından kaynaklanan motivasyon puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak katılımcıların kronik hasta (Ort: 2,16) – kronik hasta değil (Ort: 3.12) koşullarında Kendini Gösterme puanlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (t: -3.56, p<.05).

**4.4.3. COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği Alt Boyutlarının Salgın Sonrası Çalışma Düzenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin alt boyutları olan İşten Atılma Korkusu, Kendinden Başkasına Güvenmeme, Ev Sorunlarından Kaçma, İş Bağımlılığı ve Kendini Gösterme motivasyonlarının salgın sonrası çalışma düzenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ölçülebilmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği alt boyutlarından yalnızca motivasyon kaynaklarından İşten Atılma Korkusu ( F(3, 147)= 9,187, p<.05) bakımından gruplar arasındaki fark anlamlıdır. İşten Atılma Korkusu alt boyutuna ait tek yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6:** Salgın Sonrası Çalışma Düzenine Göre COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği Alt Boyutlarında Farklılık Olup Olmadığına Yönelik Gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Salgın Sonrası Çalışma Düzeni	N	Ort	SS	F	p	Anlamlı Fark
İşten Atılma Korkusu	1.Uzaktan çalışıyorum.	63	2,38	0,95	5.353	.000	(1) - (2)
	2.Tam zamanlı vardiyalı/dönüşümlü çalışmaya başladım.	35	3,52	1,27			(1) - (3)
							(1) - (4)



3.Ücretsiz izne çıkarıldım.	24	3,70	1,61
4.İşyerimde çalışma saatlerim düşürülerek vardiya/nöbet sistemine geçildi.	37	3,48	1,24
5.Esnek çalışıyorum.	39	3,01	1,22
6.Salgın nedeniyle artı çalışma saati eklendi.	15	2,57	1,19
7.Yarı zamanlı çalışıyorum.	11	4,01	1,37
8.İş yerim kapandı.	10	3,4	1,08
9.İşime son verildi.	5	2,64	1,09

COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları ölçeği alt boyutlarının hangi faaliyet alanında anlamlı olarak farklılaştığını test etmek amacıyla Tukey testi kullanılmıştır. İşten Atılma Korkusundan kaynaklanan motivasyona bakıldığında uzaktan çalışma grubu (Ort: 2,38) ile tam zamanlı vardiyalı/dönüşümlü çalışma (Ort: 3,52), ücretsiz izne çıkarılma (Ort: 3,70) ve işyerimde çalışma saatlerinin düşürülerek vardiya/nöbet sistemine geçilen (Ort: 3,48) gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüştür.

### Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, Koronavirüs (COVID - 19) salgını ilan edildikten sonra alınan tedbirler ve çalışma hayatı düzenlemeleri sebebiyle bir zorlama olmasa bile ısrarla işe gitme eğiliminde olan çalışanların işe gitme gerekçelerini ortaya koyan, psikometrik özellikleri görgül olarak test edilmiş bir ölçek geliştirmektir. Bu amaçla öncelikle birbiriyle ilişkili ölçek maddeleri bir araya getirilerek az sayıda yeni faktör keşfedilmesi amacıyla ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin; çalışanın salgın süresince işinden olma korkusuyla işe gittiğini ifade eden İşten Atılma Korkusu, çalışanın işyerinde olmadığı işlerin doğru ve yeterince iyi yapılamayacağına inancını ifade eden Kendinden Başkasına Güvenmeme, çalışanın ev sorumluluklarından ve aile içi sorunlardan kaçınmasını ifade eden Ev Sorunlarından Kaçma, çalışanın işkolikliğini ifade eden İş Bağımlılığı ve çalışanın işyerinde işverenin gözüne girme çabalarını ifade eden Kendini Gösterme alt boyutlarından oluştuğu görülmüştür. Faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin beş boyutlu yapısının geçerliğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak; bulgular COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeğine ve alt boyutlarına ait iç güvenilirliğin tatmin edici düzeyde olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmanın hedefinde salgın sürecinde kronik rahatsızlıklarına, evden çalışabilme imkanlarına rağmen ısrarla işe giden çalışanların motivasyon kaynaklarını tanımlamak bulunmaktadır. Bu bağlamda, ölçeğe ait tüm alt boyutlar ve tanımlamaları bir arada değerlendirildiğinde söz konusu motivasyon kaynaklarının; genel olarak çalışanın işe giderek hem işten, hem özel yaşantıdan kaynaklanabilecek sorunları kontrol etme işlevi olduğu anlaşılmaktadır. Motivasyon kaynakları, salgın döneminde çalışanın etkili bir şekilde işyerinde beceri ve yeteneklerini gösterebilmesine olanak vermektedir. Ayrıca, keşfedilmeye çalışılan COVID-19 salgını sürecinde çalışanın motivasyon kaynaklarının,

çalışanın salgın döneminde kimselere bırakmadığı işinin niteliğinden emin olmasını sağladığı da açıktır. Son olarak bu motivasyon kaynaklarıyla hareket eden bireylerin kendilerini işkolik olarak tanımladıkları da bulgulanmıştır. Tüm bunlar özetlendiğinde; çalışana evinde ve işinde sorunlarını kontrol etme hissi veren, işinde etkili bir şekilde kendini ifade etme ve çıkardığı işin niteliğinden emin olma işlevi gören, bir tür iş bağımlılığıyla kesişen COVID-19 salgını sürecinde çalışanın motivasyon kaynaklarını değerlendiren ve bu çalışmada geliştirilen ölçeği; “COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği” olarak isimlendirmenin uygun olacağı düşünülmüştür.

Böylece COVID-19 salgın döneminde bir motivasyon kaynağı olarak kendini gösterme olarak isimlendirilen kaynağın; çalışan tarafından işe gelmekte tereddüt eden diğer çalışanlara alternatif olarak ya da onların olmadığı zamanda işyerinde ön plana çıkarak kendine alan açma ve yönetime kendini gösterme fırsatı olarak değerlendirildiği düşünülebilir. Öte yandan, bir kısım çalışanın kendine alan açma motivasyonu bir tarafa, işinden olma korkusuyla eski iş rutinini devam ettirmeye çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak bir kısım çalışan için durum işine verdiği değerle doğrudan ilgili görünmektedir. Böyle çalışanlar özellikle kendi işlerini bir başkasının kendisi kadar iyi yapamayacağını düşündüğü ve diğerlerine güvenemediği için işine sonuna kadar sahip çıkmaya çalıştığı görülmektedir. Bu durumun daha güçlü şekli çalışanın bir tür iş bağımlılığı yani işkolikliği ile kendini göstermektedir. Ancak iş ve iş yeri ile ilgili bu motivasyon kaynaklarının yanında işten çok kişinin ev ve aile hayatı ile ilgili bir motivasyon kaynağı daha keşfedilmiştir. Buna göre çalışan, salgın döneminde işini evinden ve evle ilişkili problemlerinden kaçmak için kullanmaktadır. Pandemi döneminde evde aile ile olmak, kapalı kalmak kimi kronik problemleri su yüzüne çıkarabileceği gibi; sadece evde hiç bir özel alan bulamadan, ev halkıyla her an birlikte olmak yeni problemleri de ortaya çıkarmakta olduğu düşünülebilir. Bu durumda çalışanın tercihi evde olmaksızın kendine özel bir alan yaratabilmek, evdeki kronik problemlerden kaçabilmek ve yeni ailevi problemler üretilmesinin önüne geçebilmek için işte ve iş yerinde olmaktadır denilebilir.

### Sonuç

COVID-19 salgını yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da ‘yeni normal’ in ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu süreçte çalışanlar hem sürece uyum sağlayabilmek hem de sürecin zararlarını en aza indirmek amacıyla yeni motivasyonlar, davranışlar ve tutumlar

geliştirmektedir. Bu ölçek çalışmasıyla “Bireylerin ölümcül salgına rağmen evlerinde kendilerini korumaya almak yerine toplu halde çalışılan işyerlerinde olma isteğinin altında ne yatmaktadır?” sorusuna cevap aranmış, çalışanların salgın döneminde işten atılma korkusu, iş bağımlılığı, kendini gösterme, ev sorunlarından kaçma ve kendinden başkasına güvenmemekten kaynaklanan motivasyonlarının “COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları”ni oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, söz konusu motivasyon kaynaklarını ifade eden “COVID-19 Salgını Sürecinde Çalışanın Motivasyon Kaynakları Ölçeği”nin Türk örnekleminde psikometrik özellikleri görgül olarak test edilmiş, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulunmuştur. Ölçeğin ayrıca motivasyon kuramlarıyla ilgili olarak iş yeri uygulamalarına yönelik bütüncül yaklaşıma katkıda bulunduğu söylenebilir.

## Beyanname

### Etik Onay ve Katılma İzni

Çalışmaya katılmayı kabul eden tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Bu çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan (26.05.2020 / Protokol No: 2020/137 ) ve Sağlık Bakanlığından onay alınmıştır.

### Yayın İzni

Uygulanamaz.

### Veri ve Materyallerin Mevcudiyeti

Mevcut çalışma sırasında kullanılan ve/veya analiz edilen veri kümeleri, makul talep üzerine ilgili yazardan temin edilebilir.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

### Finansman

Uygulanamaz.

### Yazar Katkıları

NM verileri analiz etmiş ve yorumlamıştır. ŞA makalenin yazılmasında katkı sağlamıştır. Tüm yazarlar makalenin son halini okumuş ve onaylamıştır.

## Kaynaklar

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and, Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Arıkan R. (2002). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Nobel Yayınevi, 1. Basım, bölüm 6, 93-7
- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Atkinson, J.W., & Feather, N.T. (1966). *A Theory of Achievement Motivation*. (eds) New York: Wiley.
- Blackler, F., & Williams, R. (1971). ‘People’s motives at work’, in P.B. Warr (ed.), *Psychology at Work*. Harmondsworth: Penguin.
- Carson, K.D., Carson, P.P., Roe, C., Birkenmeier, B.J., Philis, J.S. (1999). Four Commitment Profiles and Their Relations to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes, *Public Personnel Management*, 28, 1-13
- Chell, E. (1993). *The Psychology of Behaviour in Organizations* (2nd ed.). Houndmills: Macmillan.
- Çırakoğlu, O. C. (2011). Domuz Gribi (H1N1) Salgınıyla İlişkili Alguların, Kaygı ve Kaçınma Düzeyi Değişkenleri Bağlamında İncelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(67), 49-64.
- Çırakoğlu, O. C., Kökdemir, D., & Demirutku, K. (2003). Lay theories of causes of and cures for depression in a Turkish university sample. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(8), 795-806.
- DeCharms, R., & Muir, M.S. (1978). Motivation: social approaches, *Annual Review of Psychology*, 29, 91-113.
- Digman, J.M., & Takemoto-Chock, N.K. (1981). Factors in the natural language of personality: re-analysis and comparison of six major studies, *Behavioural Research*, 16, 149-70.
- Dweck, C.S., & Leggett, E.L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality, *Psychological Review*, 95, 256-73.
- French, E.G. (1955). Some characteristics of achievement motivation, *Journal of Experimental Psychology*, 50, 232-6
- Furnham, A., & Kuyken, W. (1991). Lay theories of depression. *Journal of Social Behavior & Personality*, 6(2), 329-342.
- Harackiewicz, J., & Larson, J.R., Jr. (1986). Managing motivation: the impact of supervisor feedback on subordinate task interest, *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1352-63.
- Harackiewicz, J., & Sansone, C. (1991). Goals and intrinsic motivation: You can get there from here, *Advances in Motivation and Achievement*, 7, 21-49.
- Haslam, S. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach*. SAGE Publications. doi:10.4135/9781446278819.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing Co.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, 46, 53-62
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley
- Jones, J. H., & Salathe, M. (2009). Early assessment of anxiety and behavioral response to novel swine-origin influenza A (H1N1). *PLoS one*, 4(12).
- Kanfer, R. (1994). ‘Work motivation: new directions in theory and research’, in C.L. Cooper & I.T. Robertson (eds), *Key Reviews in Managerial Psychology*. New York: Wiley. pp. 1-53
- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Faklılıkların Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 231- 246.
- Kohn, A. (2000). Why incentive plans cannot work, *Harvard Business Review*, September-October, 54-63
- Lawler, E.E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterey, CA: Brooks Cole.
- Lepper, M.R., & Greene, D. (1975) Turning play into work: effects of adult surveillance and extrinsic rewards: a test of the overjustification hypothesis, *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 479-86.
- Lepper, M.R., Greene, D., & Nisbett, R.E. (1973). Undermining children’s intrinsic interest with extrinsic reward, a test of the over-justification hypothesis, *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 129-37.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Goal setting theory. In E. A. Locke & G. P. Latham (Eds.), *New developments in goal setting and task performance* (p. 3–15). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M., & Latham, G.P. (1981). 'Goal setting and task performance: 1969–1980', *Psychological Bulletin*, 90, 125–52.
- Maslow, A.H. (1943). 'A theory of motivation', *Psychological Review*, 50, 370–96.
- McClelland, D.C. (1985). *Motives, Personality and Society: Selected Papers*. New York: Praeger.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1990). *Personality in Adulthood*. New York: Guilford Press.
- McGregor, D. (1957). 'The human side of enterprise', in *Adventures in Thought and Action. Proceedings of the 5th anniversary of the School of Industrial Management*, Massachusetts Institute of Technology.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mueller, C.W., Wallace, J.E., Price, J.L. (1992). Employee Commitment: Resolving Some issues, *Work and Occupations*, 19(3), 211-36
- Nicholls, J.G. (1984). Achievement orientation: conceptions of ability, subjective experience, task choice and performance, *Psychological Review*, 91, 328–46
- Nuttin, J. (1984) *Motivation, Planning and Action*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press
- Porter, L., Bigley G. A. ve Steers, R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill.
- Smither, R.D. (1992). *The Psychology of Work and Human Performance*. New York: HarperCollins.
- Sorrentino, R.N. (1973). An extension of theory of achievement motivation to the study of emergent leadership, *Journal of Personality and Social Psychology*, 26, 356–68.
- Sorrentino, R.N., & Field, N. (1986). Emergent leadership over time: the functional value of positive motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1091–9.
- Stagner, R. (1950). Psychological aspects of industrial conflict II: motivation, *Personnel Psychology*, 3, 1–15.
- Stapleton, C.D. (1997). *Basic Concepts And Procedures Of Confirmatory Factor Analysis*. Southwest Eğitim Araştırmaları Birliğinin Yıllık Toplantısında Sunulan Bildiri (Austin, Ocak)
- Tavşancıl E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel yayınevi, 1.Baskı.
- Taylor, F.W. (1911). *Principles of Scientific Management*. New York: Harper
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Zander, A. (1971) *Motives and Goals in Groups*. New York: Academic Press