

Koronavirüs (COVID-19) Sürecinde Afet Çalışanlarının Motivasyonlarına İlişkin Bir Araştırma

Yağmur AYDIN ARIKAN¹, Ömür ÖZMEN²
ORCID: 0000-0002-7290-2818, 0000-0002-3379-317X

Öz

Bu araştırma ile koronavirüs sürecinde afetlere müdahale eden personelin motivasyonlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda 'Koronavirüs sürecinde afetlere müdahale eden afet personelinin iş motivasyon düzeyleri nedir? Çalışma yaşamında afet personelinin temel motivasyon kaynaklarından hangisi daha yüksektir? İş doyum düzeyleri nedir?' sorularından yola çıkılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak tarama yöntemi, tanımlayıcı ve kesitsel model kullanılmıştır. Veriler anket tekniğinden yararlanılarak toplanmıştır. Bu araştırma afet personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Temel motivasyon kaynakları ölçeği, çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği ve iş doyum ölçeği olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. Verilere tanımlayıcı istatistikler, frekans analizleri, bağımsız örneklem T testi, ANOVA ve korelasyon analizleri uygulanmıştır. Temel motivasyon kaynakları, çok boyutlu iş motivasyonu kaynakları ve iş doyum düzeylerinin bireylerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumdaki hizmet süresi, yaşanan yere göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre daha fazla bağlanma ihtiyacının olduğu, bekar olan bireylerin evli olan bireylere göre kişisel düzenleme motivasyonlarının daha yüksek olduğu, 25-29 yaş grubunun güç ihtiyacının daha fazla olduğu, 25 yaş altı olan yaş grubunun dışsal düzenleme-sosyal motivasyonlarının daha yüksek olduğu, il ve ilçede yaşayan bireylerin daha fazla bağlanma ihtiyacının olduğu, kurumdaki hizmet süresi 20 yıldan fazla olan bireylerin düşünme ihtiyaçlarının daha fazla olduğu, kurumdaki hizmet süresi bir yıldan daha az olan bireylerin dışsal düzenleme- sosyal, dışsal düzenleme-maddesel motivasyonlarının ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Afet personeli, Güdü, Dürtü, Motivasyon teorileri, Covid-19'da Motivasyon.

A Research On The Motivation Of Disaster Employees During The Coronavirüs(COVID-19) Process

Abstract

With this research, it is aimed to measure the motivations of the personnel who respond to disasters during the coronavirus process. In this context, 'What are the work motivation levels of disaster personnel who intervene in disasters during the coronavirus process? Which of the main motivation sources of disaster personnel in working life is higher? What are the job satisfaction levels?' were asked. In accordance with the purpose of the research, scanning method, descriptive and cross-sectional models were used. Data were collected using the questionnaire technique. This research was carried out on disaster personnel. In this study, three scales were used, namely the basic motivational sources scale, the multidimensional job

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Sağlık Yüksekokulu, Acil Yardım ve Afet Yönetimi, Burdur, Türkiye

² Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon, İzmir, Türkiye

* İlgili yazar/Corresponding author: yaydin@mehmetakif.edu.tr

Gönderim Tarihi / Received Date: 15.02.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 20.09.2023

Bu makaleye atıf yapmak için- To cite this article

Aydın Arıkan Y., Özmen Ö. (2023). Koronavirüs (COVID-19) Sürecinde Afet Çalışanlarının Motivasyonlarına İlişkin Bir Araştırma. Resilience, 409-428

motivation scale, and the job satisfaction scale. Descriptive statistics, frequency analysis, independent sample T-test, ANOVA and correlation analyzes were applied to the data. It has been found that the basic motivation sources, multidimensional work motivation sources and job satisfaction levels differ according to the gender, marital status, age, length of service in the institution, and place of residence. Women have a greater need for affiliation than men, single individuals have higher identified regulation motivations than those who are married, the 25-29 age group has a higher need for power, the age group under 25 has higher extrinsic regulation-social motivations, and the individuals living in provinces and cities have a higher need for affiliation, individuals with a service period of more than 20 years in the institution have a higher need for cognition, and individuals with less than one year of service in the institution have higher extrinsic regulation-social, extrinsic regulation-material motivations and job satisfaction have been found within this research.

Keywords: Motivation, Disaster Personnel, Motive, Drive, Motivation Theories, Motivation in Covid-19.

1. Giriş

Motivasyon, bireyin içinden gelen bir güçle belli bir amaca yönelik gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Kılıç ve Çoban, 2015: 365). Motivasyon kelimesi İngilizce ve Fransızca'dan 'motive' kelimesinden türetilip Türkçe'ye kazandırılmıştır. Tam olarak Türkçe 'de bir karşılığı yoktur. Güdülenme ya da harekete geçme olarak Türkçe'ye çevrilebilir (Küçüközkan, 2015:100).

Pandemi dönemlerinde afet personelinin motivasyonu oldukça önemlidir. Bu bağlamda "başarı ihtiyacı teorisi" ve "öz belirleme teorisi"nden hareketle, koronavirüse müdahale aşamasında pandemide çalışan afet personelinin motivasyonunun araştırılmasının önemli olduğu görülmüştür.

Dünya Sağlık Örgütü'nün açıkladığı tanıma göre koronavirüs, pandemi olarak tanımlanmıştır. Pandemiler, biyolojik afetlerin altında yer almaktadır (AFAD, 2020). Koronavirüsle mücadele eden afet personeli zorlu mücadelelerden geçmiştir (Arıkan, 2022: 127). Koronavirüs süreci afet personelinin motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Motivasyonu etkileyen çok sayıda faktör vardır. Bu faktörler; ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel araçlardır (Taşdemir, 2020: 351).

Personele verilen vazifenin, istenilen şekilde gerçekleştirilmesi için motivasyonun önemi oldukça fazladır. Bireyin verilen vazife için harekete geçmesi motivasyon düzeyi ile ilgilidir. Bu bağlamda afet personelinin afete müdahale aşamasında verilen görevlerin yerine getirilmesi için motivasyonun sürdürülmesi gerekmektedir. Öz belirleme teorisi, bireyler ile motivasyonu ilişkilendirmekte ve bireylerin hareketlerini şekillendirmektedir. Başarı ihtiyacı teorisine göre bireyleri çalışmaya iten en temel öge göstermiş oldukları çaba sonucunda ulaşacakları başarıdır (McClelland, 1987: 260). Birey başarı elde ettikçe kendine olan güveni artacak ve her yaptığı görevde tekrar tekrar başarıya ulaşmak isteyecektir. Bu başarı arzusu sonucunda işinde doyuma ulaşacak ve motivasyonu artacaktır. (McClelland, 1987: 260). Pandemi sürecinin üstesinden gelmeye çalışan afet personelinin, motivasyonlarının ölçülmesi araştırmamızın amacını oluşturmaktadır.

Yapılmış olan bu araştırma, afet personelinin motivasyonunun iş doyumu ile ilişkisinin olup olmadığını, etkisi var ise motivasyonun hangi alt boyutu ile olduğunu bulmayı amaçlamıştır.

1.1. Motivasyon teorileri

Bireylerin doğası gereği getirdiği özelliklerinin karmaşık olması ve bireyin motivasyonunun çok yönlü olmasından dolayı çok sayıda motivasyon teorisi vardır. Bireylerin motivasyonları gereği içsel ve dışsal motivasyon öğeleri mevcuttur. Motivasyon, personelin beklentileri, ihtiyaçları, davranışları ile ilgilidir (Bekcan, 2015: 102). Bu çalışmada araştırmancının amacına uygun olarak afet personelinin motivasyonunu temel anlamıyla anlayabilmek için bu teorilerden başarı ihtiyacı teorisi ile öz belirleme teorisi kullanılacaktır. Motivasyon teorileri kendi arasında üçe ayrılmaktadır. Bu teoriler insan doğası hakkındaki görüşler, kapsam teorileri ve süreç teorileridir.

1.1.1. David McClelland'ın başarı ihtiyacı teorisi

Koronavirüs sürecinde afet personelinin, diğer personele göre işinde neden daha fazla çaba sarf ettiğini anlamak amacıyla bu teori ele alınmıştır. Bireyler çalışma hayatlarında başarılı olmak isterler. Fakat başarısız olmaktan da çekinir ve korkarlar. Başarı ihtiyacı, afet personelinin koronavirüs sürecinde en iyi olmak için gösterdiği çabayı açıklamaktadır. Başarı ihtiyacı yüksek olan personel, yüksek sorumlulukla beraber koronavirüs sürecine müdahalede başarılı olmak için çaba göstermektedir. David McClelland insanların motivasyonunu artıran önemli unsurun başarıma gereksinimi olduğunu savunmuştur (McClelland, 1961). David McClelland, bireylerin ihtiyaçlarını üç grupta incelemiştir. Bu gruplar, Başarma İhtiyacı birinci sırada yer alacak şekilde, İlişki Kurma İhtiyacı ve Güç İhtiyacı şeklinde sıralanmıştır (Tunçez, 2007:15). David McClelland bazı ülkelerdeki bireylerin diğer ülkelerdeki bireylere göre daha fazla başarılı olduğunu araştırmış ve sonucunda motivasyonu yüksek olan bireylerin başarılı bireyler olduğunu ve motivasyonlarını artıran önemli öğelerden birinin de başarı olduğuna ulaşmıştır (Erhan ve diğerleri, 2018: 60). Başarı, güç ve ilişki kurma gereksinimlerini kısaca açıklayacak olursak; bireylerin hedeflediği zor bir işin üstesinden gelmek için sorumluluk alması, çalışması ve o işte başarı elde etmesi gerekmektedir. Bireyler daha fazla başarılı olmak için daha fazla çalışacaklardır. Daha fazla çalışan bireyler başarıya ulaşacaktır. Bireylerin güç gereksinimleri ise diğer bireyler üzerinde hakimiyet kurma, maddi kaynaklara sahip olma arzusu güç gereksinimleri ile ilişkilendirilir. Bazı bireylerin diğer bireylere göre liderlik duygusu yüksektir ve böyle bireyler diğer bireylere nazaran güçlü olmayı sevmektedirler. (Tozlu ve Kurtipek, 2015: 270-285; Cantürk, 2019: 2). İncelenen teoriler sonucunda koronavirüs sürecine müdahale eden personelin motivasyon kaynaklarının ölçülmesinde, McClelland'ın başarı teorisinin daha uygun olabileceği düşünülmüştür. Çünkü afet personeli, zor pandemi sürecinde başarı elde etmek için çok çalışmıştır.

1.1.2. Öz belirleme teorisi (self-determination)

1959 yılında White'in yapmış olduğu çalışmalar üzerine öz belirleme teorisi 1970 yıllarında L. Deci ve Richard M Ryan tarafından geliştirilmeye başlanmıştır (Ryan ve Deci, 1985: 3). Öz belirleme teorisi, örgütsel psikoloji için gerekli tüm kavramlara değinen insan motivasyonuna odaklanan bir teoridir. Bu teori, içsel motivasyon ve dışsal motivasyonun üzerinde durmaktadır (Olafsen ve Deci, 2020). Öz belirleme teorisi, psikolojinin en ilgilendiği konulardan biridir. Öz belirleme teorisi, özerklik kavramına odaklanmaktadır. Özerkliğin, insanların motivasyonlarına etkisi oldukça fazladır (Ryan ve Deci, 2021:106). Bu teori, bireylerin doğası gereği psikolojik olarak gelişmeye, geliştikçe öğrenmeye, bir konu hakkında uzmanlaşmaya, diğer insanlarla iletişim kurmaya eğilimli olduğunu varsaymaktadır. Sayılan bu eğilimler uygun koşullar gerektirmektedir. Bireylerin sadece doğuştan gelen özelliklerinin yanında çevresel faktörlerde etkilidir. Bireylerin gelişiminin sağlıklı olması için gerekli olan psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (Ryan ve Deci, 2020:1). Bu teoride önemli olan ve üzerinde durulan üç tane psikolojik gereksinim mevcuttur. Bu gereksinimler; özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyacıdır. (Ryan ve Deci, 1985: 4). Ryan ve Deci'ye göre bu ihtiyaçların karşılanması bireylerin uzmanlaşmasına, kendilerini geliştirmelerine, büyümelerine ve doyuma ulaşmalarını sağlayacaktır. Özerklik, bireylerin kendi hayatlarında kendi kararlarını seçmesi olarak ifade edilebilmektedir (Williams ve diğerleri, 1996).

2. Araştırma Hakkındaki Temel Bilgiler ve Bulgular

2.1. Araştırmanın konusu

Araştırmanın temel konusu COVID-19 döneminde afet personelinin, temel motivasyon kaynaklarının, çok boyutlu iş motivasyonlarının ve iş doyumlarının incelenmesidir. Koronavirüs süreci dünya genelinde bir kaygı oluşturmuştur. Afete müdahale aşamasında tüm afet çalışanlarının motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Afete müdahale eden personelin motivasyonları yüksek olmak zorundadır.

2.2. Araştırma sorusu

Araştırma sorusu 'Koronavirüs sürecinde afetlere müdahale eden afet personelinin iş motivasyon düzeyleri nedir? Çalışma yaşamında afet personelinin temel motivasyon kaynaklarından (başarı, güç, düşünme, bağlanma) hangisi daha yüksektir? İş doyum düzeyleri nedir?' şeklinde belirlenmiştir. Belirlenen araştırma sorusu kapsamında afet personelinin temel motivasyon kaynaklarından hangi ihtiyacı daha yüksektir? Afet personelinin iş motivasyon düzeyleri nedir? Afet personelinin iş doyum düzeyleri nedir? Temel motivasyon kaynakları, çok boyutlu iş motivasyon ölçeği ve iş doyum ölçeği, ölçülen demografik değişkenlere göre bir farklılık göstermekte midir? Sorularına yanıt aranmıştır.

2.3. Araştırmanın amacı ve önemi

Bu araştırma ile koronavirüs sürecinde afetlere müdahale eden personelin motivasyonlarının ölçülmesi ile iş doyumlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışanların motivasyonu konusu, üzerinde çok durulan ve çok sayıda araştırma yapılan bir konudur. Ancak afet personelinin motivasyonlarına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışma özellikle Covid-19 sürecinde afet personelinin motivasyon düzeylerini ve iş doyumlarını ölçmeye yönelik bir çalışma olmasından dolayı, bu yönü ile literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Afet personelinin motivasyon kaynaklarının ve iş doyumlarının incelenmesi sonucu elde edilen bulguların, afet yöneticilerine ve personeline faydalı bilgiler sağlaması beklenmektedir. Öylece afet yöneticileri, afet personelinin motivasyonlarının nelerden etkilendiği, motivasyon öncelikleri ya da motivasyon düzeyleri hakkında bilgi sahibi olacaklar ve motivasyonlarını artırmak için çalışmalarda bulunabileceklerdir.

2.3.1. Araştırmanın türü

Araştırmanın türü nicel araştırma olup tarama yöntemi ve veri toplama tekniği olarak anket çalışması uygulanmıştır. Pandemi şartlarında, zor koşullarda görev alan afet personelinin motivasyon düzeylerini ölçmek amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

2.3.2. Araştırmanın kısıtlılıkları

Araştırmanın belirli bir süre dahilinde ulaşılmış olan bireyleri kapsamaması ve yapılan çalışmanın gönüllülük esasına dayanması, pandemi kuralları gereği bireylere ulaşamama ve araştırma kapsamında bütün bilgilerin bir kerede toplanması, koronavirüs pandemisi nedeniyle afet personelinin motivasyon boyutları ve iş doyumlarının tüm zamanlara genellenememesi ve koronavirüs pandemisinde iş yüklerinin artması ve yüz yüze görüşmenin yasak olması nedeni ile katılım oranının az olması araştırmanın kısıtlılığıdır.

2.3.3. Araştırmanın değişkenleri

Bağımsız Değişkenler: Motivasyon kaynakları, iş motivasyonu araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

Bağımlı Değişkenler: İş doyumları araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır.

Ölçülen Demografik Değişkenler: Cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, kurumdaki hizmet süreleri, eğitim düzeyleri, yaşadıkları yerler araştırmancının ölçülen demografik değişkenlerini oluşturmaktadır.

2.4. Araştırmanın veri toplama araçları

Araştırma veri toplama araçları; Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği (TMK), Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) olmak üzere üç ölçekten oluşmaktadır (Şekercioğlu ve Çivilidağ, 2017; Antalyalı ve Bolat, 2017; Güler, 1990: 93). Araştırma yapmadan önce 30 afet personeli ile pilot çalışma uygulanmış olup, sorulan soruların genel akışında bir sorun olup olmadığı ve anketin genel şekli gözden geçirilerek formun son haline karar verilmiştir. Pilot çalışma uygulanan 30 kişiden elde edilen anketler örnekleme dahil edilmemiştir. Anket dört bölümden ve 66 adet sorudan oluşmaktadır.

2.5. Evren ve örneklem

Araştırma evrenini 2021 yılında Denizli ilindeki itfaiye personeli ve afetlere müdahale eden Arama ve Kurtarma Derneği (AKUT), Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı (AFAD) gibi kuruluşların gönüllülerini kapsamaktadır. Anketin uygulanacağı tarihlerde görevli olan toplam afet personeli sayısı 500'dür. 141 kişiden oluşan örneklemin evren-örneklem hesaplaması sonucunda araştırma için yeterli olduğu bulunmuştur (Bal, 2001:113-114). Bu çalışmada ise 212 kişi ankete gönüllü olarak katılım sağlamıştır. 3 kişinin anketi okumadan yaptığından dolayı 209 anket kullanılmıştır. Araştırmaya 98 itfaiye personeli, 63 AFAD personeli ve 51 tane de AKUT personeli katılmıştır. Anketler, pandemiden dolayı online yapılmıştır, anlaşılmayan hususlar hakkında bilgi verilmiştir.

2.6. Araştırmanın etik yönü ve resmi izni

Anket çalışmasını uygulamadan önce, Dokuz Eylül Üniversitesi Etik Kurul'undan 19.04.2021 tarihli, 7 sayılı karar ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Afet personelinden araştırma için onam alınmıştır. Ölçekler için yazarlardan gerekli izinler alınmıştır.

2.7. Araştırma verilerinin analizi

Araştırmanın sonunda elde edilen veriler Google Forms'lardan bilgisayar ortamına geçirilerek istatistik analizleri IBM SPSS Statistics 22.0 paket programı kullanılarak frekans analizi, betimsel istatistik analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, t testi, ANOVA ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

2.8. Araştırmanın bulguları

2.8.1. Frekans analizleri

2.8.1.1. Araştırmacıların demografik özelliklerine ait frekans analizleri

Yapılan araştırmaya toplamda 209 afet personeli dahil edilmiştir. Araştırmaya katılanların %47,4'ü kadın personel, %52,6'sını erkek personel oluşturmaktadır. Ankete dahil edilen afet personelinin %20,6'sı 25 yaş altında, %36,8'i 25-29 yaş arasında, %12,9'u 30-34 yaş arasında, %8,1'i, 35-39 arasında, %21,5'i 40 yaş ve üzerindedir. Ankete katılım gösteren afet personelinin %34,9'u evli, %65,1'i ise bekar olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılanların %5'i ilkökul, %1,0'ı ortaokul, %8,1'i lise, %27,8'i ön lisans, %43,1'i lisans, %18,2'i lisansüstü ve %1,4'ü doktora derecesine sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu ön lisans ve lisans mezunları oluşturmaktadır. Araştırmacıların %70,3'ü ilde, %27,3'ü ilçede, %2,4'ü köyde yaşamaktadır. Araştırmaya katılanların %28,7'sinin çocuğu vardır, %71,3'ünün ise çocuğu yoktur. Araştırmaya katılım gösteren katılımcıların %25,4'ü 1 yıldan daha az, %33'ü 1-5 yıl arasında, %18,2'si 6-10 yıl arası, %10'u 11-15 yıl arası, %4,8'i 16-20 yıl arası, %8,6'sı ise kurumda 20 yıldan fazla görev almıştır. Katılımcıların çoğunluğu kurumda 1-5 yıl arası görev almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Frekans Analizleri (N:209)

Yaş	(n)	(%)
25 Yaş Altı	43	20,6
25-29 Yaş	77	36,8
30-34 Yaş	27	12,9
35-39 Yaş	17	8,1
40 Yaş ve Üzeri	45	21,5
Cinsiyet	(n)	(%)
Kadın	99	47,4
Erkek	110	52,6
Medeni Durum	(n)	(%)
Evli Olan Personel	73	34,9
Bekar Olan Personel	136	65,1
Öğrenim Durumu	(n)	(%)
İlkokul	1	,5
Ortaokul	2	1,0
Lise	17	8,1
Ön lisans	58	27,8
Lisans	90	43,1
Lisansüstü	38	18,2
Doktora	3	1,4
Yaşadığınız Yer	(n)	(%)
İl	147	70,3
İlçe	57	27,3
Köy	5	2,4
Kurumdaki Hizmet Süresi	(n)	(%)
1 Yıldan Az	53	25,4
1-5 Yıl Arası	69	33
6-10 Yıl Arası	38	18,2
11-15 Yıl Arası	21	10
16-20 Yıl Arası	10	4,8
20 Yıldan Fazla	18	8,6
Çocuğunuz Var mı?	(n)	(%)
Evet	60	28,7
Hayır	149	71,3
Toplam	209	100

2.8.1.2. Ölçeklere ait güvenilirlik analizi

Ölçeklere güvenilirlik analizi yapılmış olup yapılan analiz neticesinde Temel Motivasyon Kaynakları ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır. ÇBİMÖ- Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,81 olarak hesaplanmıştır. İş Doyumunu ölçeğinin genel güvenilirlik değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır.

2.8.2. Tanımlayıcı istatistikler

2.8.2.1. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler

Temel motivasyon boyutlarına ait tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında 'Başarı İhtiyacına' katılımcıların vermiş olduğu yanıtların aritmetik ortalaması 5,15±1,22, 'Bağlanma İhtiyacı' ile ilgili soruların ortalaması 5,99±0,92, 'Güç İhtiyacı' ile ilgili soruların ortalaması 4,67±1,38, 'Düşünme İhtiyacı' ile ilgili soruların ortalaması 5,67±0,88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmanın birinci araştırma sorusu afet personelinin temel motivasyon kaynakları boyutlarından hangisi daha yüksektir? Şeklinde ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda bu araştırma sorusuna 'afet personelinin temel motivasyon kaynakları arasında en yüksek ortalamaya sahip olan boyutun 'bağlanma boyutu' olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir.

İş motivasyon alt boyutlarına ait istatistiklere bakıldığında 'Motive Olamama' alt boyutuyla ilgili katılımcıların vermiş olduğu yanıtların aritmetik ortalaması 1,99±1,25, 'İçsel Motivasyon' alt boyutuyla ilgili olan maddelerin aritmetik ortalaması 5,18±1,53, 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' boyutuyla ilgili olarak katılımcıların verdiği cevapların ortalaması 3,23±1,79, 'Kişisel Düzenleme' ile ilgili soruların ortalaması 5,93±1,31, 'Dışsal Düzenleme-Maddesel' boyutu ile ilgili soruların ortalaması 3,30±1,69, 'İçe Yansıtılan Düzenleme' boyutu ile ilgili soruların ortalaması 5,95±1,22 olarak bulunmuştur. Yapılmış olan analizler sonucunda ulaşılan bulgulara göre afet personelinin vermiş olduğu yanıtlar arasında ortalaması en yüksek yanıt 'İçe Yansıtılan Düzenlemedir'. Bu çalışmasının ikinci araştırma sorusu afet personelinin iş motivasyon düzeyleri nedir? Şeklinde ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda bu araştırma sorusuna 'afet personelinin iş motivasyon düzeylerinin orta düzeyde olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

TMKÖ	Ortalama	Standart Sapma
Başarı İhtiyacı	5,15	1,23
Bağlanma İhtiyacı	5,99	0,93
Güç İhtiyacı	4,66	1,38
Düşünme İhtiyacı	5,66	0,88
ÇBİMÖ	Ortalama	Standart Sapma
Motive Olamama	1,98	1,26
İçsel Motivasyon	5,18	1,54
Dışsal Düzenleme-Sosyal	3,23	1,79
Kişisel Düzenleme	5,92	1,31
Dışsal Düzenleme-Maddesel	3,30	1,69
İçe Yansıtılan Düzenleme	5,95	1,22
İDÖ	Ortalama	Standart Sapma
	3,48	0,94

2.8.2.2. İş doyumuna ait tanımlayıcı istatistikler

Araştırmaya katılan kadın ve evli olanların iş doyumları puan ortalamaları 41'dir ve normal düzeydedir. Bekar olan kadınların iş doyumunu evli olan kadınlara göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan erkek ve evli katılımcıların iş doyumları puan ortalamaları 46'dır ve normaldir. Bekar erkeklerin iş doyumları evli erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur. Genel

olarak erkeklerin iş doyumunu kadınlara oranla daha yüksek, bekar olanların iş doyumunu evli olan bireylere göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmanın üçüncü sorusu afet personelinin iş doyum düzeyleri nedir? Şeklinde ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda afet personelinin iş doyumlarının normal düzeyde olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Tablo 3: İş Doyumuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	Çocuk Sahibi Olma	Ortalama	Puan Toplamlarının Ortalaması	Standart Sapma	Toplam
KADIN	Evet	3,10	40,73	0,81	23
	Hayır	3,53	46,03	0,96	76
	Toplam	3,43	43,38	0,94	99
ERKEK	Evet	3,42	44,75	1,05	37
	Hayır	3,59	46,93	,87	73
	Toplam	3,53	45,84	0,94	110

Cinsiyet	Medeni Durum	Ortalama	Puan Toplamlarının Ortalaması	Standart Sapma	Toplam
KADIN	Evli	3,12	41,17	0,74	28
	Bekar	3,55	46,23	0,99	71
	Toplam	3,43	44,80	0,94	99
ERKEK	Evli	3,49	45,60	0,96	45
	Bekar	3,56	46,61	0,92	65
	Toplam	3,53	46,20	0,94	110

2.8.3. T testi

Temel motivasyon kaynakları, çok boyutlu iş motivasyonu ve iş doyumunu ölçmek için boyutlarına normallik analizi uygulanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 (George ve Mallery, 2010) arasında olduğu için yapılan anket verilerinin normal dağıldığını söylemek mümkündür.

2.8.3.1. Temel motivasyon kaynakları cinsiyete ilişkin T testi

Tablo 4: Temel Motivasyon Kaynakları Cinsiyete İlişkin T Testi

Görev	N	Ortalama	St. Sapma	Std.Hata Ort.	T	P	
Bağlanma İhtiyacı	Kadın	99	6,04	0,74	0,07	,805	,009
	Erkek	110	5,94	1,07	0,10		

Dahil edilen afet personelinin cinsiyetlerine göre temel motivasyon kaynakları alt boyutlarına vermiş oldukları cevaplara bakıldığında anket sorularını yanıtlayan afet personelinin kadın veya erkek olmalarına göre 'Bağlanma İhtiyacı' algılamaları arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t:0,805$ ve $p:0,009$).

2.8.3.2. Çok boyutlu iş motivasyonu medeni duruma ilişkin T testi

Tablo 5: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Medeni Duruma İlişkin T Testi

	Görev	N	Ortalama	St. Sapma	Std. HataOrt.	t	P
Kişisel Düzenleme	Evli	73	5,75	1,52	0,17	,203	,023
	Bekar	136	6,02	1,18	0,10		

Katılımcıların medeni durumlarına göre çok boyutlu iş motivasyonu boyutlarına verdikleri yanıtlar incelendiğinde afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında evli veya bekar olma durumlarına göre 'Kişisel Düzenleme' boyutu algılamaları ve değerlendirmeleri arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t:0,203$ ve $p:0,023$).

2.8.4. Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların ölçek boyutlarına vermiş oldukları cevaplar arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için ANOVA analizi uygulanmıştır. Gruplar arasında levene testi yapılmıştır. Yapılan levene analizi sonucunda p değerleri $0,05$ 'ten büyüktür. Bu sonuçlara göre veriler normal dağılmıştır.

2.8.4.1. Temel motivasyon kaynağı ölçeğine katılanların yaş değişkenlerine ilişkin ANOVA istatistikleri

Yaş gruplarına göre temel motivasyon kaynakları ölçeğinin 'Güç İhtiyacı' alt boyutuna ankete dahil olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 6: Temel Motivasyon Kaynağı Ölçeğine Katılanların Yaş Değişkenlerine İlişkin ANOVA İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama	Sad. Sapma	Std.Hata Sapma	F	P
Güç İhtiyacı	25 Yaş Altı	43	4,6	1,43	0,22	3,789	,005
	25-29	77	5,1	1,26	0,14		
	30-34	27	4,2	1,51	0,29		
	35-39	17	4,2	1,24	0,30		
	40 ve üstü	45	4,4	1,33	0,20		
	Toplam		209	4,7	1,38		

Hangi iki grup arasında farklılığın var olduğunu bulmak için yapılan Tukey analizine göre 25 ve 29 yaş arasında olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile 30-34 yaş arasında olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

2.8.4.2. Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğine katılanların yaş değişkenlerine ilişkin ANOVA istatistikleri

Yaş gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' alt boyutuna ankete dahil olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 7: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğine Katılanların Yaş Değişkenlerine İlişkin ANOVA İstatistikleri

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Sapma	F	P
Dışsal Düzenleme -Sosyal	25 Yaş Altı	43	4,06	1,78	0,27	6,369	,000
	25-29	77	3,48	1,78	0,20		
	30-34	27	2,37	1,50	0,29		
	35-39	17	3,14	1,93	0,47		
	40 ve üstü	45	2,57	1,52	0,23		
	Toplam	209	3,23	1,79	0,12		

Tukey analizine göre 25 yaş altında olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile 30-34 ve 40 yaş üzeri olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Tukey analizine göre 25-29 yaş arasında olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile 30-34 yaş arasında olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

2.8.4.3. Temel motivasyon kaynağı ölçeğine katılanların yaşadıkları yere göre değişkenlerine ilişkin ANOVA istatistikleri

Yaşadıkları yere göre temel motivasyon kaynakları ölçeğinin 'Bağlanma İhtiyacı' boyutuna anketi cevaplamayı kabul eden afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 8: Temel Motivasyon Kaynağı Ölçeğine Katılanların Yaşadıkları Yere Göre Değişkenlerine İlişkin ANOVA İstatistikleri

	Yaşadıkları Yer	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Sapma	F	P
Bağlanma İhtiyacı	İl	147	6,02	0,91	0,07	3,894	,022
	İlçe	57	6,01	0,74	0,10		
	Köy	5	4,87	2,35	1,05		
	Toplam	209	5,99	0,93	0,06		

Tukey analizine göre il ve ilçede yaşayan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile köyde yaşayan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

2.8.4.4. Temel motivasyon kaynağı ölçeğine katılanların kurumdaki hizmet sürelerine göre değişkenlerine ilişkin ANOVA istatistikleri

Kurumdaki hizmet süreleri gruplarına göre temel motivasyon kaynakları ölçeğinin 'Düşünme İhtiyacı' boyutuna anketi cevaplamayı kabul eden afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 9: Temel Motivasyon Kaynağı Ölçeğine Katılanların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Değişkenlerine İlişkin ANOVA İstatistikleri

	Kurumdaki Hizmet Süreleri	N	Ortalama	Std. Sapma	Std.Hata Sapma	F	P
Düşünme İhtiyacı	1 Yıldan Az	53	5,35	0,91	,13	2,565	,028
	1-5 Yıl Arası	69	5,64	0,92	,11		
	6-10 Yıl Arası	38	5,84	0,86	,14		
	11-15 Yıl Arası	21	5,87	0,75	,16		
	16-20 Yıl Arası	10	5,63	0,77	,24		
	20 Yıldan Fazla	18	6,04	0,70	,17		
	Toplam	209	5,66	0,88	,06		

Tukey analizine göre 1 yıldan daha az görev yapmış olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile 20 yıldan fazla görev yapmış olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

2.8.4.5. Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğine katılanların kurumdaki hizmet sürelerine göre değişkenlerine ilişkin ANOVA istatistikleri

Kurumdaki hizmet süre gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' ve 'Dışsal Düzenleme-Maddesel' boyutlarına anketi cevaplamayı kabul eden afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 10: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğine Katılanların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA İstatistikleri

	Kurumdaki Hizmet Süreleri	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Sapma	F	P
Dışsal Düzenleme-Sosyal	1 Yıldan Az	53	3,58	1,73	0,24	2,447	,035
	1-5 Yıl Arası	69	3,45	1,84	0,22		
	6-10 Yıl Arası	38	3,03	1,71	0,28		
	11-15 Yıl Arası	21	2,43	1,68	0,37		
	16-20 Yıl Arası	10	3,73	2,28	0,72		
	20 Yıldan Fazla	18	2,46	1,38	0,32		
	Toplam	209	3,23	1,79	0,12		
Dışsal Düzenleme-Maddesel	1 Yıldan Az	53	4,03	1,41	0,19	4,093	,001
	1-5 Yıl Arası	69	3,41	1,77	0,21		
	6-10 Yıl Arası	38	2,96	1,77	0,29		
	11-15 Yıl Arası	21	2,52	1,38	0,30		
	16-20 Yıl Arası	10	3,00	2,02	0,64		
	20 Yıldan Fazla	18	2,63	1,45	0,34		
	Toplam	209	3,31	1,70	0,12		

Tukey analizine göre 1 yıldan az görev yapmış olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile 6-10, 11-15 ve 20 yıldan fazla görev yapmış olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

2.8.4.6. İş doyumu ölçeğine katılanların kurumdaki hizmet sürelerine göre değişkenlerine ilişkin ANOVA istatistikleri

Kurumdaki hizmet süreleri gruplarına göre iş doyum boyutuna anketi cevaplamaı kabul eden afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 11: İş Doyumu Ölçeğine Katılanların Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Değişkenlere İlişkin ANOVA İstatistikleri

	Kurumdaki Hizmet Süreleri	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Sapma	F	P
İş Doyumu	1 Yıldan Az	53	3,83	0,77	0,11	5,636	,000
	1-5 Yıl Arası	69	3,62	1,01	0,12		
	6-10 Yıl Arası	38	3,45	0,88	0,14		
	11-15 Yıl Arası	21	3,01	0,84	0,18		
	16-20 Yıl Arası	10	3,16	0,75	0,24		
	20Yıldan Fazla	18	2,78	0,86	0,20		
Toplam		209	3,49	0,94	0,06		

Tukey analizine göre 1 yıldan az görev yapmış afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile 11-15 ile 20 yıldan fazla yıl arasında görev yapmış olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Tukey analizine göre 1-5 yıl arasında görev yapmış olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar ile 20 yıldan fazla görev yapmış olan afet personelinin vermiş olduğu cevaplar arasında anlamlı derecede farklılığın olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

2.8.5. Korelasyon analizi

Ölçekler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 12: Ölçeklere Uygulanan Korelasyon Analizi

		Temel Motivasyon Kaynakları	İş Motivasyonu	İş Doyumu
Temel Motivasyon Kaynakları	Pearson Correlation (2-tailed) N	1 209		
İş Motivasyonu	Pearson Correlation (2-tailed) N	,394** ,000 209	1 209	

İş Doymu	Pearson Correlation	,242**	,425**	1
	(2-tailed)	,000	,000	
N		209	209	209

'Temel Motivasyon Kaynakları' değişkeni ile 'İş Doymu' değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki ($p<0,000$ ve $r=0,242$) olduğu görülmektedir.

'İş Motivasyonu' değişkeni ile 'İş Doymu' değişkeni arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($p<0,000$ ve $r=0,425$) olduğu görülmektedir.

2.9. Tartışma

Afet çalışanlarının motivasyon düzeylerinin ölçülmesini amaçlayan çalışmaların çok az sayıda olmasından dolayı temel motivasyon kaynakları ölçeği genellikle farklı çalışma alanlarındaki bireyler üzerine yapılmıştır ve yapılan çalışma sonuçları afet personeli ile karşılaştırılmıştır. Çok boyutlu iş motivasyonu ve iş doymu ölçekleri ise sağlık çalışanları üzerinde de uygulanmıştır. Ancak afet personeline uygulanan temel motivasyon kaynakları, çok boyutlu iş motivasyonu ve iş doymu ölçeğinin ayrı ayrı ve bir arada uygulandığı çalışmalara rastlanmamıştır. Buradaki çalışmalarda karşılaştırma yapabilmek amacıyla farklı dallarda da olsa çalışmalara yer verilmektedir.

Eryılmaz ve Odabaşoğlu'nun (2018) ve Erhan, Çarıkçı ve Alparslan'ın (2018) çalışmalarında ankete katılanların vermiş oldukları yanıtlar sırasıyla en fazla bağlanma ihtiyacı, düşünme ihtiyacı, başarı ihtiyacı ve güç ihtiyacı gereksinimi duydukları tespit edilmiştir. Bu çalışmada katılımcıların vermiş olduğu yanıtlarda Eryılmaz ve Odabaşoğlu'nun çalışmasına paralel bir sonuç çıktığını görmek mümkündür. Bu durum afet personelinin daha yakın ilişkiler kurma isteği, arkadaşları ile ilişki halinde olma isteğinin fazla olduğunu göstermektedir.

Özkul ve Alparslan'ın (2019) çalışmasında motivasyonun temel kaynaklarından en güçlü olanı bağlanma gereksinimidir. Bu bulgulara göre bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Özkul ve Alparslan'ın yaptığı çalışmada motivasyon boyutları arasındaki korelasyon değerine bakıldığında güç ve başarı ihtiyacı arasındaki ilişki pozitif ve en yüksek durumda ($r:0,593$) olduğu gözlemlenmiştir. Bu tez çalışmasında ise güç ve başarı arasındaki ilişki ($r:0,270$) olarak bulunmuştur. En yüksek ilişki başarı ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacıdır ($r:0,396$). Bu bulgulara göre çalışma ile tezatlık göstermektedir. Bu farklılığın ankete katılan kişilerin farklı çalışma alanlarından olduğu düşünülmektedir. Afet anında personelin motivasyonları daha yüksek olmaktadır.

Çetin, Boyraz ve Özer'in (2019) çalışmasında araştırmanın bulguları arasında erkek ve kadın katılımcılar arasında kişisel düzenleme boyutu ile içsel motivasyon boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmada ise kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu durumun sebebi çalışmada uygulanan personelin afet personeli olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Afet anında kadın, erkek demeden her personel afet durumuna odaklanıp afetin etkilerinden en az zararla çıkmayı amaçlamaktadır.

Eroğlu ve Özen'in (2019) çalışmasında "kişisel düzenleme" boyutunda cinsiyet açısından (erkek-kadın) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=-3,069$, $p<0,05$). 'Dışsal düzenleme-maddesel' boyutunda kadın ve erkek arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t= 2,061$, $p<0,05$). İçer yansıtılan düzenleme boyutunda kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=-2,981$, $p<0,05$). Bu çalışmada ise kadın erkek arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu tezatlığın çalışılan personelin farklı alanlardan olduklarından kaynaklı olduğu varsayılmaktadır. Afet personeli için ortak tek bir hedef vardır o da bir an önce afete müdahale etmektir.

Dışsal düzenleme-maddesel ve içe yansıtılan düzenleme alt boyutunun yaş gruplarına göre anlamlı bir fark görülmüştür. Bu çalışmada yapılan ANOVA analizinde ise yaş gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu çalışmada kurumdaki hizmet süre gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kurumdaki hizmet süre gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Maddesel' değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre kurumdaki hizmet süre gruplarına göre sadece 'Dışsal Düzenleme-Maddesel' değişkeni arasındaki anlamlı fark konusunda benzerlik göstermektedir.

Köse'nin (2019) çalışmasında yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulgularında, yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmada ise yaş değişkenine göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre çalışma ile arasında bir tezatlık söz konusudur. Bu farkın araştırmaya dahil edilen grupların beyaz yakalı çalışan ve yöneticilerden olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada ise afet personeline uygulandığı için yaş değişkeni tecrübe ile sabittir.

Gündüz'ün (2019) yüksek lisans tezinde cinsiyet ile çok boyutlu iş motivasyonu arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu çalışmada ise katılımcıların cinsiyetlerine göre çok boyutlu iş motivasyonu boyutlarına verdikleri yanıtlar incelendiğinde boyutlara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu durumun sebebi ölçeğin hastanede çalışan personele uygulandığından dolayı olduğu düşünülmektedir. Bu bulgulara göre çalışma ile Gündüz'ün çalışması arasında bir tezatlık söz konusudur.

Eğitim sonrası yaşa göre çok boyutlu iş motivasyonunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). İleri yaşta olanların (40-49) iş motivasyonlarının diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğu ($\bar{x}:3,40$) saptanmıştır. Bu çalışmada ise yaş gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre çalışma ile arasında bir tezatlık söz konusudur.

Gündüz'ün çalışmasında çalışma yılına göre çok boyutlu iş motivasyonunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu çalışmada kurumdaki hizmet süre gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Sosyal' değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Kurumdaki hizmet süre gruplarına göre çok boyutlu iş motivasyonları ölçeğinin 'Dışsal Düzenleme-Maddesel' değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre Gündüz'ün çalışması ile yapılan çalışma arasında bir tezatlık söz konusudur.

Toksöz'ün (2021) çalışmasında motivasyon kaynakları alt boyutları arasında en yüksek olan boyut kişisel düzenleme alt boyutudur. Boyutlar arasında ortalaması en düşük olan boyut ise motive olamama alt boyutudur. Bu çalışmada ise 'içe yansıtılan düzenleme' boyutu diğer alt boyutlar arasında en yüksek ortalamaya sahip alt boyut olarak bulunmuştur. Bu bulguya göre yapılan çalışma ile tezatlık göstermektedir. Motivasyon kaynakları alt boyutları arasında

ortalaması en düşük olan alt boyut motive olamama boyutudur.

Güler'in (1990) çalışmasında güvenilirlik katsayısı 0,92 bulunmuştur. Bu çalışmada ise iş doyumu ölçeğinin güvenilirliği 0,92 çıkmıştır. Bu bulgulara göre iki çalışmada kullanılan ölçek oldukça güvenilir. Güler'in çalışmasında bekar kadınların ortalamaları (40.24) evli kadınların iş doyumu puanlarından (37.96) daha yüksektir. Buna karşılık evli erkeklerin puan ortalamaları (41.96) bekar olanlardan (38.83) daha yüksektir. Bu çalışmada ise bekar olan kadınların iş doyumu puan ortalamaları (3.55) evli olanların iş doyumu puanlarına göre (3,12) daha yüksek bulunmuştur. İki çalışma bu bulgulara göre paralellik göstermektedir. Bekar erkeklerin iş doyumu puan ortalamaları (3.56) evli olan erkeklerin iş doyum puan ortalamalarına göre (3.49) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre çalışma ile tezatlık göstermektedir. Bunun sebebi bu çalışmanın koronavirüs sürecinde afet personeline yapılmış olması olabilir. Çünkü evli olan afet personeli eşlerine ve çocuklarına bulaştırma korkusu ile yaşadıkları için bekar olan afet personeline göre iş doyumları daha düşük olabilmektedir. Cinsiyet ve medeni durumla ilgili gruplarda iş doyumu ölçeğinden alınan puanların ortalamaları arasındaki farklar önemli değildir. Bu çalışmada da benzer sonuçlar bulunmuştur. Güler'in yaptığı çalışmada eğitim ve depresyon düzeyleri işçilerin iş doyumu puanlarını manidar olarak etkilememektedir. Bu çalışmada da benzer sonuçlara rastlanmıştır.

Ünal, Karlıdağ, Yoloğlu'nun (2001) çalışmasında kadınlar ile erkekler arasında, evliler ile bekarlar arasında ($p<0.01$) arasında anlamlı derecede bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0.001$). Bu çalışmada ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Evli ve yaşlı olmak iş ve yaşam doyumunu artırıcı etkenler arasında görülmektedir ama bu çalışmada yaşla ve evli olmakla alakalı anlamlı bir sonuca rastlanmamıştır. Bunun sebebini hekimlikte tecrübe ile iş stresinin azalması etkili olabilirken afet personeline evli ya da bekar olmak ya da yaşlı olmak iş doyumunu etkilememekte ve afet durumunda her personel, afeti en kısa sürede en az zararlı müdahale etmek için çalışmaktadır.

Tutar'ın (2007) çalışmasında "İş doyumu" ölçeğinin güvenilirliği $a=89$ 'dur. Bu çalışmada ise iş doyumu ölçeğinin güvenilirliği 0,92 çıkmıştır. Bu bulgulara göre iki çalışmada kullanılan ölçek oldukça güvenilir. İş doyumu puan ortalamaları ($x: 3,01$) çıkmıştır. Bu çalışmada ise puan ortalaması 3,48 çıkmıştır. Bu bulgulara göre çalışma ile arasında bir tezatlık söz konusudur. Erkeklerin iş doyumu düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmada erkeklerin iş doyumları kadınlara göre yüksek çıkmıştır ama anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kadın afet personeline de çeşitli baskılar gösterilmektedir. Kadınların güçsüz olduğu afete müdahale aşamasında daha çok erkeklerin görev alması gibi olumsuz düşüncelerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu bulgulara göre çalışma ile paralellik göstermektedir.

Çiğşar ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında ölçeğin puan ortalaması 34,71 olarak bulunmuştur. Kaya ve Uskun'un (2012) çalışmasında iş doyum anketinin Hackman İş Doyumu Ölçeğinden alınan puan ortalaması 45,9'dur. Bu çalışmada ise puan ortalaması 48,83 olarak bulunmuştur. İki çalışmanın uygulandığı grupların iş doyumları orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre çalışma ile paralellik göstermektedir.

Çiğşar ve arkadaşlarının çalışmasında Hackman ve Oldhman İş Doyumu Ölçeği puanının kadın çalışanlarda, evlilerde ve üniversite personeline yüksek olduğu ancak farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise erkeklerin iş doyumları kadınlara göre daha yüksek ve bekar olanların iş doyumları evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgulara göre çalışma ile bir tezatlık söz konusudur.

Yılmaz ve Vermişli'nin (2016) çalışmasında İDÖ puan ortalaması 33.80 ± 10.11 bulunmuştur. Bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Yılmaz ve Vermişli'nin çalışmasında İDÖ puanları ile

değişkenler karşılaştırıldığında; yaş grubu ile İDÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($z=-2.257$, $p=0.024$). 32 ve altı yaş grubunda olan hemşirelerin İDÖ sıra ortalamaları daha yüksektir. Bu çalışmada ise yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgulara göre çalışma ile tezatlık söz konusudur. Yapılan çalışmalarda yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada afet personelinin iş doyumuna orta düzeydedir.

3. Sonuç ve Öneriler

Sahada afet personelinin belirli gereksinimleri mevcuttur. Bu gereksinimler tatmin edilmezse personelde gerilime neden olmaktadır. Bu gerilim ise personeli harekete geçirmektedir (Keser, 2006: 4). Koronavirüs sürecinde afet personeli çok yorulmuştur. Gece gündüz demeden hastalara müdahale etmişler, sahada görev almışlardır. Onları bu denli göreve iten iç güdü, başarıdır. Koronavirüs sürecinde dahi meydana gelen ikincil afetlere müdahale ederken afetzedeleri canlı bir şekilde kurtarmayı amaçlamaktadırlar. Sahada günlerce süren çalışmalar sonucunda başarı elde etmek onlar için ödül niteliğinde olmuştur (Arıkan, 2022: 128).

Afet personelinin pandemi sürecindeki en büyük ihtiyacı bağlanma ihtiyacı olmuştur. Ailesinden, arkadaşlarından kendini izole eden afet personelinin bağlanma ihtiyacı, yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır.

Afet personelinin iş doyumları hakkında genellikle işlerinin tatmin ettikleri gözlemlenmektedir. Zorlu afet şartları da olsa afet personeli, afete en iyi şekilde müdahale etmek ve başarı elde etmek için çaba göstermekte ve iş doyumuna ulaşmaktadırlar. Erkeklerin iş doyumuna kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun nedeni kadınlara yüklenen sorumluluklardan kaynaklanacağı düşünülmektedir. Kadınların sadece iş yaşamında değil evde de bekleyen sorumlulukları vardır. Evli olan kadınların bekar olan kadınlara göre iş doyumları daha düşük olarak bulunmuştur. Kadına yüklenen sorumluluklardan dolayı işine tam odaklanamayabilir. Bu durumda iş doyumuna erkekler göre daha düşük olabilmektedir. Bekarların iş doyumuna evli olan personele göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular ışığında evliliğin bir sorumluluk gerektirdiği ve pandemi şartlarında afet personelinin ailesine bulaştırmaktan korktuğu düşünülmektedir.

Kişisel düzenleme boyutunda bekarlar evlilere göre işine daha fazla odaklanmaktadır sonucuna ulaşılmaktadır. Evlilerin hayatlarında başka sorumlulukları mevcuttur. Bakmakla yükümlü olduğu çocukları vardır. Bu durumlardan kaynaklı evliler ve bekarlar arasında bu farkın olması beklenmektedir. Dışsal düzenleme sosyal boyut, personelin iş arkadaşlarından veya ailesinden alacağı övgüler, beğeniler gibi yaptığı kötü bir davranış sonucunda üstünün gözünden düşme korkusu tarzında davranışları içermektedir. 25 yaş ve altındaki personel, çalışma hayatına yeni başlamış olması ve yaşının genç olması nedeniyle beklentileri daha yüksek olduğundan dolayı çevresinden alacağı olumsuz eleştirilerden kaçınmak için genellikle işine önem vermektedir. Bu durum işinde ilerledikten sonra, tecrübe kazandıkça geçmektedir. Düşünme ihtiyacı, göreve yeni başlamış bireylerde daha fazladır. Çünkü kurumdaki işleyişi öğrenmek için birilerinin desteğine ihtiyacı vardır. Kurumdaki tecrübe arttıkça bireylerdeki bu ihtiyaç karşılanmaktadır.

Kurumdaki görev süreleri diğerlerine göre daha yeni olan personelin kendini kuruma kanıtlama ve maddi kazanç sağlamaya yönelik davranışları, kurumda daha çok görev alan personele göre daha fazladır. Kurumda görev alan personelin hizmet süreleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır. Bunun sebebi genç yaşta olan personelin motivasyonu daha yüksektir. Kendini işine adanmıştır. Yaş ilerledikçe bireyin sorumlulukları artmaktadır ve iş doyumlarını etkilemektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda 'Temel Motivasyon Kaynakları' değişkeni ile 'İş Doymu' değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. 'İş Motivasyonu' değişkeni ile 'İş Doymu' değişkeni arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. İş motivasyonu arttıkça iş doymu da artmaktadır. Araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak afet personelinin motivasyonlarının ve iş doyumlarının orta düzeyde bulunması nedeniyle çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler;

Yapılan araştırma daha fazla sayıda örneklem ile tekrarlanabilir ve iki araştırma arasındaki benzerlikler ve farklılıklar kıyaslanabilir. Afet personelinin iş motivasyonları ve iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur. Afet personelinin yakından inceleneceği nitel bir çalışma yapılabilir.

Meydana gelen afet durumuna müdahale etmek bir ekip işini beraberinde getirmektedir. Afete müdahale eden personelin motivasyonları oldukça önemlidir. Personel, ne kadar mutlu olursa iş doyumları da o kadar fazla olacaktır. Yöneticilerin bu konuyu önemsemesi ve iş doyumlarını artırmak için gerekli düzenlemeleri yapması önerilmektedir. Bu uygulamalara örnek olarak, maddi ve maddi olmayan çıkarlar verilebilir. Ücret, sosyal haklar, güvenlik gibi iş doyumunu etkileyen faktörlere önem verilmesi gerekmektedir.

İş doymu, güvenli bir ortamda daha yüksek olmaktadır. Koronavirüs sürecinde afet personeli, virüsün kendisine ya da ailesine bulaşma korkusu ile kendini güvende hissedememiştir ve afet yöneticilerinin güvenlik önlemlerini artırıcı koruyucu ekipmanların tedariklerine dikkat etmesi önerilmektedir. Evli ve çocuk sahibi olan kadınların diğer personele göre iş doyumları daha düşük bulunmuştur. Afet yöneticilerinin bu duruma dikkat ederek izinler konusunda daha yumuşak olması önerilmektedir.

Afet yöneticileri, personelinin iş motivasyonlarını ölçmesi önerilmektedir. Afet yöneticileri, afet personelinin ihtiyaçlarını karşılayacak içsel ya da dışsal motivasyon ödülleri ile ödüllendirilmelidir. Böylece personelin ihtiyaçlarının giderilmesiyle kurumlar koronavirüs sürecine benzer oluşabilecek pandemilere müdahale ederken hedeflerine ulaşacaklardır. Koronavirüs sürecindeki afet personelinin izin ve işten ayrılmaları belirli bir süreliğine durdurulmuştur. Bu durumlar personelin motivasyon düzeylerini etkilemiştir. Yöneticilerin bu durumları dikkate alarak personelinin ihtiyaçları dahilinde motivasyon kaynaklarını tatmin etmesi önerilmektedir.

Kaynaklar

Antalyalı, Ö. L., Bolat, Ö. (2017). Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017, Cilt:17, Yıl:17, Sayı: 1, 17: 83-114

Arıkan Aydın, Y. (2022). Afet Çalışanlarının Koronavirüs Sürecinde Motivasyonları ve Afet Yönetimi. *Disiplinlerarası Afet Risk Yönetimi Çalışmaları II*. (127-143). Ankara: Gazi Kitabevi.

Bal, H. (2001). Bilimsel Araştırma Yöntem ve Teknikleri. *Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi*, SDÜ Yayın No:20

Bekcan, S. (2015). *İletişim Becerileri, Motivasyon ve Sağlık Çalışanları*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cantürk, D., İrge, T.N. (2019) *Lider Davranışların Çalışanların Motivasyonlarına ve Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: İstanbul Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Sempozyum Tam Metin Kitabı. Düzenleyen: İstanbul Aydın Üniversitesi. İstanbul, 08 Mayıs 2019.

Çetin, A., Boyraz, M., Özer, S. (2019). Otel Çalışanların İş Motivasyonu ve Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşması: Denizli Şehir Otellerinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (2), 601-614.

Çiğşar, G., Akkuş, Y., Yıldırım, B.Z., Kıvrak, Y., Erdemir Öztürk, E. (2016). İki Farklı Kurumda Çalışan Bireylerde Tükenmişlik ve İş Doyumunun Belirlenmesi: Kars İli Örneği. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 8 (4), 244-255.

Erhan, T., Çarıkçı, İ. H., Alparslan, A. M. (2018). Akademisyenlerin Başarı Hedefleri Üzerinde Değerlerinin ve Motivasyon Kaynaklarının Rolü. The Role of Values and Motivation Sources on The Achievement Goals of Academicians. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Suleyman Demirel University Visionary Journal* 9(21),57-72.

Eroğlu, T., Özen, H. (2019). Okullardaki Psikolojik İklim ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Armağan Özel Sayısı, 83-106.

Eryılmaz, İ., Odabaşoğlu, Ş. (2018). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Temel Motivasyon Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *2 nd International EMI Entrepreneurship Kitabı*(ss193-194). Düzenleyen Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Social Sciences Congress, Cappadocia, 09-11 November 2018.

George, D., Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.

Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*. (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gündüz, B. (2019). *Çok Boyutlu Psiko-Eğitim Grup Çalışması ile Yapılan Sosyal Hizmet Müdahalesinin Hastane Personellerinin İş Stresi ve İş Motivasyonlarına Etkisinin İncelenmesi: Üsküdar Devlet Hastanesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, A., Uskun, D. D. E. (2012). Engellilere Yönelik Hizmet Veren Mesleklerde Tükenmişlik ve İş Doyumu. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7 (28), 19-35.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Akademi. (1.Baskı).

Kılıç, R., Çoban, M. (2015). Herzberg'in Motivasyon Teorisi ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi*. 13(1),365-380.

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

Köse, E. (2019). Çalışanların İş Tatmini Algıları ile İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 131-148.

Küçüközkcan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve Leadership and Motivation Theories: A Theoretical Framework. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1 (2), 86-115.

McClelland, D. C. (1961). *Achieving Society*. Simon and Schuster.

McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. CUP Archive.

Olafsen, A., Deci, E. (2020). Self-Determination Theory and Its Relation to Organizations. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.

Özkul, A., Alparlan, A. (2019). Yaşam Doyumunu Artıran Motivasyon Kaynağı: Düşünme-Anlama İhtiyacı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8 (4), 3272-3288.

Ryan, R., M. Deci, E. L. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science, Business Media.

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.

Ryan, R.M., Deci, E.L (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self- Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions, *Contemporary Educational Psychology*, Volume 61,101860,ISSN 0361- 476X

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2021). Human Autonomy in Social Psychology: A Self- Determination Theory Perspective. In P. A. M. Van Lange, E. T. Higgins, A. W. Kruglanski (Eds.), *Social Psychology: Handbook of Basic Principles* (pp. 106–123). The Guilford Press.

Şekercioğlu, G., Çivilidağ, A. (2017). Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143-156.

Taşdemir, İ. (2020). Afet Yönetimi ve Coğrafi Bilgi Sistemleri (Disaster Management and GIS). *Bilgi Merkezleri: Sağlık ve Afet Bilgi Yönetimi*.

Toksöz, S. (2021). Motivasyonun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir Uygulama. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18 (41), 3280-3301.

Tozlu, A., Kurtipek, R. (2015). Motivasyon Teorileri ve Kamu Çalışanlarının Bireysel Performans Değerlendirme Temelinde Teşvik Edilmesi. *Tisk Akademi*, 10(20), 270- 285.

Tunçez, M. (2007). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde Büroda Çalışan İnşaat Mühendisleri ve Mimarların Motivasyonu Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Tutar, Y. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 97-120.

Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. Relationships Between Burnout, Job Satisfaction and Life Satisfaction in Physicians. *J Clin Psy.*; 4(2): 113-118.

Yılmaz, E., Vermişli, S. (2016). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Meslekte Profesyonelleşmenin İş Doyumuna Etkisi/Effect of Professionalism on Job Satisfaction in Nurses Who Work in Intensive Care Units. *Researchgate.net* 4, 17-27.

Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., Deci, E. L. (1996). Motivational Predictors of Weight Loss and Weight-Loss Maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 115–126.