



Hidroterapi Çalışanlarının COVID-19 Algılarının İş Motivasyonlarına Etkisi

Benay YİĞİTBAŞI^a 

Gülseren YURCU^b 

^a Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi, Antalya /Türkiye. (benay.yigitbasi@hotmail.com)

^b Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, Antalya/Türkiye. (gulserenyurcu@akdeniz.edu.tr)

ÖZ

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:

22.10.2021

Kabul Tarihi:

15.12.2021

Anahtar Kelimeler

COVID-19

Hidroterapi

İş Motivasyonu

Makale Kategorisi: Araştırma

Makalesi

COVID-19 pandemisi ilk olarak Aralık 2019'da Çin'de ortaya çıkmıştır. COVID-19 sosyal mesafe önlemleri, belirsizlik, risk algısı, izolasyon gibi uygulamaları nedeniyle bireylerarası ilişkileri derinden etkilemiştir. Bu durum bireylerin strese, yalnızlığa, depresyona, zihinsel bozukluklara, sağlık tehlikelerine ve motivasyonlarının her alanda düşmesine neden olmaktadır. İş motivasyonu, ihtiyaçları karşılama veya belirlenen hedeflere ulaşmak için bireylerin harekete geçmesine neden olan istek olarak ifade edilmektedir. COVID-19'un ortaya çıkması ile yayılımı azaltmak için işyerlerinin kapatılması, bireylerarası mesafenin korunması, enfekte bireylerin izole edilmesi, evden çalışma gibi pek çok uygulama yapılmaktadır. Bu durum işletmeler için çalışan motivasyonu konusunda büyük bir zorluğa neden olmaktadır. COVID-19 kaygı düzeyinin, çalışan motivasyonunu olumsuz etkileyeceği ve ortaya çıkan olumsuz duygu düzeyinin etkisi ile çalışan performansının sürdürülmesinin zorlaşacağı belirtilmektedir. Öte yandan ise, COVID-19 farkındalığının oluşması ile iş motivasyonunu negatif etkileyecek duygulanımların daha az yaşanacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algılarının iş motivasyonlarına etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Antalya'da hidroterapi uygulaması yapılan SPA işletmeleri ve hidroterapi merkezlerinde çalışanlara anket uygulanmıştır. Veri toplamak için COVID-19 Algısı Ölçeği ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Anket formu ile elde edilen veriler SPSS istatistiksel veri analizi paket programı ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra parametrik testler t test ve ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Veri analizi sonucunda, hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonlarında yaşa, cinsiyete, eğitim durumlarına, medeni durumlarına göre farklılık oluşmazken, aynı kurumdaki çalışma yıllarına ve sektördeki çalışma yıllarına göre farklılık oluşmuştur. Elde edilen verilerin ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ABSTRACT

Article History

Received

22.10.2021

Accepted:

15.12.2021

Keywords

COVID-19

Hydrotherapy

Work Motivation

Article Type: Research Paper

The COVID-19 pandemic first emerged in China in December 2019. COVID-19 has deeply affected interpersonal relations due to its practices such as social distance measures, uncertainty, risk perception and isolation. This situation causes stress, loneliness, depression, mental disorders, health hazards and a decrease in motivation in all areas. Work motivation is expressed as the desire that causes individuals to take action to meet the needs or achieve the determined goals. With the emergence of COVID-19, many practices such as closure of workplaces, maintaining interpersonal distance, isolating infected individuals, working from home are carried out to reduce the spread. This situation causes a great challenge for businesses on how to maintain employee motivation. It is stated that the level of COVID-19 anxiety will negatively affect employee motivation and it will be difficult to maintain employee performance with the effect of the negative emotion level. On the other hand, it is thought that with the awareness of COVID-19, emotions that will negatively affect work motivation will be experienced less. The main purpose of this study is to reveal the effect of COVID-19 perceptions of hydrotherapy workers on their work motivation. For this purpose, a questionnaire was applied to the employees of SPA businesses and hydrotherapy centers in Antalya where hydrotherapy is applied. COVID-19 Perception Scale and Multidimensional Job Motivation Scale were used to collect data. The data obtained with the questionnaire form were analyzed and interpreted with the SPSS statistical data analysis package program. Parametric tests, t-test and ANOVA, correlation and regression analyzes were applied to the data. As a result of the data analysis, while there was no difference in the work motivations of hydrotherapy employees according to age, gender, educational status, marital status, there was a difference according to the working years in the same institution and the working years in the sector. It is thought that the data obtained will contribute to the relevant literature.

*Sorumlu Yazar/ Corresponding Author: Gülseren YURCU

E-Posta: gulserenyurcu@akdeniz.edu.tr

Önerilen Atıf/ Suggested Citation: Yiğitbaşı, B. ve Yurcu, G. (2021). Hidroterapi Çalışanlarının COVID-19 Algılarının İş Motivasyonlarına Etkisi *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8 (4), 437-460.

1. Giriş

COVID-19 virüsü Aralık 2019'da Çin'in Hubei Eyaleti, Wuhan şehrinde SARS-CoV-2 virüsüne bağlı olarak beklenmedik bir şekilde ortaya çıkmış ve tüm dünyayı etkisi altına alarak hızla yayılmıştır. Hayatı olumsuz etkilemeye başlamıştır (Üstün ve Özçiftçi, 2020). Virüsün küresel olarak ilan edilmesinden sonra, dünya nüfusunun %90'ından fazlası, uluslararası ve yurt içi seyahat yasakları da dahil olmak üzere birçok kısıtlama ile karşı karşıya kalmıştır. Sadece birkaç hafta içinde tahmin edilemeyecek olaylar oluşmuştur. Virüsün hızla yayılmasından dolayı Dünya Sağlık Örgütü tarafından bu durum pandemi olarak ilan edilmiştir. Virüsün yayılmasını engellemek amacıyla tüm ülkeler birçok önlemler almaya başlamıştır. Pandemi sürecinde tüm sektörler ciddi anlamda etkilenmiştir. Turizmle uğraşan destinasyonlar turistsiz destinasyonlara, şehir merkezleri boş şehir merkezlerine, plajlar boş plajlara dönüşmüştür. Birçok işyerleri kapanmış veya faaliyetini durdurmuştur. Tedarik zinciri de dolaylı olarak sonuçlarını hissetmiştir. COVID-19 insanların sağlığını etkileyen önemli bir solunum yolu hastalığı olarak bilinmektedir. Bu hastalığın belirtileri öksürük, ateş, boğaz ağrısı, yorgunluk ve nefes almada güçlük çekme olarak sıralanmaktadır. Hastalığın solunum yoluyla bir bireyden diğer bireye geçmesiyle hastalık, hızla tüm ülkeleri etkisi altına almıştır. Virüse yakalanma ve virüsün yayılmasını önlemek için devlet tarafından önlemler ortaya konmuştur. Bu önlemler ile sosyal ilişkilerde kişilerarası ve toplumlararası etkileşim azaltılmak istenmektedir (Singh ve Singh, 2020). Hidroterapi işletmelerinde uygulanan yöntemlerin pandeminin yayılma hızını arttırabilecek konumda olmaları dolayısıyla bu süreçte kapanmaları kararı alınmıştır. Ancak, otel işletmeleri bünyesinde olanlar ve kompleks merkezler konumundakiler havuzların kullanılmaması veya su dışında yapılabilecek uygulamalarla kısmi olarak kapanmıştır. COVID-19 pandemi sürecinde çalışanların geneli işlerini evden yürütmeye devam etmek zorunda kalmış ya da işlerinden bir müddet ayrılma kararı almışlardır. Bu dönemde bireylerde iş güvensizliği oluşmuş ve işsizlik artışı ortaya çıkmıştır. Bu da bireylerde hem ruhsal hem de fiziksel anlamda olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Çalışan bireylerde işyerinde sağlık riskleri gibi konularda endişeler oluşmaya başlamış ve bireylerde motivasyon düşüklüğü ortaya çıkmıştır (Godinic vd., 2020). COVID-19 pandemisi iş motivasyonunda önemli bir faktör haline gelmiştir. İş motivasyonu, davranışı yönlendirdiği ve sürdürdüğü için yönetimin temel işlevlerinden biridir. İş motivasyonunu anlamak işverenler açısından da önemli husustur. Çünkü çalışan bireylerde iş verimliliğini etkilemektedir. İş motivasyonu çalışan bireylerde ne kadar yüksek ise çalışanların örgüte duygusal ve psikolojik anlamda bağlılığı pozitif olarak artacaktır (Anitha,

2014). Hidroterapi çalışanları pandemide risk düzeyleri yüksek çalışanlar arasındadır. Bu noktalardan hareketle, araştırmanın amacı, COVID-19 algısının hidroterapi çalışanlarında gözlenme durumu, demografik değişkenlere göre farklılıkları ve hidroterapi çalışanlarında COVID-19 algısının iş motivasyonuna etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde çalışmanın giriş bölümünü takip eden ilgili literatür incelemesiyle başlayıp, ardından yöntem bölümünde, araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları, değişkenlerin ölçülmesi ve analizine ilişkin araştırma tasarımına ve literatür taraması çerçevesinde geliştirilen araştırma hipotezlerine yer verilmiştir. Sonrasında araştırma bulgularına değinilerek sonuç ve tartışma bölümü ile çalışma sonlandırılmıştır. İlgili literatürde bu araştırma kapsamında oluşturulan modelleme ve özellikle de hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonlarına yönelik bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bundan dolayı araştırma sonucunda, bu duruma yönelik veri elde edilecek, elde edilen bu verilerin ilgili literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Hidroterapi Hizmetleri

Suyun tedavi amaçlı kullanımı çok eski zamanlara uzanmaktadır. Yüzyıllardır sağlığın gelişmesinde, ağrının giderilmesi ve pek çok hastalığın tedavisinde insanlar tarafından su yaygın olarak kullanılmaktadır. Suyun sağlığa birçok yararı olduğu bilinmektedir. Su kullanımı hem insanın bir ihtiyacıdır hem de insanı iyi hissettiren bir yöntemdir. Hidroterapi suda yapılan egzersizleri kapsamaktadır. Hidroterapi, su anlamına gelen Yunanca “Hydro” kelimesinden ve şifa anlamına gelen “Therapia” kelimesinden türemiştir (Bahadorfar, 2014: 294). Hidroterapi, suyun farklı sıcaklıkta; sıvı, buz, buhar ve sıcak veya soğuk olarak kullanılması halidir (Karagülle, 2008). Hidroterapide terapötik etkilere ulaşmak için farklı su sıcaklıklarında su basıncı ve kaldırma kuvvetinin etkisiyle uyarılmış kan dolaşımı, hastalık semptomlarının tedavisinde ön plandadır. Suyun fiziksel özelliklerinden yararlanılarak kaslara ve eklemlere binen yük hafifletilir. Böylece hastalıkların ve ağrıların tedavisinde etkili bir yöntem olarak bilinmektedir. Suyun belli bir duyuya teması yoluyla bireyin vücuduna basınç sağlaması ve bu basıncın masaj yapıyormuş hissi vermesi yoluyla rahatlama ve iyi hissetme sağlanmaktadır. Hidroterapi uygulamaları bireylerdeki stres, bunalım halini tedavi ederken aynı zamanda bireylerin motivasyonunu yükseltmek ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla da önemlidir (Jonas ve Levin, 1999). Temel olarak suyun fiziksel özelliklerinin yardımı ile kan dolaşımının uyarılması ve belirli hastalıkların semptomatik tedavisi için faydalarını içeren çok çeşitli teknikleri ve yaklaşımları kapsamaktadır. Vücudun tamamının veya bir kısmının suya batırılmasını ve birçok ekipman türü ile egzersizleri yapmayı içermektedir. Hidroterapi,

farklı su sıcaklıklarında su basıncı ve kaldırma kuvvetinin etkisiyle birçok hastalığın tedavisinde etkili bir yöntemdir. Vücuda uygulanan farklı su sıcaklıkları vücut tarafından deri ve kastaki sinir uçları aracılığıyla algılanır, beyin ve omurilik tarafından kontrol edilen nöral “refleks etkiler” ile sonuçlanır. Kan damarlarındaki bu fiziksel değişiklikler, kan akış hızında ve kan akış hızıyla bağlantılı metabolik işlevlerde değişikliklere neden olmaktadır. Vücutta hangi değişikliklerin meydana geldiği, aldığı dış uyaranlara bağlıdır. Bunlar; suyun sıcak ya da soğuk olup olmadığı, basıncın hareketi ve gücüne göre değişmektedir.

2.2. Hidroterapinin Faydaları

Sıcak ve soğuk hidroterapinin insan vücudunda farklı etkileri vardır. Sıcak su vücuttaki kan akışını artırmak için kan damarlarını genişletir, kan akış seyrini sağlayıp cildin yüzeyine yönlendirir, cildin gözeneklerini açmak dahil olmak üzere vücudu serin tutmaya yardımcı olmaktadır. Ter bezlerini harekete geçirir ve kasları gevşetir. Kısa sürede bile uygulanan sıcak bir banyo, kan basıncını düşürmede etkilidir. Bu sinir sistemini sakinleştirmeye yardımcı olmaktadır. Sıcak su buharını solumak akciğerler üzerinde de faydalı bir etkiye sahiptir. Nemli, sıcak hava akciğerlerdeki küçük hava yollarının ve hava keselerinin genişlemesine neden olur. Akciğerlerdeki boşluk hacmi biraz arttığı için bireylerin daha kolay nefes almasına da yardımcı olmaktadır. Sıcak su hidroterapisinin vücuda birçok yararı mevcuttur (Bahadorfar, 2014):

- Enfeksiyon ve yaralanmayla mücadele edilir.
- Solunum yolu enfeksiyonlarını temizlemeye yardımcı olur.
- Romatizmalardan kaynaklanan ağrı ve iltihabı azaltır.
- Uyku bozukluğu ve stresi azaltır.
- Baş ağrısını önler.
- Şeker hastalarında kan şekerini kontrol etmeye yardımcı olur.
- Sinir, kas veya bağ dokusu hastalıkları olan hastalarda semptomları azaltır.
- Dolaşım problemlerini tedavi eder.

Soğuk su veya buz, özünde vücut üzerinde sıcak sudan zıt bir etkiye sahiptir. Soğuk su ve buz, vücudun ısıyı korumaya çalışmasına neden olur. Sonuç olarak, vücuttaki kan damarları daralır ve içlerinden akan kan miktarını azaltır. Kan akışı, eller ve kollardan vücudun merkezine ve iç organlara doğru ilerler. Cildin gözenekleri kapanır, ter bezleri kapanır, kaslar gerilir ve böbrek üstü bezi gibi organlar daha aktif hale gelir. Soğuk su, kişiyi daha uyanık kılar ve vücut soğuğa tepki olarak ısı oluşturmak ve kan basıncını yükseltmek için çalışan bu

sinir ağlarını harekete geçirirken kişinin daha az yorgun ve dinç hissetmesini sağlar. Bundan dolayı soğuk su hidroterapi, genellikle uykulu, halsiz veya zihinsel olarak yorgun hisseden hastaları canlandırmak, eller ve ayaklardan iç organlara giden kan akışını yönlendirerek iç organların fonksiyonlarını artırmak için kullanılır. Ayrıca kalp atış hızını yavaşlatır ve kan basıncında hafif yükselmelere neden olabilir. Azalmış kan akışının vücut üzerinde önemli etkileri vardır. Bu, yaralanma bölgesinde hücresel sıvı birikiminin önlenmesi ve ağrı sinirleri üzerinde sakinleştirici veya "uyuşma" etkisi yaratmasıdır. Soğuk su depresyonu hafifletir ve baş ağrısına iyi gelir. Varisli damarları tedavi eder. Kişinin tansiyonu düşükse de etkili bir yöntemdir. Sonuç olarak, soğuk su hidroterapi, özellikle kaslarda ve eklemlerde şişlik ve ağrıyı hafifletmek için sıklıkla kullanılır ve alternatif olarak sıcak su hidroterapiyle birlikte kullanıldığında, özellikle hareket kabiliyeti sınırlı kişilerde etkili olduğu kanıtlanmıştır (Bahadorfar, 2014: 299).

2.3. COVID-19 Algısı

Geçmişten günümüze birçok salgın hastalık ortaya çıkmıştır. Salgın hastalıkların tüm dünyayı etkisi altına almasının ortak adı pandemi olarak tanımlanmaktadır (Parıldar, 2020). Pandeminin en kötü yanı çok hızlı yayılarak ilerlemesidir. Son zamanlarda SARS-CoV-2 virüsüne bağlı olarak Aralık 2019'da Çin'in Hubei Eyaleti, Wuhan şehrinde COVID-19 virüsü ortaya çıkmıştır. Özellikle 20. ve 21. yüzyılın farklı dönemlerinde ve farklı şiddet düzeylerinde yaşanan salgın hastalıklar, insan ve toplum hayatında önemli değişikliklere neden olmuştur (Mills vd., 2004). Ölümcül bir güce sahip olan salgınlar, can kaybı olarak doğrudan etkisinin yanı sıra ciddi ekonomik durgunluk, sosyal ve politik çalkantılar, işsizlik, yoksulluk, gibi birçok sosyo-ekonomik soruna da yol açmıştır (Bharwani ve Mathews, 2012; Menon ve Goh, 2005). COVID-19'a yakalanma sonucunda ölüm oranının yüksek olmasından dolayı tehlikeli ve ciddiye alınması gereken bir hastalık olarak bilinmektedir. SARS-CoV-2 virüsünün neden olduğu COVID-19 hastalığı, sadece birkaç ayda tüm dünyayı değiştirerek uzun süreli olumsuz etkiler bırakmıştır (Yıldırım, 2021). Virüse sahip kişiyle temasta havadaki damlacıkların solunması yolu ile yayıldığı bilinmektedir. Kişi konuşurken, hapşırırken veya öksürürken diğer kişiye geçmektedir (Budak ve Korkmaz, 2020; Üstün ve Özçiftçi, 2020). COVID-19 virüsü başlangıçta hafif semptomlar göstermekte, daha sonra etkisi giderek artmaktadır. Bazı bireyler bunu bir grip gibi kolayca atlatırken bazı bireyler ise hastalığı ağır olarak geçirmektedir. COVID-19 hastalığından ciddi şekilde etkilenen daha fazla insan vardır. Bu hastalık dünya genelinde birçok insanın hayatını kaybetmesine sebep olmuştur (Singh ve Singh, 2020). Devletler tarafından yayılmanın önüne geçilmesi için bazı

önlemler ortaya konmuştur. Bu önlemler, sosyal izolasyon, karantina, sosyal mesafe gibi kurallardır. Herkesin maske kullanımı zorunlu hale getirilmiştir. Kişiler arasında iletişimde en az bir buçuk metre mesafe kuralı ile virüsün yayılmasını önlenmeye çalışılmıştır (Üstün ve Özçiftçi, 2020). Ayrıca hastalığın bulaşma riskini önlemek açısından hijyen çok önemli bir unsurdur. Ellerin sürekli dezenfekte edilmesi gereklidir (Budak ve Korkmaz, 2020). Bireyler normal hayatlarında boş zamanlarını değerlendirmek için çeşitli sosyal aktivitelere katılmaktadır. Pandemi süresince bu sosyal aktiviteler sınırlı hale gelmiş ve pandeminin giderek yaygınlaşması ile belirli bir süre yasaklanmıştır (Polizzi, 2020). Pandemi süresince birçok sektör ciddi anlamda olumsuz etkilenmiştir. Bu dönemde çoğu işyeri faaliyetini devam ettirmeme kararı almıştır (Öcalan ve Üzar- Özçetin, 2020). COVID-19 salgınının sosyo-ekonomik etkileri, konaklama endüstrisinin COVID-19 salgınının hem arz hem de talep tarafındaki etkileriyle en çok etkilenen sektör olduğunu ve bu sektördeki işçilerin potansiyel olarak yıkıcı zorluklarla karşı karşıya geldiği görülmüştür (Martin vd., 2020). Bu dönemde insanları evden çalışmaya zorlanmış ve kalabalık toplantılardan uzak durmaya özen gösterilmiştir. Bireyler sosyal ilişkilerinden uzak kalmış ve akrabalarıyla uzaktan iletişim kurmaya başlamıştır. Böylece sosyal ilişkilerde kişilerarası ve toplumlararası etkileşim azaltılmak istenmektedir (Singh ve Singh, 2020). Bu durumda teknolojinin sunduğu imkânın var olması hayatı kolaylaştırmak için devreye girmiştir. İnternet sayesinde uzaktan tüm işler mümkün olabildiğince yürütülmeye çalışılmıştır (Kurnaz ve Serçemeli, 2020:264). Kapalı alanlar virüsün hızla yayılmasında etkili olan bir unsurdur. Bundan dolayı dünya genelinde okullar, üniversiteler, eğlence mekanları, restoranlar, kafeler, sağlık merkezleri gibi birçok yer kapatılmıştır. İnsanların toplum genelinde bulaşmayla ilgili davranışlarını değiştirmek, salgının gidişatını değiştirmek için önemli olmaya devam etmektedir. Michie ve diğerleri (2020) yaygın olarak kabul edilen davranış değişikliği ilkelerinden yararlanmak ve COVID-19'un toplumda bulaşmasını azaltmak için aşağıdaki tavsiyelerde bulunmuştur:

- Bulaşma sürecinin zihinsel bir modeli şeklinde açık bir gerekçe sunarak insanları COVID-19'u önleyici davranışı benimsemeye motive etmek,
- İnsanların öz kimliklerini hedefleyen kampanyalar aracılığıyla ve insanların birbirlerine geri bildirimde bulunmalarını sağlayarak önleyici davranışları teşvik eden sosyal kuralları oluşturmak.
- Sağlık uyarılarını koruyucu eylem için somut tavsiyelerle birleştirerek doğru duygu düzeyini ve türünü yaratmak.

- Riskli davranışların nasıl daha etkili olanlarla değiştirilebileceğine dair tavsiyelerde bulunmak.

COVID-19 pandemisi bireylerde hem ruhsal hem de fiziksel anlamda olumsuzları beraberinde getirmiştir. Dünya Sağlık Örgütü hastalığın sağlık boyutunun yanı sıra ruh sağlığı açısından da olumsuz etkisinin olduğunu açıklamıştır. Bundan dolayı, bireylerin ruh sağlığını korumak için bazı önlemlere değinmiştir (WHO,2019):

- Korku duygusu yaratan haberleri okumaktan ve dinlemekten kaçınmak.
- Herkesin kendisini, yakınlarını ve sevdiklerini korumak için ilgili kaynaklardan ilgili bilgileri alması gerektiği.
- Sosyal medyadan ve endişenizi ve korkunuzu tetikleyen şeylerden uzaklaşmak.

Pandemi salgını sırasında, nüfusun psikolojik tepkileri hem hastalığın yayılmasının şekillenmesinde hem de salgın sırasında ve sonrasında duygusal sıkıntı ve sosyal düzensizliğin ortaya çıkmasında kritik bir rol oynamaktadır. Zihinsel sağlık sorunları olmayan kişilerde COVID-19 sonrası stres bozukluğu, kaygı ve depresif belirtilerde önemli bir artış görülmüştür. İnsanların COVID-19 döneminde korkuya ve belirsizliğe tahammülsüzlüğe tepkileri sonucu olumsuz ruhsal problemlere yol açmıştır Toplu karantina durumunda, sosyal izolasyon ile yaşamak ve sıkıntıya tahammül edememek insanlarda kaygıyı arttırmıştır (Cullen vd., 2020; Rubin ve Wessely, 2020). COVID-19 algısının salgın sırasında bireylerde ruh sağlığını negatif şekilde etkilediği gözler önüne serilmiştir. Bu durumlar birçok araştırmanın konusu olmuştur. COVID-19 algısı karşısında, bireyin devam eden stresle başa çıkması ve psikolojik sıkıntıyı minimumda tutmayı başarması gerekmektedir (Chen ve Bonanno, 2020).

2.4. İş Motivasyonu

Motivasyon davranışı uyandırır, yönlendirir ve sürdürür. Motivasyonu anlamak, yöneticiler ve sorumlu olanlar için çok önemlidir. İnsanlar bir görevi yapmak istediklerinde ve yapabildiklerinde performans ortaya çıkmaktadır. Performans, motivasyon ve yeteneğin bir işlevidir. Eğer biri eksikse, performans gerçekleşmeyecektir. Motivasyonda iki tür teori vardır. Bunlar, içerik (kapsam) teorileri ve süreç teorileridir. İçerik teorileri bireylerde içsel olan şeylere odaklanır. Bireylerin davranışlarını yönlendirmekte ve harekete geçirmektedir. Yani içerik teorileri, ihtiyaçların davranışları nasıl ortaya çıkardığına odaklanırlar. İçerik (kapsam) teorileri genel olarak, Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, McClelland Başarı Teorisi, Alderfer ERG Teorisi ve Herzberg Çift Faktör (Motivasyon-Hijyen) Teorisi teorilerini

İçermektedir. Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi, Alderfer'in ERG teorisi, Herzberg'in Twofactor teorisi, McClelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar teorisi, insan davranışının hayatta kalma, güvenlik, sosyal, saygı, büyüme, başarı ve güç ihtiyaçları gibi kişisel ihtiyaçları karşılama arzusu tarafından yönlendirildiğini açıklar. Süreç teorileri ise davranışların neden başlatıldığını açıklamaya çalışmaktadır. Bu teoride, bireylerin hangi amaçlarla ve nasıl motive edildiklerini araştırmaya odaklanmaktadır. Süreç teorileri Pekiştirme Teorisi, Beklenti Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Amaç teorisidir. Süreç teorileri daha çok bilişsel süreçleriyle ilgilenmektedir. Ayrıca iş motivasyonu gereğince çalışanların bilinçli seçimlerine odaklanmaktadır (Patterson, 2010: 58). İş motivasyonu, davranışı yönlendirdiği ve sürdürdüğü için yönetimin temel işlevlerinden biridir. İş motivasyonunu anlamak işverenler açısından çalışanları yönlendirmede önemli bir husustur. Çünkü çalışanın iş verimliliğini ve motivasyonunu etkilemektedir. İnsanlar içsel ve dışsal faktörlerle motive edilebilmektedir. İçsel motivasyon, kişinin içindeki bir kaynaktan ortaya çıkarken, dışsal motivasyon ise kişinin dışındaki bir kaynaktan oluşmaktadır. İçsel hedefler zevk, amaç, gurur, ilgi, bilgi ve öz-değerdir; dışsal hedefler ise para, ödüller ve ceza olarak ayrılmaktadır. Organizasyonlarda iş motivasyonu politikası esastır. Çalışanlar memnunsunsa ve kuruluşun katkılarına değer verdiğini hissederse, daha iyi çalışacaklardır. Çalışanlar, kuruluşun çabalarını değerlendirmediklerini ve takdir edilmediklerini hissederse, iş performanslarının verimliliği düşecektir (Tovmasyan ve Minasyan, 2020). Çalışan motivasyonunun sağlanması, belirtilen organizasyonel hedeflerin üzerinde ve ötesinde çaba sarf ettikleri alışılmadık hedeflere ulaşmanın bir yoludur. İş motivasyonu, çalışanların örgüte duygusal veya psikolojik olarak ne ölçüde bağlı oldukları olarak tanımlanmaktadır (Anitha, 2014). Organizasyonel hedeflere ulaşmada, çalışanlar en etkili kaynak olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar, organizasyonel sermayeyi verimli kullanma ve organizasyonun üretkenliğini ve karlılığını artırma eğilimindedir. Kuruluşun stratejik hedeflerine ulaşmak için nitelikli ve yetenekli işgücüne ihtiyaç vardır. Bu varlığın avantajlı bir şekilde kullanılması için, liderlerin tarzı, çalışan motivasyonunu arttırmada en önemli belirleyici olarak kabul edilir. Çalışanlara iyi bir liderlik tarzıyla davranılırsa motivasyonu, performansı ve üretkenliği artmalıdır (Fiaz vd., 2017). Liderlik, bir bireyin organizasyon hedeflerine ulaşmak için başkalarını motive ettiği veya etkilediği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Kesting vd., 2016). Kendini adanmış iş gücü, kuruluşların istenen hedeflere ulaşması için önemli bir başarı faktörüdür. Bu yüzden liderlerin çalışanların iş motivasyonlarını arttırmada büyük göreve sahiptir. Her kuruluş, teknolojik ilerleme veya başka herhangi bir faktör nedeniyle değişen iş ve işyeri ortamıyla ilgili birçok zorlukla karşı karşıyadır. Bu hızlı değişim, organizasyonel hedeflere ulaşmak ve uzun vadeli karlılık için

yetkin, verimli, becerikli, esnek ve bilgili iş gücü gerektirir. Çalışanlarda bu tür beceri ve yetkinlikleri geliştirmek için motivasyonun hayati bir rolü vardır (Zahra vd., 2014). İnsanları neyin motive ettiğini anlamak için içsel ve dışsal motivasyonu araştırmak gerekir. İçsel motivasyon, bireyin içindeki bir kaynaktan gelirken, dışsal motivasyon bireyin dışındaki başka bir kaynaktan gelmektedir (Quinn, 2010: 54). İçsel motivasyon kişisel zevk, ilgi ile canlandırılırken, dışsal motivasyon pekiştirme olasılıkları tarafından yönetilir ve genellikle çalışanları ikna etmek için kullanılır. Bir organizasyonun performans kültürü, bir organizasyonun çalışanın iş motivasyonundan etkilenir. Bir çalışanın motivasyonunun içsel mi yoksa dışsal mı olduğunu belirlemek, kuruluşların performanslarını pozitif etkileyecektir (Boylan ve Turner, 2017).

3. Yöntem

Araştırmanın amacı, hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algılarının iş motivasyonlarına etkisinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın uygulama alanı olarak Antalya’da hidroterapi uygulaması yapılan SPA işletmeleri ve hidroterapi merkezlerinden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiştir. Çalışmada araştırma grubunun büyük ve dağınık olması nedeniyle nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 213 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada oluşturulan soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, dokuz soru içeren demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, gelir durumu, aynı kurumda çalışma süresi, sektördeki deneyim süresi, COVID-19 pandemi süresince çalışma, COVID-19 pandemi süresince kısa çalışma ödeneğinden faydalanma) yönelik, ikinci bölümde COVID-19 Algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 15 ifade ve 4 boyuttan (tehlikelilik, bulaşıcılık, koranavirüs önlemleri, koranavirüse yönelik ilgi) oluşmaktadır. Katılımcıların ifadeleri 5’li Likert tipi ölçek 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında cevaplamaları istenmiştir. Üçüncü bölümde ise iş motivasyonu ile alakalı ifadeler yer almaktadır. Gagné, Forest, Gibert, Aubé, Morin ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) 7’li Likert tipinden oluşup 19 ifade ve 6 boyutu (motive olmama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, içe yansıtılan düzenleme) kapsamaktadır. Maddelere ilişkin verilen yanıtlar 1 (Hiç Uygun Değil) ile 7 (Tamamen Uygun) arasında yapılmaktadır. Araştırma için gerekli veriler 2021 yılı içerisinde toplanmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testler tercih edilmiştir. Anket formu ile elde edilen veriler SPSS istatistiksel veri analizi paket programı ile analiz edilmiş ve

yorumlanmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra parametrik testler t test ve ANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Araştırma Hipotezleri

Hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algılarının iş motivasyonlarına etkisini ortaya koymak için nicel araştırma yöntemi seçilmiştir. Araştırmanın modeli bir bütün olarak Şekil 1’de görülmektedir. Araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H₁: Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.

H₂: Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.

H₃: Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile eğitim durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.

H₄: Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.

H₅: Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile gelir durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.

H₆: Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile aynı kurumdaki çalışma yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.

H₇: Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile sektördeki çalışma yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.

H₈: Hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algısı ve iş motivasyonu arasında pozitif bir ilişki vardır.

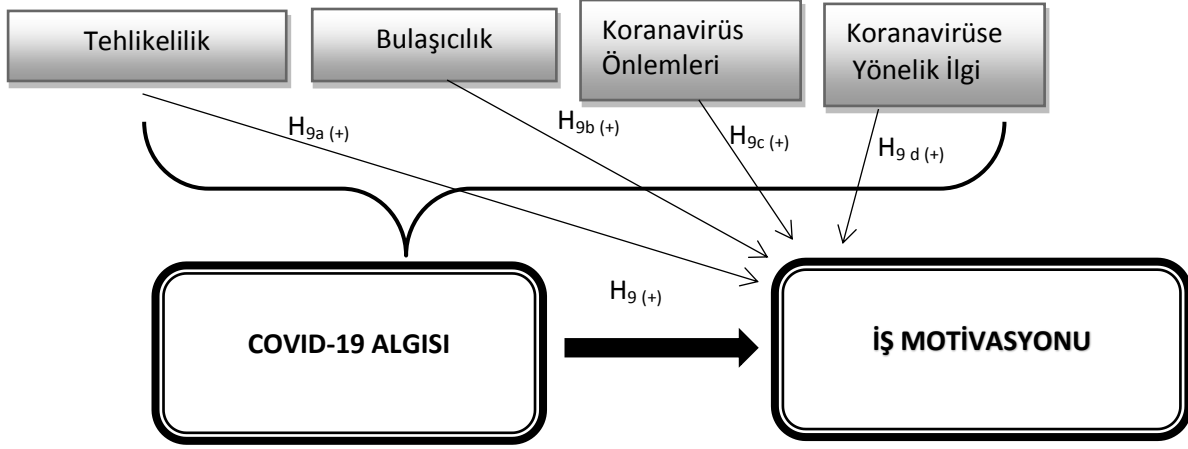
H₉: Hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algısı ve boyutları iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.

H_{9a}: Tehlikelilik algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.

H_{9b}: Bulaşıcılık algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.

H_{9c}: Koronavirüs önlemleri algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.

H_{9d}: Koronavirüse yönelik ilgi algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4. Bulgular

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizinde Alfa (α) modeli (Cronbach Alpha Coefficient) kullanılmıştır. Hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algısının iş motivasyonuna etkisi belirlemek için kullanılan COVID-19 Algısı ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,697, İş Motivasyonu ölçeğinin 0,690 ve kullanılan ölçeklerin genel geçerlilik ve güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0,747 olarak bulunmuştur. Bu Cronbach Alpha değerleri araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.2. COVID-19 Algısı Faktör Analizi ve Ölçek Geçerliliği

COVID-19 algısı ölçeği yapı geçerliliğinin sınanabilmesi için faktör analizi uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirleyebilmek için Barlett Sphericity testi yapılmıştır. COVID-19 ölçeğinin KMO değeri 0,829, Barlett Sphericity testi sonuçları da anlamlıdır. Faktör analizi ve varimax döndürme işlemi yapıldıktan sonra COVID-19 algısı ölçeğinin öz değeri (eigenvalue) birden büyük dört boyut belirlenmiş ve dört boyut toplam varyansın %77,553'ünü açıklamaktadır. Aşağıdaki tabloda COVID-19 algısının hangi faktörler altında toplandığı gösterilmektedir.

Tablo 1. COVID-19 Algısı Faktör Analizi

Değişkenler	İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Geçerlilikleri	Faktör Varyansı
Koronavirüs Önlemleri	8.Kişisel temizliğe dikkat etmek koronavirüsten korunmak için önemlidir.	,721	,84	23,538
	9.Maske ve eldiven kullanmak koronavirüsten korunmak için önemlidir.	,864		
	10.Kolonya- Dezenfektan koronavirüsten korunmak için önemlidir.	,809		
	11.Beslenmeye dikkat etmek koronavirüsten korunmak için önemlidir.	,796		
	12.Salgını durdurmak için herkesin ellerini sıkça yıkaması koronavirüsten korunmak için önemlidir korunmak için önemlidir.	,803		
Tehlikelilik	1.Bu hastalık söylendiği kadar tehlikeli değil.	,839	,71	20,007
	2.Medya koronavirüs salgını abartıyor.	,865		
	3.Sağlık çalışanları (uzmanlar) koronavirüs salgını abartıyor.	,863		
Koronavirüse Yönelik İlgi	13.Koronavirüsle ilgili çıkan haberleri (tv, gazete, sosyal medya vb.) sürekli takip ederim.	,932	,74	18,950
	14.Koronavirüsle ilgili sürekli bilgi alışverişinde bulunurum.	,925		
	15.Koronavirüsle ilgili paylaşılan istatistikleri takip ederim.	,930		
Bulaşıcılık	4.Koronavirüs herkese bulaşabilir.	,615	,58	15,058
	5.Kolay bulaşan bir hastalıktır.	,654		
	6.Koronavirüsün kadınlara ve erkeklere bulaşma olasılığı eşittir.	,773		

	7.Koronavirüs 65 yaş üstü insanları daha çok etkilemektedir.	,773		
KMO: 0,829 P: ,000 (Barlett's Test)			Toplam Varyans: 77,553	

4.3. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırma verilerine göre katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin veriler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Bireylerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Değişkenler		f	%	Değişkenler		f	%
Yaş	29 yaş ve altı	76	35,7	Eğitim Durumu	Lise	94	44,1
	30-39	74	34,7		Ön Lisans	44	20,7
	40 yaş ve üstü	63	29,6		Lisans ve Lisansüstü	75	35,2
Cinsiyet	Kadın	114	53,5	Medeni Durum	Bekar	101	47,4
	Erkek	99	46,5		Evli	112	52,6
Gelir Durumu	3000 TL altı	95	44,6	Kurumda Çalışma Süresi	1-3 yıl arası	69	35,4
	3000 TL ve üstü	118	55,4		4-6 yıl arası	87	40,8
					6 yıldan fazla	57	26,8
Sektördeki Deneyim Süresi	1- 3 yıl arası	76	35,7	Pandemi Sürecinde Çalışma	Evet	82	38,5
	4-6 yıl arası	74	34,7		Hayır	131	61,5
	6 yıldan fazla	63	29,6	Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanma	Evet	115	54,0
					Hayır	98	46,2
Toplam		213	100	Toplam		213	100

Tablo incelendiğinde, hidroterapi çalışanlarının %35,7'si 29 yaş ve altı, %34,7'si 30-39, %29,6'sı 40 yaş ve üstü yaş aralığındadır. %53,5'i kadın, %46,5'i erkektir. %44,1'i lise, %35,2'si lisans ve lisansüstü, %20,7'si ön lisans mezunudur. %52,6'sı evli, %47,4'ü bekardır. %55,4'ü 3000 TL ve üstü, %44,6'si 3000 TL ve altı gelire sahiptir. %40,8'i 4-6 yıl arası, %35,4'ü 1-3 yıl arası, %26,8'i 6 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. %35,7'si 1-3 yıl arası, %34,7'si 4-6 yıl arası, 29,6'sı 6 yıldan fazla süredir deneyime sahiptir. Pandemi süresince çalışmama oranı %61,5 iken çalışma oranı %38,5'dir. Pandemi süresince kısa çalışma ödeneğinden faydalanma oranı %54 iken faydalanmama oranı %46 olarak saptanmıştır.

4.4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. İş Motivasyonlarının Cinsiyete Göre Farkı

	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	t	p
Kadın	114	4,5402	,63298	-,969	,334
Erkek	99	4,6337	,77487		

Tablo incelendiğinde, hidroterapi çalışan katılımcıların kadın ($X = 4,5402$) ve erkeklerin ($X = 4,6337$) iş motivasyonları ortalamasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetleri ile iş motivasyonları arasındaki anlamlılık için yapılan t-testine göre katılımcıların iş motivasyonlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır. ($t = -,969$, $p > 0,05$). Bu durumda, H_2 : “Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.” hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 4. İş Motivasyonlarının Medeni Duruma Göre Farkı

	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	t	p
Evli	101	4,4878	,65110	-1,904	,058
Bekar	112	4,6701	,73779		

Tablo incelendiğinde, hidroterapi çalışan katılımcıların evli ($X = 4,4878$) ve bekarların ($X = 4,6701$) iş motivasyonları ortalamasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumu ile iş motivasyonları arasındaki anlamlılık için yapılan t-testine göre katılımcıların iş motivasyonlarının medeni duruma göre farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır. ($t = -1,904$, $p > 0,05$). Bu durumda, H_4 : “Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.” hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 5. İş Motivasyonlarının Gelir Duruma Göre Farkı

	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	t	p
3000 TL altı	95	4,5673	,67012	-304	,762
3000 TL ve üstü	118	4,5968	,72984		

Tablo incelendiğinde, hidroterapi çalışan katılımcıların iş motivasyonlarının gelir durumlarına göre 3000 TL altı ($X = 4,5673$) ve 3000 TL ve üstü ($X = 4,5968$) ortalamasında olduğu görülmektedir. Bu durumda, H_5 : “Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonları ile gelir durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır.” hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 6. İş Motivasyonlarında Yaş, Eğitim, Kurumda Çalışma Süresi, Sektördeki Deneyim Süresine Göre Farkı

Demografik Değişkenler		Kareler Toplamı	f	Kare Ortalaması		
Yaş	Gruplar Arası	1,909		,477	967	427
	Gruplar İçi	102,671	08	,494		
	Toplam	104,580	12			
Eğitim Durumu	Gruplar Arası	927		,232	465	761
	Gruplar İçi	103,653	08	,498		
	Toplam	104,580	12			
Kurumda Çalışma Süresi	Gruplar Arası	8,043		2,011	,332	02
	Gruplar İçi	96,537	08	,464		
	Toplam	104,580	12			
Sektördeki Deneyim Süresi	Gruplar Arası	8,165		2,041	,404	02
	Gruplar İçi	96,415	08	,464		
	Toplam	104,580	12			

Tablo incelendiğinde, hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonlarının yaşlara göre farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır ($F(4;208)=,967, p>0,05$). Bu durumda, H_1 hipotezi

desteklenmemektedir. Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonlarının eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır ($F(4;208)=,465, p>0,05$). Bu durumda, H_3 hipotezi desteklenmemektedir. Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonlarının aynı kurumdaki çalışma yıllarına göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır ($f(4;208)= 4,332, p<0,05$). Bu durumda, H_6 hipotezi desteklenmektedir. Hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonlarının sektördeki çalışma yıllarına göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır ($f(4;208)= 4,404, p<0,05$). Bu durumda, H_7 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 7. COVID-19 Algısı ile İş Motivasyonu İlişkisi

	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	1	2
1. COVID-19 Algısı	213	3,6044	,47085	1	
2. İş Motivasyonu	213	4,5836	,70235	,317** ,000	1

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algısı ile iş motivasyonları arasındaki ilişki gösterilmektedir. Tabloya göre, hidroterapi çalışanı katılımcıların, COVID-19 algısı ortalaması ($\bar{x} = 3,6044$) ve iş motivasyonu ortalaması ($\bar{x} = 4,5836$) olarak tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı tekniği ile incelenmiştir. COVID-19 algısı ile iş motivasyonu arasında ($r= 0,317, p>.05$) pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu durumda; H_8 : “COVID-19 algısı ve iş motivasyonu arasında pozitif bir ilişki vardır.” hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 8. COVID-19 Algısı ve Boyutlarının İş Motivasyonuna Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		t	F	R ²
		β	S. hata			
İş Motivasyonu	Sabit Değer	2,346	,459	5,110	6,850	0,116
	Koronavirüs Önlemleri	,220	,082	2,680		
	Tehlikelilik	,166	,051	3,240		
	Koronavirüse Yönelik İlgi	,048	,037	1,313		
	Bulaşıcılık	,188	,070	2,686		

Tablo incelendiğinde, tablodaki F değeri (6,850), modelimizin bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğunu göstermektedir (Sig.=,000). Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin ayrı ayrı (%5 anlamlılık düzeyinde) anlamlı olduğu görülmektedir. İş motivasyonunu etkileyen COVID-19 algısı boyutları iş motivasyonunu %11 oranında açıklamaktadır. ($R^2=0,116$). COVID-19 algısı boyutları genel olarak iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir. Bu durumda; H₉: “COVID-19 algısı boyutları iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.” hipotezi desteklenmektedir. İş motivasyonunu etkileyen COVID-19 boyutlarından koronavirüs önlemleri β değeri (,220), tehlikeliliğin (,166), koronavirüse yönelik ilginin (,048), bulaşıcılığın (,188)’dir. β değeri (,220) itibarıyla koronavirüs önlemleri iş motivasyonunu en çok pozitif etkileyen boyuttur. Bu durumda, H_{9a}: “Tehlikelilik algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.”, H_{9b}: “Bulaşıcılık algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.”, H_{9c}: “Koronavirüs önlemleri algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.”, H_{9d}: “Koronavirüse yönelik ilgi algısı iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.” hipotezleri desteklenmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

COVID-19 pandemisi bireylerin olağan yaşamını tamamıyla değiştirmiştir. COVID-19 salgınının neden olduğu kriz, bireylerin yaşamının hemen hemen her alanında uzun süreli etkiler bırakarak tüm dünyayı derinden sarsmıştır. Pek çok ülkedeki sağlık sistemleri, salgınla başa çıkmak için kırılma noktasına gelmiştir. Şu anda, COVID-19 durumunun ne kadar süre devam edeceği, dünya çapında enfekte olacak bireylerin sayısı veya bireylerin hayatlarının ne

kadar kesintiye uğrayacağı konusunda kesin bir tahmin yoktur. Önceki salgınlar gibi kamu güvenliğini çevreleyen öngörülemeyen sonuçlar ve belirsizliğin yanı sıra COVID-19 (özellikle sosyal medyada) hakkındaki yanlış bilgiler, insanlarda depresyon, anksiyete ve travmatik stres dahil olmak üzere bireylerin ruh sağlığını sıklıkla etkilemektedir (Mamun vd., 2020). Bu salgın sonucu insanlarda önceden var olan tüm ruh sağlığı sorunu oranlarının COVID-19 sırasında yaygın olarak arttığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca karantinanın birçok farklı yoldan insanlarda psikiyatrik vaka oranını artıran stresli bir durum olduğu sonucu oluşmuştur (Chatterjee vd., 2020). Virüsün bireylerde ruhsal ve fiziksel açıdan olumsuz etkileri görülmektedir. Genel olarak bulaşıcı hastalık salgınında kişilerin psikolojik tepkileri hem hastalığın yayılmasında hem de salgın sırasında ve sonrasında kişide duygusal sıkıntılar ortaya çıkmasında etkilidir (Cullen vd., 2020). COVID-19 iki şekilde sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Birincisi doğrudan virüsün neden olduğu fiziksel sağlık sorunları; diğeri ise salgınla ilişkili insanda gerçekleşen panik ve korku gibi ruh sağlığı sorunlarıdır (Aşkın vd., 2019). Dünya genelinde bireylerde depresyon, ruhsal bozukluklar, stres, mutsuzluk, panik, kaygı ve ölüm korkusu giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Yaşanan bu olumsuz etkiler bireyleri yalnızlığa sürüklemekte, insanlarda psikolojik sıkıntılar yaratmakta ve motivasyon düşüklüğüne neden olmuştur. (Singh ve Singh, 2020; Üstün ve Özçiftçi, 2020). İş motivasyonu, ihtiyaçları karşılama veya belirlenen hedeflere ulaşmak için bireylerin harekete geçmesine neden olan istek olarak ifade edilmektedir. Bundan dolayı organizasyonlarda motivasyon politikası uygulamak önemli ve esas bir konudur. Çalışanlar çalıştığı organizasyondan memnunsa ve organizasyonun katkılarına değer verdiğini hissederse, daha iyi motive olacaktır. Çalışanların iş motivasyonlarında ise yaşa, cinsiyete, eğitim durumlarına, medeni durumlarına göre farklılık oluşmazken, aynı kurumdaki çalışma yıllarına ve sektördeki çalışma yıllarına göre farklılık oluşmuştur. Hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algısının iş motivasyonuna etkisi belirlemek için kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyi 0,747 (güvenilir) olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda birden büyük dört boyut oluşmuştur. Bu dört boyut toplam varyansın %77,553'ünü açıklamıştır. Araştırma sonuçları doğrultusunda COVID-19 algısı ile iş motivasyonu arasında pozitif ilişki vardır. COVID-19 algısının boyutlarından tehlikelilik algısı, bulaşıcılık algısı, koronavirüs önlemleri, koronavirüse yönelik ilgi ve bulaşıcılık değişkenleri iş motivasyonunu pozitif anlamla etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Nuur ve diğerleri (2021) Jakarta'da COVID-19 pandemi sırasında yaptıkları araştırmaya göre, iş motivasyonun çalışan performansını olumlu etkilediği ve çalışanlar motive olduklarında ve işlerinden memnun olduklarında daha iyi performans göstereceklerine değinmişlerdir. Wolor ve diğerlerinin (2020) COVID-19 pandemisi sırasında

çalışan motivasyonunun nasıl korunmasına yönelik çalışmada, COVID-19 pandemi sırasında çalışan güvenliğine dikkat edilmesi hususuna değinmişler ve pandemi döneminde işletmeler çalışanın iş motivasyonunu korumak için evden çalışma ve vardiyalı çalışma yaklaşımını destekleyerek iş motivasyon düzeyinin artacağını savunmuşlardır. Sembiring ve diğerleri (2020) Endonezya’da COVID-19 sırasında bankacılık çalışanı performansını ve motivasyonunu ölçmek amacıyla yaptıkları araştırmaya göre, COVID-19 pandemisi sırasında birçok çalışanın iş motivasyonunun düştüğünü ortaya koymuşlardır. Sönmez (2020) Cizre’de hizmet sektöründe COVID-19 kaygısının iş gören performansı ve motivasyonu üzerine yaptığı araştırmaya göre, COVID-19 pandemisinin çalışanlarda kaygı durumunu oluşturduğu ve bu kaygının çalışan motivasyonu ve performansını negatif etkilediğini açıklamışlardır. Bu araştırma sonucu elde edilen bulgular ilgili olarak literatürü destekler nitelikte COVID-19’a yönelik tedbirlerin alındığı ve farkındalığın yükseltildiği iş ortamlarında çalışan motivasyonunun olumsuz etkilenmediği doğrultusundadır.

Bu çalışma kapsamında hidroterapi çalışanlarının COVID-19 algıları iş motivasyonlarına pozitif yönde etkilidir. Çalışanın verimliliğini ve etkinliğini düşürmemektedir. COVID-19 pandemi döneminde çalışanların günlük ihtiyaçlarını karşılamaya devam etmeleri iş motivasyonu attırmada önemli bir adımdır. COVID-19 pandemisi çalışanları açısından tehlike yaratsa bile çalışanların iş motivasyonlarını korumaları önemlidir. COVID-19 pandemi sırasında çalışanların güvenliğine dikkat edilmesi gereklidir. İşletmeler bu konuda faaliyetlerini sürdürürken çalışanların özellikle sağlık temelli güvenliklerini destekleyecek politikalar oluşturmalarıdır. Gerekli önlemlerin veya bulaşılabilirliğin önüne geçilmesi için COVID-19 bilincinin artırılması gereklidir. Dolayısıyla işyeri önlemleri konusunda oryantasyonun sağlanması önemli bir adımdır. Hidroterapi çalışanları COVID-19’u algılar, bu yönde gerekli önlemler alındığı takdirde; hidroterapi çalışanları COVID-19 algısının farkında olacak, endişe etmeden ve kaygı göstermeden çalışmaya devam edeceklerdir. Böylece hidroterapi çalışanlarının kendilerini iyi hissetmeleri sağlanacak ve iş motivasyonlarını arttırıcı özelliği ortaya çıkmış olacaktır. Daha sonraki araştırmalarda hidroterapi çalışanlarının iş motivasyonlarını etkilemesi muhtemel faktörler nitel çalışmalarla derinlemesine incelenebilir. Nicel araştırmalarla elde edilen bulgular farklı bölge ve işletmelerde tekrarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Aşkın, R., Bozkurt, Y., ve Zeybek, Z. (2019). COVID-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı* (37), 304-318.
- Bahadorfar, M. (2014). A Study of Hydrotherapy and Its Health Benefits. *International Journal of Research*. 1(8), 294-305.
- Bharwani, S. ve Mathews, D. (2012). Risk identification and analysis in the hospitality industry: Practitioners' perspectives from India. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*.
- Boylan, S. A. ve Turner, K. A. (2017). Developing organizational adaptability for complex environment. *Journal of Leadership Education*, 16(2), 183-198.
- Budak, F. ve Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi* (1), 62-79.
- Chatterjee, S. S., Malathesh Barikar, C. ve Mukherjee, A. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on pre-existing mental health problems. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102071.
- Chen, S. ve Bonanno, G. A. (2020). Psychological adjustment during the global outbreak of COVID-19: A resilience perspective. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S51.
- Cullen, W., Gulati, G. ve Kelly, B. D. (2020). Mental health in the COVID-19 pandemic. *An International Journal of Medicine*, 311-312.
- Fiaz, M., Su, Q. ve Saqib, A. (2017). Leadership styles and employees' motivation: Perspective from an emerging economy. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143-156.
- Godinic, D., Obrenovic, B., ve Khudaykulov, A. (2020). Effects of economic uncertainty on mental health in the COVID-19 pandemic context: social identity disturbance, job uncertainty and psychological well-being model. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6, 61-74.

- Jonas, W. B. ve Levin, J. S. (1999). Essentials of Complementary and Alternative Medicine.
- Karagülle, M. Z. (2008). Hydrotherapy, SPA, Balneotherapy, Thalassotherapy. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 28(6), 224-229.
- Kesting, P., Ulhøi, J.P., Song, L.J., ve Niu, H. (2016). The impact of leadership styles on innovation-a review. *Journal of Innovation Management*, 3(4), 22-41.
- Kurnaz, E., Serçemeli, M. (2020). COVID-19 Pandemi Döneminde Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim ve Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açıkları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi* 2(3), 262-288.
- Mamun, M. A. ve Griffiths, M. D. (2020). First COVID-19 suicide case in Bangladesh due to fear of COVID-19 and xenophobia: Possible suicide prevention strategies. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102073.
- Martin, A., Markhvida, M., Hallegatte, S. Ve Walsh, B. (2020). Socio-economic impacts of COVID-19 on household consumption and poverty. *Economics of Disasters and Climate Change*, 4(3), 453-479.
- Menon, K. U. ve Goh, K. T. (2005). Transparency and trust: risk communications and the Singapore experience in managing SARS. *Journal of Communication Management*.
- Michie, S., West, R., Amlôt, R., ve Rubin, J. (2020). Slowing down the COVID-19 outbreak: changing behaviour by understanding it. *BMJ*.
- Mills, C., Robins, J. ve Lipsitch, M. (2004). Transmissibility of 1918 pandemic influenza. *Nature* 432, 904–906.
- Nuur, A., Wawodjo, M. D., Yulianti, R. D., Suhartini, F. Y., Fauzi, M. N. ve Sumadhinata, Y. E. (2021). The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Satisfaction on The Performance of Employees Working from Home (Wfh) During the Covid-19 Pandemic at Xyz University Jakarta. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 3189-3197.
- Öcalan, S., ve Üzar-Özcetin, Y. S. (2020). COVID-19 Pandemisi Surecinde Ruminasyon ve Ruh Sağlığına Etkileri. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 17(4), 354-358.
- Patterson, C. (2010). *Management Briefs*. Bookboon.

- Parıldar, H. (2020). Tarihte bulaşıcı hastalık salgınları. Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi, 30, 19-26.
- Polizzi, C., Lynn, S. J. ve Perry, A. (2020). Stress and Coping in the Time of COVID-19: Pathways to Resilience and Recovery. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 59-62.
- Rubin, G. J. ve Wessely, S. (2020). The psychological effects of quarantining a city. *BMJ*, 368.
- Quinn, S. (2010), Management basics, Susan Quinn and Ventus Publishing Aps.
- Üstün, Ç., Özçiftçi, S. (2020). COVID-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması. *Anadolu Klin.*
- Sembiring, M. J., Fatihudin, D., Mochklas, M. ve Holisin, I. (2020). Banking employee performance during pandemic Covid-19: Remuneration and motivation. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(7), 64-71.
- Singh, J. ve Singh, J. (2020). COVID-19 and Its Impact on Society. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 168-172.
- Sönmez, R. V. COVID-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 155-175.
- Tovmasyan, G., ve Minasyan, D. (2020). The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers and Employees also During COVID-19 Pandemic: Case Study from Armenia.
- Wolor, C. W., Susita, D. ve Martono, S. (2020). How to Maintain Employee Motivation Amid The COVID-19 Virus Pandemic. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 78-86.
- Yıldırım, U. (2021). COVID-19 Pandemisinin Dış Ticaret Üzerine Etkisi: İstatiksel Bir Yaklaşım. *Fiscaoeconomia*, 5(1), 280-295.
- Zahra, S., Iram, A., ve Naeem, H. (2014). Employee training and its effect on employees' job motivation and commitment: Developing and proposing a conceptual model. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(9), 60-68.
- <https://globalwellnessinstitute.org> (Erişim tarihi: 09.06.2021).

Etik Kurul İzni: Çalışmada herhangi bir etik kurul iznine gerek yoktur.

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Makale yazarlarının aralarında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında desteğini esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Gülseren YURCU'ya teşekkürlerimi sunarım.

Benay YİĞİTBAŞI

Yazarlar, bu çalışmanın etik kurallara uygun olarak hazırlandığını ve araştırmada herhangi bir etik ihlal olmadığını beyan etmektedirler. Çalışmanın araştırma ve yayın etiği sorumluluğu yazarlara aittir.

Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)