



**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA EGZERSİZ
MOTİVASYONU VE İŞ MOTİVASYONU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Kadriye ENGİN BEDİR

Yüksek Lisans Tezi

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

2024

(Her hakkı saklıdır)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA EGZERSİZ MOTİVASYONU VE İŞ MOTİVASYONU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Investigation of the Relationship Between Exercise Motivation and Work Motivation
in Healthcare Professionals)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kadriye ENGİN BEDİR

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatih AĞDUMAN

Erzurum
Mayıs, 2024

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Kadriye ENGİN BEDİR tarafından hazırlanan “Sağlık Çalışanlarında Egzersiz Motivasyonu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi“ başlıklı çalışması 03/05/2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Selim ASAN

Erzurum Teknik Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatih AĞDUMAN

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Levent ÖNAL

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.... / / 202..

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Fatih KIYICI

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Sağlık Çalışanlarında Egzersiz Motivasyonu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

03 / 05 / 2024

Aslı ıslak imzalıdır

Bedriye EREN BEDİR

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezi olarak savunulan bu çalışmayı değerli bilgi ve katkıları ile yöneten, çalışmamın her aşamasında yardımlarını esirgemeyen çok kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatih AĞDUMAN'a derin saygı ve şükranlarımı sunarım.

Tüm eğitim hayatım boyunca yolumu aydınlatan ve beni yüreklendiren sevgili babam Memet Akif ENGİN'e ve annem Senem ENGİN'e, hayatımın her evresinde yanımda olan kardeşlerim Sümeyye ENGİN ve Elif Şevval ENGİN'e, desteğini her daim hissettiğim sevgili amcam Osman ENGİN'e teşekkür ederim. Son olarak çalışmam sürecinde hayatlarımızı birleştirdiğimiz eşim Ümit BEDİR'e, bana ve çalışmama katkılarından dolayı sevgi ve teşekkürlerle...

Kadriye ENGİN BEDİR

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA EGZERSİZ MOTİVASYONU VE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kadriye ENGİN BEDİR

Mayıs 2024, 73 Sayfa

Amaç: Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında egzersiz motivasyonu ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Yöntem: Araştırma tasarımı olarak nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmaya 23-50 yaş arasında yer alan ($\bar{x}_{yaş}=36,12 \pm 8,81$) 87 erkek ve 119 kadın olmak üzere toplam 206 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırmada Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği (ÇBİMÖ) ve egzersiz motivasyon düzeylerinin saptanması için Rekreasyonel Egzersizde Güdüleme Ölçeğinin (REGÖ) sağlık alt boyutuna ait maddelerden oluşan veri toplama araçları kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizi JASP 0.15.0.0 yazılımı ile yapılmıştır. İstatistiksel analizlerde kategorik grupların karşılaştırılması için bağımsız örneklem T testi ve ANOVA, değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için ise Pearson Korelasyon hipotez testleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmada yalnız yaşayan kişilerle evliler arasında ÇBİMÖ dışsal motivasyon boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark görülmüştür ($p<.05$). Yaş grupları arasında da dışsal motivasyon boyutunda 30 yaş altı kişilerin lehine anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<.05$). REGÖ sağlık alt boyutunda kadın ve erkek katılımcılar arasında kadınların lehine anlamlı istatistiksel fark görülmüşken ($p<.05$), medeni durumlara göre ve yaş grupları arasında ise istatistiksel anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>.05$). ÇBİMÖ alt boyutlarından içsel ve dışsal boyutla REGÖ sağlık alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($p<.05$).

Sonuç: Araştırma sonucunda ÇBİMÖ içsel ve dışsal motivasyon boyutlarıyla REGÖ sağlık alt boyutu arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Kişilerin egzersiz motivasyonları artırılarak iş motivasyonları geliştirilebilir. Bu sayede sağlıklı, yüksek verimle çalışan çalışanların sayısı artırılabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda bu faktörlerin birbirlerini ne kadar etkilediği incelemek ve daha fazla katılımcıyla araştırma gerçekleştirmek literatüre katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma motivasyonu, güdü, fiziksel aktivite.

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EXERCISE MOTIVATION AND WORK MOTIVATION IN HEALTHCARE PROFESSIONALS

Kadriye ENGİN BEDİR

May 2024, 73 pages

Purpose: The aim of this study is to examine the relationship between exercise motivation and work motivation among healthcare professionals.

Method: A survey model, which is among the quantitative research methods, was employed as the research design. A total of 206 healthcare professionals, comprising 87 males and 119 females aged between 23 and 50 ($\bar{x}_{age}=36.12 \pm 8.81$), participated in the study. The data collection instruments included the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) and items related to the health subscale of the Recreational Exercise Motivation Scale (REMM) to determine exercise motivation levels. Statistical analysis of the data was conducted using JASP 0.15.0.0 software. Independent sample t-tests and ANOVA were utilized for comparing categorical groups, while Pearson Correlation hypothesis tests were applied to determine the relationship between variables.

Findings: A statistically significant difference was observed in the external motivation dimension of MWMS between individuals living alone and those married ($p<.05$). Significant differences were also found in the external motivation dimension among age groups, favoring individuals under the age of 30 ($p<.05$). While a statistically significant difference was observed in favor of females in the health subscale of REMM compared to males ($p<.05$), no statistically significant difference was found based on marital status and age groups ($p>.05$). A statistically significant and positive relationship was found between the internal and external dimensions of MWMS and the health subscale of REMM ($p<.05$).

Conclusion: The study concluded that there is a relationship between the internal and external motivation dimensions of MWMS and the health subscale of REMM. By enhancing individuals' exercise motivations, work motivations can be improved, leading to healthy and highly productive employees. Investigating the extent to which these factors influence each other and conducting further research with more participants in the future will contribute to the literature.

Keywords: Work motivation, motivation, physical activity.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı	1
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	2
Araştırmanın Alt Problemleri.....	2
Araştırmanın Sınırlılıkları	2
Varsayımlar	3
Terimler ve Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM	4
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	4
Motivasyon.....	4
Motivasyonla İlgili Temel Kavramlar.....	5
Motivasyon türleri.....	5
Motivasyon teorileri.....	6
İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.....	6
Çift faktör teorisi.....	7
Başarma ihtiyacı teorisi.....	8
ERG teorisi.....	9
Bekleyiş teorisi.....	9
Eşitlik teorisi.....	10
Hedef belirleme teorisi.....	11

Yükleme Kuramı	11
Öz belirleme kuramı.....	12
Pekiştirme teorisi.....	12
Motivasyonu Etkileyen Faktörler.....	13
Ekonomik faktörler.	13
Sosyo-psikolojik faktörler.....	14
Örgütsel ve yönetsel faktörler.	14
İş Motivasyonu.....	15
Motive olamama.....	15
Dışsal düzenleme-sosyal boyut.	16
Dışsal düzenleme-maddesel boyut.	16
İçe yansıtılan düzenleme boyutu.	16
Kişisel düzenleme boyutu.	16
İçsel motivasyon.....	16
Sağlık Çalışanları	17
Sağlık Çalışanlarında Motivasyonun Önemi	17
Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler	18
Egzersiz Kavramı	19
Egzersizin yararları.	19
Egzersizin fizyolojik etkileri.	20
Egzersizin sosyo-psikolojik etkileri.	20
Egzersize motivasyon sağlayıcı faktörler.....	21
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	23
Yöntem.....	23
Araştırma Yöntemi.....	23
Katılımcılar	23
Veri Toplama Araçları	23
Süreç/ Uygulama.....	25
Verilerin Analizi.....	25
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	26
Bulgular	26
BEŞİNCİ BÖLÜM	33
Tartışma ve Sonuç	33
Öneriler.....	45
KAYNAKÇA	46

EKLER	56
EK-1. Etik Kurul Onayı	56
EK-2. Demografik Bilgiler Formu	57
EK-3. Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği	58
EK-4. Rekreatif Egzersiz G�d�leme �l�eği (Sağlık Alt Boyutu)	59
�ZGE�M��	60



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. <i>Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Amotivasyon ve Rekreatif Egzersiz Motivasyon Ölçeği Sağlık Alt Boyutu Ortalama Puanlarına Ait Normal Dağılım Parametre Değerleri</i>	25
Tablo 2. <i>Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Frekans Analizi</i>	26
Tablo 3. <i>Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....</i>	27
Tablo 4. <i>Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Çalışma Şekillerine Göre Karşılaştırılması</i>	28
Tablo 5. <i>Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması</i>	29
Tablo 6. <i>Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılması</i>	30
Tablo 7. <i>Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Meslek Grubuna Göre Karşılaştırılması</i>	31
Tablo 8. <i>Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki</i>	32

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. <i>Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi</i> (Can vd., 2009).....	7
Şekil 2. <i>Motive Edici Faktörler/Hijyen Faktörler</i> (Koçel, 2005).....	8
Şekil 3. <i>Alderfer'in ERG Teorisi</i> (Keser, 2006).....	9
Şekil 4. <i>Güdüleme ve Davranış İlişkileri</i> (Eren, 2004)	10
Şekil 5. <i>Edwin Locke'un Hedef Belirleme Kuramı</i> (Pekel, 2001).....	11
Şekil 6. <i>Koşullanma Kuramı</i> (Sığrı & Gürbüz, 2013).....	13
Şekil 7. <i>Motivasyonu Etkileyen Faktörler</i> (Künarcı, 2016)	13



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

%	: Yüzde
ÇBİMÖ	: Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği
f	: Anova Testi Değeri
n	: Sayı
p	: Anlamlılık Değeri
r	: Korelasyon Değeri
REGÖ	: Rekreatyonel Egzersize Güdöleme Ölçeği
ss	: Standart Sapma
t	: T Testi Değeri
$\bar{x}$	: Ortalama

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Günümüzde sağlık sektörü, teknolojiadaki gelişmeler ve artan talep sebebiyle önemli sektörler arasında yer almaktadır. Bu durum beraberinde iş yükü ve iş stresi getirerek sektörün mihenk taşı olan sağlık çalışanlarının ruhsal ve bedensel iyi oluşlarını sektöre uğratmaktadır. Hali hazırda sağlık çalışanlarının doğrudan insan kaynaklı iş icra etmeleri sebebiyle çalışanların iş motivasyonları ciddi önem arz etmektedir. Çalışanların motivasyonlarını artırmak adına birçok yonteme başvurulmuştur. Ücret, sosyal düzenlemeler, terfi, kariyer yapma imkânı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, eğitimler, iş güvenliğinin artırılması gibi yöntemler bunlardan bazılarıdır (Genç, 2013).

İşin niteliği veya niceliği her ne olursa olsun işi icra edenin iş için yüksek gayret sarf etmesi için kişinin yüksek oranda güdülenmiş olması gerekmektedir (Mirze, 2010). Egzersiz motivasyonu da belli grupların fiziksel hareketlerinin belli bir döngüde ve sistemde gerçekleştirilmesi ve yüksek motivasyon gerektirmesi yönüyle iş motivasyonu ile benzer seyir göstermektedir. Fakat literatüre bakıldığında yapılan çalışmalarda saha dışına çıkılmadığı görülmektedir. Oysa egzersizin bireylerin kardiyak sistemlerinden, endokrin sistemlerine kadar birçok fizyolojik ve psikolojik parametreyi doğrudan etkilediğine dair birçok çalışma mevcuttur. Her iki motivasyon türü de kendi içlerinde birçok çalışmaya konu olmalarına rağmen literatürde ikisi arasındaki ilişkiye yer verilmemiştir.

Bu çalışmada egzersiz motivasyonu ve iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi için katılımcıların egzersiz alışkanlıklarının ve iş performanslarını etkileyen faktörlerin anlaşılması önem taşımaktadır. Bu sayede sahanın akışı bozulmaksızın sağlık çalışanlarından alınan verim artırılabilir ve hem hasta hem de çalışan memnuniyeti sağlanmış olacaktır. Bu çalışma sonuçları kurum yöneticilerinin, çalışanların ruhsal ve bedensel iyi oluşlarının sağlanması ve iş performanslarının iyileştirilmesine dair stratejiler geliştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, sağlık sektöründe çalışan bireylerde iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu arasında ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın sonuçları sağlık çalışanlarının iş motivasyonunun yüksek düzeylere çıkmasına katkı sağlayabilir ve bu sayede sektörde mali yük

oluşturulmaksızın çalıştığı kuruma bağlı, iş motivasyonu yüksek, ruhen ve fiziken sağlıklı bir iş gören kuşağı oluşmasını sağlayabilir.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Sağlık kuruluşları gerek insan sağlığı ile ilgili hizmet veriyor olması ve hataların telafi imkânının az ya da imkânsız olması, gerekse hizmetin süreklilik ve dikkat gerektirmesi sebebiyle ülkelerde sektör sıralamasında birçok sektörün önünde seyretnmektedir. Yüksek teknolojik donanım ve finansal yatırım gerçekleştirilen bu sektörün sevk ve idaresi ise sağlık çalışanları vasıtasıyla gerçekleştirildiği için çalışmamızda da sektörün ham maddesi olan insanın dikkat, mutluluk, doyum gibi parametrelerini etkileyen iş motivasyonunu incelemek hedeflenmiştir. Literatürde egzersizin birçok yararlı etkisinden bahsedilirken egzersiz motivasyonunun iş motivasyonu ile ilişkisine değinilmemiştir. Bu çalışma ile kişileri düşük maliyetli yollarla egzersize motive ederek onların eş zamanlı olarak iş motivasyonlarını da artırabilmek hedeflenmiştir. Araştırmanın ana problemi, “sağlık çalışanlarında iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu arasında ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilebilir.

Araştırmanın Alt Problemleri

1. Sağlık çalışanlarında cinsiyetine göre iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu özellikleri arasında fark var mıdır?
2. Sağlık çalışanlarında çalışma şekline göre iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu özellikleri arasında fark var mıdır?
3. Sağlık çalışanlarında medeni durumuna göre iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu özellikleri arasında fark var mıdır?
4. Sağlık çalışanlarında yaş gruplarına göre iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu özellikleri arasında fark var mıdır?
5. Sağlık çalışanlarında meslek gruplarına göre iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu özellikleri arasında fark var mıdır?
6. Sağlık çalışanlarında iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonu arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma örneklem olarak Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarıyla, ölçme aracı olarak ise Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve Rekreasyonel Egzersize Güdüleme Ölçeği ile sınırlandırılmıştır.

Varsayımlar

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalışmanın evrenini temsil ettiği, uygulanan ölçeklere gerekli ciddiye ve samimiyetle cevap verdiği varsayılmaktadır.

Terimler ve Tanımlar

Sağlık Çalışanı: Sağlık sektöründe meslek icra etmek için gerekli eğitimlere sahip ve bunu belgelerle ilgili kurumlara beyan eden, kendi içinde doktor, hemşire, teknisyen, ebe gibi alt gruplara ayrılmasına rağmen işin doğası gereği belli bir senkronizasyonla çalışan kişilere sağlık çalışanı denir (Kum, 2017).

Egzersiz: Belli bir program dahilinde kişinin mevcut fiziksel uygunluk seviyesini geliştirirken sağlıksal parametrelerinin de iyileştirilmesinin amaçlandığı fiziksel aktivitenin döngüsel hareketleri olan alt basamağıdır (Özer Kaya, 2016).

Motivasyonu: Bireyleri bir işi gerçekleştirmeye güdüleyen güçtür ve içerisinde bilgi edinmek, etkin çalışmak ve istenen hedefe ulaşmak için gerekli olan gücü barındırır (Sinclair, 2008).

Yalnız Yaşayan: Tek kişiden oluşan hane halkını ifade etmekle birlikte kişinin yaşayan bir aile üyesi olmadığı anlamı taşımamaktadır (Cornwell & Waite, 2009).

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Motivasyon

Motivasyon Latince ‘‘motive’’ den gelir ve günlük hayatımızda kişileri eyleme geçiren güç olarak tanımlanmıştır (Fındıkçı, 2009). Motivasyon Türkçede isteklendirme, güdüleme ve harekete geçirici anlamlarına gelmektedir. Motivasyon bireyin topluma veya kendi özüne dair amaçlarını gerçekleştirmek adına gerekli olan fiilleri icra etmeye onu sevk eden psikolojik bir araçtır (Ekhsan & Parashakti, 2020). Kişileri bir şeyleri gerçekleştirmeye dürtüleyen güçtür ve bünyesinde bilgi edinmek, etkin çalışmak ve istenen seviyeye çıkmak için gerekli güç potansiyelini barındırmaktadır (Sinclair, 2008). Bireylerin çalışma hayatında ciddi yere sahip olan motivasyon, bireylerin mesleki başarılarında ve işin icrasını severek yapmalarında büyük öneme sahiptir (Adair, 2016). Kavram aynı zamanda amaca ulaşmayı hızlandırır ve buna sahip bireyler diğer eylemleri gerçekleştirirken de pozitif yönelimlere sahip olmaktadır (Damarasri & Eeng, 2020). Kişinin düşünceleri bir amaca sevk edebilmek için derlemesi, o doğrultuda harekete geçirmesi, kendini yönetmesi ve üretkenliği için gerekli bir kavramdır. Nihayetinde kişinin duygu denetimiyle ilgili temel etmendir (Kantarcıoğlu, 2022). Dikkat edilmesi gereken elzem noktalardan biri güdünün şahsa ait olması ve onun eylemlerinde izlenebilir olmasıdır (Koçel, 2010). Motivasyon bireyi bir doğrultuda eyleme geçiren ve kişinin fikir, istek, endişe gibi duygularının tümüdür (Başaran, 2004). Bu terim sadece beceri edinim sürecini etkilemez aynı zamanda kişinin bu kazanımlarını ne şekilde kullanacağını da belirlemektedir (Locke & Latham, 2004). Motivasyon, üç temel özellik üzerine inşa edilmiştir. İlki kişinin ihtiyaçları akabinde iç ve dış etmenlerden kaynaklanmakla beraber bireyin nihayetinde bir kazanım elde etmek amacıyla güdülenmesi olarak değerlendirir. İkinci temellendirmeye göre kişinin kararına bağlı bir süreçtir ve kişi güdüleyicisine erişmek için tercihiyle bağlı olarak güdülenir. Üçüncüsüne göre ise motivasyon kişiyi çaba sergilemeye güdüler ve bireyleri seçimlere ve onların sonucu olan gayrete sevk eder sonuç olarak motivasyon bu yönüyle sergilenen eforun bir ölçütüdür (Pekel, 2001). Motivasyonu ifade etmede birçok tanım kullanılmıştır fakat tümünün ortak paydası motivasyonun kişinin eylemlerini etkilemesi ve kişiyi belli bir hedefi gerçekleştirmek için aktive etmesidir (Kutaniş, 2004). Birçok çalışma sonucunda, çalışma hayatının karmaşık bir yapısının olduğu ve bireyi etkileyen tek bir faktörden söz edilemeyeceği, faktörlerin iç içe olduğu anlaşılmıştır (Tuna & Türk, 2006).

Motivasyonla İlgili Temel Kavramlar

Motivasyon bireylere belli hedefler için istikamet oluşturup onları eyleme geçirirken akabinde de onlara güç sağlar ve aktive eder. Bu aktivasyonun oluşumunu sağlayan birtakım kavramlar mevcuttur (Torun, 2015). Bunlardan birisi güdüdür. Kişilerin ihtiyaçlarının harekete geçirilmiş haline güdü denir (Akyar, 2011). Bir bireyi ya da bir grup insanı belirlenen bir amacı gerçekleştirmek adına sürekli olarak eylemde kılmak için gerçekleştirilen tüm yönlendirmeler güdü olarak adlandırılmaktadır (Eren, 2010). Kişileri harekete geçiren güç, ihtiyaçlar hasıl olduğunda belli bir amaca yönelik olarak açığa çıkmaktadır ve kişileri eyleme geçiren bu güce dürtü denmektedir (Silah, 2005). Dürtünün yoğunluğuna göre bireyler fiile geçer veya geçmez (Tıkici & Deniz, 1993). Dürtü ihtiyacın karşılanabilirliği ve çokluğuyla paralel bir seyir gösterir (Torun, 2015). Bireylerin bir eylemde bulunabilmeleri için herhangi bir şeye gereksinim duymaları gerekmektedir ve hali hazırda bireysel farklılıklar olmakla beraber herkesin karşılamaya çalıştığı farklı ihtiyaçları mevcuttur (Aşıkoğlu, 1996). Bireylerin hayat akışlarının devamı için bu ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir (Torun, 2015). Bir kazanımı elde etmek için gösterilen çabanın tamamına ise davranış denilmektedir. Kişilerin içerisinde bulunduğu sosyal çevreye göre davranışlarında farklılık görülmektedir (Önen & Tüzün, 2005). Motivasyon kişiyi var eden güdüler, istekleri, gereksinimleri ve dürtüleri kapsayan çok parçalı kapsayıcı bir terimdir. Gdüyle harekete geçen birey istedik hareketleri belli bir amaca yönelik icraya başlayacaktır. Motivasyon içsel ve dışsal olarak iki başlık altında ele alınmaktadır (Aydemir, 2020).

Motivasyon türleri.

Motivasyon içsel ve dışsal olarak iki ana başlıkta incelenir. Motivasyon aynı amacı hedeflediği topluluk içerisinde çabalaışının sebebini gösteren içten ve dıştan gelen güçlerinin birleşimidir (Kantarcıoğlu, 2022). İçsel motivasyonda bireylerin o kazanıma karşı arzu duyması, kendine katkı sağlama istediğı, kazanımın kendine duyduğu bireysel öz güveni desteklemesi etkili olur. Dışsal motivasyonda ise bu kazanımdan sağlayacağı kâr ve zararlar, iş hayatı veya sosyal hayatında göreceğı çevresel takdir gibi elde edeceği ödülleri etkili olmaktadır. Fakat bireyi güdüleyen kaynak bireyin içinde yaşadığı toplumdan, bireyin kendinden, doğrudan neye karşı yoksun hissettiğinden veya buna benzer etmenlerden dolayı bireyler arası farklılıklar göstermektedir (Dağdeviren, 2018). Bu ikisi arasındaki en somut ayrım fiilin kaynağı nedenlidir. Dışsal motivasyonda olay tümüyle çevresel kökenli ortaya çıkarken içsel motivasyonda ise fiili işleyecek bireyden köken alır (Ekinci, 2017). Örneğin bir kişinin kendi arzusu ile beyzbol oynaması kişinin kendinden temel aldığı için içsel motivasyonla ilişkili olurken, çevresinin isteğini karşılamak şampiyonluk kazanıp onların gözünde başarı elde etmek

için beyzbol oynamasıysa kişi harici dış etmenlerden köken aldığı için dışsal motivasyona örnek teşkil etmektedir (Reiss, 2012). Fakat her iki güçte bireylerin harekete geçmedeki istek ve kararlılığını ateşler niteliktedir (Daft & Lane, 2008).

Motivasyon teorileri.

Kuramlar bilimin anlamlandırılmasında önemli yere sahiptir. Motivasyonun daha iyi anlaşılabilmesi adına da çeşitli kuramlar oluşturulmuştur. Motivasyonu tek başına her yönüyle açıklamak mümkün olmamıştır. Belli sınırlar içerisinde motivasyonun belli yanlarını açığa çıkarmak için oluşturulan bu teoriler kapsamlarına göre derlenmişlerdir (Bayrakçeken vd., 2021). Birçok çalışma sonucunda, çalışma hayatının kompleks bir yapısının olduğu ve bireyi etkileyen tek bir etmenden söz edilemeyeceği ve bunların iç içe olduğu anlaşılmıştır (Tuna & Türk, 2006). İşverenlerin motivasyona dair ana hedefleri; bireylerin organizasyonu kalkındırarak fiilleri gerçekleştirmesini sağlamaktır. İşverenler veya yöneticiler çalışanların işe özgü belirli davranışları kazanmaya ve tecrübelerini artırmaya motive olmalarını istemektedirler. Çünkü bu veriler sonuçta iş performansını ve elde edilen yararı etkilemektedir. Çalışanlar hem içsel hem de dışsal kazanım beklentileri vardır. Tüm bunların karşılığysa motivasyonun içinde yatar ve kendine özgü bir denklemi mevcuttur (George & Jones, 2002). Bireyleri güdüleyen etmenleri saptayacak ve motivasyonun etkilerini sürekli hale getirecek teoriler başlıklar altında toplanmıştır (Güney, 2001).

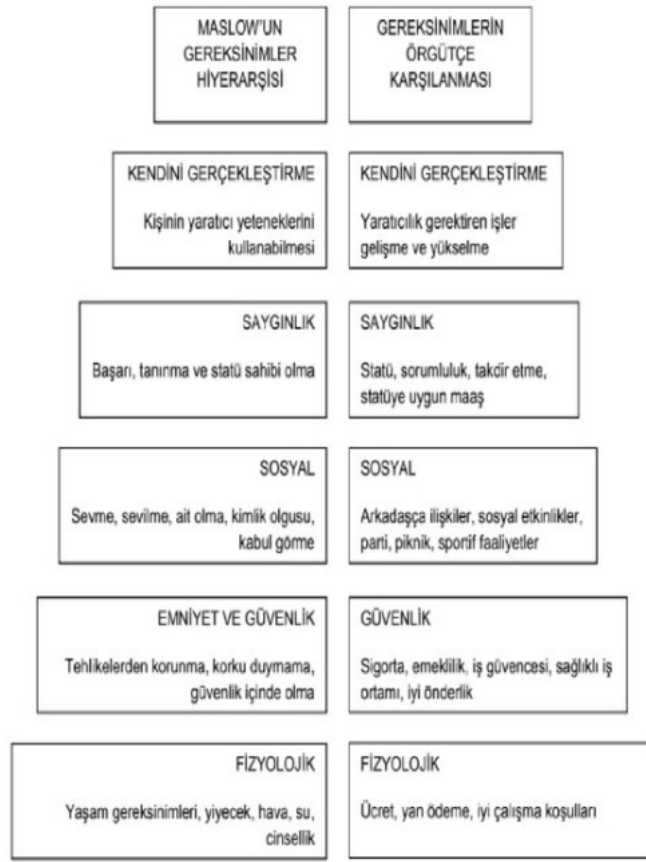
İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.

Motivasyon teorileri içerisinde en bilinen ve yaygın olan teori Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır (Kütük, 2016). Teori, temelini kişileri ödüllendirerek veya korkutup cezalandırarak motive edilemeyeceklerine bunlar yerine kişilerin gereksinimleri doğrultusunda güdülenebileceklerine dayandırmıştır (Pekşen Aslan, 2013). Maslow bireylerin ihtiyaçlarının belli bir düzen içerisinde, temelini fizyolojik gereksinimlerden alarak, gelişimle beraber değişim göstererek ilerleme kaydettiğini savunmuştur (Fındıkçı, 2009).

Tablodaki gereksinimleri Maslow gruplarken tabanda yer alan ilk iki gereksinime temel gereksinim olarak bakarken diğer üçüne ise psiko-sosyal gereksinim gözüyle bakmıştır (Serinkaya, 2012). Temel gereksinimler bireyleri dışardan etkileyen etmenlerden kaynaklanırken psiko-sosyal gereksinimler ise kişinin kendinden köken alan etmenlerden oluşmaktadır (Robbins & Judge, 2013). İlk ihtiyaç basamağı fizyolojik ihtiyaçlardır. Bu basamakta bireyin hayatını idame ettirmeye yönelik; barınma, yemek yeme, içme gibi temel gereksinimleri yer almaktadır. Sonraki basamakta yer alan ihtiyaç ise güvenlidir. Örneğin birey işinin devam ediyor olması sayesinde güvence duygusuyla bu durumdan korunup güvende

hisseder. Üçüncü basamakta ise sevmeye, sevilme, bir yere ait hissetme gibi duygusal içerikli beklentiler yer almaktadır. Dördüncü basamakta saygı kavramından, yani bireyin takdir edilmesi gibi gereksinimlerden bahsedilmiştir. Son basamak ise bireyin isteklerini gerçekleştirmesi, üretmesi, kendini kanıtlaması gibi ihtiyaçlarını içermektedir. Bu teoriye göre temelde yer alan ihtiyacın karşılanması koşuluyla bir sonraki ihtiyaç basamağı birey için gerekli hâle gelir. Bu yaklaşım ise teoreğin en tartışılan kısımlarının başında gelmektedir (Fındıkçı, 2009). Kuramda ihtiyaçların kademeli olarak yer alması ve açık bir ifadeyle şekillendirilmesi sebebiyle 1940’lardan beri geçerliliğini korumaktadır (Fisher, 2009).

Şekil 1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Can vd., 2009)

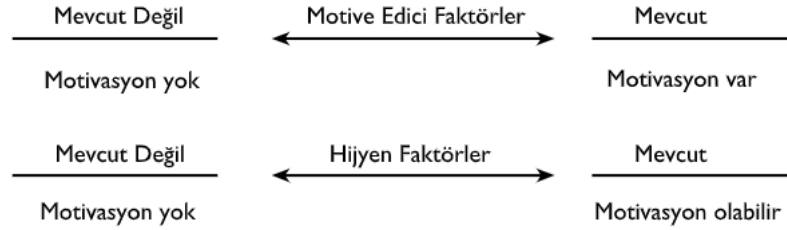


Çift faktör teorisi.

Herzberg 1950’li yıllarda iş görenlerin motivasyon ve tatmin kaynaklarının tespiti amaçlı çalışmalar yapmıştır. Çalışmalarında bireylerde doyum ve doyumsuzluğa neden olan faktörleri tespit etmek için en mutlu ve en mutsuz oldukları anları söylemelerini istemiştir (Aslanadam, 2011). Çalışmaları sonucunda iş sahasında bireyleri eyleme geçiren faktörleri hijyen ve teşvik edici faktörler olarak iki başlık altında değerlendirmiştir (Fındıkçı, 2009). Hijyen faktörlerine ücret yetersizliği, iş ortamındaki anlaşmazlıklar, çalışanın kişisel sahasının gasp edilmesi, çalışma alanındaki fiziki yetersizlikler gibi alt başlıkları içermektedir (Eren, 1993). Hijyen faktörlerinin umulan düzeyde olması çalışanı pozitif yönde güdüleyecek ve

motivasyonunda artış sağlayacaktır (Robbins vd., 2016). Hijyen faktörler bir açıdan ana gereksinimlerdir, karşılanmadıklarında ciddi sorunlarına yol açarlarken sadece bu ihtiyaçların karşılanıyor olması tek başına bireyi motive etmez. Takdir, övgü, maaş zammı gibi ödüllendirmeler yani teşvik edici faktörlerin yokluğu bireylerde hijyen faktörünün yokluğundaki sonucu doğururken varlığıysa diğerinin aksine yüksek motivasyon sağlamaktadır (Fındıkçı, 2009).

Şekil 2. *Motive Edici Faktörler/Hijyen Faktörler* (Koçel, 2005).



Başarma ihtiyacı teorisi.

McClelland başarma ihtiyacı teorisi kuramını ortaya atan kişidir (Fındıkçı, 1996). McClelland insanın gereksinimlerini güçlü olmak yani otorite sahibi olmak, başarmak yani mükemmel olmak ve bağlılık yani ilişki kurma olarak 3 grupta toplamıştır (Eren, 1993). Başarılı olma gereksinimi olan kişiler kendilerine gerçekleştirilmesi zor hedefler koyarlar ve onlara erişmek adına gerekli doneleri edinmek için eyleme geçerler (Pekşen Aslan, 2013). Hedeflerini gerçekleştirene kadar sadece ona odaklanırlar ve hedef uğruna sorumluluk edinmekten kaçınmadığı için nihayetinde amaçlarına ulaştıkları zaman mutlu olurlar (Yılmaz, 2014). Başarı güdüsüyle bireyin yetiştirildiği tarz arasında güçlü bir bağ olduğu belirtilmiştir (Fındıkçı, 2009). Güç ihtiyacı olan bireyler, gücünün kökenini beslemek, onu artırmak, kişiler üzerinde egemenlik kazanmak ve var olan gücü sürekli hale getirmek için eyleme geçerler (Pekşen Aslan, 2013). Bu ihtiyaca sahip bireyler parasal kaynaklara ve çevresindeki kişilere hükmetmek isterler (Yılmaz, 2014). Bağlılık ihtiyacı olan kişiler ise çevresiyle kaliteli iletişim kurmak onu geliştirmek ve sosyal bir çevreye ait olmak adına çaba sarf ederler (Pekşen Aslan, 2013). Bu kişilerin bağışlama yetenekleri güçlüdür. Aynı zamanda kurdukları ilişkilerin seyrine önem verirler, aksaklıkları tespit eder ve ona yönelik çözümler üretirler (Yılmaz, 2014). Bu teoride işverenler çalışanların gereksinimlerini tespit edip onları buna yönelik güdüleyerek verimlerinin artmasının sağlanabileceği belirtilmiştir. Eylemlerinin sonucuna ulaşan kişilerse bu hazzı ulaştıkça daha fazla motive olurlar (Künarcı, 2016).

Varoluş – bağlılık – gelişim teorisi (existence – relatedness – growth theory).

Alderfer'in ERG (Existence – Relatedness – Growth) teorisi Maslow'un teorisiyle temelde benzerlik göstermektedir. Fakat Maslow'un teorisindeki ihtiyaç basamakları burada 3 basamağa indirilmiş durumda ve Maslow da basamaklar arası geçiş katırken ERG teorisinde basamaklar arası geçişler daha esnek durumdadır (George & Jones, 2002). Alderfer ihtiyaçların ortaya çıkışında Maslow gibi sıra takibinden bahsetmemektedir. Örneğin kişinin karşılanan bağlılık ihtiyacı akabinde varoluş ihtiyacının da o denli önem kazanıp ön plana çıktığından aynı durumun gelişme ihtiyacı ve bağlılık ihtiyacı arasında da geçerli olduğunda söz etmektedir (Soykenar, 2008). Teoriye göre bunlar varoluş, bağlılık, gelişme ihtiyacıdır. İlk basamak ihtiyacı olan varoluş ihtiyacı bireyin yemek yeme, çalışma koşulları, güvende olması gibi fiziksel içerikli beklentilerden oluşur. İkinci basamakta ise işte veya sosyal yaşamda insanlarla iletişim içinde olma, toplum tarafından kabul görme gibi parametreleri taşıyan bağlılık basamağı mevcuttur. En üst basamakta ise bireyin kendi benliğine saygısı, kendi gizil gücünü açığa çıkarma gibi kavramları barındıran gelişme ihtiyacı basamağı mevcuttur (Porter vd., 2003). Alderfer'e göre var oluş gereksinimi doyuma ulaşırsa bir sonraki basamak olan ilişki ihtiyacı basamağına geçilir oda karşılanınca sonraki basamak olan gelişme gereksinimi ortaya çıkar, bu seyir aksi şekilde gerçekleşebilmektedir (Pekşen-Aslan, 2013).

Şekil 3. Alderfer'in ERG Teorisi (Keser, 2006)

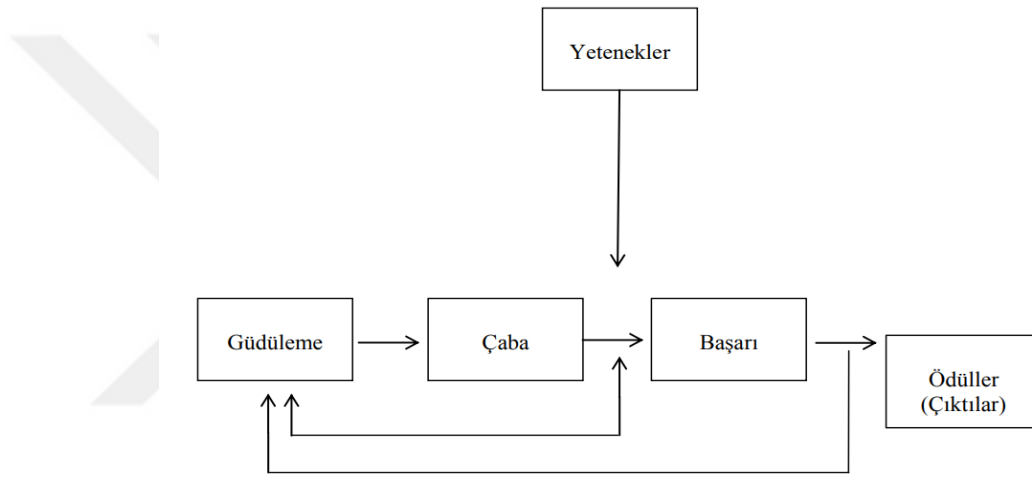


Beklenti – değer teorisi.

Vroom'un oluşturduğu beklenti – değer teorisi iki ana temel üzerine inşa olmuş haldedir. İlki bireyin gerçekleştireceği eylem nihayetinde istediği bir çıktıya ulaşacağına dair beklentisi bir diğer temelse elde edileceği çıktının birey için ne oranda cazip olduğudur (Çelik & Şimşek, 2012). Bireylerin eyleme geçmeleri valens ve bekleyiş olmak üzere iki kavrama bağlıdır. Beklentide birey gösterdiği gayretin bir performansla sonuçlanacağına inanır. Beklentiler 0 ve 1 arasındadır. 0 beklentide birey gayretinin belli bir performans açığa çıkarmayacağını kabul

ederken beklenti şayet 1 ise birey gayretini mutlaka bir performans ile sonuçlanacağını düşünmektedir. Valens ödülün bireyler için istenir olabilme durumunu ifade etmektedir ve +1 ve -1 olmak üzere pozitif ve negatif değeri mevcuttur. Pozitif değerinin mevcut olması bireyler için istendik olabileceğini göstermektedir (George & Jones, 2002). Yani bireyin gerçekleştireceği fiil için sergileyeceği gayret ve sonucunda elde edeceği çıktıyla kazanım sağlayacağı ödül arasındaki ilişkiden doğmaktadır (Sökmen, 2014). Çalışanın gerçekleştireceği eylem nihayetinde pozitif bir çıktı elde etme beklentisi kişiyi güdüleyecekken çıktının negatif olma durumunun beklentisi ise iş görenin motivasyonunda azalmaya neden olacak ve iş gerçekleştirme isteğini azaltacaktır (Eyigün, 2015).

Şekil 4. *Güdüleme ve Davranış İlişkileri* (Eren, 2004)



Eşitlik teorisi.

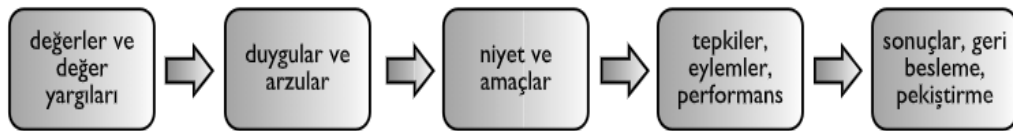
Bu teori iş hayatında girdi ve çıktıların eşit olarak bölüştürülüp bölüştürülmediğini temel alan iş motivasyonu teorisidir (George & Jones, 2002). Çalışanların eğitim, tecrübe, gayret düzeyi, özel yetenekler gibi iş gelişimini destekleyen kavramlar girdiler olarak kabul edilirken, maaş mesleki doyum, statü gibi edinimlerse çıktılar olarak kabul edilmektedir (Çelik & Şimşek, 2012). Adams çalışmaları nihayetinde bireyler gerçekleştirdikleri eylemlerden elde ettikleri kazanımlarla diğer bireylerin kazanımlarını karşılaştırarak ne oranda adaletli dağıtıldığını sorguladıklarını belirtmiş ve buradan elde ettikleri verilerin bireylerin motivasyonlarını etkilediğini saptamıştır (Eren, 2010). Çünkü aynı işi yapan iş görenlerin eşit kazanımlar elde etmeleri sağlanmalıdır. Burada bahsi geçen eşit olma yahut olmama ibaresi bireylerin aynı veya benzer işlerde, kendi benzer durumunda çalışan iş görenlerle kendi durumlarını kıyaslamaları sonucunda ulaştıkları çıkarımlardan oluşmaktadır. Ulaşılan çıkarımlara verilen dönütler ise bireyden bireye farklılık arz etmektedir (Soykenar, 2008). İş gören bireylerin elde ettikleri kazanımların değer algısında bireysel farklılıklar ortaya çıkabilir.

Bunun önüne geçmek adına işverenler herkesçe kabul görülen eşitlik algısına göre kişilere kazanım sağlamalıdır (Koçel, 2005). Eşitlik durumlarında sorun oluşmaz iken düşük seviyede adaletsizlikler kişisel doyumu etkileyerek kişinin güdülenmesini olumsuz etkiler. Yüksek seviyede eşitsizlik durumlarında ise kişisel rahatsızlıklar ortaya çıkar ve aynı işi icra ettiği kişiler tarafından mobbinge uğrar (Akdemir, 2003).

Hedef belirleme teorisi.

Hedef, kişilerin tutum ve fiilleriyle ulaşmayı amaçladıkları şeydir (Brief & Atieh, 1987). Hedef belirleme teorisi Gary P. Latham ve Edwin Locke tarafından 1968 de ortaya konmuştur. Bu teoride nasıl ki insanların bir dersten başarılı olma, iyi bir işte çalışma gibi hedefleri mevcutsa çalışanlarda da onlardan iş hayatlarında beklenen davranışlara yönlendiren hedefleri mevcuttur. Locke çalışanların çalışma sahasında belirledikleri hedeflerin bireylerin motivasyonları üzerinde yüksek düzeyde etkisi olduğunu öne sürmektedir (Robbins & Judge, 2013). Teoriye göre amaç oluşturma beş aşamadan meydana gelir. İlk aşamada bireyin içinde bulunduğu oluşumun amaçsal uygunluğu gerekmektedir. Sonraki aşamada çalışanların süreç planlaması, birbirleri arasındaki iletişim ve aldıkları eğitimlerle amacı oluşturmaya hazır hâle gelmeleri gerekir. Üçüncü basamakta amacın nicelik ve niteliği iş gören ve iş verenler arasında anlamlandırılır. Dördüncü basamakta hedeflenen çıktı için gerekli düzenleme ve analizler yapılırken son basamakta ise hedefin gerçekleşme durumu son kez değerlendirmeye alınmaktadır (Can & Kavuncubaşı, 2005). Kişisel farklılıklardan dolayı iş görenler arasında amaç belirleme olgusu farklılıklar taşımaktadır bu sebeple her fert için bir amaç sahası belirleyip onları güdülemek çokta mümkün olmamaktadır. Fakat bu teoriyle işverenler çalışanların kişisel gayeleri ile işin doğasının hedeflerini yakınlaştırarak çalışanları motive ederek işlerine motive edebileceklerdir (Eren, 2001).

Şekil 5. *Edwin Locke'un Hedef Belirleme Kuramı* (Pekel, 2001)



Yükleme Kuramı

Yükleme kuramı, eğitimde kişileri motive etmek adına kullanılan en işlevsel kuramlardan biridir (Weiner, 1980). Bu teoride bireyler belirli eylemlerin sonuçlarını çeşitli sebeplerle ilişkilendirirler. Kişinin gerçekleştirdiği eylemde başarması ya da başarmaması kişinin sergilediği efora, çevresel faktörlere, kişinin kendinde halihazırda var olan

kabiliyetlerine dayandırılabilir. Bu bağ oluşturma şekli, kişinin bilinçaltıyla ilişkili olup gelecekte gerçekleştireceği eylemlerini de etkileyecektir. Teorinin özü, kişilerin eylemlerinin sonuçlarını nedenleri ile ilişkilendirme biçimlerinin ilerde gerçekleştirecekleri eylemler için harcayacakları gayreti doğrudan etkiliyor olmasına dayanmaktadır. Teori kişiyi doğrudan eyleme geçirmek yerine kişinin durumu anlamlandırması ve belli bir kalıba oturtmasını sağlar (Bayrakçı vd., 2021).

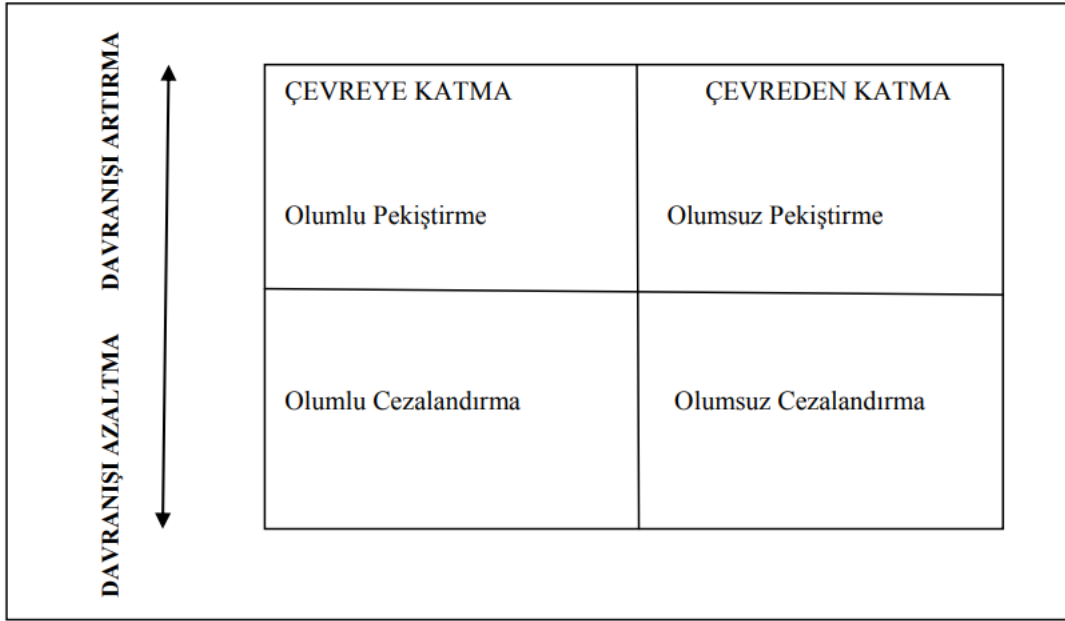
Öz belirleme kuramı.

Öz belirleme kuramı 1985 yıllarında psikolog olan Edward Deci ve Richard Ryan ‘‘Self Determination and Intrinsic Motivation in Human Behavior’’ kitaplarında ortaya atılmıştır (Ayan & Göksel, 2021). Spor motivasyonunu ifade etmede kullanılan önemli teorilerden biridir (Deci & Ryan, 2002). Bilişsel bir değerlendirme teorisi olan kuramı, dışsal motivasyonun içsel motivasyon üzerindeki etki ve sonuçlarını inceleyen laboratuvar deneyleri oluşturmaktadır (Ankli & Palliam, 2012). Teoriye göre motivasyon 3 başlık altında toplanmıştır. İlki amotivasyon; bireyin eylemi gerçekleştirmesi için motivasyonunda yetersizlik olması, ikincisi içsel motivasyon; bireyin eylemi gerçekleştirmede şahsi menfaatini yer alması kendi için cazip olarak gördüğü için eyleme geçmesi ve üçüncüsü ise dışsal motivasyon; kişiyi eyleme geçiren şey dışsal kökenli cezaya çarptırılma veya ödül elde etmesi gibi aracı faktörler yer almaktadır (Gagné vd., 2015).

Pekiştirme teorisi.

Bu teorinin sonuçsal şartlandırma yani kişilerin isteğine bağlı ve klasik şartlandırma olarak iki çeşidi vardır. Klasik şartlanma Ivan Pavlov’a ait olan modeldir. Klasik model laboratuvar koşullarında bir köpeğin karşılaştıkları sonucu belirlenmiş bazı uyaranlara şartlanmasıdır. Pavlov köpekleri beslerken her seferinde zil çalmış yiyeceklerin gören hayvanların ağızından salyalar geldiğini gözlemlemiş sonrasında da hiç yiyecek göstermeden zil çaldığında köpeklerin ağızlarından yine salyalar geldiğini görmüştür. Bu durumu bir içgüdüsel davranış, şartlı refleks ya da şartlı öğrenme olduğunu belirtmiştir (Kaplan, 2007). Psikolog B. F. Skinner ise bir durumun sonuçlarının gücünün etkileyciliğini fark ederek bilgi ediniminin çıktılar vasıtasıyla nasıl gerçekleşebileceğini açıklamış ve buna operant koşullanma adını vermiştir (Skinner, 1969). Bu motivasyon türü, birey sonuçlarla eylemleri arasındaki ilişkiyi anladığında gerçekleşir (George & Jones, 2002). Bu teori, en güçlü güdüleyiciyi ödül olarak kabul etmektedir ve kişiden aynı kazanımı elde etmek isteyen işverelerin, iş boyunca da ödüllendirmelere devam etmesi gerektiğini söylemektedir (Başaran, 2000).

Şekil 6. Koşullanma Kuramı (Sığrı & Gürbüz, 2013)



Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Motivasyonu etkileyen faktörler ekonomik, sosyo-psikolojik, örgütsel ve yönetsel faktörler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır ve bunlar bireylerin motivasyonlarını pozitif veya negatif yönde etkileyebilmektedir (Künarcı, 2016).

Şekil 7. Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Künarcı, 2016)



Ekonomik faktörler.

İş görenlerin motive edilmesinde kullanılan ekonomik araçların başlıcaları; ücrette artış, ekonomik ödülleri, prim ücret sistemi, kâra ortak edilme olarak ifade edilebilir (Akın Acuner, 2010). Bilimsel yönetimin duayeni Taylor çalışanları motive eden en iyi motivatörlerden birinin kişilere verilen iyi ücretler olduğunu belirtmiştir (Koç & Topaloğlu, 2010). Fakat kişilere verilen zam daima bireyleri motive edici değildir. Örneğin bireyin elde ettiği gelir gereksinimlerini karşılıyorsa kişiye vaat edilen ek ücret onda benzer motivasyona sebep

olmayabilir (Sevinç, 2015). İşletmeler belirlenen hedeflere ulaşma amacıyla çalışanların gerçekleştirdikleri iş veriminin devamlılığını sağlamak adına ekonomik ödüllerde verebilirler (Koç & Topaloğlu, 2010). Bu sistemin sistematik olarak işlerlik kazanması ise hak eden şahsa veriliyor olması, hak edişle aynı oranda olması ve karşılanabilir olmasıyla ilgilidir (Öztürk, 2019).

Sosyo-psikolojik faktörler.

İş görenlerin motivasyonunu artırmak için sıkça yer verilen psiko-sosyal araçlar; takdir görme, sosyal imkânlar ve terfi imkânları olarak sayılabilir (Kılıç Aksoy, 2020). Bireyler kişisel gelişimlerini artırmak için olaylarda kendi göre karar vermek ve sorumluluk almak istemektedir. Bununla birlikte iş ortamına giren bireyler bir sosyal çevre içerisine de girmiş olur ve işverenleri onların sosyal katılımlarına destek vermelidir (Budak & Budak, 2010). Hawthorne tarafından yapılan çalışmalarda bir toplulukta bulunan ve topluluktaki ilişkilerden memnun olan bireyin motivasyonunun olumlu etkilendiği rapor edilmiştir (Silah, 2005). Aynı zamanda çalışanların yaptıkları işleri övgüyle karşılama, kazanılan başarılar karşılığında iş kademesinde ilerlemesini sağlamada bireyleri motive edecek unsurlardandır (Öztürk, 2019). Yine bu faktörlerden biride çalışanlarına serbest zamanlarında sosyal uğraşlara yönelebilecekleri alt yapıyı sağlayan işletmeler, çalışanları işlerine daha çok motive edeceklerdir (Koç & Topaloğlu, 2010).

Örgütsel ve yönetsel faktörler.

Örgütsel ve yönetsel faktörler amaç birliği, iletişim, yetki ve sorumluluk devri, fiziksel çalışma koşulları gibi çeşitli alt başlıklardan meydana gelmektedir (Kılıç Aksoy, 2020). İşveren ve iş görenin benzer hedefler için eyleme geçmeleri, başarı odaklı bir çalışma sahası meydana getirecektir. Bu ise amaç birliğinin kişileri motive ettiğinin ve beklenen iş verimliliğindeki artışı sağladığının göstergesidir (Kıray, 2019). İşveren işletmenin tüm düzenini tek başına tahsis edemez bu sebeple kendi işlerini belli basamaklardan oluşacak şekilde iş görenlere taksim eder (Sabuncuoğlu & Vergiliel Tüz, 2008). Bu taksim iş görenlerde bağımsızlık ihtiyacı, güç gibi motivasyon faktörlerini de desteklediği için bireylerde iş veriminde artış oluşturur ve başarıya ulaşmada motive eder (Kıdak & Aksaraylı, 2009). İş sahasında kuralların, hedeflerin ve bireylerin fikirlerinin birbirleri arasında yayılması, gelişmiş bir iletişim ağı sağlar ve çalışanların iş motivasyonlarına katkıda bulunur (Budak & Budak, 2010). Tüm bunlarla beraber çalışma ortamının sıcaklığı, gürültü düzeyi, çalışma ekipmanlarının sağlanmış olması gibi fiziki şartların tatmin edici düzeyde olması da bireyin iş verimini artıran etmenlerdendir (Fındıkçı, 2009).

İş Motivasyonu

Motivasyon terimi yaygın olarak kullanılan fakat yeterince anlaşılmamış bir kavramdır. Hatta çoğu bilim insanı çalışma motivasyonunu tanımlama çabasının kendilerinde ciddi anlamda zorladığından bahsetmişlerdir. İş motivasyonu bireyin organizasyondaki tutumunu, efor kapasitesini ve herhangi sorunla karşılaştığında devamlılığı gösteren dirençtir (George & Jones, 2002). Çalışan bireylerin hayatlarının büyük bir kısmı çalışma alanlarında geçmektedir. Dolayısıyla bireyin sosyal ve iş hayatına dair motivasyonu hem işi tahsis edenler için hem de bireyin şahsı için önem arz etmektedir. Bireyin iş yerinde sahip olduğu motivasyon iş motivasyonu kavramıyla karşımıza çıkmaktadır (Ayan & Göksel, 2021). Bu kavram ilk olarak 1998’de Pinder tarafından bireyin var oluşundan kaynaklanan, işe başlamayı sağlayan eylemin işleyiş sürecini, konsantrasyonunu ve şeklini ifade eden kuvvet olarak ifade edilmiştir (Hsu, 2013). Çalışanın çalışma sahası için etkili olan ve bireyden sağlanan yararın yüksek olması için gereken içsel motivasyon derecesi olarak da ifade edilmiştir (Lin & Liu, 2012). Diğer bir değişle iş motivasyonu işe ait topluluğun örgütsel amaçlarına ulaşmak adına sergilediği yoğun eforu ve arzu durumunu ifade etmektedir (Çayırbaş, 2013). Motivasyon konusunda mutabakata varılamayan ana mevzulardan biri de dışsal ve içsel faktörler arasındaki farklardır (George & Jones, 2002). Dışsal motivasyon parametresi görevin doğasıyla ilişkisiz olarak bir dış faktörün etkisinin söz konusu olmasıyla gerçekleşirken, içsel motivasyon ise doğrudan görevin icrasını gerçekleştirme isteği vasıtasıyla bireyi etkisi altına alır (Gökkaya vd., 2018).

İş motivasyonu kavramının birden çok alt boyutu mevcuttur. Bunların tümünü nesnel bir şekilde değerlendirebilmek ve ölçebilmek adına Gagné ve arkadaşları alt boyutları standardize ederek tümünü içeren çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğini oluşturmuşlardır (Çetin vd., 2019). Bu ölçek motive olamama, dışsal düzenleme-sosyal boyut, dışsal düzenleme maddesel boyut, içe yansıtılan düzenleme boyutu, kişisel düzenleme boyutu ve içsel motivasyon boyutu olmak üzere 6 alt boyuttan meydana gelmektedir (Gagné vd., 2010).

Motive olamama.

Motive olamama kişinin bir istendik davranışı gerçekleştirmek için yeterli güdüye sahip olamaması anlamına gelir (Gagné vd., 2010). Motive olamamış durumdaki bireyler kendinden beklenen herhangi eylemi gerçekleştirirken kendi iradesi dışında ikincil faktörlerin baskısıyla harekete geçerler (Gökkaya vd., 2018). Sonuç olarak birey kendini, beklenen işi gerçekleştirmek için yetersiz görmekte ve iş veriminde azalma gözlenmektedir (Rigby & Ryan, 2018).

Dışsal düzenleme – sosyal boyut.

Dışsal düzenleme – sosyal boyutta bireyi motive edip harekete geçiren etmenler çıktılar sonucunda uğrayacağı hayal kırıklıkları ya da elde edeceği pozitif kazanımlardır (Köse, 2019). Bir diğer değişle sosyal çevresinin takdirini kazanmak ve övgülerine almak ya da onların gözlerinden düşecek olmak bireyleri harekete geçiren güdüleyicilerdir (Gagné vd., 2010). Bu boyut bireylerin ödül alma ya da cezadan kaçınma gibi araçsal amaçlara erişim sağlamak adına eylemde bulunmasını ifade etmektedir (Çetin vd., 2019).

Dışsal düzenleme – maddesel boyut.

Dışsal düzenleme boyutunda, güdüleyici faktör çıktı sonunda kişinin eline geçecek unsurdur (Salman, 2020). İş görenlerin maddesel kazanım elde etmesi veya zarara uğramaması temalı bir boyuttur. Bireylerin başka kişilerce beğenilme ya da dışlanmaları yani duygusal kazanım ya da kayıpları göz ardı edilmektedir (Gagné vd., 2010). Bu boyutu sosyal boyuttan ayırtıran burada bireyi güdüleyen amaçlar daha somut içeriklerdir (Gökkaya vd., 2018).

İçe yansıtılan düzenleme boyutu.

İş görenlerin içlerinde hissettikleri baskının gün yüzüne çıkarak bireylerin yaptıkları işteki tutumlarını revize etmelerine sebep olur ve bu durum bireyin motivatörü haline gelir (Çetin vd., 2019). Gerçekleştirilen davranışın yönlendirilmesi her ne kadar kişinin kendindeymiş gibi görünse de içselleştirmeye bağlı olarak davranışın etkilenmesi de o oranda değişim göstermektedir (Gökkaya vd., 2018).

Kişisel düzenleme boyutu.

Kişisel düzenleme boyutunda çalışan tarafından gerçekleştirilecek eylemin ne anlama geldiğini bağlı olarak çalışana özgü motivasyon oluşur (Gagné vd., 2010). Kişi işe yüklediği kıymetçe ve anlamlandırdığı oranda işe motive olur ve bu doğrultuda işin icrasına karşı tutum belirler (Çetin vd., 2019).

İçsel motivasyon.

Çalışanın işi ilginç, çekici, gerçekleştirmeye değer gördüğü için gerçekleştirdiği motivasyon alt boyutudur (Çetin vd., 2019). İçsel motivasyona sahip bireyler toplumsal baskılardan, elde edilecek ödül ya da cezalardan yani dış etmenlerden etkilenmeyecek ve bunlar vasıtasıyla güdülenmeyeceklerdir (Gagné vd., 2010). Bu tür bireylerin günlük yaşamlarını renklendirmek adına gerçekleştirdikleri hobiler gibi dışsal kökenli olmayan eylemlerinde görülmektedir (Salman, 2020).

Sağlık Çalışanları

Meslek kişinin insanlarla iletişime geçmesini sağlayan aynı zamanda insanlar içerisinde kendine bir kimlik oluşturmaya ve o kimlik dahilinde onlar içerisinde yer edinmesine imkân ve ihtimal sağlayan, bireyin kendi varlık sebebini ne işe yaradığını ona gösteren en önemli varlık araçlarından biridir (Kuzgun, 2009). Meslek seçiminde mesleğin ekonomik statüsü, bireyin sosyal çevresi, kabiliyetleri, kişilik özellikleri, sahip olduğu imkanlar gibi birçok parametre etkili olmaktadır. Bireyin meslek seçiminde kişilik özelliklerinin mesleğin doğasını uyumu kişinin mesleği icrasını severek yapmasına olanak sağlayacak önemli kriterlerdendir (Ekinci, 2017). Bireyin karakteristik özellikleri ve mesleki tercih eğilimi arasında tüm mesleklerde yüksek bir bağ var olmasına nazaran kimi meslekler icrasının doğası gereği bireyin ekseriyetle işe adanmış olmasını gerektirmektedir (Hotoman, 2011). Mevzuatça gerekli eğitime sahip olup alanında sorumluluk ve kazanımlarıyla elde ettiği belgeler eşliğinde ilgili kurumlarca da kabul görmüş kendi içerisinde doktor hemşire, teknisyen, ebe gibi tasnif edilmiş birbirlerinde ayrı ama birlikte belli bir senkronizasyon içerisinde görevlerini icra eden kişilerin genel adına sağlık çalışanı denilmektedir (Kum, 2017).

Sağlık Çalışanlarında Motivasyonun Önemi

Sağlık sektörü ülkelerin gelişmişlikleri hakkında bilgi veren sektörlerin başında gelmektedir. Teknoloji çağındaki gelişmelerle beraber insan sağlığı için modern yöntemlerle hizmet sunmaya başlayan sektöre yapılan yatırımlarda da artış meydana gelmiştir (Künarcı, 2016). Hizmet sektörlerinin tümünde olduğu gibi sağlık sektöründe de üretici insandır. İnsan unsuru organizasyonun çıktılara ulaşabilmesi için ilk güdülenmesi gereken unsurdur (Oflezer vd., 2011). Sağlık kuruluşlarında çalışan bireylerin başına gelebilecek olumsuzluklar nihayetinde işe gösterilen özveri azalabilir ve hizmet alan kişiler bu durumdan zarar görebilirler. Bu sebeple sektörde iş görenlerinde ruhsal ve bedensel sağlıkları korunmalı ve iyi oluş halleri devam ettirilmelidir (Tuncay Sav, 2014). Sektörde ham madde insandan oluştuğu için dikkat ve titizlik gereklidir. Hastalıklar sürekli olduğu için sektörün devamlılığı önem arz etmekte ve verim alınması önemli olan kuruluşların başında geldiklerinden çalışanlarının motivasyonları da önem teşkil etmektedir (Oflezer vd., 2011). Sahanın ehemmiyeti sebebiyle iş verenlerce çalışanların verimlerini artıran veya azaltan tüm motivatörler tespit edilmeye çalışılmıştır (Antep vd., 2012). Sağlık sektöründe yöneticilerce konulan hedeflere erişmek için çalışanın özverisine ihtiyaç duyulmaktadır. İş görenlerin eyleme geçmeleri için güdülenmeleri gerekmektedir ve motivasyon tam da bu noktada ciddi öneme sahiptir (Aykanat & Tengilimoğlu, 2003). Sahanın herhangi sektöre uğramaması adına hem icracıların gerekli donanıma sahip olmaları hem de işi gerçekleştirmeye istekli olmaları gerekmektedir. Fakat

ülkemizde iş yoğunluğu sebebiyle oluşan yorgunlukla bireyler işlerini icra edecek motivasyon düzeyine sahip değillerdir (Kum, 2017). Amaçlanan verimin elde edilmesi, çalışma ortamının iyi olması için bireylerin gereksinimleri dikkate alınmalı ve karşılanmalıdır (Aytuğ Kanber vd., 2010). Sağlık çalışanlarının beden ve ruh sağlıkları iyi olması halinde hasta bireylere fayda sağlayabilirler buda onlara sunulan imkânlarla mümkün olacaktır. Örneğin adil çalışma koşulları, çalışma sahasındaki iş koşullarının iyileştirilmesi sunulan hizmetinde kalitesinde artış sağlayacaktır (Özdemir, 1999).

Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

İnsanlar hayata bakış açılarındaki farklılıklar nedeniyle yaşamdan beklentileri de farklılık göstermektedir. İş sahası da işlerin doğasındaki farklılık sebebiyle farklılaşmaktadır. Bu iş gören ve işin doğasındaki karmaşık yapı nedeniyle motivasyonu sağlayacak faktörlerde de tek düzelikten söz edilememektedir. Fakat belli spesifik durumalar ve gruplar için belli başlı motivatörlerden bahsedilmektedir (Karakaya & Alper Ay, 2007). Sağlık çalışanları da bu özel başlıkta içinde yer alan meslek gruplarından. Ülkemizde sağlık sektörü kişisel bazlı ilerlemektedir yani işte verim sağlanabilmesi için iş görenlerin işlerine iyi motive edilmeleri gerekmektedir. Kişilerin beklentileri işverenlerince iyi tespit edilebilir ve kişiler ortak çıkarları doğrultusunda doğru güdülenebilirse organizasyonların misyonlarına erişim ihtimalleri artacaktır (Tengilimoğlu, 2005). Sağlık çalışanlarını iş verenlerince övülme, aralarındaki iletişim ağının geliştirilmesi, herhangi durumun bireyler arasında eşitlik unsuruna göre çözüme ulaştırılması bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak iş verimine olumlu yansıyacaktır (Gültekin vd., 2016). Sağlık sektöründeki çalışanlar bireysel etmenler üzerinden daha çok motive edilebilirler. Örneğin işin bireylere sağladığı ekonomik özgürlükler, toplumda bir yer edinme, işte bireysel karar alma hakkının tanınması bireylerin motivasyonuna önemli katkı sağlayacaktır (Gültekin vd., 2016). Sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen etmenler genel olarak mesai süresinin uzunluğu, iş içeriğinde kullanılan ekipmanları yokluğu veya eksikliği, çalışma alanlarının fiziki eksiklikleri, mecburi gece mesai, ücret kesintileri, mesleki eğitimlerin eksikliğinden kaynaklanan etmenler, idari yöntemler nedeniyle oluşan aksaklıklar olarak sayılabilir (Kum, 2017). Fakat sayılan parametrelerde iş görenlerin örgüte bağlılığını en çok etkileyen ekonomik kökenli motivasyon araçlarıdır. Çünkü kişiler bakmakla yükümlü oldukları bireyleri daha iyi kalkındırdıkları zaman işlerine bağlılıklarında yüksek artışlar görülmektedir (Künarcı, 2016). Birçok pozitif etmen yanında negatif etmenlerde mevcuttur. İş görenlere kendi sahalarına ait olmayan sorumluluklar yüklenmesi, yüklenen iş ile ayrılan süre arasında doğru oransal bağın kurulmuş olmaması, işin doğası gereği yorucu ve yoğun olması gibi etmenlere bağlı olarak bireylere yüklenen iş yükünde artışlar olabilmektedir.

Bu durum kişilerin işe olan şevklerini sönmüleyebilmekte, güdülenmelerini olumsuz etkilemektedir. Kişilerde işe karşı olumsuz bir ön kabule sebep olmakta ve kendilerini tükenmiş olarak hissetmelerine yol açabilmektedir (Kahveci, 2016). Sağlık çalışanlarında bu durumun en temel sebepleri hasta potansiyelinin artışı ve durumu sevk ve idare edecek personeli yetersizliğidir. Bunlara ek olarak çalıştırılma biçimlerindeki nöbet sistemi ve son dönemde hastaların barındırılma sürelerinin kısaltılması sonucu alınan dönütler doğrudan bu sektörün iş yükünde artışa neden olmaktadır (Carayon & Gürsel, 2008).

Egzersiz Kavramı

Fiziksel aktivite, egzersiz ve spor aynı kavramları karşılıyormuş gibi kullanılmalarına rağmen kavramların minimal farklılıkları mevcuttur. Fiziksel aktivite bazal seviye üzerine gerçekleştirilen günlük yaşamda kas – iskelet sistemini harekete geçiren en minimalden en maksimale tüm fiziksel hareketlerdir. Egzersiz ise belli bir program dahilinde kişinin mevcut fiziksel uygunluk seviyesini geliştirirken sağlıksal parametrelerinin de iyileştirilmesinin amaçlandığı fiziksel aktivitenin döngüsel hareketleri olan alt basamağıdır (Özer Kaya, 2016). Spor ise bireysel ya da grupsal rekabet içeren belli kurallar çerçevesinde icra edilen tek olarak ya da grup halinde gerçekleştirilen fiziksel aktivitelerdir fakat Avrupa'nın birçok yerinde egzersiz ve boş zaman aktivitesinin yerine de kullanılmaktadır (Akyol vd., 2008). Spor başka bir deyişle tüm zamanlarda bireyi sosyalleştiren, ruhsal ve bedensel sağlığa katkı sağlayan, belli disiplinler çerçevesin ekipmanla veya ekipmansız icra edilen, kimi zaman meslek olarak gerçekleştirilen kültürel bir etkinliktir (İnal, 2003).

Egzersizin yararları.

Fiziksel aktivite ve fiziksel aktivitenin düzenlenmiş ve sınırlandırılmış bir parçası olan egzersiz bireysel sağlığın ediniminde ve sürekliliğinde olmazsa olmazlardanır (Özer Kaya, 2016). Egzersiz bireylere sosyalleşmelerinde, kronik hastalıklarının oluşmasından kaçınmada ya da onlarla başa çıkmada, bağımlılıklardan kurtulmada özetle sağlıklı bir iyi oluş halini sağlamada önemli yere sahiptir (Bayrakçı Tunay, 2008). Kişilerin fiziksel iyi oluşlarını destekleyen egzersiz bu kanal vasıtasıyla aynı zamanda ruhsal iyi oluşu da desteklemektedir (Fox, 2000). Bireylerdeki en mikrodan en makroya tüm hareketler fiziksel aktivite kabul edilir. Sağlık için yararlıdır fakat uzun süre sedanter bir hayat sürmüş bireylerin minimal egzersiz programlarıyla sağlık parametreleri desteklenemeyeceği için kişiler tüm hayatları boyunca fiziksel olarak aktif olmalıdırlar (Fahey vd., 2015). Egzersiz kişinin sağlıklı olma hali, huzuru, yaşamdan duyduğu tatmin gibi psikolojik ve fiziksel iyi oluşuyla oldukça ilişkili ve paraleldir (Başar & Sarı, 2018). Yetişkin bireylerin farklı rekreasyonel aktivitelerde bulunmaları ruhsal

iyi oluşları için önem teşkil etmektedir (Steptoe & Butler, 1996). Egzersiz yapan bireylerin dış görünüşlerindeki gelişim sebebiyle özgüvenlerinde artış gözlenir ve bu da bireylerde kaygıyla başa çıkmada bireyin farklı yollar geliştirmesine katkı sağlamaktadır (Dinubile, 1993). Fiziksel olarak aktif olmanın hormonal sistem üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Örneğin vücudumuzdaki serotonin seviyesinde artış sağlayarak ruhsal iyi oluşu desteklerken, kaygıdan ve depresyonda uzak bireylerin ortaya çıkmasını sağlar (Humphreys & Costarelli, 2008). Aynı zamanda egzersize katılım gösteren öğrencilerin akademik performanslarının daha iyi olduğu, niversite eğitimlerinde istenen sonuçlara daha çok ulaştıkları saptanmıştır (Magolda & Astin, 1993). Bireylerdeki inaktivite başlangıçta bireysel gibi görünse de insanı etkileyen bu durum zaman içinde toplumu da kapsayacaktır. Sağlık harcamalarında ciddi artışa sebep olacak bu durum önleyici bir program kapsamında devlet destekli olarak kişiler fiziksel aktiviteye özendirerek kolay ve ucuz bir yol ile toplumsal sağlık harcamaları minimize edilebilir (Yıldırım vd., 2019).

Egzersizin fizyolojik etkileri.

Fiziksel olarak aktif olmayan bireyler mortalite açısından risk grubunda yer almaktadırlar (zer Kaya, 2016). Sedanter bireylerde yüzyılın hastalıkları arasında yer alan obezite ve onu takip eden kalp damar hastalıkları, postür bozuklukları, kas sisteminde zayıflamalar, diyabet gibi birçok sağlık sorunu görülme olasılığı daha yüksektir (Göksu vd., 2013). Hatta yapılan araştırmalara göre bireyler iş yerlerine bisikletle gittiklerinde yaptıkları bu küçük fiziksel aktivite değişiklikleri sayesinde bile kalp krizi geçirme risklerini azaltmış olabileceklerdir (Andersen vd., 2000). Literatürde yer alan çalışmalarda düzenli egzersiz reçeteleriyle antrenmanlar yaptırılan bireylerde kas iskelet sistemi yaralanmalarına daha az rastlandığı gözlenmiştir (Latham vd., 2003). Yapılan başka bir çalışmada orta yaş kişilerce yapılan haftalık ortalama iki gün egzersizin kişilerin ilerleyen yaşlarında meydana gelebilecek Alzheimer gibi zihinsel bulanıklıkların önüne geçtiği aynı zamanda hareketlerdeki lokomotor arkin kaybının daha az olduğu gözlenmiştir (Rovio vd., 2005). Özetle fiziksel olarak hareketsizlik bireylerin sağlık iyi oluşları olumsuz etkilenmekte buda toplumun sağlık kalitesi oranını düşürmektedir. Devletler bireylerin egzersiz motivasyonları sağlayarak toplumsal iyi oluşu ekonomik yöntemler sağlayabilir (Yıldırım vd., 2019).

Egzersizin sosyo-psikolojik etkileri.

alışmalara göre egzersiz yapan duygudurum bozukluğu ve depresyon gibi psikolojik sorunları olan bireylerin durumlarında iyileşmeler gözlenmiştir (Tekin vd., 2009). Sedanter bir yaşama sahip olmanın bireylerde kaygı durum bozukluklarına, uyku siklusunun sekteye

uğramasına, depresyon gibi ruhsal hastalıklara sebep olduğu kabul edilmektedir. Bu pencereden bakılınca bireyin egzersiz yapmasının sağlıklı bir gelecek için ne denli değerli olduğu daha net görülebilmektedir (Zorba, 2009). Literatüre bakıldığında bir eğitmence haftalık ortalama üç gün 30 dk gerçekleştirilen egzersiz programları tedavi amaçlı antidepresan işlevinde kullanılmaktadır (Koruç & Bayar, 2004). Egzersizin grup halinde yapılan formu belli bir sahada gerçekleşmesi nedeniyle sosyal çevre oluşumu sağlanarak bireylerde tek kalmaya bağlı oluşan stres kökenli psikolojik rahatsızlıkların meydana gelme ihtimali azalmaktadır (Bozhöyük vd., 2012). Bireylerin boş zamanlarını değerlendirmek için yaptıkları egzersizlerin bireylerin duygusal zekâlarını etkileyerek bireylerin duygusal dalgalanmalarını fark etmelerini geliştirdiği bilinmektedir (Adiloğulları & Görgülü, 2015). Kişiler duygusal zekâları gelişince beraberinde onla ilişki olan empati yeteneğinde de artış gözlenmekte olup stresi yenme becerileri gelişmiş, sosyal zekâları ilerleme göstermiş bireylere dönüşürler (Bağcı, 2014). Bu gibi ilişkilerin anlaşılması üzerine bireyler mutluluklarını artırmak, ruhsal olarak daha iyi olmak, bilişsel fonksiyonlarını geliştirmek veya iyileştirmek adına egzersize başvurmuşlardır (Hawker, 2012). Egzersiz yapmak bireylerin psikolojik dayanıklılıklarına katkı sağlamaktadır (Aracı, 2006).

Egzersize motivasyon sağlayıcı faktörler.

Bireylerin sosyal çevreleri, çevrenin onlara sunduğu rekreasyonel saha, önceki tecrübeleri, zekasal özellikleri, yaş, cinsiyet, medeni durumları, eğitim seviyeleri, ilişki kurma becerileri gibi birçok etmen kişilerin icra edeceği rekreasyonel faaliyetlerin çeşidinin belirlenmesinde ve rekreasyonel faaliyete duyulan ihtiyaç oranının saptanmasında öneme sahiptir (Ardahan & Yerlisu Lapa, 2010). Aktiviteden zevk almak beklentisi, sosyal bir çevreye girme isteği, sağlıkta zindelik beklentisi, yarışma ve kazanma isteği bireyleri rekreasyonel egzersize sevk eden unsurlar olarak sayılabilmektedir (Laverie, 1998). Bireyleri egzersize motive edici birçok etmenden söz edilmektedir. Bunların başlıcaları; bireyin dış görünüşünü iyileştirme isteği, psikolojik arazlardan korunma isteği, sağlıklı kilo aralığında kalma, sosyal bir çevre edinim isteği, rekreasyonel amaçlı eğlence temelli beklentileri mevcuttur (Frederick & Ryan, 1993). Ayrıca kişiyi egzersize yönlendiren etmenler arasında bu sahada ilerleme, bir sosyal sınıfa dahil olma ya da var olan statüsünü iyileştirme beklentisi olabilmektedir (Ryska, 2003). Egzersizin kişilerin ruhsal ve bedensel sağlığı üzerindeki yararlarına dair yapılan birçok çalışmaya rağmen toplumlardaki makineleşmeyle beraber ne yazık ki sedanter birey sayısı her geçen gün artmaktadır (Phongsavan vd., 2007). Bireylerdeki fiziksel aktiviteye karşı görülen kaçınma durumu hangi faktörlerin kişileri egzersize güdüleyeceği konusunu önemli hale getirmiş durumdadır. Buradaki ilginç bulgulardan biriye kişinin kendi kendini egzersize

güdülemesinin kullanılabilecek en iyi yöntemlerden birisi olmasıdır (Ebben & Brudzynski, 2008).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırma Yöntemi

Araştırma, 19 Ocak 2023 tarihinde Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul toplantısında “Sağlık Çalışanlarında Egzersiz Motivasyonu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışma için alınan onaydan (E-70400699-000-2300022372 sayılı Etik Kurul Onayı) sonra başlamıştır. Araştırma tasarımı olarak nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan tarama modeli kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan bireylerden ölçek kullanılarak bir konu hakkındaki fikirleri bir defaya mahsus olarak alınmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların tutumları tek seferde alındığı için çalışmamız zamansal tarama modeli olarak kesitsel çalışma olarak değerlendirilebilir (Karasar, 2015). Çalışmada sağlık çalışanlarının ilgi, beceri ve tutumlarının tespit edilmesinde kullanılan tarama modeliyle sonuçları öngören ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını sağlayan ilişkisel model kullanılmıştır.

Katılımcılar

Araştırmaya Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları dâhil edilmiştir. Gerekli örneklem büyüklüğü önceki çalışmalara dayanarak istatistiksel güç hesaplamasıyla tespit edilmiştir. Katılımcıların motivasyon düzeyleri arasındaki farklılık için gereken en az katılımcı sayısı G*Power yazılımı 3.1.9.7 versiyonu kullanılarak, Power: 0,80 ve iki kuyruklu $\alpha:0,05$ olarak girildiğinde 134 kişi olarak belirlenmiştir. Katılımcılar arasında hekim, fizyoterapist, sağlık teknisyeni, ebe, hemşire, sağlık teknikeri ve sağlık memuru olarak çalışan bireyler bulunmaktadır. Çalışmaya 23 – 50 yaş arasında yer alan ($\bar{x}_{\text{yaş}} = 36,12 \pm 8,81$) 87 erkek ve 119 kadın olmak üzere toplam 206 sağlık çalışanı katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın veri toplama araçları araştırmacı tarafından Google Forms çevrimiçi uygulama şeklinde hazırlanmıştır. Sağlık çalışanlarına ait demografik bilgilerin toplanması için kişisel bilgi formu, çalışma motivasyon düzeylerinin tespit edilmesi için Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği (ÇBİMO) ve egzersiz motivasyon düzeylerinin saptanması için

Rekreasyonel Egzersizde Gdleme leği'nin (REG) sağlık alt boyutuna ait maddelerden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında kullanılan kişisel bilgi formunda katılımcılara ait yaş, meslek, cinsiyet, eğitim düzeyi, sigara ve alkol kullanım durumu ve medeni durum bilgisi gibi maddeler yer almaktadır.

Araştırmada katılımcıların çalışma motivasyon düzeylerini ölçmek amacıyla Gagn vd. tarafından 2010 yılında geliştirilen (Gagn vd., 2015) ve ivilidağ vd. tarafından 2017 yılında Türkçeye uyarlanan çok Boyutlu İş Motivasyonu leği (şekercioğlu & ivilidağ, 2017) kullanılmıştır. Geliştirme çalışmasında 19 madde ve altı alt boyuttan oluşan çok Boyutlu İş Motivasyon leği'nin (BİM) Türkçe versiyonunda 18 madde ve altı alt boyut bulunmaktadır. BİM'de her biri üç maddeden oluşan altı alt boyut kişisel düzenleme, dışsal düzenleme – maddesel, dışsal düzenleme – sosyal, amotivasyon, ie yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon olarak adlandırılmaktadır. Alt boyutlar, literatürde yer alan kuramsal bilgiye dayanarak araştırmacı tarafından içsel motivasyon (kişisel düzenleme, ie yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon), dışsal motivasyon (dışsal düzenleme – maddesel ve dışssal düzenleme – sosyal) ve amotivasyon olarak üç ana alt boyutta değerlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında faktörlerin toplam varyansa yaptđđı katkı % 69,88 olarak rapor edilmiştir. Uyarlama çalışmasında alt boyutların güvenirliğini tespit etmek için hesaplanan Cronbach Alfa değerlerinin ise .72 ile .80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızda bu değerlerin .76 ile .87 arasında olduğu saptanmıştır. Araştırmamızda kullanılan ölçek, uyarlama çalışmasında kullanıldıđđı şekliyle yedili Likert (1 – Hiç Uygun Değil, 2 – oğunlukla Uygun Değil, 3 – Uygun Değil, 4 – Orta, 5 – Uygun, 6 – Oldukça Uygun, 7 – Tamamen Uygun) şeklinde uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan son veri toplama aracı ise Rogers ve Morris tarafından geliştirilen ve Gürbüz vd. tarafından 2006 yılında Türkçeye uyarlanan (Gürbüz vd., 2006) Rekreasyonel Egzersizde Gdleme leği'nin (REG) sağlık alt boyutuna ait maddelerdir. Araştırmamız kapsamında, Türkçe uyarlaması 66 madde ve beş alt boyuttan meydana gelen REG'nn sağlık alt boyutuna ait 22 madde kullanılmıştır. REG beşli Likert tipinde (1 – Kesinlikle Evet, 2 – Evet, 3 – Orta, 4 – Hayır, 5 – Kesinlikle Hayır) uygulanan bir ölçektir. Uyarlama çalışmasında ölçek toplam puanı Cronbach Alfa değerı .96, sağlık .93, rekabet .91, vücut ve dış görünüm .87, sosyal ve eğlence .89, beceri alt boyutu .85 şeklinde dir. Araştırmada kullanılan sağlık alt boyutu Cronbach Alfa değerı ise .90 olarak tespit edilmiştir.

Süreç/ Uygulama

Araştırmacı Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi sağlık personelleriyle görüşükten sonra araştırma için tasarlanan Google forms uygulama linkini ilgili kişilerle paylaşmıştır. Ölçek uygulama süreci 2023 Eylül – Aralık ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan Google Forms uygulamasının ilk sayfasında araştırma kapsamı ve amacıyla ilgili bilgiler açıklandıktan sonra katılımcıların gönüllü onam formunu onaylamaları talep edilmiştir. Gönüllü onay vermeyen araştırmacılar çalışmaya dâhil edilmemiştir. Kişisel bilgi formu, Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve Rekreatif Egzersizde Gündüleme Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan veri toplama aracının tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Katılımcılar yanıtlama işlemini tamamladıktan sonra veriler çevrimiçi dosya olarak kaydedilmiş ve veri toplama sürecinin ardından istatistiksel analiz için gerekli işlemler araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilere JASP 0.15.0.0 paket programı yardımıyla istatistiksel analiz uygulanmıştır. Toplanan verilere önce frekans analizi uygulanmış, daha sonra verilerin normal dağılıma sahip olma durumunun tespit edilmesi için Skewness, Kurtosis ve Shapiro – Wilk değerleri incelenmiştir. Skewness, Kurtosis ve Shapiro – Wilk değerleri $+2 / -2$ aralığında ve normal dağılım sınırlarında olduğu için (Can, 2013) iki kategorik değişkene sahip veri kümesi Bağımsız Örneklem T testi, üç ve üzeri kategoriye sahip veri kümesi için ANOVA, çeşitli değişkenler arasında ilişki olup olmadığının saptanabilmesi için ise Pearson Korelasyon hipotez testleri uygulanmıştır (Tablo.1). ANOVA hipotez testlerinde gruplar arasında fark tespit edildiğinde bir sonraki aşamada Post – Hoc testi olarak Tukey test sonucuna bakılarak sonuçlar rapor edilmiştir. Hipotez testlerinin tamamında istatistiksel anlamlılık değeri .05 olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Amotivasyon ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Ortalama Puanlarına Ait Normal Dağılım Parametre Değerleri

Değişken – Alt Boyut	Skewness	Kurtosis	Shapiro Wilk
ÇBİMÖ İçsel Motivasyon	- 0,081	- 1,266	0,948
ÇBİMÖ Dışsal Motivasyon	0,724	- 0,413	0,920
ÇBİMÖ Amotivasyon	1,249	1,579	0,717
REMM Sağlık	- 1,038	0,006	0,856

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 2’de gösterilmektedir. Araştırma 87 erkek (% 42,2) ve 119 kadın (% 57,8) sağlık çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar yaş grubuna göre sınıflandırıldığında 75 kişinin (% 36,4) 30 yaş ve altında, 97 kişinin (% 47,1) 31 – 45 yaş aralığında ve 34 kişinin (% 16,5) 45 yaşından büyük olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslek grubu incelendiğinde 41 kişinin (% 19,9) hekim, 96 kişinin ebe/hemşire (% 46,6) ve 69 kişinin (% 33,5) diğer olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar çalışma şekillerine göre sınıflandırıldığında 110 kişinin (% 53,4) nöbetli şekilde çalıştığı, 96 kişinin ise (% 46,6) nöbetsiz şekilde çalıştığı saptanmıştır. Katılımcılar medeni durumlarına göre kategorize edildiğinde bireylerden 53 kişinin (% 25,7) yalnız yaşadığı, 153 kişinin ise (% 74,3) evli olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Frekans Analizi

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	87	42,2
	Kadın	119	57,8
Yaş Grubu	30 ve Altı	75	36,4
	31 - 45 Arası	97	47,1
	45 Üzeri	34	16,5
Meslek Grubu	Hekim	41	19,9
	Ebe / Hemşire	96	46,6
	Diğer	69	33,5
Çalışma Şekli	Nöbetli	110	53,4
	Nöbetsiz	96	46,6
Medeni Durum	Yalnız Yaşayan	53	25,7
	Evli	153	74,3

Tablo 3. Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek - Alt Boyut	Cinsiyet	n	Ort	SS	t	p
ÇBİMÖ İçsel Motivasyon	Erkek	87	4,06	1,84	-0,687	0,493
	Kadın	119	4,23	1,60		
ÇBİMÖ Dışsal Motivasyon	Erkek	87	2,49	1,31	-0,108	0,914
	Kadın	119	2,51	1,22		
ÇBİMÖ Motivasyonsuzluk	Erkek	87	1,75	1,12	0,460	0,646
	Kadın	119	1,68	1,01		
REGÖ Sağlık	Erkek	87	3,36	1,31	-3,056	0,003**
	Kadın	119	3,87	1,07		

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve REGÖ sağlık alt boyutu puan ortalamaları bağımsız örneklem T – testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre erkek sağlık çalışanlarının ÇBİMÖ içsel motivasyon alt boyut puan ortalaması $4,06 \pm 1,84$ iken kadınlara ait puan ortalaması $4,23 \pm 1,60$ olarak tespit edilmiştir. Erkeklerin ÇBİMÖ dışsal motivasyon puan ortalaması $2,49 \pm 1,31$, kadınlara ait puan ortalaması ise $2,51 \pm 1,22$ şeklindedir. ÇBİMÖ motivasyonsuzluk alt boyutu ortalama puanları erkeklerde $1,75 \pm 1,12$, kadınlarda ise $1,68 \pm 1,01$ olarak tespit edilmiştir. Araştırmamızda erkek ve kadın sağlık çalışanları arasında ÇBİMÖ alt boyut ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Araştırmaya dâhil edilen sağlık çalışanlarının REGÖ sağlık alt boyut ortalama puanları incelendiğinde erkek katılımcılar $3,36 \pm 1,31$ ortalama puana sahipken kadın katılımcıların ortalama puanı $3,87 \pm 1,07$ şeklindedir. Bu sonuca göre kadın sağlık çalışanlarına ait ortalama puanın erkek katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 4. Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Çalışma Şekillerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek - Alt Boyut	Çalışma Şekli	n	Ort	SS	t	p
ÇBİMÖ İçsel Motivasyon	Nöbetli	110	4,29	1,71	1,184	0,238
	Nöbetsiz	96	4,01	1,70		
ÇBİMÖ Dışsal Motivasyon	Nöbetli	110	2,57	1,33	0,854	0,394
	Nöbetsiz	96	2,42	1,17		
ÇBİMÖ Motivasyonsuzluk	Nöbetli	110	1,82	1,13	1,620	0,107
	Nöbetsiz	96	1,58	0,96		
REGÖ Sağlık	Nöbetli	110	3,70	1,18	0,602	0,548
	Nöbetsiz	96	3,60	1,23		

Tablo 4'te katılımcıların çalışma şekli değişkenine göre Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve REGÖ sağlık alt boyutu puan ortalamaları bağımsız örneklem T – testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre nöbetli çalışan katılımcılarının ÇBİMÖ içsel motivasyon alt boyut puan ortalaması $4,29 \pm 1,71$ iken nöbetsiz çalışanlara ait puan ortalaması $4,01 \pm 1,70$ olarak tespit edilmiştir. Nöbetli şekilde çalışanların ÇBİMÖ dışsal motivasyon puan ortalaması $2,57 \pm 1,33$, nöbetsiz şekilde çalışanlara ait puan ortalaması ise $2,42 \pm 1,17$ şeklindedir. ÇBİMÖ motivasyonsuzluk alt boyutu ortalama puanları nöbetli çalışanlarda $1,82 \pm 1,13$, nöbetsizlerde ise $1,58 \pm 0,96$ olarak tespit edilmiştir. Araştırmamızda nöbetli ve nöbetsiz şekilde çalışan sağlık çalışanları arasında ÇBİMÖ alt boyut ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Araştırmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının REGÖ sağlık alt boyut ortalama puanları incelendiğinde nöbetli şekilde çalışan katılımcılar $3,70 \pm 1,18$ ortalama puana sahipken nöbetsiz şekilde çalışan katılımcıların ortalama puanı $3,60 \pm 1,23$ şeklindedir. Bu sonuca göre nöbetli şekilde çalışan sağlık çalışanlarına ait ortalama puanın nöbetsiz çalışan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$).

Tablo 5. Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçek - Alt Boyut	Medeni Durum	n	Ort	SS	t	p
ÇBİMÖ	Yalnız Yaşayan	53	4,43	1,64	1,350	0,178
İçsel Motivasyon	Evli	153	4,07	1,72		
ÇBİMÖ	Yalnız Yaşayan	53	2,83	1,37	2,255	0,025*
Dışsal Motivasyon	Evli	153	2,39	1,20		
ÇBİMÖ	Yalnız Yaşayan	53	1,91	1,15	1,593	0,113
Motivasyonsuzluk	Evli	153	1,64	1,02		
REGÖ	Yalnız Yaşayan	53	3,79	1,14	0,993	0,322
Sağlık	Evli	153	3,60	1,22		

Tablo 5'te katılımcıların medeni durum değişkenine göre Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve Rekreatif Egzersizde Güdülenme Ölçeği sağlık alt boyutu puan ortalamaları bağımsız örneklem T – testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre yalnız yaşayan sağlık çalışanlarının ÇBİMÖ içsel motivasyon alt boyut puan ortalaması $4,43 \pm 1,64$ iken evli çalışanlara ait puan ortalaması $4,07 \pm 1,72$ olarak tespit edilmiştir. Yalnız yaşayanların ÇBİMÖ dışsal motivasyon puan ortalaması $2,83 \pm 1,37$, evlilere ait puan ortalaması ise $2,39 \pm 1,20$ şeklindedir. ÇBİMÖ motivasyonsuzluk alt boyutu ortalama puanları yalnız yaşayanlarda $1,91 \pm 1,15$, evlilerde ise $1,64 \pm 1,02$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ÇBİMÖ ölçeğinde ait içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk alt boyutları ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiş olup ($p>.05$) dışsal motivasyon boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı gözlemlenmiştir ($p<.05$). Araştırmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının REGÖ sağlık alt boyut ortalama puanları incelendiğinde yalnız yaşayan katılımcılar $3,79 \pm 1,14$ ortalama puana sahipken, evli katılımcıların ortalama puanı $3,60 \pm 1,22$ şeklindedir. Bu sonuca göre yalnız yaşayan sağlık çalışanlarına ait ortalama puanın evli katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$).

Tablo 6. Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Yaş Grubuna Göre Karşılaştırılması

Alt Boyut	Yaş	n	Ort	SS	F	p	Fark
ÇBİMÖ İçsel Motivasyon	A) 30 Yaş Altı	75	4,39	1,67			
	B) 31 - 45 Yaş Arası	97	3,97	1,70	1,303	0,274	
	C) 45 Yaş Üzeri	34	4,21	1,80			
ÇBİMÖ Dışsal Motivasyon	A) 30 Yaş Altı	75	2,83	1,31			
	B) 31 - 45 Yaş Arası	97	2,22	1,09	5,432	0,005**	A > B
	C) 45 Yaş Üzeri	34	2,58	1,40			
ÇBİMÖ Motivasyonsuzluk	A) 30 Yaş Altı	75	1,88	1,16			
	B) 31 - 45 Yaş Arası	97	1,61	0,88	1,505	0,224	
	C) 45 Yaş Üzeri	34	1,62	1,26			
REGÖ Sağlık	A) 30 Yaş Altı	75	3,73	1,14			
	B) 31 - 45 Yaş Arası	97	3,53	1,22	0,911	0,404	
	C) 45 Yaş Üzeri	34	3,80	1,28			

Tablo 6’da katılımcıların yaş değişkenine göre Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve Rekreatif Egzersizde Gündülenme Ölçeği sağlık alt boyutu puan ortalamaları bağımsız örneklem T – testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre 30 yaş altı sağlık çalışanlarının ÇBİMÖ içsel motivasyon alt boyut puan ortalaması $4,39 \pm 1,67$, 31 – 45 yaş arası çalışanlara ait puan ortalaması $3,97 \pm 1,70$ ve 45 yaş üzeri katılımcılara ait puan ortalaması ise $4,32 \pm 1,80$ olarak tespit edilmiştir. 30 yaş altı katılımcılarda ÇBİMÖ dışsal motivasyon puan ortalaması $2,83 \pm 1,31$, 31 – 45 yaş arası katılımcılara ait puan ortalaması $2,22 \pm 1,09$ ve 45 yaş üzerindeki katılımcılara ait puan ortalaması ise $2,58 \pm 1,40$ şeklindedir. ÇBİMÖ motivasyonsuzluk alt boyutu ortalama puanları 30 yaş altı katılımcılarda $1,88 \pm 1,16$, 31 – 45 yaş arası katılımcılarda $1,61 \pm 0,88$ ve 45 yaş üzeri katılımcılarda $1,62 \pm 1,26$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ÇBİMÖ içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk alt boyutları ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiş olup ($p>.05$) dışsal motivasyon boyutunda ise 30 yaş altı sağlık çalışanlarına ait ortalama puanların 31 – 45 yaş arası grup ortalama puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). Araştırmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının REGÖ sağlık alt boyut ortalama puanları incelendiğinde 30 yaş altı katılımcıların $3,73 \pm 1,14$, 31 – 45 yaş arası katılımcıların ortalama puanı $3,53 \pm 1,22$ ve 45 yaş üzeri katılımcıların ortalama puanı $3,80 \pm$

1,28 şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre gruplar arasında ortalama puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$).

Tablo 7. Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk Alt Boyutları ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Meslek Grubuna Göre Karşılaştırılması

Alt Boyut	Meslek	n	Ort	SS	F	p	Fark
ÇBİMÖ İçsel Motivasyon	A) Hekim	41	4,63	1,74			
	B) Ebe / Hemşire	96	4,10	1,52	2,131	0,121	
	C) Diğer	69	3,96	1,89			
ÇBİMÖ Dışsal Motivasyon	A) Hekim	41	2,78	1,37			
	B) Ebe / Hemşire	96	2,53	1,22	1,925	0,148	
	C) Diğer	69	2,30	1,21			
ÇBİMÖ Motivasyonsuzluk	A) Hekim	41	1,82	1,05			
	B) Ebe / Hemşire	96	1,68	1,03	0,296	0,744	
	C) Diğer	69	1,68	1,11			
REGÖ Sağlık	A) Hekim	41	3,49	1,27			
	B) Ebe / Hemşire	96	3,75	1,13	0,697	0,499	
	C) Diğer	69	3,61	1,26			

Tablo 7’de katılımcıların meslek değişkenine göre Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği ve Rekreatif Egzersizde Güzlenme Ölçeği sağlık alt boyutu puan ortalamaları bağımsız örneklem T – testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre hekimlerin ÇBİMÖ içsel motivasyon alt boyut puan ortalaması $4,63 \pm 1,74$, ebe/hemşire ait puan ortalaması $4,10 \pm 1,52$ ve diğer grubuna ait puan ortalaması $3,96 \pm 1,89$ olarak tespit edilmiştir. Hekimlerin ÇBİMÖ dışsal motivasyon puan ortalaması $2,78 \pm 1,37$, ebe/ hemşirelerin puan ortalaması $2,53 \pm 1,22$ ve diğer grubuna ait puan ortalaması $2,30 \pm 1,21$ olarak tespit edilmiştir. ÇBİMÖ motivasyonsuzluk alt boyutu ortalama puanları hekimlerde $1,82 \pm 1,05$, ebe/hemşirelerde puan ortalaması $1,68 \pm 1,03$ ve diğer grubuna ait puan ortalaması ise $1,68 \pm 1,11$ olarak tespit edilmiştir. Araştırmamızda hekim, ebe/hemşire ve diğer katılımcı grupları arasında ÇBİMÖ alt boyut ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Araştırmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının REGÖ sağlık alt boyut ortalama puanları incelendiğinde hekimlerin $3,49 \pm 1,27$, ebe/hemşirelerin $3,75 \pm 1,13$ ve diğer grubunun ortalama puanının $3,61 \pm 1,26$ olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre hekim, ebe/hemşire ve diğer gruplarının ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$).

Tablo 8. Katılımcılara Ait ÇBİMÖ İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve Motivasyonsuzluk ve REGÖ Sağlık Alt Boyutu Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

Değişken	Test Değeri	ÇBİMÖ İçsel Motivasyon	ÇBİMÖ Dışsal Motivasyon	ÇBİMÖ Amotivasyon	REGÖ Sağlık
ÇBİMÖ İçsel Motivasyon	Spearman's rho p value				
ÇBİMÖ Dışsal Motivasyon	Spearman's rho p value	0,396 0,000**			
ÇBİMÖ Amotivasyon	Spearman's rho p value	-0,137 0,050*	0,267 0,000**		
REGÖ Sağlık	Spearman's rho p value	0,344 0,000**	0,192 0,006**	-0,129 0,066	

Tablo 8’de katılımcıların Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği alt boyutları olan içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk ile Rekreatif Egzersizde Gündülenme Ölçeği sağlık alt boyutu puanları arasındaki Pearson korelasyon analizine ait tablo görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre ÇBİMÖ içsel motivasyon alt boyutunun dışsal motivasyon alt boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu görülürken ($r=0,396$ $p=0,000$) motivasyonsuzluk alt boyutuyla istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r= -0,137$ $p=0,05$). ÇBİMÖ içsel motivasyon alt boyutu ile REGÖ sağlık alt boyutu ortalama puanı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur ($r=0,344$ $p=0,000$). Dışsal motivasyon alt boyutuyla motivasyonsuzluk arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki görülmektedir ($r=0,267$ $p=0,000$). Dışsal motivasyon ile REGÖ sağlık alt boyutu toplam puanı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki mevcuttur ($r=0,192$ $p=0,000$). ÇBİMÖ motivasyonsuzluk alt boyutu ile REGÖ sağlık alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır ($r=-0,129$ $p=0,066$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının iş motivasyonu ve egzersiz motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İş motivasyonun iş tecrübesi, medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet gibi iş görenlerin demografik özelliklerinden etkilendiği düşünülmektedir (Yang, 2011). Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında cinsiyet değişkenine göre ÇBİM ölçeği içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$). Ülkemizde 2012 yılında otel çalışanlarının iş motivasyonu belirlemek üzere Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği kullanılarak yapılan bir çalışmada içsel motivasyon boyutunda erkeklerin kadınlardan daha fazla ortalamaya sahip oldukları işlerinin daha heyecan veren ilgi çeken özelliklerde olmasına önem atfettikleri görülürken diğer iş motivasyonu boyutlarında fark olmadığı bulunmuştur (Çetin vd., 2019). Yine ülkemizde öğretmenlerin iş motivasyonu üzerine İş motivasyonu Ölçeği kullanılarak yapılan bir çalışmada cinsiyetler arasında içsel motivasyon boyutunda istatistiksel olarak kadın katılımcıların lehine anlamlı fark mevcutken diğer boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Fakat erkek katılımcıların dışsal motivasyon puan ortalamaları kadın katılımcılardan yüksek bulunmuştur (Ertürk, 2016). Buradan da kadın katılımcıların çevrenin taktirinden, işin onlara sağlayacağı ekonomik getiriden çok işleri sayesinde ulaştıkları mesleki doyuma yani dolayısıyla da işin doğasına önem verdikleri anlaşılmaktadır (Yıldız, 2010). 2011-2012 eğitim öğretim yılında İçsel Motivasyon Ölçeği kullanılarak Düzce’de yapılan bir çalışmada ise bayan ve erkek öğretmenlerin içsel motivasyonlarının cinsiyet değişkenine göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır (Argon & Ertürk, 2013). Japonya da iş verenler ve iş görenler arasındaki iş yeri algını değerlendirmek adına 2005 yapılan bir çalışmada da içsel motivasyonun cinsiyet değişkeninden etkilenmediği sonucuna varılmıştır (Brislin vd., 2005). Ankara bulunan fitness salonlarında 384 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada en az bir ay düzenli egzersiz yapan bireylerle gerçekleştirilen ÇBİM ölçeğinde alt boyut puan ortalamalarında cinsiyete bağlı bir fark gözlemlenmemiştir (Salman, 2020). 2021 yılında yapılan kamu ve özel sektörde demografik özellikler ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada ise cinsiyete göre amotivasyon ve içsel motivasyon boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın iş görenlerin amotivasyon düzeyi düşük iken içsel motivasyon düzeyleri yüksek bulunmuştur (Ayan & Göksel, 2021). 2020 yılında ülkemizde iş

motivasyonu ve liderlik arasındaki ilişkiyi incelemek için 334 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada cinsiyet değişkenine göre ÇBİM ölçeği içsel motivasyon alt boyutunda kadınların lehine, motivasyonsuzluk alt boyutunda ise erkeklerin lehine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Araştırmacı kadınlarda içsel motivasyonun yüksek çıkmasını bayanların özverili olmalarına, başarıma ihtiyaçlarına, mesleki doyum arzularının daha yüksek olmasına dayandırmıştır (Orhan, 2020). Literatür değerlendirildiğinde ortaya çıkan farklılıklara bakılarak cinsiyet ve iş motivasyonu arasında keskin çizgilerle belirlenmiş bir ayrışmadan veyahut ilişkiden bahsedilemez. Çalışmamızda cinsiyete bağlı olarak alt boyutlarda fark olmaması çalışma grubumuzdaki bireylerin çalıştıkları hastanelerdeki hasta yoğunluklarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca idarecilerin sektörün yükünün farkındalığını edinmiş ve adil davranıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Aynı zamanda kişilerin işe gösterdikleri öz verilerin cinsiyetler arasında fark taşıması, iş verenlerin ve iş görenlerin birbirlerini işe güdüleyecek biçimde takdir edebiliyor ve ödüllendirebiliyor olması olarak değerlendirilebilir. Çalışanları sevdikleri işi icra edip etmedikleri, değerlendirilen grupların çalışma sektörlerinin birbirinde farklılıklar içermesi, çalışma sahasında iletişim ağının iyi kurulmuş olması gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bunlara ek olarak kadınların iş yaşamında cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları zorluklara gösterdikleri direnç onlardaki içsel motivasyonun artışı desteklemiş olabilir (Ayan & Göksel, 2021). En genel ifadeyle motivasyon bireysel bir olaydır ve ancak doğrudan birey üzerinde gözlemlenebilir (Koçel, 2010).

Çalışmamızda REGÖ sağlık alt boyutu kadın ve erkek katılımcıların ortalama puanları incelendiğinde istatistiksel olarak kadın katılımcıların lehine anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir ($p<.05$). Çalışmamızla paralel olarak Antalya’da REGÖ kullanılarak rekreatif spor etkinliklerine kişileri motive eden faktörlerin demografik özelliklere göre değerlendirilmesi amacıyla 782 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada sağlık alt boyutunda erkek ve kadın olma arasında bayanların lehine istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Kadın katılımcılar bedensel ve ruhsal iyi oluş için sporsal faaliyetlere erkeklerden daha çok katılmaktadırlar (Ardahan, 2013). Ülkemizde 51 bankada çalışan 700 katılımcıyla gerçekleştirilen, bankacıları sportif rekreasyonel faaliyetlere katılmaya motive eden unsurların incelendiği ve bunun REGÖ ile değerlendirildiği bir çalışmada sağlık boyutunda kadınların puan ortalamaları erkeklerden fazla bulunmuştur (Çetinkaya, 2015). Bireylerin rekreasyonel egzersize motive eden faktörleri incelemek üzere 510 katılımcıyla 2019’da REGÖ kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi faktörlerde ölçeğin alt boyutlarında farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin cinsiyet değişkenine bağlı olarak REGÖ sağlık alt boyutunda çalışmamızla paralel olarak kadın katılımcıların lehine istatistiksel olarak

anlamli fark bulunmuştur (Çuhadar vd., 2019). Bu sonuçların elde edilme sebebi olarak ölçeğin diğ er alt boyutları olan dış görünüm, rekabet gibi boyutların daha ikincil önem sırasındaki boyutlar olarak görülürken sağlık alt boyutu doğ rudan kişinin hayatının devamı için temel gereksinim olarak görülüyor olabilir. Bu durum Cinsiyet Rol Teorisine göre farklı bir açıdan da açıklanabilir. Sosyal hayatta cinsiyetler arasında davranışlarda cinsiyetlere göre farklılaşma eğilimi vardır (Eagly, 1987). Bu sebeple de sosyal hayatta erkeklere daha çok sosyal role sahip olan kadınlar tüm rollerin icrasından arta kalan zamanda kendileri için en öncelikli olan sağlıklı olmak alt boyutunda önem vermiş olabilirler. İstanbul’ da fitness ve crossfit merkezlerine rekreatif egzersiz amacıyla katılanlarda motivasyon faktörlerinin incelenmesi üzerine 2017’de İstanbul’da bu merkezlere üye olan 400 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada REGÖ ölçeği sağlık alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel farklılık görülmemiştir (Sağiroğlu & Ayar, 2017). Literatürdeki kadınların lehine olan birçok çalışmanın aksine bu çalışmada anlamlı fark bulunamamasına sebep olarak kadınlar ve erkekler arasındaki fizyolojik farklılıklardan doğ an ihtiyaçların normalde farklı olmasına rağmen bu çalışmada örneklemin tercih ettiğ i spor kuruluşlarındaki egzersiz hedeflerinin her iki cinsiyet içinde aynı parametreleri barındırıyor olması güdüleyen etmenlerinde aynı olmasına sebep olmuş olabilir. Kişileri rekreasyonel egzersize güdülemenin yaşam doyumu üzerine etkisini, REGÖ ve Yaşam Doyumu Ölçeği’ni kullanarak 1408 üniversite öğrencisinin katılımıyla inceleyen bir başka çalışmada ise REGÖ tüm alt boyutlarında erkekler ve kadınlar arasında erkeklerin lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Verilere göre her iki cinsiyette de kişileri en çok güdüleyen alt boyut sağlık alt boyutudur (Üstün, 2023). Bu farkın ortaya çıkmasında kişilerin yaş grubunun çalışmamızdakinden düşük olmasıyla, ilerleyen yaşlarda medeni durum meslek hayatı ve çalışma şeklinin de rekreasyonel faaliyetlere katılımı etkilemesi gibi etkenler etkili olmuş olabilir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında çalışma şekli değişkenine göre ÇBİM ölçeği içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$). Aynı şekilde REGÖ sağlık alt boyutu ile katılımcıların çalışma şekli arasında da anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>.05$). Burada iş motivasyonu alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemesinin sebebinin kişilere uygulanan çalışma sistemlerinin onlara ek katkılarda sunmasına dayandığını söyleyebiliriz. Sağlık sektörü diğerlerinde hizmet sürekliliği esasına dayanıyor olması nedeniyle ayrıışmaktadır ve ülkeler mevzuatlarıyla kişilere sunulan bu çalışma biçimini desteklemek adına ek ödemeler ve ek izin imkanlarını yasal şekilde teminat altına almıştır (Yenimahalleli, 1999). Sağlık kuruluşunda çalışan hemşirelerin motivasyonunu belirleyen faktörler üzerine 117 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcıların çalışma şekli değişkenine göre iş motivasyonları

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Nöbetsiz çalışan hemşirelerin iş motivasyonları nöbetli çalışan hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur (Doğanlı & Demirci, 2014). Bu durum ülkemizde birçok sektörün çalışma şeklinin gündüz mesaisi esaslı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Çalışmalarda yer alan katılımcıların birçoğu evli ve çocuklu kişilerden oluşmaktadır. Bu durumda kişiler nöbet usulü çalışmalarda sosyal çevreleriyle eş zamanlı olarak sosyal hayat içerisindeki rollerini icra edemedikleri için nöbetli çalışma usulünde zorluk yaşıyor olabilirler ve bu durum kişilerin iş motivasyonlarını olumsuz etkiliyor olabilir. Kişilerin fiziksel aktivite düzeyleri ve iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada ise haftada 45 saat üzerinde çalışan kadınların motivasyonsuzluk boyutları 45 ve altı saat çalışanlarınkinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Erkek katılımcılarda ise böyle bir farka rastlanmamıştır (Salman, 2020). Yine sağlık işletmelerinde çalışanların motivasyonlarına etki eden faktörler üzerine 500 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada gündüz ve gece çalışan personellerin motivasyonları arasında istatistiksel olarak farklar görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda nöbetli çalışan personellerin dışsal motivasyon boyutundaki parametrelere daha çok önem verdikleri görülmüştür (Özkul Bilen, 2015). Çalışma hayatında kişileri strese sokan birçok etmen yer almaktadır ve vardiyalı çalışma sistemi de bu stres kaynaklarından biridir (Baltaş & Baltaş, 2013). Stres varlığında kişilerin işe olan motivasyonlarında da azalma meydana gelecektir. Dokuz Eylül üniversite Hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarında motivasyon ve onla ilgili faktörleri araştırmak adına 272 katılımcıyla Motivasyon Faktörleri Ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada istatistiksel olarak anlamlı bulunan değişkenlerden biri de nöbet sayısıdır. Çalışmaya göre nöbet sayısının ayda bir gün artması düşük motivasyon ihtimalini 1.10 kat artırmaktadır. Çalışmadan elde edilen verilere göre çalışılan işin çalışma saatleri uzadığında işe karşı duyulan memnuniyet azalma görülür ve nöbetin genel motivasyon skoru üzerinde olumsuz etkisi gözlenir (Aydemir, 2020). 2009 yılında Çin’ de toplum sağlık çalışanları üzerine 2100 katılımcıyla Minnesota Memnuniyet Anketi kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada gece vardiyasının uyku arkını bozduğu ve gece vardiyası az çalışanla oluşturulduğu ve kişiye binen iş yükü artığından ötürü yapılan çalışmada gece vardiyasının dışsal iş memnuniyetini olumsuz etkilediği rapor edilmiştir (Ge vd., 2011). Gece mesaisinin çalışanlar üzerine fazladan iş yükü yüklediği çalışmalarda görülmektedir. Fakat bu durumun her çalışmada aynı seyre sahip olmadığı görülmektedir. Burada bireysel farklar etkili olmuş olabilir örneğin kişi fazla çalışarak kendine tanınan fazla mesai ücretinden veya fazla çalışma izninden faydalanmak isteyebilir bu durum kişilerde iş motivasyonunda artışa katkı sağlayabilir. Halihazırda gece vardiyasına dair alınan mahkeme kararında da iş görenin haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamama halinde dahi kişilere

7.5 saati geçecek gece vardiyası yazılamaz yazılması halinde ise işletme tazminat ödemek zorunda kalır (Odaman, 2013).

Katılımcıların çalışma şekillerine göre nöbet tutan ve tutmayan katılımcılar arasında REGÖ sağlık alt boyut ortalama puanları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Her geçen gün uzayan mesailer, ulaşım için harcanan zaman, temel gereksinimler için kaybedilen süre derken zorlaşan yaşam koşulları sebebiyle kişilerin rekreasyonel amaçlı bir aktiviteye katılma imkânı azalmaktadır. Nöbet de kişilerin boş zamanlarını istedikleri şekilde değerlendirememelerine sebep olan iş kökenli etmenlerden biridir. Kimi zaman personel eksikliği sebebiyle, kimi zamansa sürekli devam etmesi gereken sektörlerde olağan üstü haller hasıl olduğunda kişiler nöbet yani ek mesai uygulamasına tabi tutulabilirler. Akademik personelin rekreasyonel egzersize ilişkin sağlık inancı üzerine 349 akademisyen ile veri toplama aracı olarak Sportif Rekreasyonel Aktivitelere İlişkin Sağlık İnancı Ölçeği kullanılarak yapılan bir çalışmada aktivite türü, haftalık aktivite sayısı gibi değişkenlere göre anlamlı farklar tespit edilmiştir. Örneğin haftalık spor yapılan gün değişkeni ile ölçeğin fiziksel yarar alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Çıkan sonuca göre fiziksel aktiviteye düzenli ve sürekli katılımın kişilerin sağlık parametrelerine daha fazla yarar sağladığı düşünülmektedir (Yaşar, 2023). Aynı ölçeğin kullanıldığı bir diğer çalışmada bireylerin sportif rekreasyonel aktivitelere ilişkin sağlık inancı ve sağlıklı yaşam biçimi davranışları incelenmiştir. Uzaktan eğitimle egzersiz yapan 272 kadın katılımcıyla gerçekleştirilen bu çalışmada haftalık egzersiz yapılan gün sayısı olarak 1-3 ile 4-6 olmak üzere iki grup oluşturulmuştur fakat ölçeğin hiçbir alt boyutunda bu iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Çingöz vd., 2022). Bu yönüyle bizim çalışmamızda da nöbetle egzersiz programları sekteye uğrayanlar ile nöbetsiz çalışanlar arasındaki hiçbir fark olmaması yönüyle benzerlik göstermektedir. Bu durumun sebebi çalışmaya dahil edilen yaş grupları, çocuk sahibi olmaları, evli yahut bekar olmaları olabilir. Ayrıca ev ve iş arası mesafe, taşrada yahut kentte yaşama da olabilir çünkü tüm bu etmenlerde kişinin rekreasyonel amaçlı bir aktiviteye zaman ayırmasına engel olan ikincil sebeplerdir ve sonucunda kişileri egzersiz yapmaktan alıkoyacaktır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında medeni durum değişkenine göre ÇBİM ölçeği içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmazken ($p > .05$) dışsal motivasyon boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p < .05$). REGÖ sağlık alt boyutu ortalama puanlarına göre evli ve bekar katılımcıların istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Okul yöneticilerinin iş motivasyonlarını etkileyen etmenleri incelemek üzere 2020’ de gerçekleştirilen bir çalışmada

ÇBİM ölçeği dışsal motivasyon alt boyutundaki motivasyon düzeylerinde kişilerin medeni durumlarına göre anlamlı bir fark olduğu analiz edilmiştir. İstatistiksel sonuca göre bekar kişilerin dışsal motivasyon skorları evlilere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç bize bekar kişileri işlerine güdüleyen motivasyon araçları arasında; ast veya üstelerinin taktirini kazanma ya da doğrudan onlardan etkilenmenin var olduğunu göstermektedir (Zor, 2020). Bu yönüyle çalışma evliler ve bekarlar arasında dışsal motivasyon boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olması ve diğer boyutlarda anlamlı bir ilişkisi olmaması yönüyle çalışmamızla paralellik göstermektedir. Kamu ve özel sektörde çalışanlar üzerine yapılmış bir çalışmada iş motivasyon boyutları açısından evli ve bekar bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Ayan & Göksel, 2021). Edremit Körfezi'ndeki konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonu düzeyleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada evli ve bekar iş görenlerin iş motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmedi (Ertan & Kaya, 2012). Çalışmamıza eşdeğer olarak bir sağlık kuruluşu olan Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan 191 sağlık personeli ile çalışanların motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmek üzere gerçekleştirilen bir çalışmada medeni durum ile iş motivasyonu arasında anlamlı istatistiksel bir ilişkiye rastlanmamıştır (Soykenar, 2008). İlkokul öğretmeni ve yöneticilerinin iş motivasyon düzeylerinin incelenmesi üzerine 2016 yılında 371 katılımcı eşliğinde İş Motivasyonu Ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada evli ve bekar kişilerin iş motivasyonu puan ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı görülmüştür (Yılmaz, 2017). 2019 yılında yine Dokuz Eylül Üniversite Hastanesinde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da kişilerin medeni durumlarına göre motivasyon puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı rapor edilmiştir (Aydemir, 2020). Literatürdeki çalışmaların birçoğunda evli veya bekar kişiler arasında iş motivasyonu alt boyutlarında fark görülememesinin birçok sebebi olabilir. Bunlar; evli bireylerin çocuk sahibi olmamasında ya da çalışılan sektörlerin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Dışsal motivasyon boyutunda fark olması ise kurumu sevk ve idare eden yönetici kadroların farklı yönetim politikaları izlemeleri, çalışma koşulları, mesai arkadaşları, ortamların fiziki koşulları gibi birçok etmenin etkili olduğu söylenebilir.

REGÖ sağlık alt boyut puan ortalamaları katılımcıların medeni durumuna göre incelendiğinde yalnız yaşayan sağlık çalışanlarına ait ortalama puanın evli katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Kişileri rekreatif amaçlı spor etkinliklerine motive eden faktörlerin demografik özelliklere göre REGÖ kullanılarak incelendiği bir çalışmada ölçeğin diğer alt boyutlarında bekarların lehine anlamlı farklar mevcutken çalışmamızla paralel olarak sağlık alt boyutunda ise evli ve bekar kişiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Ardahan, 2013). Özel spor

merkezlerinden hizmet alan kişileri rekreasyonel egzersize güdüleyen faktörleri incelemek için REGÖ kullanılarak farklı meslek gruplarından oluşan 467 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ölçeği beceri alt boyutu istatistiksel olarak bekarların lehine anlamlı farklı çıkarken sağlık alt boyutunda ise evli ve bekarlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Tan & Erdoğan, 2021). Benzer olarak banka çalışanlarının rekreasyonel egzersize katılımlarının REGÖ değerlendirildiği bir çalışmada da evli ve bekar kişiler arasında diğer alt boyutlar arasında anlamlı istatistiksel farklar olmasına rağmen sağlık alt boyutuna göre istatistiksel bir farklılığa rastlanmamıştır (Çetinkaya, 2015). Yine bireylerin rekreasyonel egzersize güdüleyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla sağlık-spor merkezlerinde egzersiz yapan 548 katılımcıyla Egzersize GÜdülenme Anketi kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada rekabet, vücut dış görünüm, sosyal ve eğlence, beceri gelişimi alt boyutlarında bekar katılımcıların lehine istatistiksel anlamlı fark mevcutken sağlık alt boyutunda ise bekar ve evli katılımcılar arasında anlamlı istatistiksel fark görülmemiştir (Güngörmüş vd., 2014). Çok sayıda çalışma bulunmamasına rağmen yapılan çalışmaların çoğunda rekreasyonel amaçlı spora katılım ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında kişileri memnun eden, onların yaşam kalitelerini iyileştiren bir evliliğin kişilerin iletişim ağlarına, sosyalleşmelerine de olumlu yansımış olduğu görülmüştür. Bu durumda kişilerin rekreatif aktivitelere olan katılımlarını pozitif etkilediği görülmüştür (Ardahan & Yerlisu Lapa, 2011). Çalışmamızda fark olmaması değerlendirmeye alınan ölçek alt boyutundan kaynaklanıyor olabilir. Literatür incelendiğinde diğer alt boyutlarda medeni duruma göre kimi zaman bekarların kimi zamansa evlilerin lehine sonuçlar bulunmuştur. Sağlıklı olmak ise her yaş grubundan, her meslekten, her çalışma şekline sahip olan bireyin ihtiyaç duyduğu yaşamın olmazsa olmazları arasında yer almaktadır. Bu sebeple de medeni durumun farklılığı da bu boyutta farklılık teşkil etmemiş olabilir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları yaş değişkenine göre değerlendirildiklerinde, çalışanların ÇBİM ölçeği içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk alt boyutları ortalama puanlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiş olup ($p < .05$) dışsal motivasyon boyutunda ise 30 yaş altı sağlık çalışanlarına ait ortalama puanların 31-45 yaş arası grup ortalama puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). 2020 yılında fiziksel aktivite ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 18-65 yaş arası 384 katılımcı ile gerçekleştirilen ve iş motivasyonunun ÇBİM ölçeği ile değerlendirildiği bir çalışmada katılımcıların yaş grupları arasında iş motivasyonlarında anlamlı istatistiksel bir farka rastlanmadı (Salman, 2020). Kuveyt'te 312 iş görenle yapılan bir çalışmada da çalışmamızla paralel olarak katılımcıların yaşları ile iş motivasyonları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Alduaij, 2013). Türkiye'de çalışan Y kuşağında iş tatmini ve motivasyon ilişkisi üzerine 2016'da 366 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada da

katılımcıların yaşları ile iş motivasyonları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Saracel vd., 2016). 2007'de Afyonkarahisar'da iş görenlerin motivasyonlarını etkileyen içsel ve dışsal motivasyon faktörleri üzerine yapılan, 300 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcıların yaşları ile motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Dündar vd., 2007). Yine çalışanların iş tatmini ve iş motivasyonu ilişkisinin incelendiği 234 katılımcıyla gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da iş tatmini ve motivasyon arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı bir ilişki görülürken iş motivasyonu ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Köse, 2019). Konya'da 2020 yılında iş motivasyonu ve liderlik arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bir çalışmada ÇBİM ölçeği puanlarının katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının tamamında 20'li yaş gruplarında puanların 40'lı yaş gruplarına göre yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu da araştırmacı tarafından 20'li yaşlardaki kişilerin işe yeni başlamış olup iş heyecanlarının devam ediyor olmasına 40'lı yaşlardakilerin ise artık mesleki doyumlarına kavuşmuş oldukları için daha düşük motivasyon düzeyine sahip oldukları dayandırılmıştır (Orhan, 2020). Anlamlı fark görülmemesine rağmen dışsal motivasyon boyutu 20'li yaş grubunda diğer gruplardan çalışmamızdakine benzer olarak yüksek çıkmıştır. Bu durum hedonik adaptasyonla açıklanabilir. Bireyler zaman içerisinde elde ettikleri şeylere uyum sağlarlar (Tohum & Tortop, 2018). Bu sebeple de kazanıma duyulan ilk günkü heyecan zamanla kaybolur. Yapılan başka bir çalışmada da bu çalışmayı destekler şekilde 20'li yaşlardaki kişilerin mesleğin icrasına karşı daha heyecanla ve istekle eyleme geçmeleri sebebiyle diğer yaş gruplarına göre motivasyon düzeylerinin daha yüksek olabileceği bulunmuştur (Ergen, 2009). Bu çalışmalardaki sonuçların aksine sağlık çalışanlarında iş stresi ve motivasyonları üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada yaşa göre katılımcıların iş motivasyonlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir fakat 40 ve üzeri yaşlardaki kişilerde iş motivasyon düzeyinin diğer yaşlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Gündüz, 2019). İş görenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörler üzerine yapılan bir çalışmada bu faktörlerde mesleki sevgi, yeni bilgilerin kazanımı yahut kişide mevcut bilgilerin yeterliliği, icrası yapılan işin değeri, iş ortamında ki uyum gibi etmenler sayılabilmektedir (Karakaya & Alper Ay, 2007).

REGÖ sağlık alt boyutunda yaş grupları arasında puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Çalışmamızla paralel olarak bireyleri rekreasyonel amaçlı egzersize motive eden faktörlerin incelenmesi üzerine Konya'da ki fitness merkezlerindeki 508 katılımcıyla REGÖ kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada yaş grupları arasında REGÖ sağlık alt boyunda anlamlı istatistiksel bir farka rastlanmamıştır (Çuhadar vd., 2019). Antalya'da 2013 yılında bireyleri rekreatif spor etkinliklerine motive eden faktörlerin REGÖ kullanılarak 782 katılımcıyla demografik özelliklere değerlendirildiği bir

çalışmada REGÖ sağlık alt boyutunda 55 yaş altı grup lehine anlamlı istatistiksel fark mevcuttur (Ardahan, 2013). Çalışmamızdan farklı olarak yükseköğrenim öğrencilerini rekreasyonel egzersize güdülemenin yaşam doyumlarına etkisi üzerine yapılan bir çalışmada yaş grupları arasında sağlık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Üstün, 2023). Bu çalışmaların çalışmamızla farklılık gösterme sebebi yaş aralıklarının bizim çalışmamızdan farklı olması olabilir. Yüzme egzersizine katılan kadınların egzersiz motivasyonlarının incelenmesi üzerine anne olan 120 kadının katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcıların egzersiz motivasyonları REGÖ ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda yaş arttıkça diğer alt boyutlarda azalma görülürken sağlık alt boyutunda ise 41 yaş ve üzerindeki kişilerle diğer yaş grupları arasında 41 yaş üzerinin lehine anlamlı istatistiksel fark bulunmuştur (Karakaş vd., 2015). Bu çalışmada da kişiler yaş ilerledikçe gerileyen sağlık parametrelerinden dolayı sağlık boyutuna önem atfetmiş olabilirler.

Araştırmamıza katılan sağlık çalışanları meslek gruplarına göre (hekim, ebe/hemşire ve diğer) değerlendirildiklerinde katılımcı grupları arasında ÇBİMÖ içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk alt boyutlar ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edildi ($p>.05$). REGÖ sağlık alt boyutu ortalama puanlarına göre de meslek gruplarına göre katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Çalışmamızla paralel olarak, sağlık çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin çalışma motivasyonları üzerine etkisinin doktor, hemşire, tekniker ve diğer sağlık çalışanlarının katıldığı 308 katılımcıyla ve ÇBİM ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada bölümleri farklı olan sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarına yönelik ortalama puanlar arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Ünlü, 2020). İstanbul'da birinci basamak sağlık teşkilllerinde çalışan sağlık personelinin motivasyonu ve motivasyonuna etki eden faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla 181 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada unvanlarına göre sağlık çalışanlarının motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Kütük, 2016). 2019 yılında özel hastanede çalışan personellerin motivasyonlarını etkileyen faktörler üzerine yapılan bir çalışmada da çalışmamızla benzer olarak iş görenlerin departmanı ile kişilerin motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (Eriş & Özdiş, 2020). Yalnızca sağlık sektöründe değil iş motivasyonuna dair benzer çalışmalar birçok sektör için gerçekleştirilmiştir zira çalışanları motive etmek ve sektörlerin verimliliğini artırarak işin çıktılarında yüksek başarılı sonuçlar elde etmek tüm sektörlerin ortak amacını oluşturmaktadır. Örneğin çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşan çalışmalardan biride konaklama işletmelerinde çalışan personellerin iş motivasyonlarının demografik ve mesleki özelliklerine göre incelenmesi üzerine 107 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada da motivasyonun demografik ve mesleki özelliklere göre değişmediği sonucuna

varılmıştır (Ertan & Kaya, 2012). Yine benzer şekilde farklı bir sektörde, içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin iş görenlerin motivasyonları üzerine etkisini inceleyen 217 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada da kişilerin motivasyon puanlarının çalıştıkları departmana göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı rapor edilmiştir (Dündar vd., 2007). Çalışmamızdan farklı olarak Ankara’da sağlık personellerinin motivasyonlarını etkileyen etmenlerin tespiti üzerine doktor, hemşire ve teknisyenlerden oluşan 90 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada kişileri işe motive eden faktörlerin meslek gruplarına göre farklılıklar gösterdiğini bulmuştur (Özer & Bakır, 2003). 1987’de hastane personellerini motive eden faktörler üzerine yapılan bir çalışmada, hastanede çalışan destek personellerinin daha çok dışsal motivatörlerden etkilendiği, hekimlerin ise daha çok içsel motivasyon faktörlerinden etkilendiği tespit edilmiştir (Gür, 1987). Bu çalışmanın çalışmamızla örtüşmeme sebebi çalışmanın gerçekleştirildiği yılda sağlık sektöründe kurumların fiziki şartları, ücret dengesi, çalışan sayısı, eğitim düzeyi gibi faktörlerin kurum içerisinde ciddi değişkenlikler barındırıyor olmasına dayandırılabilir. Günümüzde ise bu gibi etmenlerde iyileştirilmelere gidilmiş olması çalışmamızdaki bulgulara erişilmesine katkı sağlamış olabilir.

Araştırmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının REGÖ sağlık alt boyut ortalama puanları incelendiğinde gruplarının ortalama puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Covid-19 Pandemisi süresince meslek gruplarının rekreasyonel egzersiz motivasyonlarının incelenmesi amacıyla egzersiz motivasyonlarının REGÖ ölçeği ile değerlendirildiği devlet memuru, emekli, özel sektör çalışanı, çiftçi, esnaf gibi meslek gruplarından 460 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada meslek grupları arasında REGÖ sağlık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmazken emeklilerin ortalama puanı diğer gruplardan yüksek bulunmuştur (Özusu, 2021). Bu durumun sebebi sağlık faktörünün tüm insanlar için elzem olması olabilir. Çalışmanın diğer boyutlarda anlamlı farklılıklar bulduğundan bahsedilmektedir. Emeklilerde ortalama skorun daha yüksek olması bu yaş grubunun sağlık sorunlarının daha fazla olmasına bağlı olarak onların egzersizden beklentilerinin sağlıkta iyi oluş hali olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bankacılık sektöründe kurumdaki görevlerine göre mühendis, uzman, gişe görevlisi gibi gruplarda çalışan personeli sportif rekreasyonel faaliyete katılmaya motive eden unsurların incelenmesi amacıyla 700 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ölçüm aracı olarak REGÖ kullanılmıştır. Katılımcıların görev grupları arasında çalışmamızla paralel olarak REGÖ sağlık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Çetinkaya, 2015). Mardin Devlet Hastanesinde görev yapan doktor, hemşire, teknisyen ve diğer olmak üzere 4 gruba ayrılmış 286 katılımcının egzersize katılım motivasyonlarının değerlendirilmesi amacıyla 2021 yılında Egzersize Katılım Motivasyonu Envanteri-2 vasıtasıyla gerçekleştirilen bir çalışmada görev

grupları arasında pozitif sağlık boyutunda doktorların aleyhine istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Bingöllü, 2021). Bu durumun sebebi doktorların hali hazırda sağlıksal iyi oluşlarına diğer yöntemlerle (medikal vb.) kendilerinin de doğrudan egzersiz olmadan müdahale edebilmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Sağlık çalışanlarında fiziksel aktivite ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen, hemşire ve doktorlardan oluşan 240 katılımcıyla katılımcı ile gerçekleştirilen bir çalışmada fiziksel aktiviteyi değerlendirmek için Fiziksel Aktivite Anketi Kısa Formu kullanılırken yaşam kalitesini değerlendirmek için ise Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada katılımcıların meslek gruplarına göre fiziksel aktivite düzeyleri doktorların lehine anlamlı istatistiksel fark göstermiştir. Bununla beraber Yaşam Kalitesi Ölçeği genel sağlık skoru da doktorların lehine anlamlı derecede yüksek çıkmıştır (Yıldırım vd., 2019). Yapılan bu çalışmaya göre yüksek fiziksel aktivitenin bireylerde kendini sağlıklı hissetmeye katkı sağladığı görülmektedir

ÇBİMÖ içsel motivasyon ve dışsal motivasyon alt boyutu ile REGÖ sağlık alt boyutu ortalama puanı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcutken motivasyonsuzluk alt boyutuyla REGÖ sağlık alt boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Sakarya’da egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi üzerine İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Tükenmişlik ölçekleri kullanılarak 124 katılımcıyla bir çalışma yapılmıştır. Düzenli egzersiz yapan ve yapmayan personellerin iş tatmini, yaşam tatmini ve kişisel başarı ortalama puanları egzersiz yapan personellerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Bu da bize serbest zaman aktivitelerinin kişilerin ruhsal ve bedensel iyi oluşlarını desteklediğini bu sayede de yaşam tatminine ulaşarak hayatlarında temas ettikleri tüm alanlara olumlu yansıyacağını göstermektedir (Polat, 2014). Ege Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyumu düzeylerinin ilişkisini incelemek için Yaşam Doyumu Ölçeği ve Genel İş Doyumu Değerlendirme Ölçeği kullanılarak 402 katılımcıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada katılımcıların spor yapmaları ile yaşam ve iş doyumları arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen spor yapanların yaşam ve iş doyum düzeyleri yapmayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Aynı zamanda katılımcıların çoğunluğu sağlıklı kalmak adına spor yaptıklarını belirtirken % 80’ den fazlası da spor yapınca günlük hayatın getirdiği sorunlardan uzaklaşıp psikolojik olarak rahatladığını belirtmiştir (Doğan & Moralı, 1999). Tıp öğrencilerinin fiziksel aktivite düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen, 383 katılımcıyla ve Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğrenci Anketi ile Uluslararası Fiziksel Aktivite Anketi kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışma yapılmıştır. Katılımcıların %53,2’sinin sağlığı geliştiren fiziksel aktivite ile meşgul olduğu rapor edilmiştir. Çalışmanın nihayetinde artan fiziksel aktivite ile artan mesleki yeterliliğin zayıfta olsa ilişkili

olduğu sonucuna varılmıştır (Bennett & Macilwraith, 2018). Fiziksel aktivite yapan bireylerde kendini ifade biçiminde, iletişim ağını geliştirme kabiliyetinde, öz güvenin artış görülürken bu kişilerde stres kökenli etkilerde de azalma ve berrak bir zihin görülmektedir (Gür & Küçüköğlu, 1982). Ankara’da öğretmenlerin rekreasyonel egzersize katılım düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 392 katılımcıyla ve Boş Zaman Katılım Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği uygulanarak gerçekleştirilen bir çalışma yapılmıştır. Çalışma sonucunda kişilerin fiziksel aktivitelere ve sosyal aktivitelere katılımları ile iş tatminleri arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür (Vapur, 2023). Diğer çalışmaların aksine fiziksel aktivite ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi bazı demografik değişkenlere göre incelemek için 18-65 yaş arası 384 katılımcıyla Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmaya göre erkek ve kadınlarda arasında yaş, fiziksel aktivite sıklığı, fiziksel aktivite süresi ÇBİM ölçeği alt boyutları arasında istatistiksel bir fark görülmemiştir (Salman, 2020).

Çalışmamız ve benzer çalışmalar değerlendirildiğinde egzersizin ruh ve beden sağlığına olan katkılarıyla iş motivasyonunu da oluşturduğu ve iyileştirildiği söylenebilir. Egzersiz yapanlar, stres seviyeleri düşük yaşam doyumları yüksek, fiziksel deformitelerden korunmuş, işine bağlı kişilerdir. Tüm bu iyi oluş hali kişilerin iş motivasyonlarını artırarak sağlıklı ve iş verimi yüksek olan yeni bir kuşak oluşturur ve bu da sunulan hizmetin kalitesini artırır. Daha çok egzersiz daha çok sağlıklı çalışan demektir.

Öneriler

Araştırma sonuçları açısından kişilerin egzersize motivasyonlarının artırılması iş motivasyonlarını da artırdığından iş yerlerinde oluşturulacak mini egzersiz sahaları düşük maliyetlerle kişilerin iş motivasyonlarını ve verimlerini artırılabilir.

Çalışmamızın örneklemini Erzurum ili ile sınırlıdır, çalışılan coğrafya motivasyonla ilgili birçok faktörü etkilemektedir. Bu sebeple gelecekte yapılacak çalışmalara daha kapsamsal olması adına farklı bölgeler ve kültürlerden katılımcılar dahil edilebilir.

Araştırmamızda sadece REGÖ sağlık alt boyutu değerlendirmeye alınmıştır gelecek çalışmalarda diğer alt boyutlarda ve farklı meslek gruplarında da bu çalışma gerçekleştirilerek farklı sektörlerde benzer iyileştirme beklentisi için yol haritaları oluşturulabilir.

Çalışma kapsamın da bakılan demografik özellikler daha çok çeşitlendirilerek ve örneklemdaki kişi sayısı artırılarak çalışmada oluşmuş olabilecek yanlısamlar en aza indirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2016). *Etkili motivasyon* (4. baskı). Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adiloğulları, İ., & Görgülü, R. (2015). Sporda Duygusal Zekâ Envanteri'nin uyarılama çalışması. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 1(2), 83-94. <https://doi.org/10.18826/ijsets.05333>
- Akdemir, A. (2003). *Düşünceden uygulamaya temel işletmecilik bilgileri* (1. Baskı). Türkmen Kitapevi.
- Akın Acuner, Ş. (2010). *Örgüt kültürünü oluşturan unsurların çalışanlar üzerindeki etkileri*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Akyar, A. (2011). *Etkili yönetim ve yöneticilik 2* (1. baskı). İlya Yayınevi.
- Akyol, A., Bilgiç, P., & Ersoy, G. (2008). *Fiziksel aktivite, beslenme ve sağlıklı yaşam* (2. baskı). Sağlık Bakanlığı.
- Alduaij, H. S. (2013). A study of work motivation among Kuwaiti employees. *International Journal of Business and Social Science*, 4(10), 184.
- Andersen, L. B., Schnohr, P., Schroll, M., & Hein, H. O. (2000). All-Cause mortality associated with physical activity during leisure time, work, sports, and cycling to work. *Archives of Internal Medicine*, 160(11), 1621. <https://doi.org/10.1001/archinte.160.11.1621>
- Ankli, R. E., & Palliam, R. (2012). Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 26(2), 7-10. <https://doi.org/10.1108/14777281211201169>
- Antep, Z., Bektaş, G., Altın, U., & İrbán, A. (2012). For strategic planning of healthcare management, the effect of mobbing on motivation of healthcare providers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 58, 606-613. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1038>
- Aracı, H. (2006). *Öğretmenler ve öğrenciler için okullarda beden eğitimi* (6. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Ardahan, F. (2013). Bireyleri rekreatif spor etkinliklerine motive eden faktörlerin REMM ölçeğini kullanarak çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi: Antalya örneği. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 1-15.
- Ardahan, F., & Yerlisu Lapa, T. (2011). Outdoor recreation: The reasons and carried benefits for attending outdoor sports of the participants of cycling and/or trekking activities. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 1327-1341.
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 159-179.
- Aslanadam, B. (2011). *Sağlık personelinin motivasyonu ve buna ilişkin araştırma* (Tez No. 298137) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aşıkoğlu, M. (1996). *Motivasyon*. Üniversite Kitabevi.

- Ayan, B., & Göksel, A. (2021). Kamu ve özel sektörde iş motivasyonu uygulaması: Çok boyutlu bir analiz. *Journal of Business Research - Turk*, 13(3), 2174-2187. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1254>
- Aydemir, İ. C. (2020). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi sağlık çalışanlarında motivasyon düzeyi ve ilişkili faktörler* (Tez No. 637196) [Uzmanlık tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aykanat, S., & Tengilimoğlu, D. (2003). Hastanelerde sağlık personelinin motive eden faktörlere ilişkin bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2), 71-97.
- Aytuğ Kanber, N., Gürlek, Ö., Çiçek, H., & Gözlükaya, A. (2010). Bir sağlık kurumunda sağlık çalışanlarının memnuniyeti. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2(2) 114-126.
- Bağcı, Z. (2014). Duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 259-280. <https://doi.org/10.17218/husbed.21872>
- Baltaş, Z., & Baltas, A. (2013). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitapevi.
- Başar, S., & Sarı, İ. (2018). Düzenli egzersizin depresyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 25-34.
- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü* (3. Baskı). Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri* (3. baskı). Nobel yayıncılık.
- Bayrakçeken, S., Oktay, Ö., Samancı, O., & Canpolat, N. (2021). Motivasyon kuramları çerçevesinde öğrencilerin öğrenme motivasyonlarının artırılması: Bir derleme çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 677-698.
- Bayrakçı Tunay, V. (2008). Yetişkinlerde fiziksel aktivite. Sağlık Bakanlığı Yayını. www.klasmat.web.tr
- Bennett, D., & Macilwraith, P. (2018). Burnout and physical activity in medical students. *Article in Irish Medical Journal*, 111(3), 707. <https://www.researchgate.net/publication/323810654>
- Bingöllü, Ü. (2021). *Mardin Devlet Hastanesi çalışanlarının egzersize katılım motivasyonlarının incelenmesi* (Tez No. 689860) [Yüksek Lisans Tezi, Artuklu Üniversitesi-Mardin]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Bozhöyük, A., Özcan, S., Kurdak, H., Akpınar, E., Saatçı, E., & Bozdemir, N. (2012). Sağlıklı yaşam biçimi ve aile hekimliği. *Turkish Journal of Family*, 6(1).
- Brief, A. P., & Atieh, J. M. (1987). Studying job stress: Are we making mountains out of molehills? *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 115-126. <https://doi.org/10.1002/job.4030080203>
- Brislin, R. W., MacNab, B., Worthley, R., Kabigting, F., & Zukis, B. (2005). Evolving perceptions of Japanese workplace motivation: An employee-manager comparison. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 87-104. <https://doi.org/10.1177/1470595805050829>
- Budak, G., & Budak, G. (2010). *İşletme yönetimi* (6. baskı). Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Can, H., & Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi* (5. baskı). Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi* (6. Baskı). Siyasal Kitabevi.

- Carayon, P., & Gürsel, A. P. (2008). *Nursing Workload and Patient Safety - A Human Factors Engineering Perspective*. İçinde R. G. Hughes (Ed.), *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*. Agency for Healthcare Research and Quality U.S. Department of Health and Human Services.
- Cornwell, E. Y., & Waite, L. J. (2009). Social disconnectedness, perceived isolation, and health among older adults. *Journal of Health and Social Behavior*, 50(1), 31-48. <https://doi.org/10.1177/002214650905000103>
- Çayırağası, F. (2013). Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu, iş performans düzeyleri ve bir uygulama. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 34-53.
- Çelik, A., & Şimşek, Ş. M. (2012). *Yönetim ve organizasyon* (13. baskı). Eğitim Yayınevi.
- Çetin, A., Boyraz, M., & Özer, S. (2019). Otel çalışanların iş motivasyonu ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşması: Denizli şehir otellerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 601-614. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.589738>
- Çetinkaya, G. (2015). *Şirket çalışanlarını sportif rekreasyonel faaliyetlere katılmaya motive eden unsurların incelenmesi* (Tez No. 394166) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çingöz, Y. E., Altuğ, T., Şensoy, C., Turan, M., Yönel, M., & Akın, H. (2022). Bireylerin sportif rekreasyonel aktivitelere ilişkin sağlık inancı ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sport*, 11(1), 1-18. <https://doi.org/10.22282/ojrs.2022.92>
- Çuhadar, A., Er, Y., Demirel, M., & Harmandar Demirel, D. (2019). Bireyleri rekreasyonel amaçlı egzersize motive eden faktörlerin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(3), 153-161. <https://doi.org/10.33689/spormetre.562233>
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). *The leadership experience* (4nd ed.). Cengage Learning.
- Dağdeviren, İ. (2018). İkinci dil ediniminde bireylerin motivasyonunun öğrenme üzerindeki etkisi. *Journal of Turkish Studies*, 13(15), 131-145. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.13482>
- Damarasri, N. B., & Eeng, A. (2020). Talent management and motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(4), 490-498. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.233>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. The University of Rochester Press.
- Dinubile, N. A. (1993). Youth fitness-problems and solutions. *Preventive Medicine*, 22(4), 589-594.
- Doğan, B., & Moralı, S. (1999). Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 16-27.
- Doğanlı, B., & Demirci, Ç. (2014). Sağlık kuruluşu çalışanlarının (hemşire) motivasyonlarını belirleyici faktörler üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 47-60. <https://doi.org/10.18657/yecbu.49076>
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.

- Eagly, A. H. (1987). *Sex different in social behavior: A social role interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Ebben, W., & Brudzynski, L. (2008). Motivations and barriers to exercise among college students. *Journal of Exercise Physiology Online*, 11(5), 1-10.
- Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in pt samsung elektronik indonesia. *Journal of Research in Business, Economics and Education*, 2(3). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Ekinçi, N. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği ve alan seçiminde etkili olan motivasyonel etkenler. *İlköğretim Online*, 16(2), 394-405. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2017.304706>
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi* (4. baskı). Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (8. baskı). Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (12. baskı). Beta Yayınevi.
- Ergen, Y. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim yönetim davranışlarının motivasyonu üzerindeki etkisi (Manisa ili örneği)* (Tez No. 239657) [Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi-Manisa]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Eriş, H., & Özdil, E. S. (2020). Özel hastane personelinin motivasyonunu etkileyen faktörler. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 1-8. <https://doi.org/10.35375/sayod.544001>
- Ertan, H., & Kaya, İ. (2012). Edremit Körfezi'ndeki konaklama işletmeleri çalışanlarının iş motivasyon düzeylerinin demografik ve meslekî özelliklere göre incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 155-168.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Eyigün, E. (2015). *Örgütlerde motivasyon-verimlilik ilişkisi ve sağlık çalışanları* (Tez No. 395085) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Fahey, T., Insel, P., & Roth, W. (2015). *Fit & Well alternate edition: Core concepts and labs in physical fitness and wellness*. McGraw-Hill Higher Education.
- Fındıkçı, İ. (1996). *Bilgi toplumunda yöneticilerde kendini geliştirme*. Kültür koleji yayınları.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi* (7. baskı). Alfa Yayınları.
- Fisher, E. A. (2009). Motivation and leadership in social work management: A review of theories and related studies. *Administration in Social Work*, 33(4), 347-367. <https://doi.org/10.1080/03643100902769160>
- Fox, K. (2000). Physical activity and mental health promotion: The natural partnership. *Journal of Public Mental Health*, 2(1), 4-12. <https://doi.org/10.1108/17465729200000002>
- Frederick, C., & Ryan, R. M. (1993). Differences in motivation for sport and exercise and their relations with participation and mental health. *Journal of Sport Behavior*, 16(3), 124-146.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>

- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y., & Wang, L. (2011). Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 11(1), 884. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-884>
- Genç, N. (2013). *Yönetim ve organizasyon: Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (4. baskı). Seçkin Yayınevi.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior* (6nd ed.). Prentice Hall.
- Gökkaya, Ö., Demir, B., Güngör, Ö., & Kılıçaslan, İ. (2018). İktisadi işletme çalışanlarının iş motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi. *Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi*, 2(2), 503-508.
- Göksu, Ö. C., Harutoğlu, H., & Yiğit, Z. (2013). Sedanter kişilere uygulanan 10 haftalık egzersiz programının fiziksel uygunluk ve kan parametrelerine etkisi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3. <https://doi.org/10.17644/iuspor.119389>
- Gültekin, E., Sur, H., Yılmaz Süreyya, & Baktır, Y. (2016). Sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen faktörler: Bursa Duaçınarı ağız ve diş sağlığı merkezinde bir uygulama, Kavuncubaşı & F. Yılmaz (Ed.), 10. *Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi içinde* (ss. 224-229). Başkent Üniversitesi.
- Gündüz, B. (2019). *Çok boyutlu psiko-eğitim grup çalışması ile yapılan sosyal hizmet müdahalesinin hastane personellerinin iş stresi ve iş motivasyonlarına etkisinin incelenmesi: Üsküdar Devlet Hastanesi örneği* (Tez No. 555918) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon* (1. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngörmüş, H. A., Yenel, F., & Gürbüz, B. (2014). Bireyleri rekreasyonel egzersize güdüleyen faktörlerin belirlenmesi: Demografik farklılıklar. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 373-386. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v11i1.2165>
- Gür, H., & Küçüköğlu, S. (1982). *Yaşlılık ve fiziksel aktivite*. Roche Yayınları.
- Gür, M. (1987). *Hastane personeli motive eden faktörler* [Bilim uzmanlığı tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara].
- Hawker, C. L. (2012). Physical activity and mental well-being in student nurses. *Nurse Education Today*, 32(3), 325-331. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.07.013>
- Hotoman, D. (2011). Eğitim fakülteleri kendi öğrencilerini seçebilir mi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 4(1), 126-136.
- Hsu, L. (2013). Work motivation, job burnout, and employment aspiration in hospitality and tourism students - An exploration using the self-determination theory. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 13(1), 180-189. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2013.10.001>
- Humphreys, L., & Costarelli, V. (2008). Implementation of dietary and general lifestyle advice among women with polycystic ovarian syndrome. *Journal of the Royal Society for the Promotion of Health*, 128(4), 190-195. <https://doi.org/10.1177/1466424008092230>

- İnal, A. N. (2003). *Beden eğitimi ve spor bilimi* (3. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kahveci, Ç. (2016). *Sağlık çalışanlarında iş yükünün motivasyona etkisi* (Tez No. 441228) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kantarcıoğlu, N. (2022). Örgütlerde motivasyon. *Academy International Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(1), 10-20.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının iş gören performansına etkisi ve bir uygulama* (Tez No. 189732) [Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karakaş, G., Eskiler, E., & Eroğlu Kolayış, İ. (2015, Kasım). Yüzme egzersizine katılan kadınların egzersiz motivasyonlarının incelenmesi. *III. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi içinde* (ss. 501-509). Sakarya Üniversitesi.
- Karakaya, A., & Alper Ay, F. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (28. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon* (1. baskı). Alfa Aktüel.
- Kıdak, L., & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık hizmetlerinde motivasyon faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 75-94.
- Kılıç Aksoy, Ş. (2020). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Mehmet Akif Ersoy üniversitesinde bir analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 89-111.
- Kıray, İ. (2019). *Motivasyon faktörlerinin satış personelinin motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 545225) [Yüksek lisans, Onsekiz Mart Üniversitesi-Çanakkale]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Koç, H., & Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim bilimi* (1. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği* (10. baskı) Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. baskı). Beta yayınevi.
- Koruç, Z., & Bayar, P. (2004). Egzersizin depresyon tedavisindeki yeri ve etkileri. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), 49-64.
- Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 131-148. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.518499>
- Kum, A. (2017). *Sağlık kurumlarında çalışan personelin motivasyonu* (Tez No. 468375) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kutaniş, Ö. R. (2004). Motivasyon faktörleri: Bir fındık işletmesi örneği. *Sakarya Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1).
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (3. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Künarç, Z. (2016). *Sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen faktörlerin analizi* (Tez No. 438074) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kütük, H. (2016). *İstanbul'da birinci basamak sağlık teşkilllerinde çalışan sağlık personelinin motivasyonu ve motivasyonuna etki eden faktörlerin değerlendirilmesi* (Tez No.

464870) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Latham, N. K., Anderson, C. S., Lee, A., Bennett, D. A., Moseley, A., Cameron, I. D., & For The Fitness Collaborative Group. (2003). A randomized, controlled trial of quadriceps resistance exercise and vitamin D in frail older people: The frailty interventions trial in elderly subjects (fitness). *Journal of the American Geriatrics Society*, 51(3), 291-299. <https://doi.org/10.1046/j.1532-5415.2003.51101.x>
- Laverie, D. A. (1998). Motivations for ongoing participation in a fitness activity. *Leisure Science*, 20(4), 277-302. <https://doi.org/10.1080/01490409809512287>
- Lin, C. Y. Y., & Liu, F. C. (2012). A cross-level analysis of organizational creativity climate and perceived innovation: The mediating effect of work motivation. *European Journal of Innovation Management*, 15(1), 55-76. <https://doi.org/10.1108/14601061211192834>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388. <https://doi.org/10.2307/20159050>
- Magolda, M. B. B., & Astin, A. W. (1993). What “Doesn’t” Matter in College? *Educational Researcher*, 22(8), 32. <https://doi.org/10.2307/1176821>
- Mirze, K. (2010). *İşletme*. Literatür Yayıncılık.
- Odaman, S. (2013). *Türk iş hukukunda çalışma süreleri ve yöntemleri* (1. Baskı). Legal Yayıncılık.
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G., & İrbat, A. (2011). Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 203-214.
- Orhan, H. (2020). *Öğretmenlerin iş motivasyonlarıyla öğretmen liderliği arasındaki ilişki* (Tez No. 641977) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Önen, L., & Tüzün, B. (2005). *Motivasyon* (1. Baskı). Epsilon Yayınları.
- Özdemir, M. (1999). Sağlık Çalışanlarının Sorunları. *Toplum ve Hekim*, 14(6), 402-411.
- Özer Kaya, D. (2016). *Fizyoterapi ve rehabilitasyon-genel fizyoterapi 1*. Hipokrat Kitapevi.
- Özer, M., & Bakır, B. (2003). Sağlık personelinin motivasyonu ile ilgili etmenlerin belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 45(2), 117-122.
- Özkul Bilen, A. (2015). *Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonuna etki eden faktörler: İzmir ili üniversite ve kamu hastanelerinde uygulama* (Tez No. 383726) [Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Öztürk, A. (2019). *Motivasyon faktörlerinin sivil havacılık yer işletmelerinde ki personeller üzerindeki etkileri ve bu motivasyon faktörlerinin iş performansı ile olan ilişkisinin incelenmesi, İstanbul ili örneği* (Tez No. 578008) [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özuslu, Z. H. (2021). *Covid-19 Pandemi sürecinde meslek gruplarının rekreasyonel egzersiz motivasyonunun incelenmesi* (Tez No. 708447) [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması* (Tez No.

- 110668) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi-Isparta]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Pekşen Aslan, L. (2013). *Çalışanların motivasyonu (Serik Devlet Hastanesi örneği)* (Tez No. 344371) [Yüksel lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Phongsavan, P., McLean, G., & Bauman, A. (2007). Gender differences in influences of perceived environmental and psychosocial correlates on recommended level of physical activity among New Zealanders. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(6), 939-950. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.11.004>
- Polat, A. (2014). *Egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Sakarya İli örneği)* (Tez No. 358193) [Yüksek Lisans, Sakarya Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). McGrawHill International Book Company.
- Reiss, S. (2012). Intrinsic and extrinsic motivation. *Teaching of Psychology*, 39(2), 152-156. <https://doi.org/10.1177/0098628312437704>
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133-147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2016). *Yönetimin esasları* (A. Öğüt, Çev Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education Incorporated.
- Rovio, S., Kåreholt, I., Helkala, E.-L., Viitanen, M., Winblad, B., Tuomilehto, J., Soininen, H., Nissinen, A., & Kivipelto, M. (2005). Leisure-time physical activity at midlife and the risk of dementia and alzheimer's disease. *The Lancet Neurology*, 4(11), 705-711. [https://doi.org/10.1016/S1474-4422\(05\)70198-8](https://doi.org/10.1016/S1474-4422(05)70198-8)
- Ryska, T. A. (2003). Sportsmanship in young athletes: The role of competitiveness, motivational orientation, and perceived purposes of sport. *Journal of Psychology*, 137(3), 273-292. <https://doi.org/10.1080/00223980309600614>
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergiliel Tüz, M. (2008). *Örgütsel psikoloji* (4. Baskı). Alfa Aktüel Yayınları.
- Sağiroğlu, İ., & Ayar, H. (2017). Fitness ve crossfit merkezlerine rekreatif egzersiz amaçlı katılımda etkili olan motivasyon faktörlerinin incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 167-179.
- Salman, Z. (2020). *Fiziksel aktivite ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 622309) [Yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi-Çorum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., & Kaynak, E. (2016). Türkiye'de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(1), 50-79.
- Serinkaya, C. (2012). *Liderlik ve motivasyon* (3. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sevinç, H. (2015). Kamu çalışanlarının motivasyonunda kullanılan araçlar. *Journal of International Social Research*, 8(39), 944-944. <https://doi.org/10.17719/jisr.20153913808>
- Sığrı, Ü., & Gürbüz, S. (2013). *Örgütsel davranış* (1. baskı). Beta Yayınevi.

- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (1. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79-104. <https://doi.org/10.1080/13598660801971658>
- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement*. www.bfskinner.org
- Soykenar, M. (2008). *Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonunu etkileyen faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde örnek bir uygulama* (Tez No. 227066) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sökmen, A. (2014). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon* (1. baskı). Detay Yayıncılık.
- Stephoe, A., & Butler, N. (1996). Sports participation and emotional wellbeing in adolescents. *The Lancet*, 347(9018), 1789-1792. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(96\)91616-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(96)91616-5)
- Şekercioğlu, G., & Çivilidağ, A. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143-156. <https://doi.org/10.13114/MJH.2017.326>
- Tan, F., & Erdoğan, M. (2021). Özel spor merkezlerinde hizmet alan bireyleri rekreasyonel egzersize güdüleyen faktörler. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 10-22. <https://doi.org/10.46385/tsbd.884949>
- Tekin, G., Amman, T. M., & Tekin, A. (2009). Serbest zamanlarda yapılan fiziksel egzersizin üniversite öğrencilerinin depresyon ve atılganlık düzeylerine etkisi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 148-159. <http://www.insanbilimleri.com>
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Tikici, M., & Deniz, M. (1993). *Örgütsel davranış*. Enstitü Yayıncılık.
- Tohum, M., & Tortop, H. S. (2018). Üstün/özel yetenekli çocuklarda mutluluk. *Üstün Zekâlılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 5(2), 90-99.
- Torun, D. (2015). *Yönetim sürecinde yönetici iletişim becerilerinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkileri ve sağlık kurumlarında bir uygulama* (Tez No. 426101) [Yüksek lisans tezi, Aydın Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tuna, M., & Türk, M. S. (2006). Kamu ve özel sektör matbaa işletmelerinde çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 619-632.
- Tuncay Sav, Ö. (2014). *Sağlık işletmelerinde görev yapan sağlık personelinin çalışmalarında motivasyon ve verimlilik ilişkisi (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği)* (Tez No. 365759) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ünlü, N. (2020). *Sağlık çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin çalışma motivasyonuna etkisi* (Tez No. 636023) [Yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Üstün, T. (2023). Rekreasyonel egzersize güdülenmenin yaşam doyumunu üzerindeki rolü: yükseköğretim öğrencileri örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(1), 288-298. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1230191>
- Vapur, M. (2023). Öğretmenlerin rekreasyonel aktivitelere katılım düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 10(3), 17-27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8393291>

- Weiner, B. (1980). A cognitive (attribution) -emotion- action model of motivated behavior: An analysis of judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 186-200.
- Yang, F. (2011). Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo. *Chinese Management Studies*, 5(3), 272-297. <https://doi.org/10.1108/17506141111163363>
- Yaşar, M. (2023). *Üniversitede çalışan akademik personelin rekreasyonel egzersize ilişkin sağlık inancı* (Tez No. 792587) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yenimahalleli, G. (1999). *Türkiye’de sağlık işkolunun özellikleri ve sendikal örgütlenme* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Yıldırım, D. İ., Yıldırım, A., & Eryılmaz, M. A. (2019). Sağlık çalışanlarında fiziksel aktivite ile yaşam kalitesi ilişkisi. *Cukurova Medical Journal*, 44(2), 325-333. <https://doi.org/10.17826/cumj.451087>
- Yıldırım, D., Yıldırım, A., & Eryılmaz, M. (2019). Sağlık çalışanlarında fiziksel aktivite ile yaşam kalitesi ilişkisi. *Cukurova Medical Journal*, 44(2), 325-333. <https://doi.org/10.17826/cumj.451087>
- Yıldız, B. (2010). *Herzberg’in çift faktör kuramı açısından ilköğretim I. Kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi* (Tez No. 303818) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, P. (2017). *İlkokul öğretmenleri ve yöneticilerinin iş motivasyon düzeylerinin incelenmesi* (Tez No. 476366) [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, T. (2014). *Çalışanların iş tatmini ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu çalışanları üzerinde bir araştırma* (Tez No. 381502) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Zor, M. H. (2020). *Okul yöneticilerinin iş motivasyon düzeyleri* [Tezsiz Yüksek Lisans Projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Zorba, E. (2009). *Herkes için yaşam boyu spor*. Neyir Matbaacılık.

EKLER

EK-1. Etik Kurul Onayı



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-70400699-000-2300022372
Konu : Etik Kurul Kararı

19.01.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Fakültemiz Etik Kurulunun 17.01.2023 tarihli oturumunda alınan E-70400699-050.02.04-2300020412 sayılı, 2023/1 Fakülte Etik Kurulu Kararları konulu belgede yer alan karar metni aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Karar 2: Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programına kayıtlı Kadriye ENGİN BEDİR'in "Sağlık Çalışanlarında Egzersiz Motivasyonu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışma isteği ile ilgili yazısı ve ekleri incelendi.

Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, oy birliği ile karar verildi.

Prof.Dr. Necip Fazıl KİŞALİ
Alt Kurul Başkanı

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Fatih AĞDUMAN
Engin BEDİR

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: ea5e7d0f-3a5d-4fd5-b127-016c0fe4a293
Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı 25240
Erzurum
Tel: +90 442 2311380
Elektronik Ad: <http://www.atauni.edu.tr/#beyo>
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataturk-universitesi-ebys>

Bilgi: Ömer TOPAL
Faks: +90 442 2311333
E-Posta: beyo@atauni.edu.tr



EK-2. Demografik Bilgiler Formu

Bu form yüksek lisans tezi kapsamında **Sağlık Çalışanlarında Egzersiz Motivasyonu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** konusunda düzenlenmiş olup elde edilen veriler sadece bilimsel amaçta kullanılacaktır. Formada kişisel bilgilerinize yönelik veri istenmemektedir. Cevaplarınızın doğruluğu çalışmanın güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

1-Cinsiyetiniz nedir?

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

2-Yaşınızı yazınız.

.....

3-Mesleğiniz nedir?

- ☐ Hekim
- ☐ Ebe
- ☐ Hemşire
- ☐ Sağlık Kurumunda Yönetici
- ☐ Destek Hizmetleri Personeli
- ☐ Sağlık Memuru
- ☐ Sağlık Teknikeri
- ☐ Sağlık Teknisyeni
- ☐ Fizyoterapist

4-Sağlık sektöründeki çalışma yılınızı yazınız.

.....

5-Mesleğinizde çalışma şekliniz nedir?

- ☐ Sürekli gündüz
- ☐ Sürekli gece
- ☐ Bazen gece bazen gündüz

6-Medeni durumunuz nedir?

- ☐ Bekar
- ☐ Evli
- ☐ Ayrılmış/Eşini Kaybetmiş

EK-3. Çok Boyutlu İş Motivasyon Ölçeği

Bu soru listesini “***Şu anki işinizde neden çaba sarf ediyorsunuz?***” sorusunu düşünerek yanıtlayınız.

	Hiç Uygun Değil	Çoğunlukla Uygun	Uygun Değil	Orta	Uygun	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
1. Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim,	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

EK-4. Rekreatyonel Egzersiz Gdleme leği (Sağlık Alt Boyutu)

Aşağıdaki ifadeleri 1-5 arasında değerlendirerek sizin için en uygun olana X işareti koyunuz. Egzersizi yapıyorum	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
1. Ruhsal sağlığımı koruduğu için					
2. Stresle daha iyi baş etmek istediğim için					
3. Sağlıklı bir vcudada sahip olmamı sağladığı için					
4. Sağlıklı kalmamı sağladığı için					
5. Beni canlandırdığı için					
6. Egzersizden sonra kendimi daha iyi hissettiğim için					
7. Hayattaki diğer şeylere ulaşmamda yardımcı olduğu için					
8. Stresi azalttığı için					
9. Zihinsel sağlığıma olumlu katkıda bulunduğu için					
10. Gereksiz şeyleri düşünmemi engellediğı için					
11. Fiziksel olarak formda kalmak için					
12. Rahatlamama yardımcı olduğu için					
13. Kendimi depresif hissetmeme engel olduğu için					
14. Kalp damar zindeliğimi arttırmak için					
15. İşim gereği zinde kalmam gerektiği için					
16. Sağlık durumumu kontrol edebilmeme yardımcı olduğu için					
17. Daha enerjik olmak için					
18. Egzersiz yapmaktan hoşlandığım için					
19. Formda kalmamı sağladığı için					
20. Beni mutlu ettiği için					
21. Yaşlanmanın fiziksel etkilerini azalttığı için					
22. Fiziksel sağlığımı korumak için					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Kadriye ENGİN BEDİR
Doğum tarihi	
Doğum yeri	
Medeni hali	
Uyruğu	
Adres	
Tel	
E-mail	
Eğitim	
Lisans:	Dumlupınar Üniversitesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü
Yüksek Lisans:	Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Yabancı Dil :	İngilizce