

Sağlık Çalışanlarında İş Motivasyonunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun ve İşyerinde Can Sıkıntısının Aracılık Rolü*

The Mediating Role of Engagement to Work and Workplace Boredom in the Effect of Work Motivation on Job Performance in Healthcare Workers

Bilal ÇANKIRI^a Mehmet ÇİĞDEM^b Furkan Baki ZARALIOĞLU^c

^a İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye. bilal.cankir@medeniyet.edu.tr

^b İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. mehmetcigdem038@gmail.com

^c İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. fzaralioglu@ogr.iu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İş Motivasyonu İş Performansı İşyerinde Can Sıkıntısı Çalışmaya Tutkunluk Sağlık Sektörü	Amaç – Türkiye’deki sağlık çalışanlarının göçü her geçen gün artmaktadır. Çalışanlar yoğun iş yükünden ve olumsuz iş ortamından şikâyet ederek başka ülkelere göç etmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında iş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkideki tutkunluk ve iş yerinde can sıkıntısının aracı rollerini ortaya çıkarılması sağlanacaktır. Yöntem – Veri toplama aracı olarak çevrimiçi anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul’da sağlık sektöründe çalışan 384 kişi oluşturmuştur. Veriler çevrimiçi anket tekniği ile 2023 yılı içerisinde toplanmıştır. Araştırma amacına uygun olarak niceliksel verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Bulgular – Araştırmanın sonucuna göre özel ve idari birimlerde çalışan sağlık çalışanları şehir ve üniversite hastaneleri gibi devlet hastanelerinde çalışan sağlık çalışanlarından daha fazla işe tutkun ve iş ortamından sıkılmayan kişiler olduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre işyerinde can sıkıntısı ile çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyi iş performansı ile iş motivasyonu düzeyleriyle yakından ilişkilidir. İş motivasyonu iş performansını hem doğrudan hem de çalışmaya tutkunluk aracılığı ile de dolaylı olarak etkilemektedir. Tartışma – İş motivasyonunun iş performansına etkisinde tutkunluk ve iş yerinde can sıkıntısının etki ettiği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının devlet hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının hastanenin tipi ne olursa olsun özel hastanede çalışanlar kadar işlerine bağlı olamadıkları görülmekle birlikte son yıllarda yapılan şehir ve üniversite hastaneleri gibi kamu hastanesi düzenlemelerinin eksik kaldığı görülmüştür.
Gönderilme Tarihi 8 Aralık 2023 Revizyon Tarihi 9 Ağustos 2024 Kabul Tarihi 15 Ağustos 2024	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work Motivation Job Performance Workplace Boredom Work Engagement Health Sector	Purpose – Migration of health workers in Turkey is increasing day by day. Employees migrate to other countries complaining about the intense workload and unfavorable work environment. The aim of this study is to determine the effect of work motivation on job performance in healthcare workers and to reveal the mediating roles of passion and boredom at work in this effect. Design/methodology/approach –An online survey form was used as a data collection tool. The sample of the study consisted of 384 people working in the health sector in Istanbul. The data were collected by online survey technique in 2023. SPSS 22.0 program was used to analyze the quantitative data in accordance with the research purpose. Findings – According to the results of the study, it was observed that health care workers working in private and administrative units are more engaged in work and do not get bored with the work environment than health care workers working in public hospitals such as city and university hospitals. According to the results of the regression analysis, the level of boredom in the workplace and the level of engagement in work are closely related to the level of work performance and work motivation. Work motivation affects work performance both directly and indirectly through work engagement. Discussion – It has been revealed that passion and boredom at work have an effect on the effect of work motivation on work performance. However, it is seen that health care workers working in public hospitals are not as committed to their jobs as those working in private hospitals regardless of the type of hospital, and it is seen that public hospital regulations such as city and university hospitals made in recent years are incomplete.
Received 8 December 2023 Revised 9 August 2024 Accepted 15 August 2024	
Article Classification: Research Article	

*Bu çalışma, 31. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi’nde sunulan bildiriden uyarlanmıştır.

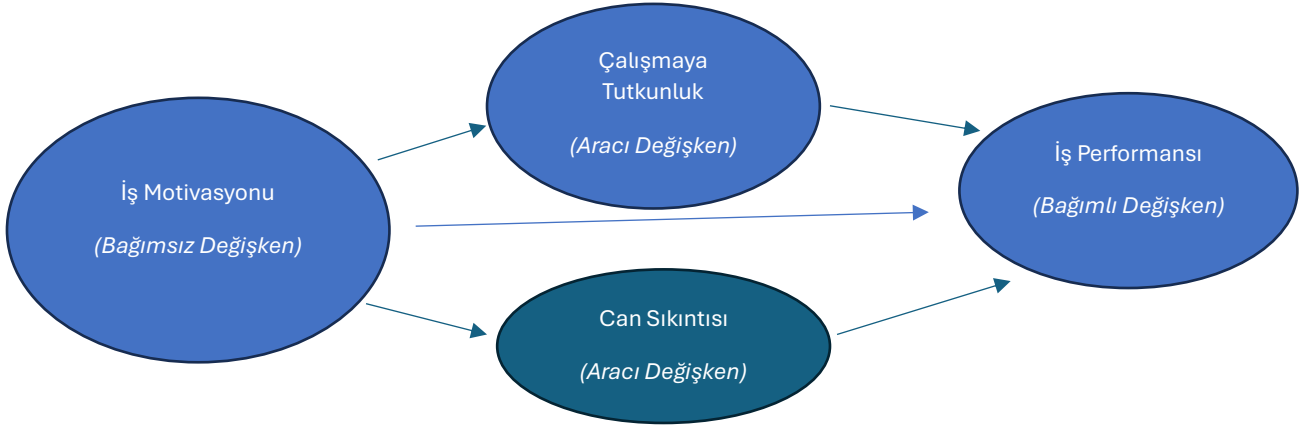
Önerilen Atf/Suggested Citation

Çankır, E., Çiğdem, M., Zaralıoğlu, F. B. (2024). Sağlık Çalışanlarında İş Motivasyonunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun ve İşyerinde Can Sıkıntısının Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (3), 1313-1329.

1. GİRİŞ

Hem bireysel hem de kurumsal düzeyde sağlık çalışanlarının örgütsel ihtiyaçlarına dikkat etmenin önemi, sağlık çalışanlarının refahını ve performansını sağlamanın kritik bir yönüdür. Bu faktörlerinin anlaşılması ve ele alınması, etkili sağlık hizmeti sunum sistemlerinin tasarlanması ve özellikle sağlık çalışanlarının optimum performansının sağlanması için gereklidir. Sağlık çalışanları, işlerinde yüksek motivasyona sahip olduklarında, iş performansları da artmaktadır. Bu artış, hastalara daha iyi bakım sağlama, hizmet kalitesini artırma, daha hızlı ve daha doğru tanı koyma gibi birçok faktöre bağlıdır (Aydın, 2013; Dalkıran, 2018). Bu faktörleri ele alınarak sağlık çalışanlarının motivasyonunun anlaşılması ve teşvik paketlerinin geliştirilmesi sağlık sektörünün devamlılığı için sağlık çalışanlarının elde tutma politikalarının geliştirilmesi elzemdir (Willis-Shattuck vd., 2008).

Sağlık Bakanlığı Raporu'na (2016) göre, Türkiye'den başka ülkelere göç eden nitelikli göçmenlerin önemli bir kısmı sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Bununla birlikte, bu durumun Avrupa Birliği'nin göçü teşvik edici politikalarıyla birlikte ülkemizdeki sağlık sistemini daha fazla tehdit edeceği belirtilmiştir. Sağlık çalışanlarının göç etme nedenlerine bakıldığında mesleki faktörlerin büyük rolü olduğu görülmektedir. Bu faktörlere bakıldığında uzun çalışma saatleri, yetersiz gelişme fırsatları ve yoğun hasta iş yükü ön plana çıkmaktadır (Erdem ve Atalay, 2017; Resmi ve Taşkın, 2023). Buradan yola çıkılarak sağlık çalışanlarının çalışmaya olan tutkunluklarında azalmalar olabileceği ve çalışma ortamlarından kaynaklı sıkılgnlık duyabilecekleri düşünülmektedir. Bu araştırma neticesinde çalışmaya tutkunluk ve işyerinde can sıkıntısı faktörlerinin iş performansı ve motivasyonları üzerinde etkili olup olmadığı belirlenecektir. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının motivasyon ve performans faktörlerinin diğer sağlık çalışanlarıyla çeşitli yönleriyle karşılaştırılması hedeflenmektedir. Bu elde edilen verilerden yola çıkarak sağlık çalışanlarının daha iyi ortamlarda çalışmalarına yönelik öneriler sunulması hedeflenmektedir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan araştırma modeli Şekil 1'deki gibidir:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Huczynski ve Buchanan'a (1991'den akt. Dartey-Baah ve Harlley, 2010) göre motivasyon, kişinin elde etmek istediği sonuçlar için güdülendiren ve bu sonuçlar için harekete geçmesine olanak veren süreçtir. Motivasyon, içsel ve dışsal faktörlerden etkilenir. İçsel motivasyon, bireyin kendi içinde bulunan tutku, ilgi ve arzulardan kaynaklanır. İçsel motivasyonla hareket eden insanlar, yapılan işin kendisi için motive olarak başarılarını kişisel tatmin ve keyif olarak değerlendirmektedir. (Lepper, vd., 2005). Başkalarına yardım etme isteği ve sağlık çalışanı olmanın gururu gibi olguların sağlık çalışanlarındaki içsel motivasyonu tetiklediği belirtilmiştir (Muthuri vd., 2020). Öte yandan, dışsal motivasyon, başka birisinin beklentilerine ya da dışsal ödüllere dayanır (Wang ve Guthrie, 2004).

Motivasyonla alakalı kuramlarda de ayırt edilebileceği üzere; içsel motivasyon, kişi bir faaliyeti gerçekleştirirken yaptığı işin dışında herhangi görünen bir ödülle motive edilmediği zaman da gerçekleşebilmektedir (Özdaşlı ve Akman, 2012). Dışsal motivasyon ise dışsal ödüller (statü, takdir edilme veya terfi vb.) vasıtasıyla yönlendirilen faaliyetlerin mevcuduyla meydana gelmektedir (Deci, 1975). Örneğin,

çalışma koşullarının iyi olması ve güçlü bir iletişim mekanizmasıyla birlikte geri bildirimin güçlü olması gibi teşviklerin sağlık çalışanlarının motivasyonunun artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Weldegebriel vd., 2016; Zeng vd., 2022).

Motivasyonun sağlık çalışanları üzerindeki etkisine bakıldığında motive olmuş sağlık çalışanlarının yüksek kaliteli bakım sunma, hasta güvenliğini sağlama ve sağlık hizmetlerinin genel olarak iyileştirilmesine katkıda bulunma olasılığı daha yüksektir (Franco vd., 2002; Rowe vd., 2005; Bradley ve McAuliffe, 2009). Sağlık çalışanlarının iyi ruh halleri sağlık hizmetlerinin sürekliliğine katkı sağlayarak kurumun sürdürülebilirliğine ve etkililiğine de katkı sağlamaktadır (Peters vd., 2010; Chen vd., 2020).

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan iş performansı da üzerinde uzun yıllardır çalışılan önemli bağımlı değişkenlerden biridir. 1980'li yıllara kadar iş performansı üzerine yapılan çalışmalarda daha çok performans kriterleri üzerinde durulmuştur. İlk zamanlar en iyi kriterleri belirlemek ve bir kişinin örgütün hedeflerine toplam katkısının göstergesi olan kriterleri anlamak olan performans kavramı (Campbell ve Wierbik, 2015) daha sonraki yıllarda çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Borman ve Motowidlo, 1993, Campbell vd., 1993; Murphy, 1989). İş performansı, iş performansını süreç yönü (davranışsal) ve sonuç yönü açısından ele alınmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993).

İş performansının davranışsal yönü, insanların işyerinde ne yaptıklarına yani eylemin kendisine işaret etmektedir. Performans, belirli davranışları (örn. müşterilerle olan satış konuşmaları, bilgisayar yazılımını programlama, bir ürünün parçalarını bir araya getirme) kapsar. İş performansının sonuç yönü ise bireyin davranışının sonucuna atıfta bulunur. Ancak performansın sonuç yönü dışsal diğer faktörlerden de etkilenebilir. Örneğin, bir kuaför işini çok iyi yaptığı halde, çevreye bağlı bazı nedenlerden dolayı müşteri sayısı düşük olabilir. Ya da lisede görevli bir öğretmen dersi çok iyi anlatmasına rağmen öğrencilerdeki motivasyon düşüklüğü, öğrenmeye isteksizlik gibi nedenlerden dolayı dersin başarısı düşük olabilir. Bu nedenle iş performansının sadece sonuç yönüne odaklanmak yerine çok yönlü olarak ele alınması gerekmektedir (Campbell vd., 1993). Bu yönüyle de iş performansının sağlık kurumlarındaki sürdürülebilir kalite algısı ile ilişkili olacağı düşünülmektedir. Peters ve ark. (2010) çalışmalarında çalışma ortamı ve beceri geliştirme fırsatları gibi finansal olmayan unsurların sağlık çalışanlarının performansları üzerindeki etkisini belirlemişlerdir. Diğer yandan, Flodgren ve ark. (2011) yaptıkları çalışmada ise sağlık çalışanlarının dışsal motivasyon faktörlerinden ne düzeyde etkilendikleri incelenmiştir. Araştırmaya göre, finansal teşviklerin sağlık çalışanlarının iş performanslarını doğrudan etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Motivasyon ve performans arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarındaki ilişkiyi pozitif ve anlamlı bulan araştırmalar mevcuttur (Judge ve İllies, 2002; Shin vd., 2019; Koçak ve Özüdoğru, 2012). Buna göre araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Motivasyon ve performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Çalışanların iş hayatlarındaki esenlikleri ve hoşnutlarıyla ilgilenen bir alan olan pozitif psikoloji altında yer alan çalışmaya tutkunluk çalışanların işlerini canlı ve adanmış bir şekilde yürütmeleri ve işlerini yaparken odaklanmalarını esas alan bilişsel bir hal olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2003). Çalışmaya tutkunluk üç boyutun bileşiminden meydana gelmektedir: Canlılık, adanmışlık ve odaklanma. Canlılık, enerji, zihinsel direniş, kararlılık ve işinizde tutarlı çaba harcamayı ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2002). Adanmışlık, ilham almak, hevesli olmak ve işi çok fazla içselleştirmektir (Schaufeli, vd., 2002, Schaufeli vd., 2006). Son boyut olan odaklanma ise, iş esnasında çevresel unsurlardan ayrılma hissi, işe yüksek derecede konsantrasyon ve işte zamanın nasıl geçtiğini idrak edememe anlamına gelmektedir (Schaufeli vd., 2002, Schaufeli vd., 2006). Hewitt (2017) tarafından hazırlanan Global Çalışan Tutkunluğu Raporu'na göre çalışmaya tutkunluğun anahtar unsurları Şekil 2'deki gibidir:



Şekil 2: Çalışmaya Tutkunluğun Anahtar Bileşenleri

Yukarıdaki şekilde yer alan unsurları açmak gerekirse: (a) Marka; Kurum itibarı, kurumsal sosyal sorumluluk, (b) Liderlik; Kıdemli liderlik, yöneticiler, (c) Performans; Kariyer fırsatları, eğitim ve gelişim, performans yönetimi, ödüller ve ün (d) Çalışma; İşbirliği, güçlendirme (empowerment) ve özerklik ve iş tanımları (e) Temel Gereklilikler; Ücret, iş güvencesi, güvenlik, çalışma iklimi ve iş-hayat dengesi (f) Örgüt Uygulamaları; İletişim, müşteri odaklılık, demografik çeşitlilik, altyapı, beceri ve istihdam (Hewitt, 2017).

Sağlık çalışanlarında işe tutkunluk hem çalışanların refahını hem de sağlanan bakımın kalitesini etkileyen kritik bir faktör olarak görülmektedir (Freeney ve Fellenz, 2013). Bununla birlikte, sağlık çalışanlarında kendi kendine liderliği sağlayarak canlı ve adanmış bir şekilde performans göstermenin en yegâne yolu olduğu belirtilmektedir (Dorssen-Boog vd., 2021).

İş performansını etkileyen çok sayıda değişken vardır ve bu değişkenlerden birisi de çalışmaya tutkunluktur. Yapılan meta-analiz çalışmaları da çalışmaya tutkunluğun iş ve örgütsel performansın önemli bir göstergesi olduğunu göstermiştir (Bakker, 2017). Alanyazında çalışmaya tutkunluk ile iş performansı arasındaki ilişkiyi anlamlı ve pozitif bulan araştırmalar mevcuttur (Shimazu ve Schaufeli, 2009; Rich vd., 2010; Demerouti vd., 2015; Noh ve Johnson, 2016; Reijseger vd., 2017). Buna göre araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H2: Çalışmaya tutkunluk ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Bununla birlikte, iş motivasyonu ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az çalışmaya rastlanılmıştır. Bununla birlikte işlerine tutkun olanların içsel motivasyon göstermeleri de beklenmektedir (Gellatly, vd., 2006). Yapılan çalışmalara göre iş motivasyonu ve işe tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki gözlenmiştir (Cazan, 2015; Polat vd., 2018). Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H3: İş motivasyonu ve işe tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Araştırmanın diğer bir aracı değişkeni olan işyerinde can sıkıntısı ise çalışanları algıladıkları iş rollerinden kopmalarını sağlayan ve geri çekilmelerine neden olan bir psikolojik savunma mekanizmasıdır (Kahn, 1990). İşin kendi doğası ne olursa olsun farklı düzeylerde de olsa herkesin yaşayabileceği bir durum olmakla birlikte

görevin nitelikleri, çevre, kişi ve kişi-çevre uyumu dahil olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Fisher, 1993). İş yerinde can sıkıntısı, düşük işe bağlılık, iş tatminsizliği, işteki ritmin bozulması, devamsızlık, düşük örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, depresif şikayetler, sıkıntı ve verimsiz iş davranışı gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Reijseger vd., 2013; van Hooff ve van Hooff, 2014; Metin ve ark, 2016; Harju ve Hakkanen, 2016). Bu sebeplerden dolayı kuruluşların, çalışan refahını ve performansını artırmak için iş sıkıntısını anlaması ve ele almasının elzem olacağı söylenebilir (Game, 2007).

Sağlık çalışanları özelinde işyerindeki can sıkıntısı incelendiğinde olgunun verilen hizmetin kalitesini ve üretkenliğini önemli ölçüde etkilediği vurgulanmaktadır (Cleary vd., 2016). Watt ve Hargis'in (2010) çalışmalarında, işyerinde yüksek düzeyde can sıkıntısının, çalışanların kendilerini eksik istihdam edildiklerini düşünmelerine, performanslarının düşmesine ve kurumlarından daha az destek gördüklerini algılamalarına yol açtığı belirlenmiştir. İntas ve ark. (2021) çalışmasında işyerinde can sıkıntısı yaşamamanın işyerinde riskli davranışlarda bulunma olasılığını arttırdığı gözlemlenmiştir.

Alanyazına bakıldığında iş yerinde can sıkıntısının motivasyonla anlamlı ve negatif yönlü ilişki gözlemlenen araştırmalara rastlanmıştır (Metin vd., 2016; Hooff ve Hooff, 2014). Aynı şekilde, iş yerinde can sıkıntısının iş performansı ile da anlamlı ve negatif ilişki bulunan araştırmalar da mevcuttur (Zakay, 2014; Harju vd., 2014; Bosch vd., 2018). Buna göre araştırmanın diğer hipotezleri şu şekildedir:

H4: İş motivasyonu ve iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H5: İş performansı ve iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Bunlarla birlikte iş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisi üzerinde tutkunluk ve iş yerinde can sıkıntısının aracı rollerini araştırarak herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Buna göre araştırmanın bir diğer hipotezleri şu şekildedir:

H6: İş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde can sıkıntısının aracı rolü vardır.

H7: İş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisinde tutkunluğun aracı rolü vardır.

Son olarak, sağlık çalışanlarının araştırma kapsamında incelenen çalışma koşulları faktörlerinin cinsiyet, yaş, meslek ve çalışılan kurum gibi demografik değişkenlerin sağlık çalışanları arasında farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi hedeflenmektedir. Buna göre araştırmanın en son hipotezleri şu şekildedir:

H8: Sağlık çalışanlarının araştırma kapsamında incelenen çalışma koşulları faktörleri ile demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, meslek ve çalışılan kurum) arasında farklılık vardır.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Örneklem: Araştırmanın örneklemi farklı birimlerde çalışan sağlık sektörü çalışanları oluşturmuştur. Sağlık Bakanlığı (2022) istatistiklerine göre Türkiye'de 1.350.528 kişi sağlık sektöründe çalışmaktadır. Bu sayının İstanbul'da yaklaşık 243.000 kişi olduğu tahmin edilmektedir. Buna uygun olarak hesaplanan gerekli örneklem boyutu sayısına (384 kişi) göre katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir. Örneklem hesaplanmasında Cochran'ın (1977) örneklem formülü kullanılmıştır.¹

Sağlık sektörü çalışanlarının kalite hizmetleri, sağlık hizmetleri ve idari hizmetlerde çalışmaktadır. Örneklem %47,4'ü erkek %52,6'sı kadındır. Örneklem %57,8'si bekar büyük çoğunluğu şehir hastanelerinde ve eğitim araştırma hastanelerinde (%64,1) görev almaktadır. Örneklem eğitim durumu ilköğretimden lisansüstüne kadar değişmekle birlikte halihazırda çalıştıkları işyerlerinde bulunma sürelerine bakıldığında 5 yıl ve üstü deneyim sahibi olan çalışanların oranı %26 olduğu görülmüştür.

Veri toplama aracı ve veri toplama süreci: Veri toplama aracı olarak çevrimiçi anket formu kullanılmıştır. Anket formu katılımcılara e-posta aracılığı ile gönderilmiştir. Veri toplama işlemi 2023 yılı içerisinde

¹ (n=243000-0.0025+3.8416-0.25243000-3.8416-0.25≈384).

gerçekleştirilmiştir. Ankette yer alan bütün ölçekler 5'li likert tipi ölçektir ve cevaplar “Kesinlikle katılıyorum” – “Kesinlikle katılmıyorum” aralığında değişmektedir.

İş motivasyonunu ölçmek için Gagne ve arkadaşları tarafından 2010 yılında geliştirilip Çivilidağ ve Şekercioğlu'nun (2017) uyarladığı 19 maddelik Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) uygulanmıştır. Ölçekteki bir madde şu şekildedir: “Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler. Ölçek, altı farklı alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt ölçekler, motive olmama, dışsal düzenleme-sosyal, dışsal düzenleme-maddesel, içe yansıtılan düzenleme, kişisel düzenleme ve içsel motivasyon olarak adlandırılmaktadır. Geliştiriciler tarafından KMO değeri ,83 olan ölçek yapılan çalışma sonucunda ,89 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş performansını ölçmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2011) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan ölçekteki 4 madde kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelerden bir tanesi şöyledir: “Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim”. Çöl (2011)'in çalışmasında ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,83 olarak bulunmakla birlikte bu çalışmada Cronbach's Alpha katsayısı 0.95 olarak bulunmuştur.

Çalışmaya tutkunluk değişkenini ölçmek amacıyla Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilip Güler ve arkadaşları (2019) tarafından uyarlanan Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (UWES-3) kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelerden bir tanesi şöyledir: “İşim bana heyecan verir”. Beş ülkede geçerliliği test edilen ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı en düşük İspanya'da 0,77 iken en yüksek değer Japonya'da 0,85'tir (Schaufeli ve arkadaşları, 2017:5). Türkiye'de UWES-3 ölçeğini kullanan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur.

İş yerinde can sıkıntısını ölçmek için Reijseger ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen Hollanda Can Sıkıntısı Ölçeği (DUBS) kullanılmıştır. Sırasıyla davranışsal, bilişsel ve duyuşsal olmak üzere iş sıkıntısının üç boyutunu yansıtan “İş sırasında hayal kurarım”, “İş yerinde zaman çok yavaş geçer” ve “İşimde sıkıldığımı hissedirim” maddelerinden oluşmaktadır. 7'li likert şeklinde cevaplanacak şekilde hazırlanan ölçek mevzu bahis çalışma kapsamında Türkçeye uyarlanmıştır. Orijinal çalışmayı oluşturan araştırmacılar tarafından 0,84 olarak hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı bu çalışma kapsamında 0,91 olarak hesaplanmıştır. Uyarlanan ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar zamanın geçmemesi ve dikkatini verememe olarak adlandırılmıştır.

Verilerin analizi: Verilerin analizinde SPSS 22 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için ölçek ortalamalarına ait tanımlayıcı verilerden çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun göstergesi olarak Büyüköztürk ve arkadaşlarına (2020) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,96 ve -1,96 arasında olması gerekmektedir. Buna göre verilerin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Sonrasında, ölçeklerin yapı geçerliliğini ve ayırt edici özelliklerini incelemek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın aracılık rolünün tespiti için Sobel Testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo1. Ölçeklere ait Güvenirlik Katsayı Değerleri Tablosu

	Madde Sayısı	Cronbach's alfa
Çalışmaya Tutkunluk	3	0,919
İş Motivasyonu	18	0,893
<i>Kişisel Düzenleme</i>	3	0,864
<i>Dışsal Düzenleme-Maddesel</i>	3	0,778
<i>Dışsal Düzenleme-Sosyal</i>	3	0,824
<i>Motive Olmama</i>	3	0,833
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	3	0,860
<i>İçsel Motivasyon</i>	3	0,856
İş Performansı	4	0,949
Can Sıkıntısı	8	0,908
<i>Zamanın Geçmemesi</i>	5	0,908
<i>Dikkatini verememe</i>	3	0,782

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Buna göre Hollanda Can Sıkıntısı Ölçeği (DUBS) iki faktörlü, performans ölçeği ve tutkunluk ölçeği tek faktörlü ve motivasyon ölçeği 6 faktörlü olarak toplandığı görülmüştür. Mevzubahis ölçeklerden ise hiçbir madde atılmamıştır. Ölçeklere verilen cevapların güvenilirlik düzeyine bakıldığında dört ölçeğe ait Cronbach's Alpha katsayılarının kabul edilebilir alt sınır olan 0,7'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo2. Tutkunluk Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu

	Faktör	Benzersizlik
	1	
Tutkunluk-1	0.881	0.2230
Tutkunluk-2	0.963	0.0718
Tutkunluk-3	0.827	0.3159

Tablo3. Tutkunluk Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu

Uyum İndeksleri	Analiz Sonuçları
χ^2	0,000
χ^2 / df	-
P	-
CFI	1,0000
TLI	-
GFI	1,000
RMR	0,000
RMSEA	0,876

Tabloda analiz sonucunda elde edilmiş olan Çalışmaya Tutkunluk ölçeğine ilişkin uyum indeksleri verilmiştir. Yapı geçerliliği için uyum indekslerinin istenilen aralıklarda olması gerekmektedir. CFI, TLI ve GFI değerlerinin 0,90'un üzerinde yer alması kabul edilebilir uyuma işaret ederken 0,95'in üzerindeki değerler iyi bir uyumun söz konusu olduğu anlamına gelmektedir. RMR ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir bir uyum için 0,08'in altında yer alması gerekmektedir. "0" mükemmel uyum anlamına gelmektedir. 0,1'in üzerindeki değerler modelin kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir. χ^2/sd (serbestlik değeri) değerinin 3 ya da altında olması iyi uyuma, 5 ya da altında olması ise kabul edilebilir bir uyuma işaret eder. Bu çerçevede, modele ilişkin değerlerin CFI ve GFI değerlerinin çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Analiz sonucunda elde edilen RMR değerinin mükemmel uyum anlamına gelen "0" değerini aldığı görülmektedir. Söz konusu modelde χ^2 /sd değeri serbestlik derecesinin ve χ^2 değerinin "0" olması dolayısıyla hesaplanamamıştır. Serbestlik derecesinin sıfır olması modelin kabul ya da reddedilmesinin mümkün olmadığı anlamına gelir. RMSEA değeri ise 0,876 ile referans değerin oldukça üzerinde konumlanmıştır. Simülasyon çalışmalarında, Kenny vd. (2015), düşük serbestlik derecesine sahip modeller için, RMSEA değerinin zayıf uyum gösterebileceğini ve bu durumun ki kare sonuçlarının anlamlı olmadığı durumlarda dahi gözlenebildiğini tespit etmiştir. Bu nedenle düşük serbestlik derecesine sahip modellerde model uyumunu değerlendirmek için RMSEA'nın tek başına kullanımının örneklem boyutunun çok büyük olmadığı durumlarda yanıltıcı olacağını ifade etmiştir. Elde edilen veriler modelin doygun olduğunu ve mükemmel uyum gösterdiğini işaret etmektedir.

Tablo4. İş Performansı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Tablosu

	Faktör	Benzersizlik
	1	
Performans-1	0.884	0.218
Performans-2	0.925	0.145
Performans-3	0.914	0.165
Performans-4	0.910	0.172

Tablo4. İş Performansı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Tablosu

	Faktör	
	1	Benzersizlik

Tablo5. İş Performansı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu

Uyum İndeksleri	Analiz Sonuçları
χ^2	5,130
χ^2 /df	2,565
p	0,077
CFI	0,998
TLI	0,994
GFI	0,993
RMR	0,007
RMSEA	0,064

Tabloda analiz sonucunda elde edilmiş olan İş Performansı ölçeğine ilişkin uyum indeksleri verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, CFI, GFI ve TLI değerinin 0,95'in üzerinde oldukça üzerinde yer aldığı ve 1'e yakınsadığı görülmektedir. RMR ve RMSEA değerine bakıldığında ise iki değerinde 0,08'in altında yer almaktadır. χ^2/df değeri ise (2,565) 3'ün altında yer almaktadır. Elde edilen veriler ışığında modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo6. İş Motivasyonu Ölçeğine Ait Faktör Analizi Tablosu

	Faktör						Benzersizlik
	1	2	3	4	5	6	
İş Motivasyonu-1	0.830						0.324
İş Motivasyonu-2		0.686					0.433
İş Motivasyonu-3	0.827						0.297
İş Motivasyonu-4		0.877					0.181
İş Motivasyonu-5	0.702						0.437
İş Motivasyonu-6		0.700					0.315
İş Motivasyonu-7			0.665				0.426
İş Motivasyonu -8				0.600			0.343
İş Motivasyonu-9			0.741				0.419
İş Motivasyonu-10				0.660			0.346
İş Motivasyonu-11			0.795				0.361
İş Motivasyonu-12				0.708			0.343
İş Motivasyonu-13					0.717		0.479
İş Motivasyonu-14						0.920	0.260
İş Motivasyonu-15					0.722		0.437
İş Motivasyonu-16						0.824	0.344
İş Motivasyonu-17					0.578		0.581
İş Motivasyonu-18						0.755	0.328

Tablo7. İş Motivasyonu Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu

Uyum İndeksleri	Analiz Sonuçları
χ^2	512,000
χ^2 /df	2,610
p	0,000
CFI	0,951
TLI	0,938
GFI	0,920
RMR	0,051
RMSEA	0,065

Tabloda analiz sonucunda elde edilmiş olan İş Motivasyonu ölçeğine ilişkin uyum indeksleri verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, CFI değerinin 0,95'in üzerinde, TLI ve GFI değerlerinin ise 0,90'un üzerinde yer aldığı tespit edilmiştir. RMR ve RMSEA değerine bakıldığında ise iki değerinde 0,08'in altında yer aldığı görülmektedir. χ^2/df değeri ise (2,610) 3'ün altında yer almaktadır. Elde edilen veriler ışığında modelin uyumunun kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo8. İşyerinde Can Sıkıntısı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Tablosu

	Faktör		Benzersizlik
	1	2	
Can Sıkıntısı-1	0.653		0.4918
Can Sıkıntısı-2	0.948		0.2175
Can Sıkıntısı-3	0.840		0.2387
Can Sıkıntısı-4	0.844		0.2734
Can Sıkıntısı-5		0.485	0.5117
Can Sıkıntısı-6	0.633		0.3952
Can Sıkıntısı-7		0.968	0.0892
Can Sıkıntısı-8		0.469	0.6018

Tablo9. İşyerinde Can Sıkıntısı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu

Uyum İndeksleri	Analiz Sonuçları
χ^2	86,2
χ^2 /df	4,537
p	0,000
CFI	0,964
TLI	0,947
RMSEA	0,096

Tabloda analiz sonucunda elde edilmiş olan İşyerinde Can Sıkıntısı ölçeğine ilişkin uyum indeksleri verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, CFI değerinin 0,95'in üzerinde, TLI değerinin ise 0,90'un üzerinde yer aldığı tespit edilmiştir. Elde edilen veriler ışığında modelin uyumunun kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo10. Ölçek Puanlarının Cinsiyet Bakımından Karşılaştırılması

	Kadın		Erkek		t	P
	ort.	ss.	ort.	ss.		
Çalışmaya Tutkunluk	9,82	3,45	9,27	4,00	1,430	0,154
İş Motivasyonu	65,31	19,06	67,79	24,12	-1,111	0,267
<i>Kişisel Düzenleme</i>	14,60	5,44	14,40	5,90	0,336	0,737
<i>Dışsal Düzenleme-Maddesel</i>	8,59	4,66	9,40	5,47	-1,555	0,121
<i>Dışsal Düzenleme-Sosyal</i>	8,21	4,86	8,90	5,34	-1,325	0,186
<i>Motive Olmama</i>	6,64	3,89	7,86	5,05	-2,637	0,009
<i>İçer Yansıtılan Düzenleme</i>	15,29	5,31	14,49	6,02	1,361	0,175
<i>İçsel Motivasyon</i>	11,99	5,16	12,74	5,78	-1,330	0,184
İş Performansı	15,94	3,91	15,26	4,94	1,493	0,136
Can Sıkıntısı	14,9	9,29	15,4	10,7	0,427	0,670
<i>Zamanın Geçmemesi</i>	10,45	6,48	10,00	7,21	-0,645	0,519
<i>Dikkatini Verememe</i>	4,47	3,62	5,36	4,39	2,166	0,031

Katılımcılara ait iş motivasyonu puanının cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için yapılan Bağımsız Örnek t Testi sonucuna göre kadınların motive olmama alt boyut puanları ile erkeklerin

motive olmama alt boyut puanları arasında fark vardır ($t=-2,637$; $p<0,05$). Buna göre, erkeklerin motive olmama alt boyut puanları kadınlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Bununla birlikte, çalışanlara ait işyerinde can sıkıntısı puanının cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için yapılan Bağımsız Örnek t Testi sonucuna göre kadınların dikkatini vermeme alt puanları ile erkeklerin dikkatini vermeme alt puanları arasında fark vardır ($t=-2,166$; $p<0,05$). Buna göre erkeklerin dikkatini vermeme alt boyut puanları kadınlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Bu sonuçlara göre, sağlık sektöründeki erkek çalışanların iş motivasyonu ile ilgili motivasyon eksikliği yaşama ve işe kendini verememe eğiliminde olduklarını gösterirken kadın çalışanların ise işe daha hazır olarak geldiklerini ve hizmet verdiklerini işaret etmektedir.

Tablo11. Ölçek Puanlarının Yaş Bakımından Karşılaştırılması

	25 Yaş ve altı		26-31 Yaş		32-36 Yaş		37-40 Yaş		41 Yaş ve üzeri		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Çalışmaya Tutkunluk	10,15	3,67	9,20	3,56	9,44	3,94	8,04	4,08	10,55	3,67	3,113	0,015
İş Motivasyonu	68,81	22,83	66,59	20,94	65,67	21,42	59,00	21,99	66,47	21,04	1,149	0,333
<i>Kişisel Düzenleme</i>	15,11	5,48	14,34	5,47	14,40	5,39	12,29	6,91	15,16	5,93	1,577	0,180
<i>Dışsal Düzenleme-Maddesel</i>	9,98	5,30	8,74	5,01	8,44	4,68	8,75	4,70	8,33	5,23	1,422	0,266
<i>Dışsal Düzenleme-Sosyal</i>	9,03	5,27	8,68	5,08	8,48	4,77	7,64	4,68	7,65	5,36	0,846	0,496
<i>Motive Olmama</i>	6,86	4,68	7,44	4,39	7,71	4,35	7,39	4,75	6,59	4,63	0,643	0,632
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	15,31	5,50	15,11	5,48	13,90	5,37	12,25	6,88	15,98	5,78	2,580	0,037
<i>İçsel Motivasyon</i>	12,52	5,11	12,28	5,57	12,75	5,60	10,68	5,37	12,76	5,83	0,815	0,516
İş Performansı	15,37	4,77	15,66	4,14	15,71	4,60	14,82	5,48	16,37	3,82	0,661	0,620
Can Sıkıntısı	15,46	10,13	16,25	10,03	13,85	9,61	13,64	10,35	12,90	9,56	1,52	0,201
<i>Zamanın Geçmemesi</i>	10,18	6,87	11,13	6,72	9,46	6,66	9,39	7,70	8,71	6,55	1,58	0,185
<i>Dikkatini verememe</i>	5,28	4,21	5,13	4,13	4,40	3,58	4,25	3,88	4,18	3,75	1,16	0,331

Yaş grupları arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre çalışmaya tutkunluk puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($F=3,113$; $p<0,05$.) Buna göre, 41 yaş ve üzeri çalışmaya tutkunluk puanları 37-40 yaş arası grubuna göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Bununla birlikte, çalışanlara ait işyerinde iş motivasyonu puanının yaşa değişkenine göre değişip değişmediğinin incelenmesi için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre İçe Yansıtılan Düzenleme alt boyut puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($F=2,580$; $p<0,05$). Yapılan Tukey Testi sonucuna göre farklılığın 41 yaş ve üzeri çalışmaya tutkunluk puanları ile 37-40 yaş arası gruplarından kaynaklandığı gözlemlenmiştir.

Bu durum, daha yaşlı olan bireylerin iş motivasyonu açısından daha yüksek puanlar aldığını göstermektedir. Diğer bir deyişle, 41 yaş ve üzeri yaş grubundaki bireylerin işlerine daha fazla motivasyonla yaklaştığı ve daha yüksek bir iş bağlılığı seviyesine sahip olduğu sonucu çıkarılabilir.

Tablo12. Ölçek Puanlarının Meslekler Bakımından Karşılaştırılması

	Hekim		Hemşire/Ebe		İdari Personel		Tekniker		Diğer		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Çalışmaya Tutkunluk	9,15	3,24	9,63	3,45	8,04	4,47	9,47	3,98	10,83	4,14	2,060	0,090
İş Motivasyonu	66,02	18,31	65,36	19,56	72,65	32,40	62,18	18,32	70,81	28,34	1,757	0,142
<i>Kişisel Düzenleme</i>	14,58	4,99	14,72	5,75	13,83	6,80	13,55	5,72	14,90	6,38	0,653	0,626
<i>Dışsal Düzenleme-Maddesel</i>	8,32	4,48	8,42	4,52	11,57	6,42	8,45	4,46	10,58	6,35	3,165	0,016
<i>Dışsal Düzenleme-Sosyal</i>	8,64	4,79	7,72	4,53	11,57	6,78	7,92	4,26	8,98	6,22	2,494	0,046
<i>Motive Olmama</i>	7,32	3,84	7,27	4,48	9,17	6,35	6,22	3,68	7,66	5,71	1,549	0,192
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	14,72	5,32	15,10	5,55	14,65	6,48	14,57	5,80	15,12	6,25	0,238	0,917
<i>İçsel Motivasyon</i>	12,44	5,08	12,12	5,08	11,87	6,48	11,47	5,08	13,58	6,54	1,082	0,368

İş Performansı	15,60	3,81	16,18	3,50	14,70	6,26	15,69	5,08	14,85	5,40	0,868	0,485
Can Sıkıntısı	15,76	8,39	15,95	9,23	12,61	11,96	16,14	10,57	12,53	11,95	1,482	0,211
<i>Zamanın Geçmemesi</i>	10,83	5,88	11,03	6,46	12,61	111,96	16,14	10,57	12,53	11,95	2,685	0,034
<i>Dikkatini verememe</i>	4,93	3,48	4,92	4,05	4,65	4,68	5,20	3,98	4,51	4,79	0,226	0,924

Çalışanlara ait iş motivasyonu puanlarının meslek grupları arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre dışsal düzenleme-maddesel ve dışsal düzenleme-sosyal alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan Tukey Testi sonucuna göre farklılığın idari personellerden kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Buna göre, idari personel olan katılımcıların dışsal düzenleme-maddesel alt boyut puanları diğer katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Bu sonuç, idari personelin iş motivasyonunu maddi ödüller ve dışsal faktörlere daha fazla dayandırıdığını göstermektedir.

Bununla birlikte, katılımcılara ait işyerinde can sıkıntısı puanlarının meslek grupları arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre zamanın geçmemesi alt boyut puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=2,685; p<0,05$). Yapılan Tukey Testi sonucuna göre farklılığın tekniker olarak çalışanlardan kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Buna göre, teknik personel olan katılımcıların zamanın geçmemesi alt boyut puanları, diğer katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Bu algı, teknik personelin iş ortamında daha az yoğunluk hissettiği veya işlerinin daha monoton olduğu göstermektedir.

Tablo13. Ölçek Puanlarının Çalışılan Kurum Bakımından Karşılaştırılması

	Şehir Hastanesi		Üniversite Hastanesi		Eğitim ve Araştırma Hastanesi		112 Acil Sağlık Hizmetleri		Özel Hastane		Aile Sağlığı Merkezi		Diğer		F	p
	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.	ort.	ss.		
Çalışmaya Tutkunluk	9,12	3,60	8,90	3,58	8,76	3,77	10,44	3,61	12,42	2,48	9,06	3,26	10,62	3,86	4,552	0,000
İş Motivasyonu	64,55	21,17	72,95	18,52	62,52	24,34	70,38	21,06	79,47	20,16	64,00	16,50	66,29	20,38	2,664	0,015
<i>Kişisel Düzenleme</i>	14,09	5,71	15,38	4,49	13,17	6,29	16,50	5,42	16,32	4,15	14,63	5,15	14,90	5,56	2,274	0,043
<i>Dışsal Düzenleme-Maddesel</i>	8,38	4,66	9,90	5,25	8,80	4,92	7,97	4,77	12,37	6,08	9,06	3,92	9,25	5,62	2,227	0,040
<i>Dışsal Düzenleme-Sosyal</i>	8,19	4,89	10,77	5,00	8,89	5,47	7,82	4,94	10,53	6,02	7,63	3,65	7,46	4,75	2,661	0,015
<i>Motive Olmama</i>	7,46	4,80	7,18	3,97	6,91	3,98	7,68	5,32	7,68	5,08	6,50	3,06	6,99	4,71	0,315	0,929
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	14,78	5,68	16,18	4,45	13,21	6,20	16,62	4,83	16,63	4,78	15,25	5,86	15,19	5,70	2,590	0,023
<i>İçsel Motivasyon</i>	11,65	5,03	13,54	4,72	11,54	5,78	13,79	5,18	15,95	4,65	10,94	4,84	12,51	6,16	3,515	0,004
İş Performansı	16,01	3,98	14,72	3,76	14,69	4,93	15,91	4,90	17,37	4,30	15,13	5,41	16,10	4,27	1,771	0,104
Can Sıkıntısı	16,98	8,92	14,85	8,18	15,82	10,84	13,76	11,43	12,29	10,00	13,19	5,98	13,31	11,46	1,190	0,086
<i>Zamanın Geçmemesi</i>	11,70	6,37	9,87	5,97	10,37	6,95	9,56	7,41	8,24	7,11	8,56	4,68	9,07	7,71	2,156	0,053
<i>Dikkatini verememe</i>	5,22	3,61	4,97	3,38	5,45	4,65	4,21	4,33	4,06	3,80	4,63	3,10	4,24	4,38	0,975	0,446

Çalışılan kurum grupları arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre çalışmaya tutkunluk puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($F=4,552; p<0,001$). Yapılan Tukey Testi sonucuna göre farklılığın özel hastanede çalışanlardan kaynaklandığı, özel hastanede çalışanların çalışmaya tutkunluk ölçek puanları diğer hastanelerde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Bununla birlikte, katılımcılara ait iş motivasyonu puanının çalışılan kurum boyutları arasında farklılık olup olmadığının incelenmesi için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucuna göre iş motivasyonu puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($F=2,664; p<0,05$). Yapılan Tukey Testi sonucuna göre farklılığın özel hastanede çalışanların çalışmaya tutkunluk ölçek puanları diğer hastanelerde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, iş motivasyonu ölçeğine ait alt boyutlardan olan kişisel düzenleme, dışsal düzenleme, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutlarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Sonuç olarak, özel hastane çalışanlarının, işlerine daha tutkulu ve bağlı oldukları, maddi ödüllere ve dışsal faktörlere daha fazla odaklandıkları ve içsel motivasyonlarının da yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo14. Ölçeklere Ait Korelasyon Analizi Tablosu

(n=384)	1	2	3	4
1. Performans	-			
2. Motivasyon	0.319***	-		
3. Can sıkıntısı	0.069	-0.101*	-	
4. Tutkunluk	0.410***	0.468***	-0.082	-

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelediğinde ise bağımlı değişken olan performans ile tutkunluk puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu (0.410; $p<0.001$) saptanmıştır. Bağımsız değişken olan iş motivasyonunun, aracı değişken olan tutkunluk üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki (0.468; $p<0.001$); diğer aracı değişken olan can sıkıntısı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki (-0.101; $p<0.05$) ve bağımlı değişken olan performans üzerinde ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu (0.319; $p<0.01$) olduğu görülmüştür.

Daha sonrasında yapılan Basit Doğrusal Regresyon Modeli Analizi sonuçlarına göre elde edilen belirlilik katsayılarına göre motivasyon puanının; %22'si tutkunluk puanıyla, %10'u performans puanıyla ve %10'u can sıkıntısı puanıyla açıklanmaktadır. Aynı şekilde, Basit Doğrusal Regresyon Modeli Analizi sonucuna göre elde edilen belirlilik katsayısına göre performans puanının %17'si tutkunluk puanıyla açıklanmaktadır.

Araştırmanın amacına uygun olarak iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişkide can sıkıntısının rolü test edilmiştir. Birinci adımda bağımsız değişken olarak iş motivasyonu ve bağımlı değişken olarak iş performansı ele alınmıştır. Gözlemlenen birinci model istatistiki olarak anlamlıdır ($\beta = 0,319$, $p<0.001$). İkinci modelde işyerinde can sıkıntısı bağımlı değişken olarak ele alınmış ve bağımsız değişken olarak yine iş motivasyonu ele alınmıştır. Elde edilen ikinci model de istatistiki olarak anlamlı değildir ($\beta=0,069$, $p>0.05$). Buna göre modelin anlamlı olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer amacına yönelik iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü test edilmiştir. Birinci adımda bağımlı değişken olarak iş motivasyonu ve bağımsız değişken olarak performans ele alınmıştır. Gözlemlenen birinci model istatistiki olarak anlamlıdır ($\beta = 0,319$, $p<0.001$). İkinci modelde çalışmaya tutkunluk bağımlı değişken olarak ele alınmış ve bağımsız değişken olarak yine iş motivasyonu ele alınmıştır. Elde edilen ikinci model de istatistiki olarak anlamlıdır ($\beta=0,468$, $p<0.001$). Üçüncü adımda ise performans bağımlı değişken ve iş motivasyonu ile çalışmaya tutkunluk bağımsız değişkenler olarak modele dahil edilmiştir. İş motivasyonunun etki katsayısı ($\beta=0,163$, $p<0.001$), çalışmaya tutkunluğun etki katsayısı ise ($\beta=0,336$, $p<0.001$) olarak hesaplanmıştır. Üçüncü modeldeki F değeri $p<0.001$ 'de anlamlıdır. Elde edilen bulgulara göre çalışmaya tutkunluğun iş motivasyonu ve iş performansı üzerinde kısmi aracı etkisinin olduğu söylenebilir. İş motivasyonunun iş performansına etkisinde tutkunluk ve iş yerinde can sıkıntısının aracı rollerini analiz etmek için yapılan Sobel Testi sonucuna göre işe tutkunluğun kısmi aracı rolü olduğu belirlenmiştir (Sobel Z değeri=5.51459; $p<0.001$).

Tablo15. Hipotezlerin Kabul/Red Durumları

Hipotez	Kabul/Ret
İş motivasyonu ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Çalışmaya tutkunluk ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
İş motivasyonu ve işe tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
İş motivasyonu ve işyerinde can sıkıntısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır	Kabul
İş performansı ve işyerinde can sıkıntısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	Ret
İş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde can sıkıntısının aracı rolü vardır.	Ret
İş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisinde tutkunluğun aracı rolü vardır.	Kabul
İşyerinde can sıkıntısının cinsiyet kategorilerine göre anlamlı bir farklılık vardır	Ret
Çalışmaya tutkunluk puanının yaş kategorilerine göre anlamlı bir farklılık vardır	Kabul
İş motivasyonu puanının çalışan kurum kategorilerine göre anlamlı bir farklılık vardır	Kabul

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın amacı; çalışmaya tutkunluk ve motivasyon gibi çalışma koşullarının sağlık çalışanları arasında farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek, sağlık çalışanlarında iş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkideki tutkunluk ile iş yerindeki can sıkıntısının aracı rollerini incelemektir. Araştırmanın örneklemini sağlık sektöründe çalışan 384 kişi teşkil etmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizler, erkeklerin motivasyon eksikliği düzeylerinin kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, erkek çalışanların iş motivasyonu konusunda daha fazla zorluk yaşadığını ve işlerine odaklanma konusunda sıkıntı çektiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bu bulgu, Göksel ve Ayan'ın (2021) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş motivasyonu incelendiği çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla motive çalıştıkları belirtilmiştir. Bununla birlikte, Öksüz ve Perker'in (2024) odyologlar üzerine yaptığı çalışmada erkeklerin motive olmama puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Bununla birlikte, erkek çalışanların işlerine dikkat verememe puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş yerinde can sıkıntısı ifade ettiğini bildiren çalışmalarla da uyumludur (Studak & Workman, 2003; McIntosh, 2006). Studak ve Workman'ın (2003) çalışmasında dışsal uyarım olarak adlandırılan alt boyut puanı erkeklerin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Meslek grupları arasında yapılan analizler, idari personelin iş motivasyonunun maddi ödüller ve dışsal faktörlerle daha fazla ilişkilendirildiği gözlemlenmiştir. Bu durum, idari personelin motivasyonunu artırmak için maddi ödüllerin önemli olduğu ifade edilebilir. Buna ek olarak, teknik personelin iş ortamında zamanın geçmemesi algısının diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum teknik personelin işlerini daha monoton algıladığını göstermektedir. Elde edilen bu bulgu Jegaden ve arkadaşlarının (2019) elde ettiği bulguyla paralel olduğu görülmektedir. Çalışmaya göre, teknik elemanların idari ve ofis çalışanlarına göre daha fazla işsel can sıkıntısı puanına sahip oldukları belirtilmiştir.

Yaş grupları arasında yapılan analizler, 41 yaş ve üzeri çalışanların işlerine daha fazla tutkuyla yaklaştıklarını ve içe yansıtılan düzenleme puanlarının 37-40 yaş arası gruba göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, yaşlı çalışanların işlerine daha bağlı oldukları ve ödül-ceza yöntemi ile daha fazla motive olduklarını göstermektedir. Bu bulguların, Lambrou ve arkadaşlarının (2010) hemşireler üzerine yaptığı çalışmayla benzer sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Çalışmada, sağlık çalışanlarında yaş aldıkça iş tatmini ve maddi olmayan motive olma puanlarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Çalışılan kurumlara göre yapılan analizler, özel hastanede çalışanların işlerine daha tutkulu ve bağlı olduklarını, maddi ödüllere ve dışsal faktörlere daha fazla odaklandıklarını ve içsel motivasyonlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, özel hastane çalışanlarının iş motivasyonunun daha yüksek olduğunu ve işlerine daha fazla bağlılık gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında yapılan diğer fark analizi sonuçlarına göre özel ve idari birimlerde çalışan sağlık çalışanlarının işe bağlılık ve motivasyon puanlarının devlet hastanelerinde çalışan sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada yapılan korelasyon analizinde değişkenlerin birbirleriyle anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Yapılan regresyon analizinde iş motivasyonunun aracı değişken olan çalışmaya tutkunluk; çalışmaya tutkunluğun ise bağımlı değişken olan iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır. Sonuçlara bakıldığında bu sonuçların çıkmasında iş motivasyonunun iş performansına etkisinde işe tutkunluğun etki ettiği ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, iş motivasyonunun iş performansına etkisinde işyerinde can sıkıntısının aracılık etkisi anlamsız bulunmuştur. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının devlet hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının hastanenin tipi ne olursa olsun özel hastanede çalışanlar kadar işlerine bağlı olamadıkları ve son yıllarda yapılan şehir ve üniversite hastaneleri gibi çeşitlendirilmenin eksik kaldığı görülmüştür. Bunun için kamu kurumların fiziki yönlerini iyileştirme yerine çalışma şartlarının iyileştirmesine ağırlık vermesi önerilmektedir. Araştırmanın en önemli kısıtı tek sektör ve ilde yapılmış olmasıdır. Bundan sonra çalışma yapmak isteyenlere farklı örneklem gruplarında model test etmeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, H. (2013). *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına Bağlı Sosyal Tesislerde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*; San Francisco: Jossey-Bass, 71.
- Bradley, S., & McAuliffe, E. (2009). Mid-level providers in emergency obstetric and newborn health care: factors affecting their performance and retention within the Malawian health system. *Human resources for health*, 7, 1-8.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., Köklü, N. (2005). Sosyal bilimler için istatistik (24.baskı). Ankara: Pegem yayınları.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance, *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cazan, A. M. (2015). Learning motivation, engagement and burnout among university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 413-417.
- Chen, X., Zhang, S. X., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Dai, H., Li, J., & Ibarra, V. G. (2020). Belief in conspiracy theory about COVID-19 predicts mental health and well-being: a study of healthcare staff in Ecuador. *Medrxiv*, 2020-05.
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2016). Boredom in the workplace: Reasons, impact, and solutions. *Issues in mental health nursing*, 37(2), 83-89.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Çivilidağ, A. ve Şekercioğlu, G. (2017). Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143-156.
- Çöl, G. (2011). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design* (2. bs). ABD: South Western Publishing.
- Dalkıran, M. (2018). *Değişim Yönetimi Bakımından İncelenen 4+4+4 Eğitim Sisteminin Öğretmenlerin İş Motivasyonu ile İlişkisi (Balıkesir İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dartey-Baah, K., & Harlley, A. (2010). Job Satisfaction and Motivation: Understanding its impact on employee commitment and organisational performance. *Academic Leadership: The Online Journal*, 8(4), 39.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York, NY: Plenum Publishing.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96.
- Dorssen-Boog, P., Vuuren, T., Jong, J., & Veld, M. (2021). Facilitating health care workers' self-determination: the impact of a self-leadership intervention on work engagement, health, and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 259-281.

- Erdem, F., & Atalay, M. (2017). The effect of health transformation policies on the resident physicians' perception of the medical profession in Turkey. *The International Journal of Health Planning and Management*, 32(2), 189-216.
- Fisher, C. (1993). Boredom At Work: a Neglected Concept. *Human Relations*, 3(46), 395-417.
- Flodgren, G., Eccles, M., Shepperd, S., Scott, A., Parmelli, E., & Beyer, F. (2011). An overview of reviews evaluating the effectiveness of financial incentives in changing healthcare professional behaviours and patient outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.cd009255>
- Franco, L. M., Bennett, S., & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Social Science & Medicine*, 54(8), 1255-1266.
- Freeney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). Work engagement as a key driver of quality of care: a study with midwives. *Journal of Health Organization and Management*, 27(3), 330-349.
- 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.
- Game, A. (2007). Workplace Boredom Coping: Health, Safety, and Hr Implications. *Personnel Review*, 5(36), 701-721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of vocational behavior*, 69(2), 331-345.
- Göksel, A., & Ayan, B. (2021). Kamu ve özel sektörde iş motivasyonu uygulaması: çok boyutlu bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2174-2187.
- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Harju, L., Hakanen, J. (2016). An Employee Who Was Not There: a Study Of Job Boredom In White-collar Work. *Personnel Review*, 2(45), 374-391. <https://doi.org/10.1108/pr-05-2015-0125>
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal Of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911-918.
- Hewitt, A. (2017). *2017 Trends in Global Employee Engagement: Global anxiety erodes employee engagement gains*. Aon Corporation
- Hooft, M., Hooft, E. (2014). Boredom At Work: Proximal and Distal Consequences Of Affective Work-related Boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(19), 348-359.
- Intas, G., Doriaki, G., Platis, C., Lahana, E., & Stergiannis, P. (2021). Investigation of the workplace boredom and job satisfaction to the ambulance per-sonnel of Crete, Greece. *Health & Research Journal*, 7(2), 74-84.
- Jegaden, D., Menaheze, M., Lucas, D., Loddé, B., & Dewitte, J. D. (2019). Don't forget about seafarer's boredom. *International Maritime Health*, 70(2), 82-87.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797.
- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33 No. 4, pp. 692-724.
- Kenny, D. A., Kaniskan, B. ve McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486-507.

- Koçak, R. D., & Özüdoğru, H. (2012). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkileri: Kamu ve özel hastanelerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 76-88.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26>
- Lepper, M. R., Corpus, J. H., & Iyengar, S. S. (2005). Intrinsic and extrinsic motivational orientations in the classroom: Age differences and academic correlates. *Journal of educational psychology*, 97(2), 184.
- McIntosh, E. (2006). Sex differences in boredom proneness. *Psychological Reports*, 98(3), 625-626. <https://doi.org/10.2466/pr0.98.3.625-626>
- Metin, U., Taris, T., Peeters, M. (2016). Measuring Procrastination At Work and Its Associated Workplace Aspects. *Personality and Individual Differences*, (101), 254-263.
- Murphy, K. R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?. *Human performance*, 2(3), 183-200.
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020, June). Determinants of motivation among healthcare workers in the East African community between 2009–2019: a systematic review. In *Healthcare* (Vol. 8, No. 2, p. 164). MDPI.
- Noh, M., & Johnson, K. K. (2016). Effect of Workplace Characteristics on Part-Time Apparel Sales Associates' Turnover Intentions. *International Journal of Costume and Fashion*, 16(1), 37-53.
- Okumuş, N., Eğin, E., Kosdak, M., & Çipil, Z. (2016). *Sağlık çalışanlarının uluslararası göçü/istihdamı*. Ankara: TC Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık İnsan Gücü Planlama Daire Başkanlığı.
- Öksüz, T. S., & Perker, Y. (2024). Odyologların Kariyer Hedef Tutarsızlığının Mesleki Motivasyona Etkisinin İncelenmesi. *Türk Odyoloji ve İşitme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-8.
- Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk Telekomünikasyon AŞ çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 73-81.
- Peters, D. H., Chakraborty, S., Mahapatra, P., & Steinhardt, L. (2010). Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two Indian states. *Human Resources for Health*, 8, 1-11.
- Polat, Ö., Tuysuz, M., & Yener, R. (2018). Çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi: Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphaneleri örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 191-206.
- Reijseger, G., Peeters, M. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2017). From motivation to activation: why engaged workers are better performers. *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 117-130.
- Reijseger, G., Schaufeli, W., Peeters, M., Taris, T., Beek, I., Ouweneel, E. (2013). Watching the Paint Dry At Work: Psychometric Examination Of The Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 5(26), 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Resmi, K., & Taşkın, S. (2023). *Hemşire göç eğilim çalışması raporu*. Türk Hemşireler Derneği.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rowe, A. K., De Savigny, D., Lanata, C. F., & Victora, C. G. (2005). How can we achieve and maintain high-quality performance of health workers in low-resource settings?. *The Lancet*, 366(9490), 1026-1035
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. Educational and Psychological Measurement.

- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., and Salanova, M. (2006), 'The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study,' *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1812.
- Studak, C. and Workman, J. (2003). Fashion groups, gender, and boredom proneness. *International Journal of Consumer Studies*, 28(1), 66-74. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2004.00335.x>
- T.C. Sağlık Bakanlığı, (2022). *Sağlık istatistikleri* yllığı. <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/48054/0/siy202205042024pdf.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türk Tabipleri Birliği (2022). Özel hekimlik alanındaki meslektaşlarımızın çalışma biçimi ve emeklerinin karşılığını alamamaktan kaynaklı sorunları giderek artırıyor! www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=f8eb532a-c48b-11ec-8bef-40694c436a49 adresinden erişildi.
- Van den Bosch, R., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., & Reijseger, G. (2019). Authenticity at work: a matter of fit?. *The Journal of psychology*, 153(2), 247-266.
- Wang, J. H. Y., & Guthrie, J. T. (2004). Modeling the effects of intrinsic motivation, extrinsic motivation, amount of reading, and past reading achievement on text comprehension between US and Chinese students. *Reading research quarterly*, 39(2), 162-186.
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of business and psychology*, 25, 163-174.
- Weldegebriel, Z., Ejigu, Y., Weldegebreal, F., & Woldie, M. (2016). Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. *Patient preference and adherence*, 159-169.
- Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D., & Ditlopo, P. (2008). Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 8, 1-8.
- Yılmaz, R. (2018). *Psikolojik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: sanayi işletmelerinde bir araştırma* (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya).
- Zakay, D. (2014). Psychological time as information: The case of boredom. *Frontiers in Psychology*, 917.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: a cross-sectional study of nurses working in long-term care facilities. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1284.