

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**AİLE MOTİVASYONU ve İÇSEL MOTİVASYON İLE İŞ PERFORMANSI ve
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ENERJİNİN ARACI VE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ DÜZENLEYİCİ ETKİLERİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARI VE SPORCULAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Çiğdem İNCE AYAYDIN

EYLÜL– 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**AİLE MOTİVASYONU ve İÇSEL MOTİVASYON İLE İŞ PERFORMANSI ve
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ENERJİNİN ARACI VE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ DÜZENLEYİCİ ETKİLERİ: SAĞLIK
ÇALIŞANLARI VE SPORCULAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Çiğdem İNCE AYAYDIN

EYLÜL– 2021

GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**AİLE MOTİVASYONU ve İÇSEL MOTİVASYON İLE İŞ PERFORMANSI ve
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ENERJİNİN ARACI VE
ÇALIŞMA KOŞULLARININ DÜZENLEYİCİ ETKİLERİ: SAĞLIK
ÇALIŞANLARI VE SPORCULAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Çiğdem İNCE AYAYDIN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. M. Ferhat ÖZBEK

EYLÜL – 2021

GÜMÜŞHANE

BİLDİRİM

Doktora Tezi olarak hazırlamış olduğum “Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon ile İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Enerjinin Aracı ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkileri: Sağlık Çalışanları ve Sporcular Üzerine Bir Araştırma” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

12/06/2021

.....
Çiğdem İNCE AYAYDIN

ÖNSÖZ

Ailenin ve işin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve toplumların kültürlerinin çoğunda insanlar tarafından takdir edilen evrensel bir husus olduğu bilinmektedir. Literatürde daha çok aile motivasyonu ve içsel motivasyonun sonuçları ayrı ayrı araştırılmış ancak her ikisinin birlikte araştırılması genel olarak göz ardı edilmiştir. Yaşamın önemli bir parçası olduğuna inanılan aile ve işe yönelik motivasyonun iş performansı ve işten ayrılma niyetleri için önemli bir etken olduğu düşüncesinden hareketle bu çalışmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı Türkiye’de sağlık çalışanlarında ve sporcularda a) aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmak, b) bu ilişkide enerjinin aracı etkisini ve c) çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini incelemektir. Bu yönüyle çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurması beklenmektedir. Yüksek lisans ve doktora eğitimim sürecinde, tez çalışma konusunun belirlenmesinde ve çalışmanın araştırma sürecinin tüm aşamalarında, bilgisini ve tecrübesini esirgemeyen, çalışmama katkı sağlayan saygıdeğer danışman hocam Sayın Prof. Dr. M.Ferhat ÖZBEK’e teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca doktora sürecinde ihtiyaç duyduğum noktalarda çalışmama her zaman destek veren, yol gösterici olan Doç.Dr. Tarhan OKAN’a ve desteğini esirgemeyen değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Tuncay YILMAZ, Dr. Öğretim Üyesi Tuğçe ŞİMŞEK’e ve Dr. Öğretim Üyesi Orkun DEMİRBAĞ’a yardımlarından ötürü teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her aşamasında benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, bu günlere gelmemde büyük paya sahip olan muhterem babam Ratip İNCE’ye, annem Hadiye İNCE’ye ve ailemin diğer üyelerine minnettarım. Akademik eğitimim süresince hoşgörüsü, sabrı, desteği ve fedakârlığı ile yanımda olan kıymetli eşim Prof. Dr. Hasan AYAYDIN’a ve bu çalışma süresince zaman zaman ihmal ettiğim ve her zaman varlığı ile bana güç veren oğullarım Poyraz’a ve Can Yiğit’e en içten sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Gümüşhane-2021

Çiğdem İNCE AYAYDIN

ÖZET

İNCE AYAYDIN, Çiğdem. Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon ile İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Enerjinin Aracı ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkileri: Sağlık Çalışanları ve Sporcular Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, 2021, (XVIII+244)

Bu çalışmanın amacı aile motivasyonu ve içsel iş motivasyonu ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışanın sahip olduğu enerjinin aracı ve çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini incelemektir. Çalışma Trabzon ve Gümüşhane illerinde 261 sağlık çalışanlarında ve 255 sporcu üzerinde anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizleri ve hipotezleri test etmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları teori ve beklentilerle uyumlu bir şekilde, hem sağlık çalışanlarında hem sporcularda aile motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkide enerjinin aracı bir değişken olduğunu göstermektedir. Çalışmada ayrıca hem sağlık çalışanları hem de sporcular için aile motivasyonu ve içsel iş motivasyonu ile enerji arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada hem sağlık çalışanlarında hem sporcularda enerji ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sonuçlara göre, hem sağlık çalışanlarında hem sporcularda aile motivasyonunun, enerji üzerinden performansa olan dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolü tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, hem sağlık çalışanlarında hem sporcularda aile motivasyonunun, enerji üzerinden işten ayrılma niyetine olan dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolü tespit edilmiştir. Bulgular hem sağlık çalışanlarında hem sporcularda içsel iş motivasyonunun, enerji üzerinden işten ayrılma niyetine olan dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü göstermektedir. Analiz sonuçları, hem sağlık çalışanları hem de sporcular için; kötü çalışma koşullarında çalışanın enerjisi ve performans ilişkisinin pozitif yönlü ve anlamlı; çalışanın enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Aile Motivasyonu, İçsel Motivasyon, Enerji, İş Performansı, İşten Ayrılma Niyeti, Çalışma Koşulları

ABSTRACT

İNCE AYAYDIN, Çiğdem. The Mediator of Energy and Moderator Effects of Working Conditions on the Relationship between Family Motivation and Intrinsic Motivation and Job Performance and Turnover Intention: A Study on Health Employees and Sportsman, Doctoral Thesis, 2021, (XVIII+244)

The purpose of this study is to examine the mediating effect of energy and moderator effects of working conditions on the relationship between family motivation and intrinsic motivation and job performance and turnover intention. The study was carried out by questionnaire method on 261 health workers and 255 athletes in Trabzon and Gümüşhane provinces. In the study, explanatory and confirmatory factor analyses, correlation analyzes and regression analyzes were performed to test the hypotheses. Consistent with the theory and expectations, the analysis results show that energy is a mediating variable in the relationship between family motivation and work performance in both healthcare professionals and athletes. It was also found that there is a positive relationship between family motivation and internal work motivation and energy for both healthcare professionals and athletes in the study. It was also found that there is a positive relationship between energy and work performance in both healthcare workers and athletes. According to the results, the moderator role of working conditions in the indirect effect of family motivation on performance through energy has been determined in both healthcare workers and athletes. According to the findings, the moderator role of working conditions has been determined in the indirect effect of family motivation on the intention to leave work through energy in both healthcare workers and athletes. The findings show the moderator role of working conditions in the indirect effect of internal work motivation on turnover intention through energy in both healthcare workers and athletes. The results of the analysis indicate that the relationship between energy and performance is positive and significant, and the relationship between energy and intention to leave is negative and significant in bad working conditions for both healthcare professionals and athletes.

Keywords: Family Motivation, Intrinsic Motivation, Energy, Job Performance, Turnover Intention, Working Conditions

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK

İÇ KAPAK

KABUL VE ONAY	III
BİLDİRİM	IV
ÖNSÖZ	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVI
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XVII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XVIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	15-20
1.1. Aile Motivasyonu	15
1.2. İçsel Motivasyon	16
1.3. İş Performansı.....	18
1.4. İşten Ayrılma Niyeti	18
1.5. Çalışan Enerjisi.....	19
1.6. Çalışma Koşulları	20

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER.....	21-74
2.1.Öz Belirleme Teorisi	22
2.1.1. Öz Belirleme Teorisinin Temel İhtiyaçları	26
2.1.2. Öz Belirleme Teorisi ve Motivasyon.....	29
2.2. Teori İle Hipotez İlişkisi.....	36
2.3. Hipotezler	41
2.3.1. Aile Motivasyonu ve Enerji İlişkisi	42
2.3.2. İçsel Motivasyon ve Enerji İlişkisi	46
2.3.3. Enerji İle İş Performansı İlişkisi	50
2.3.4. Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	53
2.3.5. Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü	55
2.3.6. Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü.....	58
2.3.7. İçsel Motivasyon ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü	60
2.3.8. İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü.....	62
2.3.9. Enerji ile İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Rolü	64
2.3.10. Aile Motivasyonu, Enerji, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Çalışma Koşullarının Koşullu Dolaylı Etki Rolü	68
2.3.11. İçsel Motivasyon, Enerji, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Çalışma Koşullarının Koşullu Dolaylı Etki Rolü	71

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ	75-91
3.1. Araştırmanın Amacı ve Hedefleri	75
3.2. Araştırmanın Yöntemi	76
3.3. Araştırmanın Örneklemi.....	78

3.4. Araştırmanın Modeli	82
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	84
3.6. Veri Toplama Araçları.....	86
3.7. Araştırmanın Hipotezleri	89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	92-194
4.1. Çalışma 1: Sağlık Çalışanları İçin Analiz Sonuçları	93
4.1.1. Faktör Analizi Sonuçları	93
4.1.2. Korelasyon Analizi Sonuçları	101
4.1.3. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları	116
4.1.4. Regresyon Analizi Sonuçları	118
4.2. Çalışma 2: Sporcular İçin Analiz Sonuçları	148
4.2.1. Faktör Analizi Sonuçları.....	149
4.2.2. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	158
4.2.3. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları	163
4.2.4. Regresyon Analizi Sonuçları	164

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA	195-212
5.1. Araştırmanın Teorik Katkıları	196
5.2. Araştırmanın Sonuçlarının Uygulamacılar Açısından Önemi.....	201
5.3. Pratik Çıkarımlar	208
5.4. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler	210

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	213
KAYNAKÇA	219

EKLER

EK 1. ANKET FORMU..... 237

EK 2. BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU RAPORU..... 239

ÖZGEÇMİŞ..... 244



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri	81
Tablo 2. Sporcuların Sosyo-Demografik Özellikleri	82
Tablo 3. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analizi Sonuçları	93
Tablo 4. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri	94
Tablo 5. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	95
Tablo 6. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri.....	95
Tablo 7. Enerji Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....	96
Tablo 8. Enerji Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri.....	97
Tablo 9. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	97
Tablo 10. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri	98
Tablo 11. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	98
Tablo 12. İş Performansı Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri.....	99
Tablo 13. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	100
Tablo 14. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri	100
Tablo 15. Bağımsız Değişkenlerin Tolerans ve VIF değerleri	101
Tablo 16. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	115
Tablo 17. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	117
Tablo 18. Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon ile Enerji Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları	119
Tablo 19. Enerji ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları	121

Tablo 20. Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları.....	122
Tablo 21. Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	123
Tablo 22. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	125
Tablo 23. Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	126
Tablo 24. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	127
Tablo 25. İçsel Motivasyon ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	128
Tablo 26. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	129
Tablo 27. İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	131
Tablo 28. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	132
Tablo 29. Enerjinin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	133
Tablo 30. Enerjinin İş Performansı Üzerinde Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları ...	134
Tablo 31. Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	137
Tablo 32. Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkileri Regresyon Analiz Sonuçları	139
Tablo 33. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	141
Tablo 34. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	143
Tablo 35. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	144
Tablo 36. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	146

Tablo 37. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlarının Özeti (Sağlık Çalışanları)	147
Tablo 38. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	150
Tablo 39. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri	150
Tablo 40. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	151
Tablo 41. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri.....	152
Tablo 42. Enerji Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....	152
Tablo 43. Enerji Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri.....	153
Tablo 44. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	153
Tablo 45. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri	154
Tablo 46. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları.....	155
Tablo 47. İş Performansı Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri.....	155
Tablo 48. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları	156
Tablo 49. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri	157
Tablo 50. Bağımsız Değişkenlerin Tolerans ve VIF değerleri	157
Tablo 51. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	162
Tablo 52. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları.....	164
Tablo 53. Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon İle Enerji Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları	166
Tablo 54. Enerji İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları	167
Tablo 55. Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları....	168
Tablo 56. Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	170
Tablo 57. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları.....	171

Tablo 58. Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	173
Tablo 59. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları.....	174
Tablo 60. İçsel Motivasyon ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	175
Tablo 61. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları.....	176
Tablo 62. İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	178
Tablo 63. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları.....	179
Tablo 64. Enerjinin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	180
Tablo 65. Enerjinin İş Performansı Üzerinde Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları ...	181
Tablo 66. Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	184
Tablo 67. Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları.....	186
Tablo 68. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	188
Tablo 69. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	190
Tablo 70. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	191
Tablo 71. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları	192
Tablo 72. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlarının Özeti (Sporcular)	193

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon İle İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Enerjinin Aracı ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkilerini Açıklayan Koşullu Dolaylı Etki Model.....	83
---	----



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Sağlık Çalışanlarının Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim ..	136
Grafik 2. Sağlık Çalışanlarının Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim ..	140
Grafik 3. Sporcuların Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim	183
Grafik 4. Sporcuların Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim	187



KISALTMALAR LİSTESİ

AİLE	: Aile Motivasyonu
CFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
CI	: Confidence Intreval
ENERJİ	: Çalışan Enerjisi
H	: Hipotez
İM	: İçsel Motivasyon
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KOŞUL	: Çalışma Koşulları
LLCI	: Alt Güven Aralığı
ÖBT	: Öz Belirleme Teorisi
PERF	: İş Performansı
P	: İstatistiksel Olarak Anlamlılık
ÖBT	: Self-Determination Theory
ULCI	: Üst Güven Aralığı
VİF	: Varyans Artırma Faktörü

GİRİŞ

Çalışanların yüksek performans göstermesine etki edecek faktörleri ortaya çıkarmak ve işten ayrılmalarını azaltacak faktörleri tespit etmek yönetimin amaçları açısından ve örgütsel davranış açısından oldukça önemlidir. Çünkü düşük performans ve yüksek işten ayrılmaların kurumlar üzerindeki maliyetleri oldukça yüksek olabilmektedir. Bu çalışmada iş performansı ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenler olarak kullanılmıştır. İşletmeler için iş performansının artması önemlidir. İş performansının artması yöneticilerin rakipleriyle kendilerini kıyaslayarak iş başarısını göstermesi bakımından önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bununla birlikte, çoğu işletme için işten ayrılma yüksek maliyetler gerektirmektedir ve bu maliyetler nitelikli çalışanların ve üst yönetim kademesinin işten ayrılmasında ise daha yüksek olmaktadır. İş öğrenip sonrasında işini terk eden, işten ayrılan çalışanın yerine aynı işi yapabilecek nitelikte yeni bir çalışanın alınması ayrıca zaman da gerektirmektedir. Aksi halde, aile motivasyonunun yokluğunda, performansın niteliği ve miktarı zarar görme eğiliminde olduğundan çalışanların kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılma eğilimine girebilirler. Bu yüzden yöneticiler çalışanlarının işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulacağı bir çalışma ortamı sağlaması gerekmektedir. Yöneticilerin böyle bir çalışma ortamı sağlaması çalışanın işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Çünkü çalışanlarının aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini, kendileri için önemli insanlar olan ailelerini desteklemenin ve ailelerine fayda sağlamanın önemli değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklardır. Bu da beraberinde yüksek iş performansı ve düşük işten ayrılma niyetini getirecektir. İş performansının ve işten ayrılma niyetinin işletmeler açısından büyük önem taşıması ve çalışma hayatında önemli bir anlam kaynağı olarak algılanması ve onun son

on yıldır akademik olarak birçok boyutuyla incelenen bir konu olmasını sağlamış ve pek çok araştırmacı bu konuya ilgi göstermiştir.

Literatürde aile motivasyonunun çalışanlar üzerindeki etkileri ve içsel motivasyonun çalışanlar üzerindeki etkileri ile ilgili ayrı ayrı çalışmalar bulunmakla birlikte aileye ve işe yönelik içsel motivasyonun etkilerini birlikte araştıran yeterli sayıda çalışma literatürde mevcut değildir. Genel olarak ya sadece aile motivasyonunun sonuçları araştırılmış, ya da içsel iş motivasyonunun sonuçları araştırılmıştır. Buna karşın bir insanın iki temel nedenle çalışma hayatına girdiği varsayılabilir. Bunlardan birincisi ailesi için ve ailesini geçindirmek için ve onlara daha iyi bir hayat sunmak için çalışabilir. Bu türden çalışma aile motivasyonu olarak ifade edilebilir. Bir insanın çalışmasının ikinci temel nedeni işi sevdiği için veya işi çekici bulduğu için olabilir. Bu tür çalışma ise içsel motivasyon olarak bilinmektedir. Bu iki temel motivasyon kaynağının çalışanlar üzerindeki sonuçları (performans ve işten ayrılma niyeti) bu çalışmada araştırılmıştır. Ayrıca bu ilişkide çalışanın hissettiği enerjinin aracılık etkisi araştırılmıştır.

Motivasyon davranışın enerjisi, yönü ve kalıcılığı olarak ifade edilen (Pinder, 1998), hedefe yönelik davranışı harekete geçiren, yönlendiren ve sürdüren bir güç olarak ifade edilmiştir (Liu vd., 2016:1-2). Motivasyon örgütsel davranışın merkezinde yer almaktadır. Motivasyon, etimolojik olarak, insanları “harekete geçiren şeyler” ile ilgilidir. Motivasyon teorileri daha spesifik olarak, hem kişiyi neyin harekete geçirdiği hem de davranışa yön veren şeylere odaklanır (Ryan ve Deci, 2017: 13). Motivasyon, psikoloji ve örgütsel çalışmalarda temel bir konudur. Eylemleri yönlendiren nedenleri açıkladığından, motivasyon anlayışı hem bireysel hem de örgütsel davranışı açıklamanın merkezinde yer almaktadır. Motivasyon, eylemi yönlendiren, harekete geçiren ve sürdüren psikolojik süreçleri veya “çaba sarf etmek için içsel bir arzu” anlamına gelmektedir (Grant, 2008a: 48-49). Öz belirleme teorisi (Deci ve Ryan, 1985), motivasyonu kavramsal olarak; farklı, ancak birbirini tamamlayan, bireyler tarafından farklı derecelerde deneyimlenen davranışsal düzenleme olarak nitelermektedir (Howard vd, 2016: 74). Motivasyon, biyolojik, bilişsel ve sosyal düzenlemenin merkezinde yer aldığı için psikoloji alanında merkezi ve kalıcı bir mesele olmuştur. İster liderlik, ekipler, iş yeri, iş tasarımı, ister performans, işten ayrılma, strateji veya tazminat çalışılsın, motivasyon her zaman çalışanların iş başarısında önemli bir açıklayıcı mekanizma olarak kabul edilmektedir (Gagne, 2014: 414). Bu nedenle, başkalarını harekete geçirmeyi

içeren yönetici, öğretmen, lider, koç, sağlık hizmeti sağlayıcısı ve ebeveyn gibi rollerde olanlar için önemli bir enerji kaynağıdır (Ryan ve Deci, 2000b: 69). Bu yüzden, son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda motivasyon çeşitli açılardan ele alınmıştır. Bu çalışmada iki tür motivasyonun (aile motivasyonu ve içsel motivasyon) iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisi, bu ilişkide çalışan enerjisinin aracı etkisi ve çalışma koşullarının düzenleyici etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada aile motivasyonunun araştırılmasının gerekçeleri aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Grant (2007)'nin teorik modelinde açıkça ifade edildiği üzere; aile motivasyonunun iş hayatında güçlü bir çaba ve enerji kaynağı olmasının birkaç gerekçesi vardır. Bu gerekçeler hem aile motivasyonun diğer motivasyon türlerinden farklılığını ortaya koyarken hem de bu çalışmanın önemli bir motivasyon ayağı olma gerekçesini açıklamaktadır. Bu gerekçelerden *birincisi* aile motivasyonun toplumdaki en temel değerlerden biri olan aile ile derin bağlantısı nedeniyle yoğun motivasyonel uyarılma içermesidir. Şöyle ki, kültürler arası değer araştırmalarında 58 rehber prensipten (Schwartz vd., 2012)¹ ailesine bakmak, ailesi için iyi bir şeyler yapmak, ailesine katkıda bulunmak hayattaki en önemli öncelikler arasında hastalıktan korunmaktan sonra gelen ikinci önceliktir (Menges vd., 2017: 697). *İkincisi*, akrabalıktan ötürü çalışanların aile üyelerine yardım etmeyi diğer yararlanıcı gruplarından daha fazla önemsemesi muhtemeldir. Akrabalığın duygusal yakınlığın güçlü bir itici gücü olduğu ve bu da çalışanların aile üyeleri adına çaba harcama derecesini etkilemektedir. Bu gerekçelerden *Üçüncüsü* ise aile motivasyonu durumunda, çalışanların tipik olarak aile üyeleri ile önemli bir geçmişi vardır ve bu yararlanıcılarla bir ilişki muhtemelen geleceğe uzanacaktır. Aile üyeleriyle olan bu bağın sıklığı, aile motivasyonu durumunda, diğer toplumun faydasına olan motivasyon biçimlerinden daha yüksektir (Menges vd., 2017: 697). *Dördüncüsü*, aile yararlanıcı olduğunda, motivasyonun doğası büyük olasılıkla güçlüdür çünkü çalışanlar işlerinin aileleri için sonuçlarını doğrudan görebilirler. Bu etki bilinci, başkalarına fayda sağlamak için çaba harcama arzusunun arkasındaki itici güçlerden biridir (Grant, 2008b; Grant vd., 2007). *Beşincisi*, çalışanların ailelerini desteklemek için diğer yararlanıcılardan daha büyük bir sorumluluk duygusu hissetmeleri muhtemeldir. Faydalanıcı aile olduğunda, çalışanlar eşlerinin ve çocuklarının yalnızca kendilerine bağımlı olduklarını, çabayı motive ettiği bilinen kişisel sorumluluk

¹ Bu 58 rehber prensip ile ilgili detaylı bilgiye Schwartz vd. (2012)'in çalışmasından ulaşılabilir.

duygusunu yaşayabilirler (Menges vd, 2017: 697-698). Ailenin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve dünya kültürlerinin çoğunda insanların çoğunluğu tarafından takdir edilen evrensel bir değer olduğu ortaya koyulmuştur (Ryff ve Singer, 1998; Schwartz, 1994; Schwartz ve Bilsky, 1987; Ryff, 1989). Bu nedenlerle bu çalışmada aile motivasyonu incelenmiştir.

Motivasyonun daha özel hali olan "aile motivasyonu" kavramı kişinin ailesine fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Menges vd. (2017: 697). Dolayısıyla, yararlanıcının özellikle aile olduğu bir toplumun faydasına olan motivasyon şeklidir. Aile motivasyonu, bir çalışanın evde bakmakla yükümlü olduğu kişilerdir, ancak "aile" yalnızca eşlere ve çocuklara atıfta bulunmak anlamında değil, aynı zamanda ebeveynlere ve büyükanne ve büyükbabalara, teyzelere ve amcalara, kuzenlere veya diğer akrabalara da dayanmaktadır (Menges vd., 2017:697). Konrath vd. (2012: 88-89) çalışanların güçlü aile motivasyonuna sahip olduklarında, işi ailelerine fayda sağlama amacına hizmet olarak görececeklerini iddia etmişlerdir. Çalışanların kendilerini işine vermesini sağlayan ve onları çalışmaya iten değerlerden biri çalışanların ailelerini destekleme arzusudur (George ve Brief, 1990:357-358), şaşırtıcı derecede az teori ve araştırma, aileyi bir motivasyon kaynağı olarak incelemiştir. Pek çok çalışmada (Brief vd., 1997; Brief ve Nord, 1990; George ve Brief, 1990) insanları çalışmaya iten temel değerlerden biri olarak çalışanların ailelerini destekleme arzusu olduğu iddia edilmesine rağmen, aileyi bir motivasyon kaynağı olarak inceleyen ve de aile motivasyonu iş ilişkilerini araştıran teorik ya da ampirik çalışmaların az olması (Menges vd., 2017) dikkat çekici bir durumdur. Rosso vd. (2010: 102)'nin yakındığı gibi, çok az araştırmacı, bir kişinin çalışmasının anlamı üzerinde ailenin etkisini doğrudan incelemiştir. Bu çalışmalar içinde ulaşabildiğimiz kadarıyla sadece Menges vd. (2017)'nin Meksika'da çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma mevcuttur. Menges vd. (2017) Meksika'da ABD menşeli şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada aile motivasyonunun çalışanlara işlerini yapmaları için güç verdiğini ve bu sayede performansı artırdığını tespit etmiştir.

Mevcut araştırmalar (Örneğin, Greenhaus ve Beutell, 1985; Lapierre vd., 2012) genellikle bir aileye sahip olmayı işten uzaklaşmak, performansı zayıflatan bir müdahale kaynağı olarak tasvir eder. Bu tür tükenme hesapları, ailelerin çalışanları işten uzaklaştırdığını, dikkatleri evdekilere çevirerek işte harcanabilecek aile aktiviteleri için zaman talep ederek çalışanların iş odağını sulandırdığını göstermektedir (Menges vd.,

2017: 696). İlgili çalışmaların aksine, aile yaşamının iş hayatını iyileştirebileceği ve bir aileye sahip olmanın işlerin yapılması için ek bir ivme kazandırabileceği kabul edilmektedir (örneğin, Greenhaus ve Powell, 2006). Çünkü aile motivasyonu kişinin kendisi için duyuşsal deneyimlerle değil, bakmakla yükümlü olduğu kişilere katkı sağlamanın önemli sorumluluğuyla ilgili olduğundan övgüseldir (Menges vd, 2017: 699). Araştırmalarda, ailenin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve dünya kültürlerinin çoğunda insanların çoğunluğu tarafından takdir edilen evrensel bir değer olduğu ortaya konulmuştur (Ryff, 1989; Ryff ve Singer, 1998; Schwartz, 1994; Schwartz ve Bilsky, 1987). İşte bu gerekçelerle ampirik çalışmalarda göz ardı edilen ancak hayatın önemli bir parçası olan aile, çalışanların işlerini ailelerine fayda sağlamak olarak görmekten motivasyon aldıkları ölçüde ailelerin iş performansı ve işten ayrılma niyetleri için önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu düşüncesinden hareketle bu çalışmada ele alınmaktadır.

Çalışmada aile motivasyonunun yanında kullanılan ikinci bağımsız değişken içsel motivasyondur. Bu çalışma, öz belirleme teorisindeki en önemli motivasyon türü olarak kavramsallaştırıldığı için ayrıca içsel motivasyona odaklanmaktadır, çünkü "hiçbir fenomen insan doğasının pozitif potansiyelini içsel motivasyon kadar yansıtamaz" (Ryan ve Deci, 2000b: 70). İçsel motivasyon çalışanın işinden zevk alması nedeniyle fazladan çaba gösterme arzusu (Ryan ve Deci, 2000a,b), bireyin bir etkinliği tamamen içsel doyum elde etmek için gerçekleştirmesi olarak tanımlanabilir (Ryan, 1995: 398). Bir işyerinde eğer bir aktivite, aktivitenin doğal olarak sağladığı memnuniyeti elde etmek için yapılıyorsa, aktivitenin arkasındaki motivasyon içsel motivasyondur (Deci, 1971: 105). Çalışılan iş ilginç olduğunda, çalışanların daha iyi performans gösterme konusunda motive oldukları yönünde yapılan araştırmalar (Grant, 2008a; Piccolo ve Colquitt, 2006; Rich vd., 2010) içsel motivasyon ile daha yüksek iş performansı arasında bağlantı kurmuşlardır. Bu ilişkiyi destekler nitelikte, Amabile (1993) ve Gagne ve Deci (2005) çalışmalarında içsel motivasyonun çalışanları daha çok çaba, daha akıllı, daha uzun ve daha verimli çalışmaya yönlendiğini tespit etmiştir. İçsel motivasyonun iş performansına katkısı, araştırmacılar ve teorisyenler arasında uzun süredir ilgi görmektedir.

Bu çalışmada aile motivasyonu ile birlikte içsel motivasyonun performans ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkileri araştırılmıştır. Aile motivasyonun ve içsel motivasyonun temeli öz belirleme teorisi'ne dayanmaktadır. Öz belirleme teorisinin odak noktası, en

başından beri insan gelişimi ve davranışındaki içsel motivasyonel dinamikler olmuştur (Ryan ve Deci, 2017: 86). İçsel motivasyon çalışanların iş hayatında işlerini severek yapmaları, işlerini yaparken keyif almaları ve işlerini yaparken memnuniyet duymaları çalışanlara işlerinde enerji vereceğinden performans açısından önemli bir motivasyon türüdür. Bu nedenle içsel motivasyon özellikle iş hayatında çalışanlar ve yöneticiler için enejinin sağlanması ve performansın artmasına katkı sağlamaktadır. Bu gerekçeyle içsel motivasyon da bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır.

Bu çalışmada aile motivasyonu ve içsel iş motivasyonunun performans ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışanın hissettiği enerjinin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmanın temel varsayımlarına göre hem aile motivasyonu hem de içsel iş motivasyonunun birlikte çalışanın hissettiği enerjide bir artışa yol açacağı düşünülmektedir. Şöyle ki, aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini kendileri için önemli olan ailelerini desteklemenin ve onlara fayda sağlamanın onlara daha fazla enerji katacağı ve bu sayede performanslarının artacağı ve işten ayrılma niyetlerini azalacağı düşünülmektedir. Araştırmada aile motivasyonuna ilave olarak içsel motivasyonu daha yüksek olan çalışanın enerjisi üzerinden iş performansının daha yüksek ve işten ayrılma niyetinin daha düşük olacağı beklenmektedir.

Bu çalışmada ele alınan aile motivasyonu ve içsel motivasyon → enerji → performans ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri teorik olarak açıklamak için Ryan ve Deci (2000a; 2000b) tarafından geliştirilen günümüzün önde gelen motivasyon teorilerinden biri olan öz belirleme teorisi kullanılmıştır. *Öz belirleme teorisi*, beden eğitimi, spor, işyeri ve sağlık gibi çeşitli alanlarda araştırılmaktadır. Öz belirleme teorisine göre, psikolojik gelişimi ve refahı kolaylaştıran sosyal ortamlar, bir kişinin özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyacının karşılanmasıyla karakterize edilir (Cormack vd., 2020:646). Öz belirleme teorisinin bu yönü “Temel İhtiyaç Teorisi” olarak adlandırılmıştır (Ryan ve Deci, 2002). Öz belirleme teorisi, örgütsel psikoloji alanına güçlü yeni bilgiler sağlama potansiyeline sahip bir insan motivasyonu teorisidir. Bu teori, kendi iyiliği, ilgi ve zevk için bir şeyler yapmak olarak tanımlanan içsel motivasyon çalışmasına olan ilgiden doğmuştur (Gagne ve Deci, 2014:1-3). Öz belirleme teorisine göre iyi oluş hali için gerekli olan üç temel psikolojik ihtiyaç vardır. Öz belirleme teorisinin üç temel psikolojik ihtiyacı; *özerklik (autonomy)*, *yeterlilik (competence)* ve *ilişkili olmadır (relatedness)*. Öz belirleme teorisi, özellikle bireylerin ortaya çıkması ve

bireyin psikolojik ve sağlıklı gelişim için temel psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (Deci ve Ryan, 2014: 14).

Tüm bu teorik açıklamalardan anlaşılacağı üzere öz belirleme teorisinin odak noktası, en başından beri insan gelişimi ve davranışındaki içsel motivasyonel dinamikler olmuştur. Öz belirleme teorisine göre özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyaçları yüksek kaliteli motivasyon ve optimal işleyiş için vazgeçilmez olan enerji kaynaklarını temsil etmektedir (Fernet ve Austin, 2014:234). Öz belirleme teorisine göre; açıklanan bu üç temel psikolojik ihtiyaçtan herhangi biri örneğin bir işyerinde karşılanmadığında veya ihmal edildiğinde, birey motivasyonel, bilişsel, duygusal ve psikolojik olarak kötüleşir (Ryan ve Deci, 2017: 86). Bu teorik açıklamalardan hareketle; yukarıda açıklanan bu üç temel ihtiyaçtan herhangi birinin bir işyerinde engellenmesi motivasyona ve zindeliğe zarar verebilir. Bu yüzden, öz belirleme teorisi öncelikle bu temel ihtiyaçların bir işyerinde ne ölçüde karşılandığına veya engellendiğine odaklanmaktadır. (Ryan ve Deci, 2020:1). Bu durumda yukarıda bahsedilen işyerlerinde işin kendisi birçok çalışan için içsel motivasyonu teşvik eden koşullardan yoksun kalmaktadır (Leana vd., 2012). Aksine, öz belirleme teorisinin dayandığı özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının karşılanmasının çalışanların motivasyonunu, zindeliğini, enerjisini, performansını ve işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

Vallacher ve Wegner'e göre (1987, 1989), bireyler belirli bir aktiviteyi aktivitenin alt düzey sürecine veya daha yüksek düzey amacına göre zihinsel olarak inşa edebilir. Tek başına içsel motivasyon savunulabilir olmadığında, bireyler bir işin tekdüze yönlerine takılmak yerine bireyler işin sonuçlarının değerleriyle nasıl uyumlu olduğuna odaklanarak anlam bulabilirler (Menges vd., 2017: 695). Aile motivasyonu, çalışanların başkalarına fayda sağlama arzusu (Grant, 2008a) ve eşlerine veya bakmakla yükümlü oldukları kişilere bakmak için çaba harcamaya yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Menges vd., 2017). İçsel motivasyonun ve aile motivasyonunun, çalışanın işini yapmak için gereken enerjiyi teşvik ederek iş performansı artıran ve işten ayrılma niyetini azaltan güçlü bir anlam kaynağı, değer sağlama aracı olarak hizmet edebileceği öngörülmektedir. Bu gerekçelerle bu çalışmanın odak noktasında aile motivasyonu ve içsel motivasyon bağımsız değişkenler olarak yer almaktadır.

Çalışmada enerji, aile motivasyonu - içsel motivasyon ve performans - işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı değişken olarak ele alınmıştır. *Enerji*, bir çalışanın ne

kadar canlılık hissettiğini - psikolojik olarak güçlü ve zinde hissettiğini yansıtan, yüksek uyarılmış olumlu bir etki biçimi olarak ifade edilebilir (Ryan ve Frederick, 1997: 530-531). Vallacher ve Wegner (1987 ve 1989) çalışanların, ailelerine anlamlı bir hizmet sağlama amacına göre görevlerini çerçeveleyerek enerji kazanmaları muhtemeldir. Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur. Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederler (Menges vd., 2017: 700). Yukarıda yapılan açıklamalar, aile motivasyonu ve içsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini açıklama konusunda oldukça önemli kavramsal yapılar olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu kavramsal yapıyı bütünleştiren bir bakış açısının eksikliği, değinilen literatürdeki önemli bir boşluk olarak hissedilmektedir.

Bu çalışmada aile motivasyonu (içsel motivasyon) → enerji ilişkisi, aile motivasyonu (içsel motivasyon) → iş performansı (işten ayrılma niyeti) ilişkisinde enerjinin aracı rolü, enerji → iş performansı (işten ayrılma niyeti) ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışma koşullarının bahsedilen ilişkileri nasıl etkileyebileceği araştırılmıştır. Daha açık bir ifade ile bu bağlamda, çalışma koşullarının iyi veya kötü olmasının aile motivasyonu (içsel motivasyon) → enerji → performans ilişkisini ve aile motivasyonu (içsel motivasyon) → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisini etkileyebileceği üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda enerji → performans ile enerji → işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışma koşullarının rolü incelenmiştir. Literatürde aile motivasyonu ve içsel motivasyon, enerji ve çalışma koşulları değişkenlerinin çalışanların iş performansı (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisini bir arada modelleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Bu çalışmada ise aile motivasyonu ve içsel motivasyon ve enerjinin doğrudan etkisinin yanı sıra bu değişkenler arasındaki etkileşimin çalışanların iş performansını (işten ayrılma niyetini) nasıl etkileyeceği görgül olarak incelenmiştir. Bu çalışmanın varsayımına göre, çalışma koşulları çok iyi olduğunda değil, çalışma koşulları yeterince iyi olmadığında enerji → performans ilişkisi ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisi daha kuvvetli olması beklenmektedir.

Çalışma koşulları ile ilgili olarak Herzberg Çift Faktör Teorisinde iyi çalışma koşullarının motivasyonu göre; iş tatmininin ve iş performansının artmasının “motive edici faktörlerden” yani başarıma fırsatları, tanınma, ilginç çalışma, sorumluluk ve organizasyon içinde büyüme ve ilerleme olasılığı gibi işin doğası ve içeriği ile ilgili özelliklerden kaynaklanmaktadır. Herzberg iyi çalışma koşullarının motivasyonu arttırmada gerekli ancak yeterli olamayabileceğinden bahsetmiştir. Buna karşın literatürde çalışma koşullarının iyi olmasının motivasyonu artıracağına dair bulgular yer almaktadır (Stringer vd. 2011). Literatürde çalışma koşullarının yeterince iyi olmamasının veya kötü olmasının çalışan performansını artırabileceğine dair herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamıştır.

Genel olarak bakıldığında literatürde kötü çalışma koşullarının performansı olumsuz etkilediği (Kahya, 2007) ve işten ayrılma niyetini artırdığı ile ilgili bulgular (Böckerman ve Ilmakunnas, 2009) yer almaktadır. Fakat bu çalışma koşullarının iyi olmamasının veya kötü çalışma koşullarının kişileri daha fazla hırslandırabileceği ve gelecekte daha iyi koşullarda yaşama isteğini doğurabileceği varsayımından yola çıkarak enerji ve performans arasındaki pozitif ilişkiyi daha kuvvetli hale getirebileceğini ve enerji ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiyi daha kuvvetli hale getirebileceğini varsaymaktadır. Ayrıca bu çalışmada aile ve içsel motivasyonun enerji aracılığıyla performans ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri de biçimlendirebileceği varsayımını ortaya atmakta ve bu sebeple mevcut çalışma literatürdeki önceki çalışmalardan ayrılmaktadır.

Yapılan literatür incelemesinde, psikolojik kötü koşulların kişileri daha fazla motive edebileceğine dair çalışmalar mevcuttur. Örneğin Nurmohamed (2020) yaptığı çalışmada psikolojik kötü koşulların –çevresi tarafından başarısız olacağı telkinine maruz kalanların- kişide kendini ispatlama yönündeki eğilimleri artırıp performans artışına yol açabileceği bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da fiziksel kötü çalışma koşullarının kişilerde gelecekte daha iyi koşullara ulaşma beklentisi ile enerji ve performans ilişkisini olumlu etkileyebileceği varsayılmaktadır. Benzer şekilde, aile ve içsel iş motivasyonunun enerji üzerinden performans ile ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde kötü koşulların bu ilişkide kuvvetlendirici bir rol oynayacağı varsayılmaktadır. Bu yönü ile mevcut çalışma öz belirleme teorisinin gelişimine katkı yapmayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda, bu çalışma öz belirleme teorisi çerçevesinde açıklanan aile ve içsel iş motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak daha fazla performans gösterebileceğine ve işten ayrılma niyetini azaltabileceğine ilişkin varsayımların hangi koşullar içerisinde daha etkili olabileceğini göstermeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda bu çalışma literatüre kötü çalışma koşullarının enerji ve performans arasındaki ilişkiyi ve enerji ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi nasıl etkileyebileceğine dair varsayımları geliştirmektedir. Dolayısıyla bu araştırma, çalışma koşullarının yeterince iyi olmamasının kişinin daha yüksek performans göstermesi ve işten ayrılma niyetini azaltması üzerindeki etkilerini araştıran öncü çalışmaları arasında gösterilebilir.

Bu çalışmanın literatüre katkıları şu şekilde ifade edilebilir. Bu çalışma aile motivasyonu ve içsel motivasyonun ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde enerjinin aracı ve çalışma koşullarının düzenleyici rolünü teorik temel içerisinde kurmaya çalışarak, daha ileri düzeyde test ederek ve daha önceden inşa edilmiş bir teoriyi geliştirerek (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007: 1281–1303) ilgili bilim dalına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, aile motivasyonu → işten ayrılma niyeti ve içsel motivasyon → işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışanların enerjisinin aracı rolünün olup olmadığını araştırılmaktadır. Bilindiği üzere iki değişken arasındaki ilişki ortaya konulduktan sonra düzenleyici veya aracı değişkenlerin araştırılması gerekmektedir (Bono ve McNamara, 2011: 657-660). Dolayısı ile bu çalışma söz konusu ilişkileri mantıksal bir çerçeve içerisinde (Whetten, 1989: 490-495) araştırmakta ve test etmektedir. Literatürde bu değişkenler arasındaki enerjinin aracı rolünü araştıran daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bilindiği üzere daha önceden araştırılmamış ilişkileri test etmek ilgili bilim dalına yapılacak olan üst düzey katkıyı işaret etmektedir (Colquitt ve Zapata Phelan, 2007: 1281).

Bu çalışmada aile motivasyonu → enerji → iş performansı ve içsel motivasyon → enerji → iş performansı ilişkileri araştırılmıştır. Bu ilişkileri araştıran çalışmaların kıt olması dikkat çekicidir. Diğer bir ifadeyle, aileyi bir motivasyon kaynağı olarak inceleyen ve içsel motivasyon iş ilişkilerini araştıran teorik ya da ampirik çalışmaların az olması (Menges vd., 2017) dikkat çekici bir durumdur. Bu çalışmalar içinde ulaşabildiğimiz kadarıyla sadece Menges, vd. (2017)'nin Meksika'da çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma mevcuttur. Bilindiği üzere daha önceden kısmen araştırılmış ya da az sayıda bilim adamı tarafından araştırılmış ilişkileri test etmek ilgili bilim dalına yapılacak olan orta düzey

katkıyı işaret etmektedir (Colquitt ve Zapata Phelan, 2007: 1281). Bu yönü ile çalışma teori oluşturmak konusunda orta düzey bir katkı sağlama imkânını yaratmıştır. Ancak, bu ilişkiler üzerine farklı yabancı ülkelerde çalışmalar yapılmış olsa da, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışma ile karşılaşılmağı olması Türkiye’de ya da Türk aile yapısını motivasyon kaynağı olarak ele alan böyle bir çalışmanın olmadığını göstermektedir.

Bu çalışmada ayrıca enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkileri arasında çalışma koşullarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bono ve McNamara’ya (2011: 657-660) göre iki değişkenin birbiri arasında kurulan ilişkisi test edildikten sonra, düzenleyici değişkenlerin etkisi de araştırılmalıdır. Böylelikle teori oluşturulmuş, test edilmiş ve genişletilmiş olur. İlgili literatür taramasında enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkileri araştırılmış olmakla birlikte, çalışma koşullarının düzenleyici etkisini araştıran çalışmalar sınırlı sayıdadır. Colquitt ve George (2011: 432-435) yapılan bir çalışmanın yeni ve araştırılmamış bir konu olmasını araştırmanın değerini ve önemini artıran bir konu olarak görmektedirler. Bu çalışmada ilgili literatürde sınırlı bir şekilde araştırılan enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere ilave olarak, çalışma koşullarının bu ilişkide düzenleyici rolleri ortaya konulmuştur. Bu düzenleyici değişken yeni ve araştırılmamış bir konu olarak ifade edilebilir. Bilindiğı üzere, daha önce araştırması hiç yapılmamış ilişkilerin testi, bilim dalına yapılacak üst seviye katkı olarak belirtilmektedir (Colquitt ve Zapata Phelan, 2007: 1281).

Araştırmanın hipotezleri temel olarak sağlık çalışanlarında test edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin genellenilebilirliğini görmek amacı ile sporcular üzerinde de hipotezler test edilmiştir. Bu çalışmada farklı ülkelerdeki çalışanlar üzerinde test edilen bu ilişkilerin genellenilebilirliği ve Türkiye’deki sağlık çalışanları ve sporcular için geçerliliğı test edilmiş olmaktadır. Bu çalışmada bu ilişkilerin Türkiye bağlamında ele alınması gerekçesiyle, çalışmanın bu özellikleri ile düşük düzeyde de olsa bilimsel teorik katkı yaptığı söylenebilir. Bu çalışma iki değişken arasındaki ilişkileri tekrar test ederek, daha önce yapılmış çalışmalarda elde edilen bulguların geçerliliğini kuvvetlendirmek amacındadır.

Çalışmada araştırma hipotezlerini test etmek için iki örneklem seçilmiştir. Bu örneklemeler sağlık çalışanları ve sporculardır. Sağlık çalışanları kamu ve özel

hastanelerde çalışan hekim, hemşire-ebe ve sağlık memurundan oluşmaktadır. Sporcular ise kamu ve özel sektörde çalışan lisanslı sporculardan ve amatör sporculardan oluşmaktadır. Bu iki örneklemin seçilmesinin sebebi aşağıdaki gibi açıklanabilir. Sağlık insan hayatı için oldukça önemlidir. Çalışma koşulları diğer sektörler ile kıyaslandığında sağlık sektörünün en stresli mesleklerden biri olduğu söylenebilir. Hasta bakımı, hasta yakınlarının özel ilgi talepleri, bakılacak hasta sayısının çokluğu, sosyal desteğin azlığı, zamanlarının önemli bir bölümünü hastane ortamında geçirmek zorunda olmak şeklinde ifade edilebilecek iş yükünün fazlalığı sağlık çalışanlarının işteki performanslarını doğrudan etkilediğinden sağlık çalışanlarının motivasyonun ve enerjisinin yüksek olması önem arz etmektedir. Sağlık çoğu insan için hayati öneme sahip olduğundan hasta bakım kalitesinin iyileştirilmesi zorunluluğu ya da beklentisi sağlık çalışanlarının motivasyonunun ve performansının yüksek tutulmasına büyük ihtiyaç duyulmasını beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan, bu işte çalışan kişiler kendi işleri ile yüksek anlam bulabileceği varsayılmıştır. Bu durumun motivasyonu, enerjiyi ve performansı artırması beklenmektedir.

Bu çalışmanın ikinci örneklemini ise motivasyonun en temel belirleyici faktör olduğu düşünülerek sporcular seçilmiştir. Sporda süreklilik ve başarı grafiğinde motivasyon önemlidir. Motivasyonun sporcu başarısında en önemli unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun ya da hangi düzeyde form grafiği gösterirse gösterebilir, sporcu motivasyon nedeniyle müsabaka günü bu yeteneğini ya da formunu performansına yansıtamayabilir. Sporcuların farklı psikolojik yapılar da oldukları göz önüne alındığında motive olup olmamaları ya da nasıl motive olacakları değişiklik arz edebilir. Bu durum motivasyonun sporcularda sağlanmasının gerek bireysel spor dallarında gerekse takım sporlarında bilinmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Benzer şekilde, sakatlanan sporcularda da kendini motive etmek ya da motive olmak sporcunun iyileşmesi üzerinde büyük etki yapabilir, eğer kişi kendini motive ediyorsa iyileşeceğine inanıyorsa yüksek enerji ile performansının artması beklenebilir. Bu gerekçelerden dolayı bu çalışmada sağlık çalışanları ve sporcular seçilmiştir.

Bu bağlamda çalışmayı temelde dokuz araştırma sorusu yönlendirmektedir. Literatürdeki tanımlanan boşluklardan yola çıkan bu çalışmada yanıt aranan sorular aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1) Aile motivasyonu ve içsel motivasyon çalışanların enerjisini *nasıl ve ne yönde* etkilemektedir?

2) Çalışanlarının enerjisi, iş performansını *nasıl ve ne yönde* etkilemektedir?

3) Çalışanların enerjisi, işten ayrılma niyetini nasıl ve ne yönde etkilemektedir?

4) Çalışanların enerjisi, aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinde nasıl ve ne yönde *aracılık rolü* üstlenmektedir.

5) Çalışma koşulları, enerji ile iş performansı arasındaki ilişki üzerinde hangi düzeyde bir *düzenleyici etki* sergilemektedir?

6) Çalışma koşulları, enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde hangi düzeyde bir *düzenleyici etki* sergilemektedir?

7) Aile motivasyonu ve içsel motivasyon çalışan enerjisi aracılığıyla iş performansı üzerindeki *dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi* var mıdır?

8) Aile motivasyonu ve içsel motivasyon çalışan enerjisi aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki *dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi* var mıdır?

9) Bu ilişkilerin sağlık sektöründeki çalışanlarda ve sporcularda farklı olup olmadığı araştırılmıştır.

Yukarıda kısaca değinilen kuramsal amaçlara ek olarak, bu çalışma ile koşullu dolaylı etki yöntemini kullanarak, gerekli yöntemsel ve teorik bilgi birimi oluşturmak yoluyla ilgili yazına katkıda bulunmak, karar alıcılara, yöneticilere ve çalışanlara, Türk aile bağlamını göz önünde bulundurarak, karar verecekleri zaman çalışanlarının aile motivasyonunu ve içsel motivasyonunu yüksek tutma, enerjisini artırma, iş performansını artırma ve işten ayrılma niyetlerini azaltma ve çalışma koşullarını dikkate almaları gereken noktalar hakkında bilgi sunmak, önerilerde bulunmak amaçlanmıştır. Bu araştırma sorularının özellikle gelişmekte olan bir ülke olarak nitelendirilen Türkiye bağlamında ele alınması önem taşımaktadır. Anlatılanlar ışığında çalışmanın, gerek araştırma modeli ile kuramsal olarak gerekse söz konusu sorunsalın inceleme konusu yapıldığı gelişmekte olan ülke bağlamı itibari ile bilimci ve yönetimci açıdan dikkate değer katkıları olacağı düşünülmektedir.

Özet olarak bu çalışma motivasyon ve iş-aile dinamikleri üzerine araştırmalara dört temel katkı sunmaktadır. *İlk olarak*, bir anlam ve motivasyon kaynağı olarak aileyi

incelenmektedir. Aile motivasyonu iş performansı üzerine Meksika'daki çalışanlar üzerine bir çalışma (Menges vd., 2017) olmasına rağmen, ulaşılabildiği kadarıyla Türkiye'de aile motivasyonunu iş-aile dinamikleri üzerine yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Menges vd. (2017)'nin elde ettiği bulgu acaba Türkiye'deki sağlık çalışanlarında ve sporcularda geçerli midir? Yani bu bulgu genellenebilir mi? *İkinci olarak*, aile ve içsel motivasyonların enerji aracılığıyla iş performansını nasıl artırabildiği ve işten ayrılma niyetini nasıl azaltabildiği gösterilmeye çalışılmıştır. *Üçüncüsü*, enerjinin telafi edici rolünü göstermede, çalışma koşulları kötü olduğunda iş performansının artmasını ve işten ayrılma niyetinin azalmasını besleyen psikolojik güçler hakkındaki bilgiler genişletilmektedir. *Dördüncüsü*, aile ve içsel motivasyonların enerji aracılığıyla iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolü olup olmadığı test edilmiştir. *Beşincisi*, öz belirleme teorisine dayanarak, ailenin işyerinde duygusal deneyimleri ve etkinliği zenginleştirebileceği yeni bir psikolojik yol belirleyerek iş-aile araştırmasını Türkiye'deki sağlık çalışanlarındaki ve sporculardaki geçerliliği açısından geliştirilmektedir. Bu yönüyle teorik bir katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Dört ana bölümden oluşan çalışmanın *ilk bölümünde* kavramsal çerçeve üzerinde durularak *ikinci bölümde* kuramsal çerçeve ve literatür taraması yapılarak kuramsal ve öncül çalışmalar ışığında araştırma hipotezleri ortaya konulmuştur. *Üçüncü bölümde* hipotezlerin testine yönelik araştırma metodolojisi yer almaktadır. *Dördüncü bölüm* olan uygulama bölümünde sağlık çalışanları ve sporcular için ayrı ayrı bulgulara yer verilmiş olup çalışmanın son bölümünde ise bu bulgularla ilgili tartışma kısmına yer verilmiştir. Çalışmanın tartışma kısmında araştırmanın teorik katkıları, araştırma sonuçlarının uygulamacılar için önemi, araştırmanın kısıtları, gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik öneriler ve pratik çıkarımlar irdelenmiştir. Çalışma elde edilen bulguların bütünsel olarak değerlendirildiği sonuç kısmı ile sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji, iş performansı, işten ayrılma niyeti ve çalışma koşulları kavramsal olarak açıklanmıştır.

1.1. Aile Motivasyonu

Aile motivasyonu; başkalarına fayda sağlama arzusu olarak nitelenen özel bir toplumun faydasına olan motivasyon örneği olarak ifade edilebilir (Grant, 2008a: 48-49). Aile motivasyonu çalışanların eşlerine veya bakmakla yükümlü oldukları kişilere bakmak için çaba harcamaya yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Menges vd., 2017: 696). "Aile motivasyonunu" bireyin ailesine fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusu olarak tanımlanmaktadır. Dahası aile motivasyonu bireyin ailesine yardımcı olma, katkıda bulunma ve ailesine yarar sağlama arzusu olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, aile motivasyonu yararlanıcının özellikle aile olduğu bir toplumun faydasına olan motivasyon şeklidir. Burada ifade edilen "aile" yalnızca eşleri ve çocukları ifade etmemekte, aynı zamanda ebeveynlere ve büyükanne ve büyükbabalara, teyzelere ve amcalara, kuzenlere veya diğer akrabalara kadar uzanabilir (Menges vd., 2017: 697).

Edwards ve Rothbard (2000: 179)'in tanımladığı gibi, aile "biyolojik bağlar, evlilik, sosyal gelenek veya evlat edinme ile ilgili" insanlardan oluşmaktadır. İş gibi, aile de kişinin katkıda bulunduğu bir sosyal organizasyona üyeliği ifade etmektedir. Ancak, bu katkılar mal ve hizmet kazanmayı değil, aileyi korumayı ve refahını artırmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle aile motivasyonu kapsamının bilinenden daha geniş olduğu söylenebilir. Son yıllarda, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji araştırmacıları toplumun faydasına olan davranış motivasyonuna veya diğer insanlara fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusuna artan bir ilgi göstermişlerdir (Grant, 2007). Daha önce yapılan araştırmalar iş arkadaşlarını ve müşterileri yararlanıcılar olarak incelerken çalışmalara olmakla birlikte, Menges vd., (2017) yapılan bir işin önemli bir yararlanıcısı olarak aileyi incelemişlerdir. Ailenin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve doğu kültürü başta olmak üzere dünya kültürlerinin çoğunda insanların çoğunluğu tarafından

takdir edilen evrensel bir değer olduğu ortaya koyulmuştur (Ryff ve Singer, 1998; Schwartz, 1994; Schwartz ve Bilsky, 1987; Ryff, 1989).

1.2. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon; son yıllarda, içsel motivasyon diğeri bir ifadeyle “parasız motivasyon” iş üzerine yapılan araştırmalarda güncel bir konu haline gelmiştir (Kuvaas vd., 2017:245). Çalışmanın teorik kısmında detaylı açıklandığı üzere, öz belirleme teorisine göre (Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Deci, 2000), bir faaliyete katılmak için iki genel motivasyon türü mevcuttur. Bunlar: dışsal motivasyon ve içsel motivasyon. Bu çalışma, öz belirleme teorisindeki en önemli motivasyon türü olarak kavramsallaştırıldığı için içsel motivasyona odaklanmaktadır, çünkü "hiçbir fenomen insan doğasının pozitif potansiyelini içsel motivasyon kadar yansıtmaz" (Ryan ve Deci, 2000: 70). Bu gerekçeyle çalışma kapsamına ayrıca içsel motivasyon eklenmiştir.

İçsel motivasyon; temel olarak bireyin bir etkinliği tamamen içsel tatmin elde etmek için gerçekleştirmesi olarak tanımlanabilir (Ryan, 1995:398). İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, tanım gereği özerktir; istemli olarak deneyimlenirler ve kişinin kendisinden kaynaklanırlar. Eğer bir faaliyet, sağladığı memnuniyeti elde etmek için yapılıyorsa, bu faaliyetin arkasında yatan motivasyon türü içsel motivasyondur (Deci, 1971: 105).

İçsel motivasyona bağlı olarak gerçekleştirilen faaliyetlerde veya davranışlarda, faaliyetin gerçekleştirilmesi sonrasında dışarıdan sağlanacak ödüller ya da faaliyeti gerçekleştirmeye yönelik yapılan baskılar davranış üzerinde etkili değildir. Çünkü, birey davranışı yapmayı tamamen kendi özgür iradesiyle tercih etmektedir (Deci vd., 1994:119-120). İçsel motivasyon, organizmanın aktif doğasının merkezi olan enerji kaynağıdır. İçsel motivasyon tüm davranışların dürtü temelli olmadığı veya dış kontrollerin bir işlevi olmadığı önemli noktaları vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985:12).

İçsel motivasyon, bir aktivitenin bireyin içsel tatminlerini sağlaması için yapılması olarak tanımlanır. Bir birey bir faaliyet için içsel olarak motive olduğunda, dış dürtüler, baskılar veya ödüller nedeniyle değil, merak, tatmin, eğlence veya meydan okuma için harekete geçmektedir (White, 1959:297-298). İçsel motivasyon, faaliyetin doğasında bulunan haz ve memnuniyeti deneyimlemede bireyin kendi iyiliği için bir faaliyet gerçekleştirmeye arzusu olarak tanımlanmaktadır (Kuvaas vd., 2017:245). İçsel

motivasyon, bir faaliyetin içsel özellikleri ve tatminleri (örneğin, keşfetme, öğrenme ve kişinin kapasitelerini genişletme) ile ilgili olma olarak tanımlanırken, dışsal motivasyon, bir faaliyetin araçsal nitelikleri veya sonuçları (ör. , onay istemek, ödül almak veya suçluluktan kaçınmak) ile ilgilidir (Ryan ve Deci, 2000).

Çalışmanın teorik kısmında açıklandığı üzere, *öz belirleme teorisi*, her insanda hedefe yönelik davranışların doğuştan gelen üç psikolojik ihtiyaç tarafından yönlendirildiğini öne sürmektedir: *özerklik* (kişinin davranışının sahipliğini hissetme ihtiyacı), *yeterlilik* (istenen sonuçları üretme ve ustalığı deneyimleme ihtiyacı) ve *ilişkili olma* (başkalarına bağlı hissetme ihtiyacı). Üç psikolojik ihtiyaç belirli bir bağlamda karşılandığında içsel motivasyon artacaktır. İnsanlar ilgilerini çeken faaliyetlere tam bir irade duygusuyla ve dış ödüller veya kısıtlamalar olmaksızın katılırlar. Öte yandan, üç psikolojik ihtiyaç engellenirse, içsel motivasyon zayıflayacaktır. Çalışanların özerkliğini, yeterliliğini ve ilgili olmasını destekleyen sosyal bağlamlar, içsel motivasyonu teşvik eder (Wang vd., 2019: 1-2; Liu vd., 2014:338-339).

Öz belirleme teorisine göre iyi oluş hali için bu temel psikolojik ihtiyaç gereklidir ve karşılanmalıdır. Öz belirleme teorisi, özellikle bireylerin ortaya çıkması ve bireyin psikolojik ve sağlıklı gelişim için temel psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (Deci ve Ryan, 2014:14). Dolayısıyla öz belirleme teorisi araştırması, hem bireysel gelişime hem de sosyal bağlamlar içinde canlılığı, motivasyonu, sosyal bütünleşmeyi ve refahı kolaylaştıran faktörleri ve alternatif olarak tükenmeye, parçalanmaya, anti-sosyal davranışlara ve mutsuzluğa yol açan faktörleri eleştirel olarak araştırır. ÖBT, insanların psikolojik işleyebilmeleri ve gelişebilmeleri için sosyal çevrelerinden tam olarak gerçekten neye ihtiyaç duyduklarını anlamak için hem deneysel çalışmaları hem de bu tür doğal deneylerin saha gözlemlerini kullanır (Ryan ve Deci, 2017: 3).

Öz belirleme teorine göre, içsel motivasyon, organizmanın aktif doğasının merkezi olan enerji kaynağıdır. İçsel motivasyon tüm davranışların dürtü temelli olmadığı veya dış kontrollerin bir işlevi olmadığı önemli noktaları vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985:12). Öz belirleme teorine göre genel olarak, bu temel ihtiyaçlar ne kadar karşılanırsa, daha olumlu sonuçlar tahmin edilir ve ihtiyaçlar ne kadar engellenirse, daha olumsuz sonuçlar tahmin edilir. (Deci ve Ryan, 2014: 16).

1.3. İş Performansı

İş performansı, bir bireyin belli bir süre boyunca gerçekleştirdiği ayrı davranışsal bölümlerin organizasyonu için toplam beklenen değer olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo vd., 1997:71-72). Bu tanımdaki önemli bir fikir, performansın bir davranışın özelliği olduğudur. Özellikle, belirli bir zaman dilimi içinde ortaya çıkan birden çok, ayrı davranışların toplu bir özelliğidir. İkinci önemli düşünce, performansın atıfta bulunduğu davranışın özelliğinin organizasyon için beklenen değeri olduğudur. Bu nedenle, bu tanıma göre performans yapısı, farklı bireyler tarafından gerçekleştirilen davranış kümeleri arasında ve aynı kişi tarafından farklı zamanlarda gerçekleştirilen davranış kümeleri arasında ayrım yapan bir değişkendir. Bu ayrım, davranış kümelerinin (toplamda) örgütsel etkililiğe ne kadar katkıda bulunacağına veya bunu azaltacağına dayanır (Motowidlo, 2003: 39-40).

Motowidlo (2003: 40)'a göre performans, insanların örgütsel hedefe yönelik yaptıklarının beklenen kurumsal değeri olarak tanımlanabilir. Öz belirleme teorisi özellikle, hem çalışanların performansının hem de refahının iş faaliyetleri için sahip oldukları motivasyon türünden etkilendiğini öne sürmektedir. Bu nedenle ÖBT, motivasyon türlerini farklılaştırır ve farklı motivasyon türlerinin işlevsel olarak farklı katalizörlere, eşlik edenlere ve sonuçlara sahip olduğunu iddia etmektedir (Deci vd., 2017: 20).

1.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti; uluslararası literatürde “turnover intention” “work turnover” ya da “intention to quit” olarak ifade edilen *işten ayrılma niyeti*, bireyin çalıştığı kurumdan bilinçli olarak ayrılmak istemesi ya da ayrılmaya niyetlenmesi olarak ifade edilebilir (Barlett, 1999: 70). İşten ayrılma niyeti, tüm dünya genelindeki çoğu işyerinde ya da kurumlarda hemen hemen her düzeyde karşı karşıya kalınan temel bir sorun olarak ifade edilebilir. İşten ayrılma niyeti, bir örgütü gönüllü olarak terk etme eğilimi olarak tanımlanabilir. İşten ayrılma niyeti, çalışan bağlı bulundukları kurumdan planlı ya da plansız olmak üzere ayrılmak istemesi hali olarak tanımlanabilir (Dougherty vd., 1985; Janssen vd., 1999). Bu işten ayrılma niyeti içine giren çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve örgüte bağlılığı düşüktür ve çalışanlar kurum içinde işine, geleceğine yönelik edindiği olumsuz algı sonucu böyle bir düşünceye kapılmakta ve kurumda bir şeylerin iyi

gitmediğinin farkındadırlar ve bu durumdan rahatsızdırlar (Korkmazer ve Aksoy, 2017: 823). İşten ayrılma niyeti, herhangi bir organizasyon için en önemli konulardan birini temsil etmektedir. Gerçekten de, organizasyondan ayrılan bir kişiyi işe almak ve eğitmek için harcanan para ve zaman sonsuza dek kaybedilir. Ayrıca, bu tür maliyetler önemlidir ve organizasyonel hiyerarşide yukarı çıktıkça ve çalışan niteliği arttıkça artar. Bu bilgiler ışığında, işten ayrılma niyeti bilimsel ilgiyi hak ettiği görülmektedir. (Richer vd., 2002: 2089). İşten ayrılma niyetini en aza indirmek ve katılımı en üst düzeye çıkarmak için kurumsal prosedürleri optimize etmek, çoğu işyerinde eksik olan gönüllülüğün altında yatan motivasyon mekanizmalarının tam olarak anlaşılmasını gerektirir (Haivas vd., 2013: 1869).

1.5. Çalışan Enerjisi

Öz belirleme teorisi'ne göre enerji; kişisel canlılık, bir coşku hissi, zindelik veya pozitif enerjiyi ifade etmektedir (Ryan ve Frederick, 1997). Sürdürülebilirliğin önemli bir insan boyutu olarak ifade edilen (Brown, 1999) insan enerjisi iş hayatında aynı bir pil gibi gün içinde tükenebilmektedir (Hobfoll, 1989). İnsan enerjisi, insanların davranışlarını ve duygularını örgütsel veya grup normlarına ve beklentilerine uygun olarak düzenlemelerine yardımcı olan bir kaynak olarak görülebilir. Ancak, bu enerjik kaynak sınırlıdır ve iş talepleri/yükü nedeniyle zamanla tükenebilir. Bu nedenle, çalışanların enerjilerini düzenli olarak yenilemenin yollarını bulmaları gerekir (Fritz vd., 2011: 28).

Başka bir bakış açısına göre insan enerjisi, olumlu bir uyarılma duygusu, harekete geçme isteği ve eyleme geçme yeteneğini içeren duygusal bir deneyim olarak ifade edilmektedir (Quinn ve Dutton, 2005). Ryan ve Frederick (1997)'e göre canlılık, zindelik ile enerji kavramları çok yakın ilişki içerisindedir. Canlılığı yüksek bir çalışan kendini tetikte, enerjik ve ruhlu hisseder. Aksine yorgunluğu yüksek bir çalışan kendini bitkin, yorgun ve halsiz hisseder (Fritz vd., 2011: 28-30). Dolayısıyla, çalışma hayatı bağlamında insan enerjisi, kuruluşların başarılı bir şekilde çalışmasına yardımcı olan bir "yakıt" olarak nitelelenebilir. Bu nedenle, enerji kavramı yenilenebilen ve çalışanlarda ve organizasyonlarda yüksek performansı teşvik eden önemli ancak sınırlı bir kaynak olarak ifade edilebilir (Dutton, 2003). Bu çalışmanın aracı değişkeni çalışan enerjisidir².

² Tezin devam eden bölümlerinde kullanılan “enerji” kavramı çalışan enerjisini ifade etmektedir.

1.6. Çalışma koşulları

Çalışma koşulları bu çalışmada düzenleyici değişken olarak kullanılmıştır. Çalışma koşulları çalışanı önemli düzeyde etkileyen fiziksel, sosyal, maddi ve manevi pek çok faktörle ilişkilidir. Çalışanlar hayatının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. İş hayatında karşılaşılan iş tatminsizliği, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, iş stresi gibi işle ilgili söz konusu bu problemler elverişli olmayan çalışma koşullarında; çalışanın psikolojik iyi olma halinde olumsuzlukların meydana gelmesi olasıdır. Bu durum çalışanlarda fiziksel ve ruhsal problemlere yol açmaktadır (Özçelik-Bozkurt ve Bayram, 2020:893). Çalışanlar görsel olarak rahat bir ortamda çalışıyorsa, bu kişilerin ifade edilen semptomları yaşamaması ve iş görevlerini kolay ve verimli bir şekilde tamamlamaları beklenebilir. Tersine, işçiler görsel olarak yetersiz çalışma koşullarına (örneğin, zayıf aydınlatma, parlama ve okunması zor bilgisayar ekranları) maruz kalırlarsa ve daha sonra gözlerde kaşıntılı, kuru gözler, bulanık görme ve baş ağrıları gibi bilgisayar görme sendromu semptomları yaşarlarsa, görevlerini yerine getirmede zorluk çekebilirler (Richter vd., 2019:128-129).

Herzberg'in hijyen-motivasyon teorisi iş memnuniyetini ve tatminini belirleyen faktörleri hijyen faktörler ve motive edici faktörler olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Hijyen faktörler işin içeriği ile ilgili olmayıp daha çok çevresel ve örgütün yapısı ile ilgilidir. Çalışma koşulları bu hijyen faktörler arasında yer almaktadır (Herzberg, 1965, 373). *Öz belirleme teorisi açısından çalışma koşullarına bakıldığında*; öz belirleme teorisi (ÖBT), organizasyonlarda motivasyon ile performans ve sağlıklı yaşamın ikili kaygıları arasındaki bağlantıları ele aldı. Yüksek kaliteli, sürdürülebilir motivasyonu neyin kolaylaştırdığına ve çalışanlar ve müşterilerde gönüllü bağlılığı neyin ortaya çıkardığına odaklanmıştır. ÖBT, çalışanların özerkliklerinde desteklendiklerini hissettikleri işyeri koşullarının teşvik edilmesinin yalnızca kendi başına uygun bir amaç olmadığını, aynı zamanda daha fazla çalışan memnuniyeti ve gelişmesine ve organizasyonel etkinlik/verimlilik için ek faydalara yol açacağını öne sürmektedir. ÖBT, çalışanların işyerinde özerkliğini ve yetkinliğini destekleyen yönetim tarzları ve olası ödeme koşulları dahil olmak üzere çok sayıda faktörü ayrıntılı olarak açıkladığından, kendileri ve kuruluşları gelişip geliştikçe daha ilgili olmalarına olanak tanıyan bir çerçeve sağlamaktadır (Deci vd., 2017: 20).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Çalışmanın bu bölümü, iki temel motivasyon olan aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile enerji, performans ve işten ayrılma niyeti ilişkileri *öz belirleme teorisi* (*Self-determination theory*) baz alınarak hipotezlerinin geliştirilmesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu ilişkilerdeki çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini araştırılmış ve öz belirleme teorisinin sınırlayıcı koşulları belirlenmeye çalışılmıştır. Diğer bir ifade ile çalışma koşullarının iyi veya kötü olmasının değişkenler arasındaki ilişkilere etki edip etmediği açıklanmıştır.

Bu bölümde, çalışanların iş performansı ve işten ayrılma niyeti öncül literatürde genel olarak göz ardı edilen iki farklı kavramsal çerçeveden ele alınarak bu etkiler ile ilgili kuramsal ve görgül açıklamalara yer verilerek araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Önce çalışmanın dayandığı öz belirleme teorisi temel olarak irdelenmiştir. Ardından, öz belirleme kuramı bakış açısı benimsenerek, araştırma modelinde görüleceği üzere (*Şekil 1*) doğrudan ilişkiler, aracı ilişkiler, düzenleyici ilişkiler ve koşullu dolaylı etki ilişkilerine ait hipotezler geliştirilmiştir. Bu bağlamda aile ve içsel motivasyonun enerji, enerjinin iş performansı, enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine yönelik hipotezler geliştirilmiştir.

Çalışmada aile ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde enerjinin aracılık etkisine yönelik hipotez geliştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde ayrıca enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi ve enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkilerine yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Bu bölümün son kısmında ise bahsedilen kuramsal çerçeveyi bütünleştiren bir bakış açısı benimsenerek koşullu dolaylı etki modeller oluşturulmuştur.

Aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma

koşullarının düzenleyici etkisi, içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin hipotezler geliştirilmiştir.

2.1. Öz Belirleme Teorisi

Bu çalışmada aile ve içsel motivasyon, enerji, performans ve işten ayrılma niyeti ilişkilerini açıklarken öz belirleme teori kullanılmıştır. Uluslararası literatürde “Self-Determination Theory” olarak bilinen öz belirleme teorisi (ÖBT), E. L. Deci ve R. M. Ryan tarafından geliştirilen, bireylerde kişilik gelişimi ve davranışların örgütlenmesinin arka planında yatan içsel faktörlere odaklanan bir motivasyon ve kişilik kuramıdır (Deci ve Ryan, 1985). Bu kuram daha sonra birçok bilim adamının yardımıyla detaylandırılmış ve öz belirleme teorisi yıllar içinde çeşitli revizyonlardan geçmiştir (Deci, 1975; Deci ve Ryan, 1980; Deci ve Ryan, 1985; Deci ve Ryan, 1991; Deci ve Ryan, 2000). *Öz belirleme teorisi*, beden eğitimi, spor, işyeri ve sağlık gibi çeşitli alanlarda araştırılmaktadır. Öz belirleme teorisine göre, psikolojik gelişimi ve refahı kolaylaştıran sosyal ortamlar, bir kişinin özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyacının karşılanmasıyla karakterize edilir (Cormack vd., 2020: 646) . Öz belirleme teorisinin bu yönü “Temel İhtiyaç Teorisi” olarak adlandırılmıştır (Ryan ve Deci, 2002).

Öz belirleme teorisi, örgütsel psikoloji alanına güçlü yeni bilgiler sağlama potansiyeline sahip bir insan motivasyonu teorisidir. Bu teori, kendi iyiliği, ilgi ve zevk için bir şeyler yapmak olarak tanımlanan içsel motivasyon çalışmasına olan ilgiden doğmuştur (Gagne ve Deci, 2014:1-3). Öz belirleme teorisi davranış ile ilgili motivasyon kaynaklarını açıklayan bir kuram olmakla birlikte, kuram bireylerin karşılaştığı tutum ve davranışları değerlendirip benimsemesi, güdülenme mekanizmaları aracılığıyla gerçekleştiğini varsaymaktadır (Grolnick vd., 1997).

Öz belirleme teorisi (ÖBT), hem teorik hem de uygulamalı bilimsel araştırmalarda yansıtıldığı üzere, odak noktası insanın gelişmesini kolaylaştıran veya engelleyen sosyal koşullarla ilgilidir. Teori, biyolojik, sosyal ve kültürel koşulların hem genel olarak hem de belirli alanlarda ve çabalarda psikolojik gelişim, katılım ve sağlık için içsel insan kapasitelerini nasıl geliştirdiğini veya zayıflattığını inceler. Dolayısıyla öz belirleme teorisi araştırması, hem bireysel gelişime hem de sosyal bağlamlar içinde canlılığı, motivasyonu, sosyal bütünleşmeyi ve refahı kolaylaştıran faktörleri ve alternatif olarak

tükenmeye, parçalanmaya, anti-sosyal davranışlara ve mutsuzluğa yol açan faktörleri eleştirel olarak araştırır. ÖBT, insanların psikolojik işleyebilmeleri ve gelişebilmeleri için sosyal çevrelerinden tam olarak gerçekten neye ihtiyaç duyduklarını anlamak için hem deneysel çalışmaları hem de bu tür doğal deneylerin saha gözlemlerini kullanır (Ryan ve Deci, 2017: 3). ÖBT davranışı, davranışı organize eden bilinçli veya bilinçsiz nedenlerin veya güdülerin bir işlevi olarak gören deneysel temelli bir psikolojik makro teoridir. ÖBT, bireyleri gelişmeye doğal eğilimli aktif organizmalar olarak kabul ederek, ortam zorluklarına hakim olarak ve yaşam deneyimlerinin edinimini bir benlik duygusuna entegre ederek, insan motivasyonu ve kişiliğinin incelenmesi için organizma diyalektik bir yaklaşım benimser; ancak bu tür bir eğilim otomatik olarak işlemez, uygun sosyal koşulları gerektirir (Chame vd., 2019: 319).

Öz belirleme teorisi, içsel ve dışsal yaşam hedeflerinin performans ve psikolojik sağlıkla farklı ilişkilerini göstererek insanların yaşam hedeflerini veya isteklerini inceler. ÖBT'nin işyeri, insan ilişkileri, ebeveynlik, eğitim, sanal ortamlar, spor, sürdürülebilirlik, sağlık hizmetleri ve psikoterapi dahil olmak üzere uygulamalı alanlarda uygulanabilirliğini vurgulanmıştır (Deci ve Ryan, 2008:182). Öz belirleme teorisi aynı zamanda deneysel temelli bir insan motivasyonu, gelişimi ve sağlığı teorisidir. Teori, performans, ilişkisel sonuçlarının öngörücüleri olarak özerk motivasyona, kontrollü motivasyona ve motivasyon yoksunluğuna (amotivation) önem vererek, motivasyon miktarından ziyade motivasyon türlerine odaklanır. Aynı zamanda, bu tür motivasyon türlerini geliştiren ve azaltan sosyal koşulları ele alır, özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma için temel psikolojik ihtiyaçların desteklendiği ve engellenmiş olduğu derecelerin motivasyonun hem türünü hem de gücünü etkilediğini önermektedir.

Öz belirleme teorisi, sonuçların birincil öngörücüsü olarak ihtiyaçların gücünden ziyade psikolojik ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığına odaklanır (Deci ve Ryan, 2014: 16). Bu nedenle, bu teori örneğin, odak noktası olarak üst düzey ihtiyaçların gücünü değil, yüksek kaliteli performansı, iş tatmini ve çalışanları tatmin etmek için bu ihtiyaçların işyerinde ne ölçüde karşılandığı üzerinde durur (Deci ve Ryan, 2014: 16). Bu, farklı bireyler için temel psikolojik ihtiyaçların gücünde hiçbir farklılık olmadığını iddia ettiği anlamına gelmemektedir. Dahası, temel ihtiyaçların engellenmesine karşı memnuniyete odaklanmak, işyerlerinin nasıl yapılandırılacağı hakkında önemli bilgiler verir, böylece insanlar temel ihtiyaçlardan daha fazla tatmin olurlar ve sonuçta daha fazla refah ve etkili

performans gösterirler (Deci ve Ryan, 2014: 16). Dahası, doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlar kavramını, hedef içeriklerinin ve düzenleyici süreçlerin farklılaşmalarını ve bu farklılaşmalardan kaynaklanan tahminleri entegre etmek için temel olarak kullanır. Spesifik olarak, ÖBT'ye göre, hedef peşinde koşmanın ve ulaşmanın etkilerindeki kritik bir konu, insanların değerli sonuçlarına ulaşırken ve takip ederken temel psikolojik ihtiyaçlarını ne ölçüde tatmin edebildikleri ile ilgilidir (Deci ve Ryan, 2000a: 227).

Öz belirleme teorisi, bağlamların özelliklerinin etkili özdenetim ve iyilik halinin altında yatan motivasyonları ve tatminleri nasıl kolaylaştırdığına veya zayıflatığına işaret ettiği ölçüde pratiktir (Ryan ve Deci, 2017: 4). ÖBT, çeşitli motivasyonel düzenleme türlerini ve bunları teşvik eden koşulları belirleyerek ve ölçerek, aileler, sınıflar, spor takımları, sağlık klinikleri, medya ve işyerleri dahil olmak üzere çeşitli sosyal bağlamlarda düşünceli ve sistematik olarak uygulanabilir (Ryan ve Deci, 2017: 4). ÖBT, insan motivasyonunun anlaşılması için yeterlilik, özerklik ve ilişkili olma gibi doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçların dikkate alınması gerektirdiğini savunur. Teori, özellikle istemli ya da kendi kendini belirleyen davranışa ve onu destekleyen sosyal ve kültürel koşullara odaklanır. ÖBT aynı zamanda bir dizi temel ve evrensel psikolojik ihtiyacı, yani özerklik, yeterlilik ve ilişkili olmanın kültürden veya gelişim aşamasından bağımsız olarak yaşamsal, sağlıklı insan işleyişi için gerekli ihtiyaçlar olduğunu varsaymaktadır (Deci ve Ryan, 2000a: 227-228).

ÖBT, uzun yıllara uzanan araştırmalara dayanarak, sağlık için evrensel gereklilikler olarak kabul edilen üç evrimleşmiş psikolojik ihtiyacın (yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçları) olduğunu öne sürmüştür. Bu nedenle teori, insanları (yani proaktif organizmaları), temel psikolojik ihtiyaçlarını, ihtiyaçların karşılanmasını destekleyebilecek veya engelleyebilecek bir sosyal bağlamda karşılama işlevi görürken inceleyen diyalektik bir teoridir. Genel olarak, bu temel ihtiyaçlar ne kadar karşılanırsa, daha olumlu sonuçlar tahmin edilir ve ihtiyaçlar ne kadar engellenirse, daha olumsuz sonuçlar tahmin edilir. (Deci ve Ryan, 2014: 16).

ÖBT özellikle insanların doğası gereği meraklı, fiziksel olarak aktif ve derin sosyal varlıklar olduğunu varsayar. Bireysel insani gelişme, proaktif katılım, bilgiyi ve davranışsal düzenlemeleri özümsemek ve sosyal gruplar içinde entegrasyon bulmakla karakterize edilir. Bebeklikten itibaren, insanlar hem iç hem de dış dünyalarına ilgi duyma, hakkında derinlemesine bilgi edinme ve ustalık kazanma konusunda içsel

eğilimler gösterirler. Bu eğilimler, içsel motivasyonla ilişkili olan keşfetme, kullanma ve anlama eğilimleri, içselleştirme ve entegrasyon yoluyla sosyal normları ve düzenlemeleri özümseme eğilimini içermektedir (Ryan ve Deci, 2017: 4). ÖBT, psikolojinin çeşitli alanlarında, işyerindeki motivasyon alanı olan çok sayıda uygulamalı alanda motivasyonel kavramları hipotezlemek, düzenlemek ve tahmin etmek için kullanan sosyal bağlamlarda kişilik, gelişim ve refahın makro teorisidir. (Deci ve Ryan, 2014: 16).

ÖBT içsel motivasyon, içselleştirme ve sosyal entegrasyona yönelik eğilimlerin doğasında bulunan özerklik (autonomy), yeterlik (competence) ve ilişkili olmada (relatedness) tatminler olduğunu varsayar. Bu ihtiyaçlar/tatminler, en derin anlamıyla, insanın gelişmesinin özünü yansıtır ve sağlık ve canlılığın göstergesidir. Dahası, ÖBT araştırması, bu tatminler için psikolojik desteğin olduğu sosyal bağlamlarda insanların merakının, yaratıcılığının, üretkenliğinin ve şefkatinin en güçlü şekilde ifade edildiğini varsaymaktadır (Ryan ve Deci, 2017: 5). Öz belirleme teorisi, bireysel refah ve gelişme için bireylerin bu temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılanmasının gerekli olduğunu öne sürer. Bu ihtiyaçların bir işyerinde karşılanması çalışanların iyi oluş halini olumlu etkilerken, aksine ihtiyaçların karşılanmaması çalışanların iyi oluş halini olumsuz etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu tür bir ihtiyaç tatmini, bir kişinin yaşadığı ortam bunu yapmak için fırsatlar ve uygun “besinler” sağladığında daha olasıdır (Deci ve Ryan, 2000a: 227-228). ÖBT, ihtiyaç duyulan şeyin evrensel olduğunu savunsa da (yani, tüm insanlar aynı ihtiyaçlara sahiptir), ihtiyaçların karşılanmasının belirli yolları, bir kişinin benzersiz özellikler kümesinin bir işlevi olarak değişir. Bu nedenle, ihtiyaç tatmini seviyesi ve dolayısıyla refah; kişisel niteliklerin, çevresel bağlamın ve aralarındaki eşleşmenin sonucu olarak ortaya çıkar (Greguras vd, 2014:143).

ÖBT, sağlıklı kendi kendine organizasyonu karakterize eden algıları, katkıları, duygusal deneyimleri, davranış kalıplarını ve mekanik temelleri inceler. Teorinin sosyal-psikolojik yönü açısından, ÖBT'nin ilgisi daha sonra bu "yaşam merkezi" sentetik fonksiyonları kolaylaştıran veya engelleyen bağlamsal faktörleri anlamaya odaklanır. (Ryan ve Deci, 2017: 5). İş motivasyonu ve yönetimi teorilerini destekleyen ÖBT tarafından yapılan birincil katkılar, çalışma ortamından temel psikolojik ihtiyaçları destekleyen ve özerk motivasyonu kolaylaştıran belirli faktörlerin yanı sıra işle ilgili olumlu sonuçların netleştirilmesini içermektedir. Örgütsel psikologlar ve yönetim teorisyenleri, işyerinde motivasyon, etkili performans ve psikolojik refah hakkında daha

kesin önermeler, reçeteler ve tahminler yapmak için ÖBT literatüründen elde edilen bu ampirik kanıtı giderek daha fazla kullanmışlardır (Deci ve Ryan, 2014:26).

Bir yönetici, bir ebeveyn, bir öğretmen veya bir doktor başka birinin genlerini, beyin dokusunu veya motor fonksiyonlarını doğrudan manipüle ederek davranışı etkileme olasılığı düşüktür. Bunun yerine, davranışsal sonuçlar en kolay şekilde kişinin güdülerine, hedeflerine ve beklentilerine hitap ederek veya bunlara yol açan sosyal ortamların özelliklerini geliştirerek değiştirilebilir. Dolayısıyla, motivasyon ve davranış değişikliğinin bilimsel olarak anlaşılması için en çok ihtiyaç duyulan analiz düzeyi, birey içinde işleyen psikolojik süreçleri ve bu süreçleri harekete geçiren veya azaltan sosyal bağlamlardaki değişkenleri ve etkileri kapsayan düzeydir (Ryan ve Deci, 2017: 7). Tüm bu teorik açıklamalardan anlaşılacağı üzere öz belirleme teorisinin odak noktası, en başından beri insan gelişimi ve davranışındaki içsel motivasyonel dinamikler olmuştur. Özellikle, içsel motivasyon, değerlerin ve düzenlemelerin entegrasyonu, kendine uygun davranış ve nihayetinde psikolojik sağlık gibi süreçler üzerindeki bağlamsal etkilerin işlevsel etkisi üzerinde olmuştur (Ryan ve Deci, 2017: 86).

2.1.1. Öz Belirleme Teorisinin Temel İhtiyaçları

Öz belirleme teorisine göre bir işyerinde çalışanların iyi oluş hali için gerekli olan üç temel psikolojik ihtiyaç bulunduğu bilinmektedir. Öz belirleme teorisinin üç temel psikolojik ihtiyacı; *özerklik (autonomy)*, *yeterlik (competence)* ve *ilişkili olmadır (relatedness)*. Öz belirleme teorisi, özellikle bireylerin ortaya çıkması ve bireyin psikolojik ve sağlıklı gelişim için temel psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (Deci ve Ryan, 2014: 14). Fiziksel ihtiyaçlar gibi, bu ihtiyaçların da, yoksunluklarının veya tatminlerinin açık ve ölçülebilir işlevsel etkilere, kişinin öznel hedef veya değerlerine bakılmaksızın elde edilen etkilere sahip olması nedeniyle nesnel fenomenler olduğu söylenir (Ryan ve Deci, 2017: 10). İhtiyaç oldukları ölçüde, bunlardan herhangi birinin engellenmesi veya yoksun bırakılması, bireyler veya kültürleri tarafından değer verilip verilmediğine bakılmaksızın, büyüme, bütünlük ve sağlıkta gözle görülür düşümlere yol açacaktır (Ryan ve Deci, 2017: 10). Aşağıda bu temel psikolojik ihtiyaçlar açıklanmaktadır.

Özerklik (autonomy): Öz belirleme teorisinde belirtilen temel psikolojik ihtiyaçlardan ilki, özerklik bireyin deneyimlerini ve eylemlerini kendi kendine

düzenleme, kontrol etme ve kendi kendine karar verebilme ihtiyacıdır. (Reis vd., 2000: 419-420; Gilbert ve Kelloway, 2014:182-183). Özerklik, bireyin davranışlarıyla ilgili olarak isteklilik ve irade duygusunu ifade eder (Ryan ve Connell, 1989: 749-750). Özerklik; gönüllü, uyumlu ve bütünleşik hissetmeyle ilişkili bir işleyiş biçimidir. Gönüllülük duygusu olarak kabul edilen özerklik, bu nedenle, bağımsızlık veya kendine güven ile aynı şey değildir, çünkü insanlar gerekli bağlama ve davranışlara bağlı olarak özerk veya heteronomik olarak bağımlı, bağımsız veya birbirine bağımlı olabilir (Ryan ve Lynch, 1989: 340-341). Böylece, kararlarını özerk bir şekilde verebilen bireyler kendi hedeflerini tanımlayabilir ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli sorumlulukları yerine getirebilirler (Deci ve Ryan, 2000a: 227-228). Bu sayede birey kendi davranışı gerçekleştirirken inisiyatif sahibi olduğunu hissedebilir ve davranışlarının sorumluluğunu alabilir. Özerkliğin ayırt edici özelliği, kişinin davranışlarının kendi kendini onaylaması veya kendi özgün çıkarları ve değerleriyle uyumlu olmasıdır. Birey özerklikle hareket ederken davranışlar içtenlikle yaşanır ve birey kendi iradesine aykırı olanı yaptığında uyumsuzluk ve çatışma yaşar (Ryan ve Deci, 2017: 10-11). Özerklik, kişinin eylemlerindeki inisiyatif ve sahiplenme duygusuyla ilgilidir. Özerklik, çıkar ve değer deneyimleriyle desteklenir ve ister ödüllerle ister cezalarla olsun, dışarıdan kontrol edilme deneyimleriyle zayıflatılır (Ryan ve Deci, 2020:1).

Yeterlik (competence); psikolojide en çok araştırılan konulardan biridir ve motive edilmiş eylemlerde yaygın bir şekilde temel bir unsur olarak görülmektedir (Deci, 1975). Yeterlik, bireyin sosyal çevre ile etkileşiminde etkili hissetmesi anlamına gelir - yani, kişinin kapasitelerinin ve yeteneklerinin kullanılması, genişletilmesi ve ifade edilmesi için fırsatları ve destekleri yaşamasıdır (Deci ve Ryan, 1980: 39-41; Deci ve Moller, 2005: 589-580). Yeterlilik aynı zamanda, etkililik ve ustalık hissetmeye yönelik temel ihtiyacımızı ifade eder. İnsanların önemli yaşam bağlamları içinde etkili bir şekilde çalışabileceklerini hissetmeleri gerekir. Bu ihtiyaç bireylerin çevrelerinde etkin bir şekilde eylemde bulunma ve çevreleriyle başa çıkmak için yeterli hissetme isteklerine karşılık gelmektedir (Deci ve Ryan, 2000a: 227-228). Yeterlik ihtiyacı, merak, manipülasyon ve çok çeşitli epistemik güdülerle kendini gösteren, içsel bir çaba olarak ortaya çıkabilir (Deci ve Moller, 2005:579-580). Yeterlilik, kişinin başarılı olabileceği ve büyüyebileceği duygusu olan ustalık/uzmanlık duygusuyla ilgilidir. Yeterlilik ihtiyacı en

iyi şekilde zorlukları, olumlu geri bildirimleri ve büyüme fırsatlarını optimal düzeyde karşılayan iyi yapılandırılmış ortamlarda gerçekleşir (Ryan ve Deci, 2020:1).

İlişkili olma (relatedness); bireyin sosyal olarak bağlı hissetmesiyle ilgilidir (Ryan, 1995: 397-399). İlişkili olma hem başkalarını sorumlu ve duyarlı olarak deneyimlemek hem de onlara karşı sorumlu ve duyarlı olmak anlamına gelir - yani, ilişkili olma, başkalarıyla bağlantılı ve ilgili hissetme ve aidiyet duygusuna sahip olma olarak ifade edilebilir (Deci ve Ryan, 2000a: 227-228). İlişkili olma aynı zamanda aidiyet, diğer bireyler arasında önemli hissetmek ve bağlantı duygusuyla ilgilidir. Saygı ve şefkat gösterilerek kolaylaştırılır (Ryan ve Deci, 2020:1). Dolayısıyla, ilişkili olmak bireyin sosyal örgütlenmelerle kendisinin ötesinde bütünleyici olma duygusuyla ya da hem başkalarına yakın hissetmekle hem de sosyal grupların önemli bir üyesi olarak, (örneğin gruba katkıda bulunarak veya iyilik göstererek), ilişkisellik ve aidiyet yaşarlar. (Ryan ve Deci, 2017: 11). Öz-belirleme teorisine göre, bir işyerinde ilişkili olma ihtiyacının tatmin edilmesi içselleştirme sürecini kolaylaştıracağı varsayılmaktadır. Çünkü bireyler kendi değer yargıları ve yaşantıları ile yakınlık gösteren kişilerle birlikte olarak, ilişkili olma duygusunu içselleştirme eğiliminde oldukları öne sürülmektedir (Niemiec ve Ryan, 2009:133-135).

Bu temel ihtiyaçlar, yüksek kaliteli motivasyon ve optimal işleyiş için vazgeçilmez olan enerji kaynaklarını temsil etmektedir (Fernet ve Austin, 2014:234). Öz belirleme teorisine göre; açıklanan bu üç temel psikolojik ihtiyaçtan herhangi biri bir sınıf, bir işyeri veya bir ekip olsun belirli bir alanda veya genel olarak karşılanmadığında veya ihmal edildiğinde, birey motivasyonel, bilişsel, duygusal ve psikolojik olarak kötüleşir. Bireyin daha az canlılık, daha fazla tükenmişlik ve azalan refah, kayıp gibi belirlenebilir nitelikte motivasyonel, bilişsel, duygusal ve psikolojik çöküşler yaşayabileceği teorileştirilmiştir (Ryan ve Deci, 2017: 86). Bu üç temel özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyacı, çevresel olayların ve kişilerarası bağlamların içsel motivasyon ve dışsal düzenlemelerin içselleştirilmesi üzerindeki etkilerine ilişkin davranışsal deneylerin sonuçlarının bütünleştirilmesine hizmet ettikleri için başlangıçta işlevsel olarak tanımlanmıştır. Daha sonraki araştırmalar, bu ihtiyaçların, davranışı motive eden çeşitli diğer insan arzularının veya memnuniyetlerinin aksine, sadece motivasyon için değil, aynı zamanda refah için de gerekli olduğunu doğrulamıştır. Bu

ihtiyaçların tatmini, canlılıkla güçlü bir şekilde bağlantılıdır, bu ihtiyaçların engellenmesi motivasyonel tükenmeye yol açabilir (Ryan ve Deci, 2008:702-704).

Daha ileri çalışmalar, bu temel ihtiyaçlar engellendiğinde, karmaşık ve dinamik şekillerde de olsa, insanların tahmin edilebileceği gibi tepki vereceğini göstermiştir (Ryan ve Deci, 2017: 11-12). Bazıları, genellikle psikopatoloji olarak nitelendirilen pasif veya parçalanmış işleyiş biçimlerine düşecektir. Diğerleri, ihtiyaç duyulan sinir bozucu bağlamlardan kaynaklanan açgözlülük, güç, bağımlılık yaratan dikkat dağınıklık veya saldırganlık güdülerinde tezahür ettiği gibi eksik olanı telafi etmeye çalışır. Birçok davranış, temel psikolojik ihtiyaçların hayal kırıklığından kaynaklanan ikame ve telafi edici güdüler tarafından yönlendirilir (Ryan ve Deci, 2017: 11-12). Bu teorik açıklamalardan hareketle; bir işyerinde yukarıda açıklanan temel ihtiyaçtan herhangi birinin karşılanmamasının çalışanın motivasyonunu ve zindeliğini olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Buna göre, öz belirleme teorisi öncelikle bu temel ihtiyacın bir işyerinde ne ölçüde karşılandığına veya engellendiğine odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2020:1).

2.1.2. Öz Belirleme Teorisi ve Motivasyon

Genel olarak davranışın enerjisi, yönü ve kalıcılığı olarak tanımlanan motivasyon (Pinder, 1998), kavramsallaştırma ve ölçülmesine yönelik yaklaşımların çeşitliliği ile kanıtlandığı üzere, doğası gereği karmaşık bir kavramdır. Literatürde pek çok motivasyon tanımı olmakla birlikte basitçe ifade etmek gerekirse, hedefe yönelik davranışı harekete geçiren, yönlendiren ve sürdüren bir güç olarak tanımlanabilir (Liu vd., 2016:1-2). Motivasyon, örgütsel davranışın merkezinde yer almaktadır (Gagne, 2014: 414). Motivasyon, etimolojik olarak, insanları “harekete geçiren şeyler” ile ilgilidir. Deneysel psikoloji tarihi boyunca çeşitli motivasyon teorileri, bu nedenle öğrenme, performans ve davranış değişikliğini tahmin etmeye çalışmıştır. Bu teoriler içinde, motivasyon kavramı genel olarak üniter bir varlık olarak ele alınmıştır; yani, miktar veya güç açısından incelenmiş ancak tipik olarak türler, nitelikler veya yönelimlere göre farklılaştırılmamıştır. Motivasyon miktarı performansla ilişkilendirilerek, küçük miktarlarda motivasyonun zayıf performansa yol açtığı, orta miktarların maksimum performansa yol açtığı ve büyük miktarların yine zayıf performansa yol açtığı ters bir U ilişkisi önerilmiştir (Ryan ve Deci, 2017: 13).

Motivasyonun psikolojik ve örgütsel çalışmalarda temel bir konu olduğu bilinmektedir. Eylemleri yönlendiren nedenleri açıkladığından, motivasyon anlayışı hem bireysel hem de örgütsel davranışı açıklamanın merkezinde yer almaktadır. Motivasyon, eylemi yönlendiren, harekete geçiren ve sürdüren psikolojik süreçleri veya “çaba sarf etmek için içsel bir arzu” anlamına gelmektedir (Grant, 2008a: 48-49). Motive olmak, bir şeyler yapmak için harekete geçmek anlamına gelmektedir. Harekete geçmek için hiçbir dürtü hissetmeyen birey motive olmamış olarak ifade edilirken, bir amaca doğru enerji verilen veya harekete geçen birey motive edilmiş olduğu kabul edilir (Ryan ve Deci, 2000a: 54).

Öz belirleme teorisi (Deci ve Ryan, 1985) ise motivasyonu; farklı, ancak birbirini tamamlayan, bireyler tarafından farklı derecelerde deneyimlenen bir davranışsal düzenleme olarak tanımlamaktadır (Howard vd, 2016: 74). Motivasyon, biyolojik, bilişsel ve sosyal düzenlemenin merkezinde yer aldığı için psikoloji alanında merkezi ve kalıcı bir konu olmuştur. Belki daha da önemlisi, gerçek dünyada motivasyon, sonuçları nedeniyle çok değerlidir. Bu nedenle, başkalarını harekete geçirmeyi içeren yönetici, öğretmen, lider, koç, sağlık hizmeti sağlayıcısı ve ebeveyn gibi rollerde olanlar için en önemli enerji kaynağıdır (Ryan ve Deci, 2000b: 69).

Ryan ve Deci (2000a) gelişen bir çalışma alanı olan içsel ve dışsal motivasyon üzerine tanımları ve araştırmaları gerçekleştirmiştir. O zamandan bu yana geçen yirmi yılda, alan hızla olgunlaştı ve bu iki ana motivasyon türü hakkında, insani gelişim ve sağlığı ile ilgili özellikle de öz belirleme teorisi çerçevesinde çok şey öğrenilmiştir (Ryan ve Deci, 2017). Öz belirleme teorisi, içsel motivasyonu, dışsal motivasyonu ve psikolojik sağlığı kolaylaştıran veya zorlaştıran faktörleri anlamak için geniş bir çerçeve sunmaktadır (Ryan ve Deci, 2020:1). Öz belirleme teorisi ile gelişim, davranış, performans ve refah seviyesi (well-being) arasındaki ilişkiye dair analizleri, her şeyden önce motivasyon süreçlerine dayanmaktadır. Diğer bir deyişle, bu önemli insan sorunlarını ele almak için motivasyonel kavramlar kullanılmakta, hipotez testi ve teori oluşturma için deneysel yöntemler uygulanmaktadır (Ryan ve Deci, 2017: 13).

Öz-belirleme teorisi motivasyonu; *içsel motivasyon*, *dışsal motivasyon* ve *motivasyonsuzluk (amotivasyon)* olmak üzere üç kategride incelemiştir. Bu farklı tür motivasyonların bireyler için işteki süreklilik, performans ve iyi oluş hali açısından çeşitli tecrübeler ve sonuçlara sebep olacağından ayrımın yapılması önemlidir (Deci, 1975).

Öz belirleme teorisi araştırması, ÖBT tarafından varsayılan insan doğasındaki aktif bütünleştirici eğilimlerin prototipik bir ifadesi olan içsel motivasyona odaklanarak başlamıştır. Teknik olarak içsel motivasyon, “kendi iyiliği için” veya bireyin içsel ilgi ve keyfi için yapılan faaliyetlerle ilgilidir (Ryan ve Deci, 2020:2; Deci ve Ryan, 2000a: 227-228). İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, ilgi dışında gerçekleştirilen ve birincil “ödülün” davranışlara eşlik eden kendiliğinden etki ve zevk duyguları olduğu davranışlardır.

İçsel motivasyon; genel olarak bireyin bir etkinliği tamamiyle içsel doyum elde etmek, memnuniyetini sağlamak için gerçekleştirmesi olarak tanımlanabilir (Ryan, 1995:398). İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, tanım gereği özerktir; istemli olarak deneyimlenirler ve kişinin kendisinden kaynaklanırlar. Eğer bir faaliyet, sağladığı memnuniyeti elde etmek için yapılyorsa, bu faaliyetin arkasında yatan motivasyon türü içsel motivasyondur (Deci, 1971: 105). İçsel motivasyona bağlı olarak gerçekleştirilen faaliyetlerde veya davranışlarda, faaliyetin gerçekleştirilmesi sonrasında dışarıdan sağlanacak ödüller ya da faaliyeti gerçekleştirmeye yönelik yapılan baskılar davranış üzerinde etkili değildir. Çünkü, birey davranışı yapmayı tamamen kendi özgür iradesiyle tercih etmektedir (Deci vd., 1994:119-120). İçsel motivasyon, organizmanın aktif doğasının merkezi olan enerji kaynağıdır. İçsel motivasyon tüm davranışların dürtü temelli olmadığı veya dış kontrollerin bir işlevi olmadığı önemli noktaları vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985:12). İçsel motivasyon, bir aktivitenin bireyin içsel tatminlerini sağlaması için yapılması olarak tanımlanır. Bir birey bir faaliyet için içsel olarak motive olduğunda, dış dürtüler, baskılar veya ödüller nedeniyle değil, merak, tatmin, eğlence veya meydan okuma için harekete geçmektedir (White, 1959:297-298).

İnsanlar içsel olarak motive edildiklerinde somut ödüller veya cezalardan kaçınma gibi ayrılabilir sonuçlar gerektirmeyen davranışlarda bulunurlar. Çünkü insanlar yaptıklarından kendiliğinden zevk alırlar. Burada amaç davranışların kendisiyle bütünsel olarak iç içe geçmiş olan kendiliğinden tatmin ve ilgidir. Öz belirleme teorisinde (Ryan ve Deci, 2000b: 68-69), içsel motivasyon insan yaşamının doğal bir eğilimi olarak kabul edilir ve insanların dünyayla bağlantısı ve onlardan öğrenmeleri için büyük bir enerji kaynağıdır (Deci ve Ryan, 2016: 9-10). Bireyler ve faaliyetler arasındaki ilişkide içsel motivasyon vardır. Her birey, bazı faaliyetler için ve yalnızca belirli sosyal bağlamlarda içsel olarak motive edilir. Bu nedenle, içsel motivasyonun anlaşılması, bir faaliyetin ve

bağlamın özelliklerinin söz konusu birey tarafından nasıl deneyimlendiğini ve buna nasıl dahil edildiğini dikkate almalıdır. Bir birey, bir faaliyeti doğası gereği ilginç ve zevkli bulduğu ölçüde içsel olarak motive olacaktır. Bu nedenle bireyler, belirli bir görevi ne kadar ilginç buldukları açısından farklılık gösterirler ve bu farklılıklar durumsal, bağlamsal faktörler ve kültürel desteklerden etkilenir (Ryan ve Deci, 2017: 117). *İçsel motivasyon*, dışsal bir ödül veya sosyal onay, cezadan kaçınma veya değerli bir sonuca ulaşma gibi bazı ayrılabilir sonuçlar için araçsal olan davranışlarla temsil edilen dışsal motivasyonla çelişir (Ryan ve Deci, 2000a: 54-55). İçsel olarak motive edilmiş davranışların aksine, dışsal olarak motive edilmiş davranışlar, kontrol edilme ve özerklik derecesi açısından büyük ölçüde değişebilir.

Dışsal motivasyon ise bireylerin bir davranışı elde edilecek bir sonuç için gerçekleştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin bir davranışı, yapmaktan aldığı keyiften ziyade davranışın sonucuna ulaşmak için sergilemesi durumunda ortaya çıkan motivasyon türü dışsal motivasyondur (Deci vd., 1991: 325-327). Birey dışarıdan empoze edilen ödül veya cezalandırma olasılıkları nedeniyle dışsal olarak motive edilebilir, bu durumda kişinin davranışsal düzenlemesi nispeten kontrollü olarak nitelendirilir; ancak davranış kişisel olarak değerli veya önemli sonuçlar verdiği ölçüde dışsal olarak motive edilebilir. Dışsal olarak motive edilmiş davranışlar, kişinin dışsal davranışla özdeşleşmesi ve değerini kabul etmesi yoluyla daha özerk bir şekilde motive edilebilir. (Ryan ve Deci, 2017: 14). Genel olarak, eğer bir aktivite somut bir ödül elde etmek için ya da cezadan kaçınmak için yapılıyorsa, bu faaliyetin arkasındaki motivasyonun dışsal bir motivasyon olduğu söylenebilir (Deci, 1971: 105). Genellikle içsel motivasyonla zıt olan, içsel tatminler dışındaki nedenlerle yapılan davranışları ilgilendiren motivasyon türü dışsal motivasyon kategorisidir (Ryan ve Deci, 2020:2).

Öz-belirleme teorisi ayrıca *amotivasyon (motivasyon eksikliği)* ve motivasyon arasında ayrım yapmaktadır. Amotivasyon, harekete geçme niyetinin olmamasını ifade etmektedir (Gagne ve Deci, 2005: 340). Amotivasyon herhangi bir çaba sarf etme arzusunun olmamasıdır. Amotivasyon, bireylerin bir davranışı sonraki sonuçlarla ilişkilendirmediği ve bu nedenle davranışların bilinmeyen veya hiç uygulanmayan nedenlerle yürütüldüğü bir durum olarak tanımlanmıştır (Deci ve Ryan, 1985). Buna göre, *amotive* olmuş diğer adıyla motive olmamış bireyler muhtemelen eylemlerinden kopuk hissederler veya mevcut durumları veya davranışları üzerinde kontrol eksikliği

hissedebilirler ve bu nedenle bu tür davranışlara çok az zaman veya enerji harcayacaklardır. Bu durumun, daha düşük canlılık, iş tatmini, iş performansı, duygusal bağlılık, uyum sağlama, proaktivite ve iş çabasının yanı sıra daha fazla duygusal tükenme, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini içeren çok çeşitli olumsuz işyeri sonuçlarıyla ilişkili olduğu gösterilmiştir (Gagné vd., 2015). Bu çalışmada öz belirleme teorisi çerçevesinde aile ve içsel iş motivasyonu içsel motivasyon kapsamında ele alınmıştır. Dışsal motivasyon ve motivasyon eksikliği çalışmanın temel varsayımları ile ilişkili olmadığı için kapsama alınmamıştır.

İşyeri motivasyonu ise öz belirleme teorisinin psikolojik ihtiyaçları olarak bilinen özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma konuları öğrenmeyi ve başarıyı etkilediği gibi, aynı zamanda çalışan motivasyonunu ve üretkenliğini ve performansını da etkiler (Deci vd., 2017). Öz-belirleme teorisi araştırması, yabancılaşma ve ilgisizliğe yol açan, kararlı ve enerjik çalışanların oluşmasını sağlayan yönetim tarzlarını araştırmıştır (örneğin, Deci vd., 2017). Organizasyonlarla ilgili olarak, saha araştırmalarına dayanarak, üç temel psikolojik ihtiyacın tatminini teşvik eden çalışma ortamlarının çalışanların içsel motivasyonunun artıracaklarını ve dışsal motivasyonun tam olarak içselleştirilmesini teşvik edeceği tespit edilmiştir (Gagne ve Deci, 2005: 337).

Öz belirleme teorisinin motivasyona yönelik diğer yaklaşımlardan farklı olduğu yer, davranış kalitesini ve dinamiklerini etkileyen farklı motivasyon türleri ve kaynakları üzerindeki vurgusudur. Motivasyonu basitçe tek bir fenomen olarak görmek yerine, öz belirleme teorisi bazı motivasyon biçimlerinin tamamen gönüllü olduğunu, kişinin ilgi alanlarını veya değerlerini yansıttığını, diğerlerinin ise tamamen dışsal olabileceğini öne sürmektedir. Daha önceki kuramlar motivasyonun varlığına veya yokluğuna ya da motivasyonun miktarına odaklanırken, öz-belirleme teorisi motivasyonu davranışın nedenine göre yukarıda detaylı bir şekilde açıklandığı gibi türlere ayırmaktadır (Deci ve Ryan, 2008: 182). Bu farklı motivasyon kaynaklarının sonuçları da farklı olmaktadır. Basitçe ifade etmek gerekirse, farklı güdüler yalnızca büyüklük bakımından farklı değildir; kendilerini başlatan olağanüstü kaynaklarda, bu nedenle onlara eşlik eden duygu durumlarda ve deneyimlerde ve kalıcılık kalitesi, performans ve sağladıkları sağlık yararları (veya maliyetleri) dahil olmak üzere davranışsal sonuçları bakımından farklılık gösterirler. Bu nedenle öz-belirleme teorisi, farklı motivasyon türlerinin bu tür ilgili

sonuçlar üzerindeki çeşitli etkilerini dikkate almak için motivasyon kavramını açıkça farklılaştırmıştır (Ryan ve Deci, 2017: 13).

Öz-belirleme teorisi, motivasyonun tek bir yapı göstermediğini, bu yüzden önemli olanın sadece motivasyon az olması ya da çok olması olmadığını öne sürmektedir. Böylece bu teoride, motivasyonun türlerinin ve bu türlere bağlı olarak motivasyonun yüksek ya da düşük (nicelik) olmasından ziyade motivasyonun türünün ve niteliğinin (içsel-dışsal) önemli olduğu savunulmaktadır (Ryan ve Deci, 2000a: 54-56) Psikolojideki çeşitli teoriler, evrensel ihtiyaçlar olarak insan davranışı ve sağlığı için yetkinliğin ve ilişkili olmanın önemini vurgulamıştır. Bununla birlikte, öz-belirleme teorisi, refah için özerkliğin esas niteliğini vurgulayan tek teoridir ve gerçekten de özerklik ihtiyacı kavramı bu teorinin en tartışmalı alanı olmuştur (Gagne ve Deci, 2014:4).

Pek çok tarihsel ve çağdaş motivasyon teorisi, motivasyonu öncelikle tek bir kavram olarak ele alırken, insanların belirli davranışlar veya faaliyetler için sahip oldukları toplam motivasyon miktarına odaklanırken, öz belirleme teorisi motivasyon türlerini farklılaştırarak başlamıştır. İlk fikir olarak bir kişinin motivasyonunun türü veya kalitesinin, psikolojik sağlık ve esenlik, etkili performans, yaratıcı problem çözme ve derin veya kavramsal öğrenme gibi birçok önemli sonucu tahmin etmek için toplam motivasyon miktarından daha önemli olduğu vurgulanmıştır (Deci ve Ryan, 2008:182). Öz belirleme teorisinde (Deci ve Ryan, 1985), bir eylem yol açan farklı nedenlere veya hedeflere dayalı olarak daha önce detaylı açıldığı üzere farklı motivasyon türleri arasında ayrım yapılır. En temel ayrım, bir faaliyet ya da etkinliği doğası gereği ilginç veya zevkli olduğu için yapmaya odaklanan içsel motivasyon ile, ilgili faaliyetin net bir sonuca yol açtığı için faaliyeti yapmayı ifade eden dışsal motivasyon arasındadır (Ryan ve Deci, 2000a: 55). Özetle ifade etmek gerekirse; teoriler çok çeşitli olmakla birlikte, çoğunda ortak olan bir yönü vardır; başka bir deyişle, motivasyon, türden çok miktar olarak değişen üniter bir kavram olarak ele alınır. Başka bir deyişle, bir kişinin sahip olduğu toplam motivasyon çeşitli faktörler tarafından belirlenebilir, ancak tahmin yapmak için temel oluşturan tek bir değişkeni temsil eder. Bu nedenle, çoğu teoride motivasyon sorunu, bir kişinin bir görev için sahip olduğu toplam motivasyon miktarıdır, bu nedenle tahmin yaparken motivasyon türü dikkate alınmaz (Gagne ve Deci, 2005: 340).

Bu tezde aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji, iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Çalışma koşullarının motivasyon ve iş tatmini ile olan ilişkileri konusunda Herzberg'in geliştirdiği çift faktör teorisi bulunmaktadır (Herzberg, 1966; Herzberg vd., 1959). Özünde, bu "çift faktör" teorisi, iş tatmini ve iş tatminsizliğinin farklı güçlerden kaynaklanan farklı durumlar olduğunu ileri sürer. (Gagné ve Panaccio, 2014:167-168). Bu teori tatmine, memnuniyete ve duygusal bağlılığa odaklanmaktadır. Herzberg'in hijyen-motivasyon teorisi işteki memnuniyeti ve tatmini belirleyen faktörleri iki gruba ayırmıştır. Hijyen faktörler işin içeriği ile ilgili olmayıp daha çok çevresel ve örgütün yapısı ile ilgilidir. Hijyen faktörlerin; denetim, işletme politikası, yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler, çalışanın hayatı, as-üst ilişkisi, statü ve iş güvenliği olduğu bilinmektedir (Herzberg, 1965: 373). Motive edici faktörler ise bir kişinin işin içinde yapıldığı bağlamdan ziyade işte ne yaptığı ile ilgilidir. Herzberg, iki faktör kümesinin ayrı ve farklı olduğunu, çünkü iki farklı ihtiyaç grubuyla ilgilendiklerini açıklamaktadır (Herzberg, 1965: 373). Herzberg çalışma koşullarını hijyen faktör olarak görmüştür.

Herzberg'in hijyen-motivasyon teorisi, Pittsburgh'daki orijinal araştırmasını tekrarlayan çalışmalar olan iş tatmini ve iş tatminsizliği üzerine yapılan çeşitli araştırmaların sonuçlarından türetilmiştir. Bu teori, iş memnuniyetine katkıda bulunan faktörlerin çoğunun motive edici olduğunu (başarı, tanınma, işin kendisinin tatmini, sorumluluk ve ilerleme ve gelişme fırsatları) ve iş tatminsizliğine sebep olan çoğu faktörün hijyen faktörleri (şirket politikası, genel yönetim, yöneticileriyle bireysel ilişkiler ve çalışma koşulları) olduğunu tespit etmiştir (Herzberg vd., 1959; Herzberg, 1966; Herzberg, 1968). Bu faktörler kendi başlarına iş tatmini geliştirmez, ancak öncelikle iş tatminsizliğini önlemeye hizmet eder, tıpkı iyi hijyenin kendi başına iyi sağlık sağlamaması, ancak eksikliği hastalığa neden olması gibi. Hijyen faktörlerin yetersizliği iş tatminsizliğine yol açar, fakat bulunmaları halinde iş tatmini oluşturmaz, ancak iş tatminsizliğini engelleyebilir (Bassett-Jones ve Lloyd, 2005: 930-931). Diğer bir açıdan, hijyen faktörlerin varlığı motivasyonu sağlamaz, ama motivasyon için gerekli ortamı oluşturur. İş ortamında motive edici faktörler sağlanırsa motivasyon sağlanır. Hijyen faktörleri sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak ise çalışanları motive etmek için yeterli olmayacağı söylenebilir (Koçel, 2010, 626-627).

Herzberg vd. (1959)'e göre, bir iş yerinde hijyen faktörlerin belli ölçüde sağlanması gerekmektedir. Hijyen faktörler sağlandıktan sonra motive edici faktörlerde yapılan iyileşme çalışanın motivasyonunu artıracaktır (Herzberg vd., 1959). Bu teoriye göre; iş tatmininin “motive edicilerden” (yani başarıma fırsatları, tanınma, ilginç çalışma, sorumluluk ve organizasyon içinde büyüme ve ilerleme olasılığı gibi işin doğası ve içeriği ile ilgili özellikler) kaynaklandığı, aksine, iş tatminsizliğinin “hijyen” faktörlerinden (yani politika ve idare, denetim, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları, maaş, statü ve güvenlik gibi işin bağlamıyla ilgili özellikler) kaynaklandığı iddia edilmektedir. Motivatörleri güçlendirmenin, bir işi zenginleştirmenin (yani motivasyon gücünü artırmanın) bir anahtarı olduğu önerilmiştir (Herzberg vd., 1959). Çift faktörlü teori, memnuniyete ihtiyaç duymanın motivasyonu ortaya çıkarmada oynayabileceği rol hakkında ilginç bilgiler sağlamaktadır. Aslında, Maslow'un (1943, 1954) ve Alderfer'in (1972) diğer klasik motivasyon teorileriyle paralellik kuran Herzberg'in teorisindeki hijyen faktörleri, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları gibi alt düzey ihtiyaçları karşılarken, motive edici faktörler de başarı ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçları karşılamaktadır.

Herzberg çift faktör teorisinde çalışma koşullarının olumsuz veya kötü olmasının kişiyi daha fazla motive edebileceğine değindiğine rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma, kötü çalışma koşullarının kişiyi motive edebileceği ve aile ve içsel motivasyon → enerji → iş performansı ve aile ve içsel motivasyon → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda bu çalışma Herzberg'in çift faktör teorisinden farklı bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

2.2. Teori ile Hipotez İlişkisi

Öz belirleme teorisi insanların temel psikolojik ihtiyaçları işyerinde karşılandığında çalışmak için daha özerk bir şekilde motive olduklarını ve temel ihtiyaçları engellendiğinde isteyken kontrol edildiklerini veya motive olmadıklarını varsaymaktadır. Çalışanların tüm yürekli çabalarını bir araya getiren otonom motivasyon, üretkenlik, yaratıcılık ve daha düşük tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir. Psikolojik laboratuvarlarda ve çalışma organizasyonlarında yapılan kapsamlı araştırmalar bu bakış açısını desteklemiştir ve astlarının temel ihtiyaçlarını engellemek yerine destekleyen yönelim ve prosedürleri benimseyen yöneticilerin daha

etkili olduğu gösterilmiştir (Deci ve Ryan, 2014: 28). ÖBT, alışanların özerkliklerinde desteklendiklerini hissettikleri işyeri koşullarını teşvik etmenin yalnızca kendi başına uygun bir amaç olmadığını, aynı zamanda daha fazla çalışan memnuniyeti ve gelişmesine ve ayrıca organizasyonel etkinlik için yardımcı faydalara yol açacağını öne sürmektedir. ÖBT, alışanların işyerinde özerkliğini ve yetkinliğini destekleyen yönetim tarzları ve ödeme olasılıkları dahil olmak üzere birçok faktörü detaylandırığı için, kendileri ve kuruluşları geliştikçe daha ilgili olmalarına olanak tanıyan bir ereve sağlamaktadır (Deci vd., 2017: 20). Bu üç ihtiyacın tatmini, psikolojik sağlık (Deci vd., 2001), iş performansı (Baard vd., 2004) ve psikolojik uyum (Baard, 2002) gibi çeşitli iş çıktılarıyla olumlu bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Öz belirleme teorisi ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetlerini araştırmak için de kullanılmıştır. Araştırmacılar öz belirleme teorisinin “sosyal bağamlar motivasyon biçimlerini etkiler ve motivasyon biçimleri daha sonra bireysel sonuçları etkiler” varsayımlarını test etmişlerdir. Tahmin edildiği gibi, çalışanların özerkliğini, yetkinliğini ve ilgili olma duygularını destekleyen sosyal bağamların, işte daha öz-belirlenmiş bir motivasyonun benimsenmesini sağladığı ve bu motivasyonun daha sonra çalışanın iş performansının artmasını ve işten ayrılma niyetini azaltmasını sağladığı tespit edilmiştir (Otis ve Pelletier, 2005; Richer vd., 2002).

Aile motivasyonu → iş performansı ve aile motivasyonu → işten ayrılma niyeti ilişkisi öz belirleme teorisine göre şu şekilde açıklanabilir. Aile motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkiye teorik çerçeveden bakıldığında; *öz belirleme teorisine* göre (Gagne ve Deci, 2005: 331) güçlü bir toplumun faydasına olan motivasyon biçimi olarak, aile motivasyonunun dışsal motivasyondan daha özerk bir şekilde düzenlenmesi muhtemeldir. Öz belirleme teorisine göre özerk (otonom) düzenlemenin enerji verici bir etkisi ve stresi azaltıcı bir etkisi vardır (Gagne ve Deci, 2005; Ryan ve Frederick, 1997). Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir enerji kaynağıdır (Menges vd., 2017: 698). Dış düzenleme yapıldığında, (örneğin, patron izlerken çalışırım) insanlar istenen sonucu elde etmek veya istenmeyen bir sonuçtan kaçınmak niyetiyle hareket ederler, bu nedenle sadece eylem bu amaçlara yardımcı olduğunda harekete geçer (Gagne ve Deci, 2005; 334-335). Öz belirleme teorisine göre (Gagne ve Deci, 2005) aile motivasyonu, işi temel bir değere bağlı olarak tanımlamayı veya onu bütün bir değer sistemine entegre etmeyi içermektedir. Aile motivasyonu işten alınan zevkle birlikte daha güçlü var olabilir, ancak

zevk eksik olduğunda özellikle önemli bir anlam kaynağı olarak hizmet eder. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir iş kimliği kaynağı ve iş performansının itici gücü olmaktadır. Öz belirleme teorisinin psikolojik ihtiyaçları olarak bilinen özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma konuları öğrenmeyi ve başarıyı etkilediği gibi, aynı zamanda çalışanın motivasyonunu, üretkenliğini, performansını arttırır ve işten ayrılma niyetini de azaltır (Deci vd., 2017).

İçsel motivasyon → iş performansı ve içsel motivasyon → işten ayrılma niyeti ilişkisi öz belirleme teorisine göre şu şekilde açıklanabilir. Öz belirleme teorisine göre içsel motivasyon; genel olarak bireyin bir etkinliği tamamen içsel doyum elde etmek ya da kendi memnuniyetini sağlamak için yapması olarak tanımlanmaktadır (Ryan, 1995: 398). İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, tanım gereği özerktir; istemli olarak deneyimlenirler ve kişinin kendisinden kaynaklanırlar. Yukarıda belirtildiği gibi “içsel motivasyon”, işin kendisine olan ilgiye dayalı çaba harcama arzusudur (Ryan ve Deci, 2000). İçsel motivasyon yüksek olduğunda, çalışanların kendilerini çalışmaya “zorlamak” için özdenetim uygulamalarına gerek kalmadan, doğal olarak işe odaklanırlar (Grant, 2008a). İş caydırıcı olmaktan çok, zevkli bulunduğu için, çalışanların dikkatlerini yoğunlaştırmaları, önemli ölçüde çaba harcamaları ve engeller karşısında ısrar etmeleri daha olasıdır (Mitchell ve Daniels, 2003).

Çalışan enerjisi → iş performansı ve çalışan enerjisi → işten ayrılma niyeti ilişkisi öz belirleme teorisine göre şu şekilde açıklanabilir. Daha önce açıklandığı gibi öz belirleme teorisinden anlaşılabileceği üzere; kendini enerjik hissetmeyen, kendini zihinsel olarak yenilenmiş hissetmeyen çalışanlar bu durumdan kurtulmak için işinden ayrılmayı isteyebilirler. Bu sebeple, işinde pozitif enerji duygusunu yaşamayan çalışanlar, belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma niyetini taşıyabilirler. Aksine kendini işinde çalışmaya istekli hisseden ve kendini tatmin olmuş hisseden çalışanların işlerinden ayrılma konusunda isteksiz olmaları beklenebilir. Bu bireyler işindeki coşkuyu, hevesi kaybetmemiş, işini sevmekte, işini sadece geçimini sağlayan bir araç olarak görmemektedirler. Bu bireyler kendilerini mevcut işyerinde enerji ve coşku kattığını, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettiğini, çalışmaya istekli hissettiğini, sıkıcı olmayan ve sevdikleri bir iş olduğunu düşünerek işten ayrılma eğilimine girmezler. Bu görüşler ışığında enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Benzer şekilde, kişinin çalıştığı iş yerinde kendini enerjik

hissetmesi, zihinsel olarak yenilenmiş hissetmesi enerji ile ilgili ifadelerdir. Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde kısa zamanda çözüm üretmesini sağlayacaktır. *Kısaca ifade etmek gerekirse, çalışanın işyerindeki enerjisi arttıkça iş performansı da artacak, işten ayrılma niyeti azalacaktır.*

Aile ve içsel motivasyonun enerji üzerinden performans ile olumlu işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkisi *Vroom (1964)'ın beklenti teorisi* ile açıklanabilir. Bu anlamda *Vroom (1964)'ın beklenti teorisi* perspektifinden hareketle, aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini, kendileri için önemli insanlar olan ailelerini desteklemenin ve ailelerine fayda sağlamanın önemli değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklardır (*Vroom, 1964*). Beklenti Teorisindeki “beklenti” kavramı bireyin göstereceği çaba konusunda iş başarısına ulaşma isteğini gösterir. Teorideki “değer” kavramı ise ödülün ya da arzu ettiği çıktının birey açısından ifade ettiği anlamdır. Değer bireyin belli bir çaba sarf edeceği düşünüldüğünde, elde edeceği ödülü isteme derecesidir. Bu teoride ki değerlik “yaptığım iş elde edeceğim sonuca değer mi?” sorusuna verilen cevapla ilgili bir beklentidir. (*Keser ve Güler, 2016: 202-203*).

Beklenti teorisine göre bireyin belirli bir davranışı gösterme eğilimi davranışın sonuçlarının çekiciliğine ve sonuçlara ilişkin beklentilerin gücüne bağlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireyler olumlu bir performans değerlendirme ile sonuçlanacağına inandıkları takdirde yüksek düzeyde gayret göstereceklerdir. Birey tarafından yüksek performansı karşılığında elde edilen ödüller bireysel hedeflerle uyumlu olan temel ihtiyaçları karşılar nitelikte ise motivasyon yüksek olacaktır (*Robbins ve Judge, 2017: 226-228*). Teorinin özü, bireyin davranışının kendisine ödül ya da arzu ettiği bir çıktı olarak döneceğine inanması durumunda motive olacağı düşüncesine dayanmasıdır. Bu teorinin temel iddiası olarak: “yalnızca ihtiyaçlar ve istekler, davranışın bileşeni değildir, sosyal çevre de yani kişinin çevresini algılama biçimi de davranışların temelinde yatan önemli bir faktördür. İşte bireyin sonucunu tercih ettiği bir şey onun arzulama derecesi ile birleştiğinde motivasyon gerçekleşmektedir (*Keser ve Güler, 2016: 203-204*). *Vroom (1964)'ın beklenti teorisi* perspektifinden hareketle, aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini, kendileri için önemli insanlar olan ailelerini desteklemenin ve ailelerine fayda

sağlamanın önemli değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklardır ve bu durum da iş performansını artıracaktır ve işten ayrılma niyetini azaltacaktır (Vroom, 1964).

Vroom'un beklenti teorisine göre; aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini kendileri için önemli olan ailelerini desteklemenin ve ailelerine fayda sağlamanın önemli değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklar ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Bu teoriye göre birey kendisine “çalıştığım işte iş performansımın artması, işimden ayrılmamam benim için önemli olan ailemi desteklemem ve aileme fayda sağlamam sonucuna değer mi? sorusunu soracaktır. Bu sorunun cevabının muhtemelen “evet değer” olması beklenir. Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur. Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederler (Menges vd., 2017: 700). Ailesine fayda sağlamak olarak ifade edilen aile motivasyonu sonucunda birey işten ayrılmayı düşünmeyebilir.

Çalışan enerjisi→ iş performansı ve çalışan enerjisi→ işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü şu şekilde açıklanabilir. Çalışanların enerji düzeyi elbette iş performansını artırabilir ve işten ayrılma niyetini azaltabilir. Ancak bu ilişkinin yönü ve büyüklüğü çalışma koşullarının kötü ya da iyi oluşu ile yakından ilgilidir. İş ortamının rahatsız edici olmaması, çalışılan mekânın bakımlı ve düzenli olması, çalışılan mekânın büyüklüğü, aydınlatma, ısısından memnuniyet düzeyi, işini iyi bir şekilde yapabilmek için gereç ve donanımına sahip olunması, kullanılan gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım yeterlilik düzeyi ifadeleri çalışma koşulları ile ilgili ifadelerdir. Dahası çalışanın işini tamamlamak için yeterli alana sahip olup olmaması, tehlikeli bir ortamda çalışılması, iş ortamının rahatsız edici olmaması gibi çalışma koşulları çalışanların iş hedeflerine ulaşma düzeyini, görevlerini tam zamanında tamamlama düzeyini, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara ulaşip ulaşmadığını ve ayrıca işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretip üretmeyeceğini yakından etkileyeceği söylenebilir. Bu bağlamda, enerji ile iş performansı ve enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin yönü ve büyüklüğünün belirli ölçüde çalışma koşullarının kötü ya da iyi olmasına göre belirlenebileceği düşünülebilir. Bu

çalışmada teorik olarak aile ve içsel iş motivasyonun kötü çalışma koşullarında bile iş performansını artırmak için telafi edici rolü üstleneceğini düşünülmektedir. Bu bağlamda kötü çalışma koşullarında, enerjinin iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin yüksek olacağı, böyle bir etkinin ise aile motivasyonu iş performansı arasında enerji üzerinden ortaya çıkan koşullu dolaylı etkinin gücünü artıracakı söylenebilir. Ayrıca kötü çalışma koşullarında, enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisinin yüksek olacağı, böyle bir etkinin ise aile motivasyonu işten ayrılma niyeti arasında enerji üzerinden ortaya çıkan koşullu dolaylı etkinin gücünü artıracakı söylenebilir.

2.3. Hipotezler

Aşağıda, aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun enerji ile nasıl ilişkili olduğunu, her bir motivasyon türünün iş performansı ve işten ayrılma niyeti ile nasıl ilişkili olduğunu ve her iki motivasyon türünün sağlık çalışanları ve sporcularda nasıl farklılık olduğunu açıklamak için *öz belirleme teorisine (ÖBT)* ve *Vroom'un beklenti teorisine* dayalı olarak hipotezler geliştirilmiştir. Bu çalışmada araştırma modelinde görüleceği üzere (*Şekil 1*) doğrudan ilişkiler, aracı ilişkiler, düzenleyici ilişkiler ve koşullu dolaylı etki ilişkilerine ait hipotezler geliştirilmiştir. Bu bağlamda aile motivasyonunun enerji, içsel motivasyonun enerji, enerjinin iş performansı, enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine yönelik hipotezler geliştirilmiştir.

Çalışmada aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde enerjinin aracılık etkisine yönelik, enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi ve enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkilerine yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmada ayrıca koşullu dolaylı etki modeller oluşturulmuştur. Bu bağlamda a) aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, b) aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, c) içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi ve d) içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin hipotezler geliştirilmiştir.

2.3.1. Aile Motivasyonu ve Enerji İlişkisi

Çalışanların işlerini ailelerine fayda sağlama olarak algıladıkları ölçüde ailelerin iş performansı için önemli olduğu düşüncesinden hareketle aile motivasyonu (Menges vd., 2017) bu çalışmanın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. *Aile motivasyonu*, başkalarına (aile üyelerine) fayda sağlama arzusu olarak nitelenen özel bir toplumun faydasına olan motivasyon örneği olarak ifade edilebilir (Grant, 2008a: 48-49). Aile motivasyonu çalışanların eşlerine veya bakmakla yükümlü oldukları kişilere bakmak için çaba harcamaya yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Menges vd., 2017: 696). "Aile motivasyonu" bireyin ailesine fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusu olarak tanımlanmaktadır. Dahası aile motivasyonu bireyin ailesine yardımcı olma, katkıda bulunma ve ailesine yarar sağlama arzusu olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, aile motivasyonu yararlanıcının özellikle aile olduğu bir toplumun faydasına olan motivasyon şeklidir. Burada ifade edilen "aile" yalnızca eşleri ve çocukları ifade etmemekte, aynı zamanda ebeveynlere ve büyükanne ve büyükbabalara, teyzelere ve amcalara, kuzenlere veya diğer akrabalara kadar uzanabilir (Menges vd., 2017: 697).

Aile motivasyonu Edwards ve Rothbard (2000: 179)'in tanımladığı gibi, aile "biyolojik bağlar, evlilik, sosyal gelenek veya evlat edinme ile ilgili" insanlardan oluşmaktadır. İş gibi, aile de kişinin katkıda bulunduğu bir sosyal organizasyona üyeliği ifade etmektedir. Ancak, bu katkılar mal ve hizmet kazanmayı değil, aileyi korumayı ve refahını artırmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle aile motivasyonu kapsamının bilinenden daha geniş olduğu söylenebilir. Son yıllarda, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji araştırmacıları toplumun faydasına olan davranış motivasyonuna veya diğer insanlara fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusuna artan bir ilgi göstermişlerdir (Grant, 2007). Daha önce yapılan araştırmalar iş arkadaşlarını ve müşterileri yararlanıcılar olarak inceleyen çalışmalar olmakla birlikte, Menges vd. (2017) yapılan bir işin önemli bir yararlanıcısı olarak aileyi incelemişlerdir.

Aile motivasyonu, çalışanların görev katkılarından, ürünlerinden veya hizmetlerinden doğrudan etkilenmeyen, daha ziyade istihdamın kendisinden ve sağladığı olanaklardan doğrudan etkilenen işyeri dışındaki yararlanıcılara (aileye) odaklanması açısından geleneksel motivasyon biçimlerinden farklıdır. Bu nedenle, iş arkadaşlarına ve müşterilere yönelik motivasyon yüksek görev önemine bağlıyken (Grant, 2007), aile motivasyonu, işin başkaları üzerinde anlamlı bir olumlu etkisi olmasa bile güçlü olabilir.

Dahası, diğer motivasyon biçimleri genellikle işe ve kuruma bağlıyken, çalışanlar ailelerini bir işten ve organizasyondan diğerine taşıyabildiklerinden aile motivasyonu farklı bağlamlarda daha tutarlı olmalıdır (Menges vd., 2017: 697).

Aile motivasyonunun iş hayatında güçlü bir çaba/enerji kaynağı olmasının birkaç gerekçesi vardır. Bu gerekçeler hem aile motivasyonun diğer motivasyon türlerinden farklılığını ortaya koyarken hem de bu çalışmanın önemli bir motivasyon ayağı olma gerekçesini açıklamaktadır. Bu gerekçelerden birincisi aile motivasyonun toplumdaki en temel değerlerden biriyle (aile) derin bağlantısı nedeniyle yoğun motivasyonel uyarılma içermesidir. Şöyle ki, kültürler arası değer araştırmalarında (Schwartz vd., 2012) 58 rehber prensipten ailesine bakmak, ailesi için iyi bir şeyler yapmak, ailesine katkıda bulunmak hayattaki en önemli öncelikler arasında hastalıktan korunmaktan sonra gelen ikinci önceliktir (Menges vd., 2017: 697). Aile üyelerine olan bu bağlılık, bağımsızlık, etki, tanınma, eğlence yoluyla hayattan zevk alma ile ilgili önceliklere de üstün gelmektedir (Menges vd., 2017: 697). Çalışanlar, aileleri için çalışmaya motive olduklarında, faydalanıcılarıyla özellikle zengin ve derin bir ilişkiye sahip oldukları için, işlerinde uzun ve sıkı çalışmaya daha istekli olmaktadır (Grant, 2007: 393-394). *İkincisi*, akrabalıktan ötürü çalışanların aile üyelerine yardım etmeyi diğer yararlanıcı gruplarından daha fazla önemsemesi muhtemeldir. Akrabalığın duygusal yakınlığın güçlü bir itici gücü olduğu ve bu da çalışanların bir yararlanıcı adına çaba harcama derecesini etkilemektedir.

Bu gerekçelerden *üçüncüsü* ise aile motivasyonu durumunda, çalışanların tipik olarak faydalanıcıları (aile üyeleri) ile önemli bir geçmişi vardır ve bu yararlanıcılarla bir ilişki muhtemelen geleceğe uzanacaktır. Faydalanıcılarla olan bu bağın sıklığı, aile motivasyonu durumunda, diğer toplumun faydasına olan motivasyon biçimlerinden daha yüksektir. Diğer bir deyişle, aile üyeleri tipik olarak birlikte yaşadıkları için, aile üyeleriyle diğer yararlanıcı türlerine göre daha sık karşılaşmaktadır, bu da çalışanları ailelerine yardım etmeye her zamankinden daha fazla bağlı olmaya motive etmektedir (Menges vd., 2017: 697). *Dördüncüsü*, aile yararlanıcı olduğunda, motivasyonun doğası büyük olasılıkla özellikle güçlüdür çünkü çalışanlar işlerinin aileleri için sonuçlarını doğrudan görebilirler. Bu etki bilinci, başkalarına fayda sağlamak için çaba harcama arzusunun arkasındaki itici güçlerden biridir (Grant, 2008b; Grant vd., 2007). *Beşincisi*, çalışanların ailelerini desteklemek için diğer yararlanıcılardan daha büyük bir sorumluluk

duygusu hissetmeleri muhtemeldir. Faydalanıcı aile olduğunda, çalışanlar eşlerinin ve çocuklarının yalnızca kendilerine bağımlı olduklarını, çabayı motive ettiği bilinen kişisel sorumluluk duygusunu yaşayabilirler (Menges vd, 2017: 697-698).

Özetle ifade etmek gerekirse *Grant (2007)'nin teorik modelinde* açıkça ifade edildiği üzere kişinin ailesini destekleme arzusu, algılanan etkinin artması nedeniyle (örneğin, çalışanların aileleri ve duyuları üzerindeki kalıcı, görünür etkisi ve aileleri için kişisel sorumluluk) diğer motivasyon türlerinden daha yoğun olmalıdır. Ortaya çıkan motivasyon, çalışanlar ve yararlanıcıları arasındaki daha güçlü duygusal bağlılık ile daha da güçlendirilir (örneğin, çalışanların aileleriyle sık sık fiziksel olarak yakın temas kurması nedeniyle). Bu yoğunluk nedeniyle, aile motivasyonunun çalışanların dikkati, çabası ve işindeki ısrarı üzerinde diğer toplumun faydasına olan motivasyon biçimlerinden daha büyük bir etkiye sahip olması beklenebilir (Menges vd., 2017: 698). Ailenin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve doğu kültürü başta olmak üzere dünya kültürlerinin çoğunda insanların çoğunluğu tarafından takdir edilen evrensel bir değer olduğu ortaya koyulmuştur (Ryff ve Singer, 1998; Schwartz, 1994; Schwartz ve Bilsky, 1987; Ryff, 1989).

Öz belirleme teorisine göre (Gagne ve Deci, 2005: 331) güçlü bir toplumun faydasına olan motivasyon biçimi olarak, aile motivasyonunun dışsal motivasyondan daha özerk bir şekilde düzenlenebilir. Öz belirleme teorisine göre (Gagne ve Deci, 2005), dışsal motivasyon yalnızca ödüller elde etmek veya cezalardan kaçınmak için çalışmayı içerirken, aile motivasyonu, işi temel bir değere bağlı olarak tanımlamayı veya onu bütün bir değer sistemine entegre etmeyi içermektedir. Çalışanlar güçlü aile motivasyonu yaşadığında, bu onların işi keyifli ve anlamlı bulmalarını sağlar. Aile motivasyonu zevkle birlikte daha güçlü var olabilir, ancak zevk eksik olduğunda özellikle önemli bir anlam kaynağı olarak hizmet eder. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir iş kimliği kaynağı ve iş performansının itici gücü olmaktadır. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir enerji kaynağıdır (Menges vd., 2017: 698).

Enerji, bir çalışanın ne kadar canlılık hissettiğini - psikolojik olarak güçlü ve zinde hissettiğini yansıtan, yüksek uyarılmış olumlu bir etki biçimi olarak ifade edilebilir. Enerji, sadece aktif olmaktan, uyarılmaktan daha fazlasını ifade eder, hatta psikolojik olarak kalori rezervlerine sahip olmak olarak da ifade edilebilir. Sağlıklı yaşamla ilgili bir kavram olan canlılık kavramı enerji ile iç içe bir kavramdır. Canlılık kısmen yaşamın,

yaratıcılığın, doğru eylemin ve uyumun kaynağı olan hayati bir gücü veya enerjiyi temsil eder (Ryan ve Frederick, 1997: 530-531).

Vallacher ve Wegner'e göre (1987, 1989) çalışanların, ailelerine anlamlı bir hizmet sağlama amacına göre görevlerini çerçeveleyerek enerji kazanmaları muhtemeldir. Örneğin, zarfları doldurmak gibi ilgi çekici olmayan bir görev üzerinde çalışırken, tekrarlayan kağıtları katlama ve kapakları kapatma sürecine odaklanmak yerine, çalışanlar, işi yapmanın ailelerine bakmaya nasıl yardımcı olduğunun önemli amacı üzerinde düşünebilirler, bu durum onların enerjisini canlandırabilir. Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur. Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederler. Örneğin, çalışanlar genellikle çalışma alanlarında aile fotoğraflarını paylaşırlar ve bu da onlara neden çalıştıklarına dair göze çarpan hatırlatıcılar sağlar (Menges vd., 2017: 700).

Çeşitli araştırmalar (Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010) çalışanların işlerini/görevlerini ailelerine ya da başkalarına fayda sağlamak amacıyla bağlayabildiklerinde, işlerinde daha enerjik olduklarını göstermiştir. Menges vd. (2017) Meksika'da ABD menşeli şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada aile motivasyonunun enerjiyi artırdığını tespit etmiştir. Önceki araştırmalar (Menges vd., 2017; Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010) daha yüksek aile motivasyonuna sahip çalışanların daha enerjik olduklarını göstermektedir. Benzer şekilde, Shah (2003) insanlara eşlerini ya da nişanlısını, sevgilisini hatırlatmanın, onları bu partnerlere fayda sağlayan görevler üzerinde daha çok çalışmaları için harekete geçirmek için yeterli olduğuna dair buğuya ulaşmıştır. Kişinin ailesini geçindirmeyi önemsemesi, ailesine yardımcı olması, ailesine katkıda bulunmak istemesi aile motivasyonu ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi ailesinin çalıştığı işinden yarar sağladığını ya da ailesi için iyi bir şey yapmasının kendisi için önemli olduğuna inanır ya da öyle hissederse ve kişi bu duygu, bu değer içerisinde işini yaparsa, bu durum kişinin kendisini enerjik ve zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik

hissettirecektir. Bu nedenle, çalışmada aile motivasyonunun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiye odaklanılmaktadır. Yukarıda detaylı açıklandığı üzere aile motivasyonunun diğer motivasyon türlerinden farkları, *Grant (2007)'nin teorik modeli, öz belirleme teorisi ve eylem tanımlama teorisi ve diğer açıklamalar ışığında* aile motivasyonunun enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayacağı tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *aile motivasyonu* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 1: Aile motivasyonu ile enerji arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır.

2.3.2. İçsel Motivasyon ve Enerji İlişkisi

Son yıllarda, içsel motivasyon, içsel iş motivasyonu, diğer bir ifadeyle “parasız motivasyon” üzerine yapılan araştırmalarla güncel bir konu haline gelmiştir (Kuvaas vd., 2017:245). Çalışmanın teorik kısmında detaylı açıklandığı üzere, öz belirleme teorisine göre (Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Deci, 2000a), bir faaliyete katılmak için iki genel motivasyon türü mevcuttur. Bunlar: dışsal motivasyon ve içsel motivasyon. Bu çalışma, öz belirleme teorisindeki en önemli motivasyon türü olarak kavramsallaştırıldığı için içsel motivasyona odaklanmaktadır. Çünkü "hiçbir fenomen insan doğasının pozitif potansiyelini içsel motivasyon kadar yansıtmaz" (Ryan ve Deci, 2000b: 70). *İçsel motivasyon*, genel olarak bireyin bir faaliyeti bütünüyle içsel tatmin elde etmek için gerçekleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryan, 1995:398).

İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, tanım gereği özerktir; istemli olarak deneyimlenirler ve kişinin kendisinden kaynaklanır ve memnuniyeti elde etmek için yapılır (Deci, 1971: 105). İçsel motivasyon, faaliyetin doğasında bulunan haz ve memnuniyeti deneyimlemede bireyin kendi iyiliği için bir faaliyet gerçekleştirme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Kuvaas vd., 2017:245). İçsel motivasyon, bir faaliyetin içsel özellikleri ve tatminleri (örneğin, keşfetme, öğrenme ve kişinin kapasitelerini genişletme) ile ilgili olma olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000a).

Çalışmanın teorik kısmında açıklandığı üzere, *öz belirleme teorisi*, her insanda hedefe yönelik davranışların doğuştan gelen üç psikolojik ihtiyaç tarafından yönlendirildiğini öne sürmektedir: *özerklik* (kişinin davranışının sahipliğini hissetme ihtiyacı), *yeterlilik* (istenilen sonuçları üretme ve ustalığı deneyimleme ihtiyacı) ve *ilişkili*

olma (başkalarına bağlı hissetme ihtiyacı). Üç psikolojik ihtiyaç belirli bir bağlamda karşılandığında içsel motivasyon artacaktır. Bireyin davranışlarının sahiplenildiğini hissetmesi, istediği sonuçları deneyimlemesi ve başkalarıyla ilişki ve uyumlu olması içsel motivasyonunu artıracaktır. İnsanlar ilgilerini çeken faaliyetlere tam bir irade duygusuyla ve dış ödüller veya kısıtlamalar olmaksızın katılırlar. Öz belirleme teorisine göre iyi oluş hali için bu temel psikolojik ihtiyaç gereklidir ve karşılanmalıdır. Öz belirleme teorisi, özellikle bireylerin ortaya çıkması ve bireyin psikolojik ve sağlıklı gelişim için temel psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (Deci ve Ryan, 2014: 14). Öz belirleme teorisinin üç temel psikolojik ihtiyacı yüksek kaliteli motivasyon ve optimal işleyiş için vazgeçilmez olan enerji kaynaklarını temsil etmektedir (Fernet ve Austin, 2014:234).

Dolayısıyla öz belirleme teorisi araştırması hem bireysel gelişime hem de sosyal bağlamlar içinde canlılığı, motivasyonu, sosyal bütünleşmeyi ve refahı artıran faktörleri ve alternatif olarak tükenmeye, parçalanmaya, anti-sosyal davranışlara ve mutsuzluğa yol açan faktörleri eleştirel olarak araştırır (Ryan ve Deci, 2017: 3). Bu üç temel özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyacı, çevresel olayların ve kişilerarası bağlamların içsel motivasyon ve dışsal düzenlemelerin içselleştirilmesi üzerindeki etkilerine ilişkin davranışsal deneylerin sonuçlarının bütünleştirilmesine hizmet ettikleri için başlangıçta işlevsel olarak tanımlanmıştır. Bu ihtiyaçların, davranışı motive eden çeşitli diğer insan arzularının veya memnuniyetlerinin aksine, sadece motivasyon için değil, aynı zamanda refah için de gerekli olduğunu doğrulanmıştır. Bu ihtiyaçların tatmini, canlılıkla güçlü bir şekilde bağlantılıdır, bu ihtiyaçların engellenmesi motivasyonel tükenmeye yol açabilir (Ryan ve Deci, 2008:702-704).

Bu temel ihtiyaçlar engellendiğinde, karmaşık ve dinamik şekillerde de olsa, insanların tahmin edilebileceği gibi tepki verecektir. Bazıları, genellikle psikopatoloji olarak nitelendirilen pasif veya parçalanmış işleyiş biçimlerine düşecektir. Diğerleri, ihtiyaç duyulan sinir bozucu bağlamlardan kaynaklanan açgözlülük, güç, bağımlılık yaratan dikkat dağıtma veya saldırganlık güdülerinde tezahür ettiği gibi eksik olanı telafi etmeye çalışır. Birçok davranış, temel psikolojik ihtiyaçların hayal kırıklığından kaynaklanan ikame ve telafi edici güdüler tarafından yönlendirilir (Ryan ve Deci, 2017: 11-12). Bu teorik açıklamalardan hareketle; yukarıda açıklanan bu üç temel ihtiyaçtan herhangi birinin bir işyerinde engellenmesi çalışanın motivasyonunu, canlılığını,

enerjisini ve zindeliğini olumsuz etkilecektir. Aksine, öz belirleme teorisi öncelikle bu temel ihtiyaçları bir işyerinde bir çalışma ortamında karşılanıp karşılanmadığına, ya da ne ölçüde karşılandığına veya engellediğine odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2020:1).

Motivasyonun önemli bir yönü, insanların psikolojik süreçlerinin ve davranışlarının enerjilendirilmesiyle ilgilidir. Öz belirleme teorisi içinde, eylem enerjisi doğrudan ya da dolaylı olarak temel psikolojik ihtiyaçlardan gelir ve özellikle canlılık kavramıyla ilgilidir. Yani motivasyon canlandırıcı ve güçlendirici, insanların daha özerk hareket etmelerine ve önemli faaliyetlerde daha fazla ısrar etmelerine olanak tanıyan enerji sağlar (Deci ve Ryan, 2008: 184). Öz belirleme teorisinde (Ryan ve Deci, 2000b: 68-69) içsel motivasyon, insan yaşamının doğal bir eğilimi olduğu öne sürülür ve insanların dünyayla bağlantısı ve onlardan öğrenmeleri için büyük bir enerji kaynağıdır (Deci ve Ryan, 2016: 9-10). Öz belirleme teorine göre, içsel motivasyon, organizmanın aktif doğasının merkezi olan enerji kaynağıdır. İçsel motivasyon tüm davranışların dürtü temelli olmadığı veya dış kontrollerin bir işlevi olmadığı önemli noktaları vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985:12).

Öz belirleme teorisine göre, üç yönelim vardır: özerk, kontrollü ve kişisel olmayan (Deci ve Ryan, 2008: 182-186). Güçlü bir özerk yönelimin geliştirilmesi, öz belirleme teorisinin temel dayanağı olan bu üç temel ihtiyacın (özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma) sürekli olarak karşılanmasıyla sağlanmaktadır. Güçlü kontrollü bir oryantasyonun geliştirilmesi, yetkinlik ve ilgili olma ihtiyaçlarının bir miktar tatmini ile sağlanır, ancak özerklik ihtiyacının engellenmesi gerekir. ÖBT'ye göre, insanlar üç yönelimden belirli bir seviyeye sahiptir ve bunlardan biri veya daha fazlası çeşitli psikolojik veya davranışsal sonuçlar hakkında tahminlerde bulunmak için kullanılabilir. Tutarlı bir şekilde, özerklik yönelimi, psikolojik sağlık ve etkili davranışsal sonuçlarla olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiştir; kontrollü yönelim ve dış kontroller yoluyla düzenleme, katı işleyiş ve azalan refah ile ilişkilendirilmiştir ve kişisel olmayan yönelim ise, zayıf işleyiş ve kendini aşağılama ve canlılık eksikliği gibi kötü olma semptomlarıyla ilişkilendirilmiştir (Deci ve Ryan, 2008: 182-186).

İçsel motivasyon ile çalışanın enerjisi ilişkisini gösteren literatüre bazı örnekler şu şekilde ifade edilebilir: Nix vd. (1999: 266-267) öz belirleme teorine dayanan araştırmasında, insanların içsel olarak motive olduklarında veya özerk olarak dışsal motive olduklarında, çabalarını tüketici olarak deneyimlemeyeceklerini ve hatta

enerjilerinin arttığını hissedebileceklerini tahmin etmektedir. Ayrıca, enerjiye sahip olmanın olumlu hissi, fenomenolojik olarak göze çarpan ve dinamik bir durumdur. İnsanlar, sahip oldukları enerjide süregelen değişiklikleri sadece hastalık veya yorgunluk gibi fiziksel durumların bir işlevi olarak değil, aynı zamanda psikolojik faktörlerin bir işlevi olarak da tanırlar. Araştırmalarda (Nix vd., 1999; Saavedra ve Kwun, 2000; Sheldon ve Kasser, 1995), içsel motivasyonun enerji verdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Şöyle ki çalışanlar, görevlerini ilginç buldukları için çalışmayı seçtiklerinde, daha fazla canlılık, şevk ve heyecan yaşarlar. İnsanlar ayrıca, içsel hedefler yaşamlarında dışsal hedeflerden daha merkezi konumdaysa daha fazla enerji yaşarlar. Görevlerini olumsuz algıladıkları ve onları tamamlama sürecinden keyif almadıkları için, içsel motivasyonu olmayan çalışanların kendilerini bunu yapmaya zorlaması durumunda enerjileri tükenecek ve duygusal tükenme yaşamaları söz konusu olabilecek.

Motivasyon üzerine yapılan araştırmalarda örneğin, Dündar vd. (2007) içsel araçlarının çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Özdaşlı ve Akman (2012) içsel motivasyonun cinsiyet ve örgütsel statü unsurlarına göre farklılaştığını tespit etmiştir. Aslan ve Doğan (2020) içsel motivasyonun performans ile arasındaki ilişkileri incelemiştir. Doğan ve Aslan (2018) psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisini tespit etmişlerdir. Ayan (2015) içsel motivasyonun iş performansı ve duyarsızlaşma üzerine etkisini tespit etmiştir.

Özetle, içsel iş motivasyonun yokluğunda, çalışanlar işlerine karşı heveslidir ve kendilerini çalışmaya zorlamak durumunda kalırlar ki bu durum çalışanın enerjisini tüketebilir (Grant ve Sonnentag, 2010: 14). İçsel iş motivasyonun enerjiye etkisi üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda ortaya çıkan ortak sonucun; içsel motivasyonun enerjiyi artırdığı söylenebilir. Kişinin işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulması içsel motivasyon ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı işini yapmaktan keyif alırsa, işini cazip veya ilginç bulursa, bu anlamlı duygu çalışana enerji verebilir. Bu durum kişinin kendisini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, öz belirleme teorisinin temel argümanları, yapılan açıklamalar ve literatürdeki öncül çalışmalar neticesinde; içsel motivasyonun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayacağını tahmin edilmektedir. Kısaca ifade

etmek gerekirse, *içsel motivasyon* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır. Teorik açıklamalar ve argümanlar ışığında araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 2: İçsel motivasyon ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

2.3.3. Enerji ile İş Performansı İlişkisi

Sürdürülebilirliğin önemli bir insan boyutu olarak ifade edilen (Brown, 1999) insan enerjisi iş hayatında aynı bir pil gibi gün içinde tükenebilmektedir (Hobfoll, 1989). İnsan enerjisi, insanların davranışlarını ve duygularını örgütsel veya grup normlarına ve beklentilerine uygun olarak düzenlemelerine yardımcı olan bir kaynak olarak görülebilir. Ancak, bu enerjik kaynak sınırlıdır ve iş talepleri/yükü nedeniyle zamanla tükenebilir. Bu nedenle, çalışanların enerjilerini düzenli olarak yenilemenin yollarını bulmaları gerekir (Fritz vd., 2011: 28). Başka bir bakış açısına göre insan enerjisi, olumlu bir uyarılma duygusu, harekete geçme isteği ve eyleme geçme yeteneğini içeren duygusal bir deneyim olarak ifade edilmektedir (Quinn ve Dutton, 2005). Ryan ve Frederick (1997) göre canlılık, zindelik ile enerji kavramları çok yakın ilişki içerisindedir. Canlılık, önemli enerjik kaynaklara sahip olmak anlamına gelir ve coşkulu ve canlı hissetmekle kendini gösterir. Canlılık, daha iyi zihinsel sağlık ve daha az fiziksel semptom raporu dahil olmak üzere organizmanın refahıyla ilişkilendirilmiştir. Canlılığı yüksek bir çalışan kendini tetikte, enerjik ve ruhlu hisseder. Aksine yorgunluğu yüksek bir çalışan kendini bitkin, yorgun ve halsiz hisseder (Fritz vd., 2011: 28-30). Dolayısıyla, çalışma hayatı bağlamında insan enerjisi, kuruluşların başarılı bir şekilde çalışmasına yardımcı olan bir "yakıt" olarak nitelelenebilir. Bu nedenle, enerji kavramı yenilenebilen ve çalışanlarda ve organizasyonlarda yüksek performansı teşvik eden önemli ancak sınırlı bir kaynak olarak ifade edilebilir (Dutton, 2003).

Öz belirleme teorisi'ne göre enerji; kişisel canlılık, bir coşku hissi, zindelik veya pozitif enerjiyi ifade etmektedir (Ryan ve Frederick, 1997). Zindelik veya canlılık Ryan ve Deci (2000) tarafından geliştirilen öz belirleme teorisinin üzerine yerleştirilmiştir. Özünde, ÖBT, bireylerin içsel olarak motive edildiğinde (yani, araçsal nedenlerden dolayı mecbur edilmekten ziyade kendi keyfi veya çıkarları için bir şeyler yaptığında), daha fazla zindelik, canlılık hissedildiğini ve davranışların daha az düzenleme

gerektirdiğini ileri sürer. ÖBT, sosyal bağlamın, temel ihtiyaçlar olan ilişkili olma, yeterlilik ve özerklik için bireysel psikolojik ihtiyaçları karşılayarak canlılık duygularına katkıda bulunabileceğini varsaymaktadır. ÖBT araştırması, mutluluk ve canlılıktan her iki tür faaliyeti yapan katılımcılar eşit derecede mutlu olsalar bile, insanların kendi kendine yönelik faaliyetlerde, diğer yönlendirilmiş veya kontrollü faaliyetlerden daha canlı hissettiklerini doğrulamaktadır (Nix vd., 1999).

Diğer ÖBT araştırmaları, özerklik, yeterlilik ve ilişkili olmanın daha fazla canlılıkla ilişkili olduğunu göstermek için üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada (Sheldon vd., 1996; Reis vd., 2000) olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Kadın jimnastikçilerin araştırmasında, fiziksel olarak zorlu ve kalori gerektiren faaliyetlerde bulunduklarında bile özerklik, yeterlilik ve ilişkiselliğin canlılığı artırıcı etkileri için destek tespit edilmiştir. Son olarak, özerk bireylerin anksiyete, stres, tatsızlık veya azalan motivasyon içerisinde olduklarında bile, davranışları dış güçler tarafından kontrol edilen bireylere göre öz kontrol faaliyetlerinde daha iyi performans gösterdikleri tespit edilmiştir (Muravan vd., 2008). Benzer şekilde, Sheldon vd. (1996) huzurevi sakinleri üzerinde yaptıkları bir çalışmada, daha fazla zindelik bildirenlerin günlük faaliyetlerinde daha özerk düzenlenmesiyle meşgul olduklarını bulmuştur.

Öz belirleme teorisi, sonuçların birincil öngörücüsü olarak ihtiyaçların gücünden ziyade psikolojik ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığına odaklanır. Bu nedenle, bu teori örneğin, odak noktası olarak üst düzey ihtiyaçların gücünü değil, yüksek kaliteli performansı, iş tatminini ve çalışanları tatmin etmek için bu ihtiyaçların işyerinde ne ölçüde karşılandığı üzerinde durur. Bu, farklı bireyler için temel psikolojik ihtiyaçların gücünde hiçbir farklılık olmadığını iddia ettiği anlamına gelmemektedir. Dahası, temel ihtiyaçların engellenmesine karşı memnuniyete odaklanmak, işyerlerinin nasıl yapılandırılacağı hakkında önemli bilgiler verir, böylece insanlar temel ihtiyaçlardan daha fazla tatmin olurlar ve sonuçta daha fazla refah ve etkili performans gösterirler (Deci ve Ryan, 2014: 16).

İş performansı, bir bireyin belli bir süre boyunca gerçekleştirdiği ayrı davranışsal bölümlerin organizasyonu için toplam beklenen değer olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo vd., 1997:71-72). Bu tanımdaki önemli bir fikir, performansın bir davranışın özelliği olduğudur. Motowidlo (2003: 40)'a göre performans, insanların örgütsel hedefe yönelik yaptıklarının beklenen kurumsal değeri olarak tanımlanabilir. Öz belirleme teorisi

özellikle, hem çalışanların performansının hem de refahının iş faaliyetleri için sahip oldukları motivasyon türünden etkilendiğini öne sürmektedir. Bu nedenle ÖBT, motivasyon türlerini farklılaştırır ve farklı motivasyon türlerinin işlevsel olarak farklı katalizörlere, eşlik edenlere ve sonuçlara sahip olduğunu iddia etmektedir (Deci vd., 2017: 20).

Enerji-iş performansı ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, doğrudan enerjinin iş performansı ile ilişkili olduğu konusunda yeterli sayıda literatür bulunmadığı görülmektedir. Literatür incelemesinde ulaşılabildiği kadarıyla sadece Menges vd. (2017) enerjinin iş performansı üzerinde olumlu etkisini Meksika'daki çalışanlar üzerinde tespit etmiştir. Ancak, örgütsel tükenmişlik ve bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda, çalışanlar duygusal enerjiden yoksun olduklarında performanslarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır (Rich vd., 2010; Taris, 2006; Leiter ve Maslach, 2005; Kahn, 1990). Kahn (1990) iş rollerine yönelik enerjinin daha uyanık, dikkatli ve odaklanmış davranışı teşvik ettiğinden örgütsel hedeflere katkıda bulunduğunu iddia etmektedir. Leiter ve Maslach (2005) enerjinin eksik olmasının performansı olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Dahası, Baker vd. (2003) ayrıca başkalarına enerji verebilen bireylerin kendilerinin daha yüksek iş performansı gösterdiğini bulmuşlardır. Fritz vd. (2011: 28) çalışanların enerjilerini sürdürmek için iş hayatında kullandıkları stratejilere odaklandığı çalışmada, en yaygın kullanılan stratejilerin (örneğin, başka bir göreve geçmek veya İnternette gezinmek) işyerinde daha yüksek insan enerjisi seviyeleri ile ilişkili olmadığını göstermektedir. Çalışanların enerjisinin daha ziyade, öğrenmeyle, kişinin işinin anlamıyla ve olumlu işyeri ilişkileriyle ilgili stratejiler ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışanlar enerji olmadan dikkatlerini odaklarken yoğun çaba harcamakta ve engelleri aşmak için ısrar etmekte zorlanırlar. Örneğin, Goldberg ve Grandey (2007), katılımcıların enerjisi tükendiğinde, müşteri hizmetleri etkileşiminde daha fazla hata yaptıklarını bulgusuna ulaşmıştır. Çalışanlara enerji verildiğinde ise daha etkili olma eğilimindedirler ve performanslarının artması beklenir (Quinn vd., 2012). Buna ilave olarak enerji refahın/esenliğin (well-being) bir göstergesidir (Ryan ve Frederick, 1997) ve yüksek iş performansı ile ilişkilendirilmiştir (Wright ve Cropanzano, 1998).

Bu teorik açıklamalar ve çalışmalardan ortaya çıkan ortak sonuç, enerji ile iyi oluş halini temsil eden iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Kişinin çalıştığı iş yerinde kendini enerjik hissetmesi, zihinsel olarak

yenilenmiş hissetmesi enerji ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin onun mevcut işindeki performansı olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse, çalışanın işyerindeki enerjisi arttıkça iş performansı da artacaktır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 3: Enerji ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

2.3.4. Enerji ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yabancı literatürde “turnover intention” “work turnover” ya da “intention to quit” olarak ifade edilen *işten ayrılma niyeti*, bireyin çalıştığı kurumdan bilinçli olarak ayrılmak istemesi ya da ayrılmaya niyetlenmesi olarak ifade edilebilir (Barlett, 1999: 70). İşten ayrılma niyeti, tüm dünya genelindeki çoğu işyerinde ya da kurumlarda hemen hemen her düzeyde karşı karşıya kalınan temel bir sorun olarak ifade edilebilir. İşten ayrılma niyeti, bir örgütü gönüllü olarak terk etme eğilimi olarak tanımlanabilir. İşten ayrılma niyeti, çalışan bağlı bulundukları kurumdan planlı ya da plansız olmak üzere ayrılmak istemesi halidir olarak tanımlanabilir (Dougherty vd., 1985; Janssen vd., 1999). Bireyi işten ayrılmaya iten faktörler arasında yaş, cinsiyet, çalışma süresi, tazminat, eğitim, alternatif iş fırsatları, kötü insan kaynakları uygulamaları, kötü çalışma koşulları, tecrübe ve örgüt kültürü gibi faktörler yer almaktadır (Tekingündüz vd., 2015: 43-44; Aydın vd., 2020: 529-530).

ÖBT (*Öz belirleme teorisi*) çalışanların işten ayrılma niyetlerini araştırmak için de kullanılmıştır. Daha spesifik olarak, araştırmacılar (Otis ve Pelletier, 2005; Richer vd., 2002) öz belirleme teorisinin “sosyal bağlamlar motivasyon biçimlerini etkiler ve motivasyon biçimleri daha sonra bireysel sonuçları etkiler” varsayımlarını test etmişlerdir. Tahmin edildiği gibi, çalışanların özerkliğini, yetkinliğini ve ilgili olma duygularını destekleyen sosyal bağlamların, işte daha öz-belirlenmiş bir motivasyonun

benimsenmesini sağladığı ve bu motivasyonun daha sonra çalışan işten ayrılma niyetlerinin azalmasını sağladığı tespit edilmiştir (Otis ve Pelletier, 2005; Richer vd., 2002).

Çalışan enerjisi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine yapılan diğer çalışmalarda, örneğin, Vansteenkiste vd. (2007) yetkinlik, özerklik ve ilgili olma ihtiyaçlarının tatmininin her birinin iyi oluş sonucu ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Richer vd. (2002), çalışan yetişkinlerin işyerinde özerklik yaşamaları için, yeterlilik ve ilişkililik ihtiyaçlarının tatminini deneyimlemeleri gerektiğini, çünkü bu ihtiyaçların bireylerin motive olmaktan ziyade motive edilmeleri için gerekli olduğunu düşünmüşlerdir. Araştırmacılar böylece, yetkinlik ve ilişki ihtiyaçlarının memnuniyetini ve aynı zamanda bireylerin iş için özerk motivasyonunu değerlendirdiler ve daha sonra yetkinlik ve ilişki ihtiyaçlarının tatmininin özerk motivasyonun temel öncülleri olup olmadığını test etmek için yapısal eşitlik modelini kullandılar. Araştırmacılar ayrıca bir yıl sonra, katılımcıların hala bir yıl önce sahip oldukları işlerde olup olmadıklarını belirlemek için takip verilerini topladılar ve işten ayrılma niyetlerinin gerçek niyeti tahmin edeceğini varsaydılar. Araştırma sonucunda, önerilen modelin işyerinde yetkinlik, ilişki ve özerklik duygularının iş tatminini olumlu olarak etkilediğini ve duygusal tükenmeyi olumsuz etkilediğini ve bunun da çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki farklılığı açıkladığını tespit etmiştir. Araştırmacılar işten ayrılma (ya da gönüllü bırakma niyeti) gibi geri çekilme davranışlarının duygusal emek stratejilerinin sonuçlarını oluşturduğunu öne sürmüştür (Grandey, 2000). Abraham (1998) tarafından yapılan çalışmada çalışanın duygusal uyumsuzluğunun işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olduğu tespit edilmiştir.

Kendini enerjik hissetmeyen, kendini zihinsel olarak yenilenmiş hissetmeyen çalışanlar bu olumsuz durumdan kurtulmak için işlerinden ayrılmayı tercih edebilirler. Bu yüzden, işinde pozitif enerji duygusunu yaşamayan çalışanlar, belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma niyetini taşıyabilirler. Buna ilave olarak, kendini işinde çalışmaya istekli hissetmeyen ve kendini tatmin olmuş hissetmeyen çalışanların işlerinden ayrılma konusunda istekli olmaları beklenebilir. Bu bireyler işlerindeki coşkuyu ve hevesi kaybetmiştir, artık işlerini sevmemekte, işlerini sadece geçimini sağlayacak bir araç olarak görmektedirler. Bu bireyler kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir

iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılmayı isteyebilirler. Öz belirleme teorisinin temel varsayımları, öncül çalışmalar ve diğer görüşler ışığında enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda çalışmanın dördüncü hipotezi şu şekilde kurulabilir;

Hipotez 4: Enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki bulunmaktadır.

2.3.5. Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü

Aile motivasyonu ile enerji arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi açıklamaya yönelik geliştirilen hipotezde (*Hipotez 1*) daha önce açıklandığı üzere; aile motivasyonunun iş hayatında güçlü bir çaba/enerji kaynağı olmasının birkaç gerekçesi vardır. Bu gerekçeler hem aile motivasyonun diğer motivasyon türlerinden farklılığını ortaya koyarken hem de bu çalışmanın önemli bir motivasyon ayağını olma gerekçesini açıklamaktadır. Bu gerekçeler (*Hipotez 1*) de açıklanmış olup özetle ifade etmek gerekirse *Grant (2007)* 'nin *teorik modelinde* açıkça ifade ettiği üzere kişinin ailesini destekleme arzusu, algılanan etkinin artması nedeniyle (örneğin, çalışanların aileleri ve duyuları üzerindeki kalıcı, görünür etkisi ve aileleri için kişisel sorumluluk) diğer motivasyon türlerinden daha yoğun olmaktadır (Menges vd., 2017: 698).

Aile motivasyonu ile enerji arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak; *öz belirleme teorisine göre* (Gagne ve Deci, 2005) aile motivasyonu, işi temel bir değere bağlı olarak tanımlamayı veya onu bütün bir değer sistemine entegre etmeyi içermektedir. Aile motivasyonu, önemli bir enerji kaynağıdır (Menges vd., 2017: 698). *Eylem tanımlama teorisinin bakış açısından* (Vallacher ve Wegner, 1987, 1989) aile motivasyonu ile enerji arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak; çalışanların, ailelerine anlamlı bir hizmet sağlama amacına göre görevlerini çerçeveleyerek enerji kazanmaları muhtemeldir. Örneğin, zarfları doldurmak gibi ilgi çekici olmayan bir görev üzerinde çalışırken, tekrarlayan kağıtları katlama ve kapakları kapatma sürecine odaklanmak yerine, çalışanlar, işi yapmanın ailelerine bakmaya nasıl yardımcı olduğunun önemli amacı üzerinde düşünebilirler, bu durum onların enerjisini canlandırabilir (Menges vd., 2017: 700). Aile motivasyonu ile enerji arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar (örneğin Menges vd., 2017; Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner,

2003; Balliet ve Joireman, 2010) çalışanların işlerini/görevlerini ailelerine ya da başkalarına fayda sağlamak amacına bağlayabildiklerinde, işlerinde daha enerjik olduklarını göstermiştir. Menges, vd. (2017) Meksika’da ABD menşeli şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada aile motivasyonunun enerjiyi artırdığını tespit etmiştir. *Grant (2007) ’nin teorik modeli, öz belirleme teorisi ve eylem tanımlama teorisi ve öncül literatürdeki araştırmalar ışığında* aile motivasyonunun enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayarak çalışanın enerjisi artırması beklenmektedir.

Yukarıda değinilen enerjinin çalışanın iş performansı üzerinde etkili olacağını öngören hipotez (*Hipotez 3*) hatırlanacak olursa; zindelik, enerji, canlılık Ryan ve Deci (2000) tarafından geliştirilen öz belirleme teorisinin üzerine yerleştirilmiştir. ÖBT, sosyal bağlamın, temel ihtiyaçlar olan ilişkili olma, yeterlilik ve özerklik için bireysel psikolojik ihtiyaçları karşılayarak canlılık duygularına katkıda bulunabileceğini varsaymaktadır. Öz belirleme teorisi, sonuçların birincil öngörücüsü olarak ihtiyaçların gücünden ziyade bu psikolojik ihtiyaçların ne ölçüde karşılandığına odaklanır. Bu nedenle, bu teori örneğin, odak noktası olarak üst düzey ihtiyaçların gücünü değil, yüksek kaliteli performansı, iş tatminini ve çalışanları tatmin etmek için bu ihtiyaçların işyerinde ne ölçüde karşılandığı üzerinde durur. Dahası, temel ihtiyaçların engellenmesine karşı memnuniyete odaklanmak, işyerlerinin nasıl yapılandırılacağı hakkında önemli bilgiler verir, böylece insanlar temel ihtiyaçlardan daha fazla tatmin olurlar ve sonuçta daha fazla refah ve etkili performans gösterirler (Deci ve Ryan, 2014: 16). Enerji ile iş performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda ise, çalışanlar duygusal enerjiden yoksun olduklarında performanslarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır (Menges vd., 2017; Rich vd., 2010; Taris, 2006; Leiter ve Maslach, 2005; Kahn, 1990). Kahn (1990) iş rollerine yönelik enerjinin daha uyanık, dikkatli ve odaklanmış davranışı teşvik ettiğinden örgütsel hedeflere katkıda bulunduğunu iddia etmektedir. Leiter ve Maslach (2005) enerjinin eksik olmasının performansı olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

İlgili literatür dikkate alındığında, aile motivasyonu ile enerji arasındaki ilişkiyi ve enerji ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar olsa da aile motivasyonun iş performansı ile ilişkisinde enerjinin aracı rolü konusundaki yeterli sayıda literatür bulunmamaktadır. Enerjinin bu aracı ilişkisini inceleyen çalışmaların yok denecek kadar az oluşu dikkat çekicidir. Örneğin, Menges vd. (2017) Meksika’da ABD menşeli şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada aile motivasyonunun çalışanlara

işlerini yapmaları için güç verdiğini ve sayede performansı artırdığını tespit etmiştir. Bu teorik açıklamalar ve çalışmalardan ortaya çıkan ortak sonuç, enerji ile iyi oluş halini temsil eden iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Kişinin ailesini geçindirmeyi önemsemesi, ailesine yardımcı olması, aileme katkıda bulunmak istemesi aile motivasyonu ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi ailesinin çalıştığı işinden yarar sağladığını ya da ailesi için iyi bir şey yapmasının kendisi için önemli olduğuna inanır ya da öyle hissederse, ve kişi bu duygu, bu değer içerisinde işini yaparsa, bu durum kişinin kendisini enerjik ve zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, çalışmada aile motivasyonunun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiye odaklanılmaktadır. Aile motivasyonunun enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayacağını tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *aile motivasyonu* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır. Enerjisi artan bir çalışanın iş performansının artması beklenir. Bu durumu şöyle ifade etmek mümkündür: Kişinin çalıştığı iş yerinde kendini enerjik hissetmesi, zihinsel olarak yenilenmiş hissetmesi enerji ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin onun mevcut işindeki performansı olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Örneğin, eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse, çalışanın işyerindeki enerjisi arttıkça iş performansı da artacaktır. Aile motivasyonunun çalışanlara işlerini yapmaları için güç verdiğini ve performansı artırdığı söylenebilir. Dolayısıyla aile motivasyonunun iş performansı ile ilişkisinde enerjinin aracılık rolü olduğu iddia edilebilir. Diğer bir ifade ile aile motivasyonu çalışanların işteki enerjisini artırarak performansını yükseltir. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 5: Aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

2.3.6. Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü

Aile motivasyonu ile enerji arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi açıklamaya yönelik geliştirilen hipotezde (*Hipotez 1*) daha önce açıklandığı üzere; aile motivasyonu ile enerji arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak; öz belirleme teorisine göre (Gagne ve Deci, 2005) aile motivasyonu, işi temel bir değere bağlı olarak tanımlamayı veya onu bütün bir değer sistemine entegre etmeyi içermektedir. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir iş kimliği kaynağı ve iş performansının itici gücü olmaktadır. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir enerji kaynağıdır (Menges vd., 2017: 698). *Eylem tanımlama teorisinin bakış açısından* (Vallacher ve Wegner, 1987, 1989) çalışanların, ailelerine anlamlı bir hizmet sağlama amacına göre görevlerini çerçeveleyerek enerji kazanmaları muhtemeldir. Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur.

Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederek (Menges vd., 2017: 700). Aile motivasyonu ile enerji arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar (örneğin Menges vd., 2017; Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010) çalışanların işlerini/görevlerini ailelerine ya da başkalarına fayda sağlamak amacıyla bağlayabildiklerinde, işlerinde daha enerjik olduklarını göstermiştir. Menges, vd. (2017) Meksika’da ABD menşeli şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada aile motivasyonunun enerjisi artırdığını tespit etmiştir. *Grant (2007)’nin teorik modeli, öz belirleme teorisi ve öncül literatürdeki araştırmalar ışığında* aile motivasyonunun enerjisi artıran bir anlam duygusu sağlayarak çalışanın enerjisi artırması beklenmektedir. Yukarıda değinilen enerjinin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacağını öngören hipotezde (*Hipotez 4*) detaylı açıklandığı üzere; bu ilişkiyi araştıran çalışmalardan ve teorik çerçeveden ortaya çıkan ortak sonuç, enerji ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Kişinin ailesini geçindirmeyi önemsemesi, ailesine yardımcı olması, aileme katkıda bulunmak istemesi aile motivasyonu ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi ailesinin çalıştığı işinden yarar sağladığını ya da ailesi için iyi bir

şey yapmasının kendisi için önemli olduğuna inanır ya da öyle hissederse, ve kişi bu duygu, bu değer içerisinde işini yaparsa, bu durum kişinin kendisini enerjik ve zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, çalışmada aile motivasyonunun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiye odaklanılmaktadır. Aile motivasyonunun enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayacağını tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *aile motivasyonu* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır. Enerjisi artan bir çalışanın işten ayrılma niyetinin azalması beklenir. Bu durumu şöyle ifade etmek mümkündür: Kişinin çalıştığı iş yerinde kendini enerjik hissetmesi, zihinsel olarak yenilenmiş hissetmesi enerji ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin onun mevcut işindeki işten ayrılma niyetini nasıl etkiler?

Örneğin, eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini enerjik ve işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde işten ayrılmayı düşünmesini engeller, işten ayrılma konusunda isteksiz olmasını ve mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmemesini sağlayacaktır. Başka bir örnekle açıklamak gerekirse; kendini enerjik hissetmeyen, kendini zihinsel olarak yenilenmiş hissetmeyen çalışanlar bu durumdan kurtulmak için işinden ayrılma eğilimine girebilirler. Bu sebeple, işinde pozitif enerji duygusunu yaşamayan çalışanlar, belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma niyetini taşıyabilirler. Buna ilave olarak, kendini işinde çalışmaya istekli hissetmeyen ve kendini tatmin olmuş hissetmeyen çalışanların işlerinden ayrılma konusunda istekli olmaları beklenebilir. Bu bireyler işindeki coşkuyu, hevesi kaybetmiştir, artık işini sevmemekte, işini sadece geçimini sağlayan bir araç olarak görmektedirler. Bu bireyler kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılma eğilimine girebilirler. Kısaca ifade etmek gerekirse, çalışanın işyerindeki enerjisi arttıkça işten ayrılma niyeti azalacaktır. Aile motivasyonunun çalışanlara işlerini yapmaları için güç verdiğini ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı söylenebilir. Dolayısıyla aile motivasyonunun işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde enerjinin aracılık rolü olduğu iddia edilebilir. Diğer bir ifade ile aile motivasyonu çalışanların işteki enerjisini artırarak işten ayrılma niyetlerini azaltabilir. Öz belirleme teorisinn temel varsayımları, öncül çalışmalar ve diğer görüşler ışığında çalışmanın altıncı hipotezi şu şekilde kurulabilir;

Hipotez 6: Aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

2.3.7. İçsel Motivasyon ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü

İçsel motivasyon ile enerji arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi açıklamaya yönelik geliştirilen hipotezde (*Hipotez 2*) daha önce açıklandığı üzere; öz belirleme teorisinin temel psikolojik ihtiyaçları yüksek kaliteli motivasyon ve optimal işleyiş için vazgeçilmez olan enerji kaynaklarını temsil etmektedir (Fernet ve Austin, 2014:234). Öz belirleme teorisinin üç temel özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyacı sadece motivasyon için değil, ihtiyaçların tatmini, canlılıkla güçlü bir şekilde bağlantılıdır, bu ihtiyaçların engellenmesi motivasyonel tükenmeye yol açabilir (Ryan ve Deci, 2008:702-704). İlgili hipotezde (*Hipotez 2*) detaylı açıklandığı üzere teorik açıklamalardan hareketle; bu üç temel ihtiyaçtan herhangi birinin bir işyerinde engellenmesi çalışanın motivasyonuna, canlılığına, enerjisine ve zindeliğine zarar verebilir. Aksine, öz belirleme teorisi öncelikle bu temel ihtiyaçların bir işyerinde ne ölçüde karşılandığına veya engellendiğine odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2020:1). İçsel motivasyon ile çalışanın enerjisi ilişkisini gösteren araştırmalarda (Nix vd., 1999; Saavedra ve Kwun, 2000; Sheldon ve Kasser, 1995), içsel motivasyonun enerji verdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yukarıda değinilen enerjinin çalışanın iş performansı üzerinde etkili olacağını öngören hipotez (*Hipotez 3*) hatırlanacak olursa; öz belirleme teorisi'ne göre enerji; kişisel canlılık, bir coşku hissi, zindelik veya pozitif enerjiyi ifade etmektedir (Ryan ve Frederick, 1997). Zindelik, enerji ve canlılık Ryan ve Deci (2000) tarafından geliştirilen öz belirleme teorisinin üzerine yerleştirilmiştir. *Öz belirleme teorisi*, sonuçların birincil öngörücüsü olarak daha önce dataylı açıklanan üç temel ihtiyacın gücünden ziyade ihtiyaçların psikolojik olarak ne ölçüde karşılandığına odaklanır. İşyerinde temel ihtiyaçların engellenmesine karşı memnuniyetine odaklanmak, işyerlerinin nasıl yapılandırılacağı hakkında önemli bilgiler verir, böylece insanlar temel ihtiyaçlardan daha fazla tatmin olurlar ve sonuçta daha fazla refah ve etkili performans gösterirler (Deci ve Ryan, 2014: 16). Enerji-iş performansı ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, doğrudan enerjinin iş performansı ile ilişkili olduğu konusunda yeterli sayıda literatür bulunmadığı görülmektedir. Ulaşabildiğimiz kadarıyla sadece Menges vd. (2017) enerjinin iş performansı üzerinde olumlu etkisini Meksika'daki çalışanlar üzerinde

tespit etmiştir. Ancak, örgütsel tükenmişlik ve bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda, çalışanlar duygusal enerjiden yoksun olduklarında performanslarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır (Rich vd., 2010; Taris, 2006; Leiter ve Maslach, 2005; Kahn, 1990).

Aşağıda içsel motivasyonun iş performansı ile ilişkisinde enerjinin aracı ilişkisi olabileceğine dair hipotez geliştirilmiştir. Kişinin işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulması içsel motivasyon ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı işini yapmaktan keyif alırsa, işini cazip veya ilginç bulursa, bu anlamlı duygu çalışana enerji verebilir. Bu durum kişinin kendisini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, öz belirleme teorisinin temel argümanları, yapılan açıklamalar ve literatürdeki öncül çalışmalar neticesinde; içsel motivasyonun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayacağı tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *içsel motivasyon* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır. Enerjisi artan bir çalışanın iş performansının artması beklenir. Bu durumu şöyle ifade etmek mümkündür: Kişinin çalıştığı iş yerinde kendini enerjik hissetmesi, zihinsel olarak yenilenmiş hissetmesi enerji ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin onun mevcut işindeki performansı olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Örneğin, eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse, çalışanın işyerindeki enerjisi arttıkça iş performansı da artacaktır. Bu teorik açıklamalar ve çalışmalardan ortaya çıkan ortak sonuç, enerji ile iyi oluş halini temsil eden iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla içsel motivasyonun iş performansı ile ilişkisinde enerjinin aracılık rolü olduğu iddia edilebilir. Diğer bir ifade ile içsel motivasyon çalışanların işteki enerjisini artırarak performansını yükseltir. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir:

Hipotez 7: İçsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

2.3.8. İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracı Rolü

İçsel motivasyon ile enerji arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi açıklamaya yönelik geliştirilen hipotezde (*Hipotez 2*) daha önce açıklandığı üzere; öz belirleme teorisine göre; açıklanan bu üç temel psikolojik ihtiyaçtan herhangi biri bir sınıf, bir işyeri veya bir ekip olsun belirli bir alanda veya genel olarak karşılanmadığında veya ihmal edildiğinde, birey motivasyonel, bilişsel, duygusal ve psikolojik olumsuzluklar gösterir. Örneğin birey daha az canlılık, daha fazla tükenmişlik ve azalan refah, kayıp gibi belirlenebilir nitelikte motivasyonel, bilişsel, duygusal ve psikolojik çöküşler yaşayabileceği teorileştirilmiştir (Ryan ve Deci, 2017: 86). Bu üç temel özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyaçlarından herhangi birinin engellenmesi motivasyona, canlılığa, enerjiye ve zindeliğe zarar verir (Ryan ve Deci, 2020:1). Öz belirleme teorine göre, içsel motivasyon, organizmanın aktif doğasının merkezi olan enerji kaynağıdır. İçsel motivasyon tüm davranışların dürtü temelli olmadığı veya dış kontrollerin bir işlevi olmadığı önemli noktaları vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985:12). İçsel motivasyon ile çalışanın enerjisi ilişkisini gösteren araştırmalarda (Nix vd., 1999; Saavedra ve Kwun, 2000; Sheldon ve Kasser, 1995), içsel motivasyonun enerji verdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yukarıda değinilen enerjinin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacağını öngören hipotez (*Hipotez 4*) hatırlanacak olursa; ÖBT ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetlerini araştırmak için kullanıldığı açıklanmıştır. Daha spesifik olarak, araştırmacılar (Otis ve Pelletier, 2005; Richer vd., 2002) öz belirleme teorisinin “sosyal bağlamlar motivasyon biçimlerini etkiler ve motivasyon biçimleri daha sonra bireysel sonuçları etkiler” varsayımlarını test etmişlerdir. Tahmin edildiği gibi, çalışanların özerkliğini, yetkinliğini ve ilgili olma duygularını destekleyen sosyal bağlamların, işte daha öz-belirlenmiş bir motivasyonun benimsenmesine yol açtığı ve bu motivasyonun daha sonra çalışan işten ayrılma niyetlerinin azalmasını sağladığı tespit edilmiştir (Otis ve Pelletier, 2005; Richer vd., 2002). Yukarıda değinilen enerjinin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacağını öngören hipotezde (*Hipotez 4*) detaylı açıklandığı üzere; bu ilişkiyi araştıran çalışmalardan ortaya çıkan ortak sonuç, enerji ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Öz belirleme teorisinn temel

varsayımları, öncül çalışmalar ve diğer görüşler ışığında enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

Aşağıda içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde enerjinin aracı ilişkisi olabileceğine dair hipotez geliştirilmiştir. Kişinin işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulması içsel motivasyon ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı işini yapmaktan keyif alırsa, işini cazip veya ilginç bulursa, bu anlamlı duygu çalışana enerji verebilir. Bu durum kişinin kendisini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, öz belirleme teorisinin temel argümanları, yapılan açıklamalar ve literatürdeki öncül çalışmalar neticesinde; içsel motivasyonun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayacağını tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *içsel motivasyon* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır. Enerjisi artan bir çalışanın işten ayrılma niyetinin azalması beklenir. Bu durumu şöyle ifade etmek mümkündür: Kişinin çalıştığı iş yerinde kendini enerjik hissetmesi, zihinsel olarak yenilenmiş hissetmesi enerji ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin onun mevcut işindeki işten ayrılma niyetini nasıl etkiler? Örneğin, eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde işten ayrılmayı düşünmesini engeller, işten ayrılma konusunda isteksiz olmasını ve mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmemesini sağlayacaktır. Başka bir örnekle açıklamak gerekirse; aksine kendini enerjik hissetmeyen, kendini zihinsel olarak yenilenmiş hissetmeyen çalışanlar bu durumdan kurtulmak için işinden ayrılmayı isteyebilirler. Bu sebeple, işinde pozitif enerji duygusunu yaşamayan çalışanlar, belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma niyetini taşıyabilirler. Buna ilave olarak, kendini işinde çalışmaya istekli hissetmeyen ve kendini tatmin olmuş hissetmeyen çalışanların işlerinden ayrılma konusunda istekli olmaları beklenebilir. Bu bireyler işindeki coşkuyu, hevesi kaybetmiştir, artık işini sevmemekte, işini sadece geçimini sağlayan bir araç olarak görmektedirler. Bu yüzden, bu bireyler kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılma eğilimine girebilirler. Kısaca ifade etmek gerekirse, çalışanın işyerindeki enerjisi arttıkça işten ayrılma niyeti azalacaktır. Bu teorik açıklamalar ve

Çalışmalardan ortaya çıkan ortak sonuç, enerji ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde enerjinin aracılık rolü olduğu iddia edilebilir. Diğer bir ifade ile içsel motivasyon çalışanların işteki enerjisini artırarak işten ayrılma niyetini azaltır. Araştırmanın bu bağlamda geliştirilen hipotezi aşağıdaki şekildedir.

Hipotez 8: İçsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

2.3.9. Enerji ile İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde alışma Koşullarının Düzenleyici Rolü

Yukarıda değinilen teorik açıklamalar ve literatür hatırlanacak olursa enerji düzeyinin çalışanın iş performansı üzerinde etkili olacağı (*Hipotez 3*) ve enerjinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacağı (*Hipotez 4*) ngrlmektedir. Bu ilişkilerin teorik altyapısı ilgili hipotezlerde açıklanmıştır. Enerji ile iş performansı ilişkisi üzerine yapılan bu çalışmalardan (Leiter ve Maslach, 2005; Goldberg ve Grandey, 2007; Quinn vd., 2012) ortaya çıkan ortak sonuç; enerji ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle bu çalışmalarda çalışanların enerjinin eksik olmasının performansını olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Kişinin çalıştığı iş yerinde kendini enerjik hissetmesi, zihinsel olarak yenilenmiş hissetmesi enerji ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin onun mevcut işindeki performansı olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Kısaca ifade etmek gerekirse, çalışanın işyerindeki enerjisi arttığa iş performansı da artacaktır.

Enerji ile işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine yapılan bu çalışmalardan (rneğin, Gagn vd., 2003; Schultz vd., 2015; Trpanier vd., 2013; Vansteenkiste vd., 2007; Richer vd., 2002; Koh ve Boo, 2004; Tett ve Meyer, 1993) ortaya çıkan ortak sonuç; enerji ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle bu çalışmalarda çalışanların enerjinin eksik olmasının çalışanın işten ayrılma

niyeti olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Kendini enerjik hissetmeyen, kendini zihinsel olarak yenilenmiş hissetmeyen çalışanlar bu durumdan kurtulmak için işinden ayrılmayı isteyebilirler. Bu sebeple, işinde pozitif enerji duygusunu yaşamayan çalışanlar, belli bir süre sonra görev yaptıkları iş yerlerinden ayrılma niyetini taşıyabilirler. Buna ilave olarak, kendini işinde çalışmaya istekli hissetmeyen ve kendini tatmin olmuş hissetmeyen çalışanların işlerinden ayrılma konusunda istekli olmaları beklenebilir. Bu bireyler işindeki coşkuyu, hevesi kaybetmiştir, artık işini sevmemekte, işini sadece geçimini sağlayan bir araç olarak görmektedirler. Bu bireyler kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılma eğilimine girebilirler. Bu görüşler ışığında enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Çalışanların enerjisini artmasının işten ayrılma niyetlerini azaltacağı düşünülebilir.

Daha önceki hipotezlerde açıklandığı şekilde Öz belirleme teorisi perspektifinden hareketle; aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini kendileri için en önemli olan ailelerini desteklemesi ve ailelerine fayda sağlaması değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklar ve iş performansları artacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Bu teoriye göre birey kendisine “çalıştığım işte iş performansımın artması, işimden ayrılmamam benim için önemli olan ailemi desteklemem ve aileme fayda sağlamam sonucuna değer mi? sorusunu soracaktır. Bu sorunun cevabının muhtemelen “evet değer” olması beklenir. Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur. Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederler. Örneğin, çalışanlar genellikle çalışma alanlarında aile fotoğraflarını paylaşırlar ve bu da onlara neden çalıştıklarına dair göze çarpan hatırlatıcılar sağlar. “Anlamlılık, bugünü geleceğe bağlar” anlamında çalışanın mevcut görevleri ilginç olmasa bile, çalışanlar ailelerinin geleceği için daha iyi bir yol yaratma konusunda çabanın neden değerli olacağına odaklanabilir (Menges vd., 2017: 700).

Yukarıda açıklandığı üzere, *öz belirleme teorisi* çerçevesinde; çalışanın ailesini destekleme, ailesine fayda ve katkı sağlama motivasyonu, çalışanların işlerinden zevk

alıp almamalarına bakılmaksızın çaba için önemli bir neden sunduğundan, aile motivasyonu bir görevi ilgisizlikten zahmete değer hale getirebilmektedir. Bu nedenle, aile motivasyonunun kötü çalışma koşullarında bile iş performansını artırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için telafi edici rolü üstleneceği düşünülmektedir. Ailesine fayda sağlamak olarak ifade edilen aile motivasyonu sonucunda birey iş performansını artırabilir ve işten ayrılmayı düşünmeyebilir. Teorik açıklamalar ve literatürde sözü edilen bu çalışmalar dikkate alındığında, çalışma koşullarının çalışanların enerji düzeyini, iş performansını ve işten ayrılma niyetini etkileyecek bir değişken olacağı söylenebilir. Bu noktadan hareketle, enerji ile iş performansı arasındaki ilişkinin ve enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin çalışma koşullarının kötü ya da iyi olmasına göre farklılaşacağı düşünülebilir.

Enerji ile iş performansı arasındaki ilişkide ve enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışma koşullarının düzenleyici rolünün teorik altyapısına ilişkin literatürde yeterli sayıda çalışma ile karşılaşılmamıştır. Literatürde olumsuz çalışma koşullarının performansı azalttığı (Kahya, 2007), olumlu çalışma koşullarının performansı arttırdığına ilişkin bulgular mevcuttur. Örneğin Richter vd. (2019: 128-129) çalışanlar görsel olarak rahat bir ortamda çalışıyorsa, bu kişilerin ifade edilen semptomları yaşamaması ve iş görevlerini kolay ve verimli bir şekilde tamamlamaları beklenebilir olduğunu iddia etmiştir. Literatürde kötü çalışma koşullarının işten ayrılma niyetini artırdığı ile ilgili sonuçlar (Böckerman ve Ilmakunnas, 2009; Flinkman vd., 2013; Tunç vd., 2014; Pavesic ve Brymer, 1990) bulunmaktadır.

Bu tez çalışmasında koşulların iyi olmamasının veya kötü çalışma koşullarının kişileri daha fazla hırslandırabileceği ve gelecekte daha iyi koşullarda yaşama isteğini doğurabileceği varsayımından yola çıkarak enerji ve performans arasındaki pozitif ilişkiyi daha kuvvetli hale getirebileceğini ve enerji ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiyi daha kuvvetli hale getirebileceğini varsayılmaktadır. Ayrıca bu çalışmada aile ve içsel motivasyonun enerji aracılığıyla performans ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri de biçimlendirebileceğini varsaymaktadır. Koşulların yeterince iyi olmamasının performansı olumlu etkilediğine dair literatürde araştırmalar mevcuttur. Richter vd. (2018) çalışanların, beklenen performans seviyelerini karşılamak, performans hedefine ulaşmak için kötü görsel çalışma koşullarında "iyi görmek/görünmek için" ek görsel çaba göstermelerinin mümkün olduğunu iddia etmiştir. Bu durum sağlıklı bir stres

deneyimini azaltmanın yanı sıra görsel iş performansı hissine olumlu katkıda bulunabilir (Tanaka vd., 2014).

Literatürde psikolojik kötü koşulların kişileri daha fazla motive edebileceğine dair çalışmalar mevcuttur. Örneğin Nurmohamed (2020) yaptığı çalışmada psikolojik kötü koşulların –çevresi tarafından başarısız olacağı telkinine maruz kalanların- kişide kendini ispatlama yönündeki eğilimleri arttırıp performans artışına yol açabileceği bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde bu teorik çerçeveden yararlanılarak fiziksel kötü çalışma koşulların kişilerde gelecekte daha iyi koşullara ulaşma beklentisi ile enerji ve performans ilişkisini olumlu etkileyebileceği varsayılmaktadır. Aile ve içsel iş motivasyonunun enerji üzerinden performans ile ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde kötü koşulların bu ilişkide kuvvetlendirici bir rol oynayacağı varsayılmaktadır. Bu yönü ile mevcut çalışma öz belirleme teorisinin hangi koşullar içerisinde daha iyi çalıştığını göstermek amacındadır.

Çalışma koşulları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ele alan literatürdeki bulguları açıklamak açısından da ipuçları sunmaktadır. Çalışanların enerji düzeyi elbette iş performansını artırabilir ve işten ayrılma niyetini azaltabilir. Ancak bu ilişkilerin yönü ve büyüklüğü çalışma koşullarının kötü ya da iyi oluşu ile yakından ilgilidir. Çalışanın işini tamamlamak için yeterli alana sahip olup olmaması, tehlikeli bir ortamda çalışılması, iş ortamının rahatsız edici olmaması gibi çalışma koşulları çalışanların iş hedeflerine ulaşma düzeyini, görevlerini tam zamanında tamamlama düzeyini, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara ulaşıp ulaşmadığını ve ayrıca işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretip üretmeyeceğini yakından etkileyeceği söylenebilir. Bu bağlamda, enerji ile iş performansı arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğünün belirli ölçüde çalışma koşullarının kötü ya da iyi olmasına göre belirlenebileceği düşünülebilir. Bu bağlamda ayrıca, enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğünün belirli ölçüde çalışma koşullarının kötü ya da iyi olmasına göre belirlenebileceği düşünülebilir.

Çalışma koşullarının çalışanın enerjisi ile iş performansı arasındaki ilişkide ve çalışanın enerjisi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir düzenleyici değişken olarak işlev göreceğini ima etmektedir. Başka bir deyişle enerji ile iş performansı arasındaki ilişkinin ve enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönünün ya da

büyükliğünün çalışma koşullarının kötü ya da iyi olması durumuna göre değişebileceği düşünölmektedir. Bu durumu bir örnekle açıklayalım.

Kötü alışma koşullarında veya çalışma koşullarının idealden uzak olması durumunda enerji ve performans ilişkisinin yönü pozitif olacaktır. eğer kişide düşük enerji bulunuyorsa ve çalışma koşulları da istenildiği gibi değilse bu durumda kişiler düşük performans göstereceklerdir. Buna karşın enerjisi yüksek olan bireylerde çalışma koşullarının istenildiği gibi olmaması onları daha da hıslandırabilir ve böylelikle performanslarında bir artış meydana gelebilir. Buna karşın iyi çalışma koşullarına sahip olan bireylerin enerjisi düşük veya yüksek olsa da yüksek performans göstermeleri beklenir. Bu bağlamda eğer çalışanlar kendileri enerjik, zihinsel olarak yenilenmiş ve istekli hissederse, görevlerini tam zamanında tamamlayacağı, iş hedeflerine ulaşacağı ve benzer şekilde bu kişilerin işten ayrılma konusunda isteksiz olacağı, mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmeyeceği söylenebilir. Bu bağlamda kötü çalışma koşullarında, enerjinin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisinin daha yüksek olacağı söylenebilir. Bu bağlamda kötü çalışma koşullarında, enerjinin iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin daha yüksek olacağı beklenmektedir.

Hipotez 9: Enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Kötü alışma koşullarında, iyi çalışma koşullarına göre enerji ile iş performansı arasındaki ilişki pozitif yönlü olacaktır.

Hipotez 10: Enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Kötü alışma koşullarında, iyi çalışma koşullarına göre enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki pozitif yönlü olacaktır.

2.3.10. Aile Motivasyonu, Enerji, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde alışma Koşullarının Koşullu Dolaylı Etki Rolü

Daha önce açıklandığı üzere enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunduğunu öngören hipotezi (*Hipotez 9*) ve enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunduğunu öngören hipotezi (*Hipotez 10*) geliştirmeye yönelik yapılan açıklamalara ek olarak; ortaya çıkabilecek böyle bir etki aynı zamanda aile motivasyonu ile iş performansı

ve aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında, enerji üzerinden tanımlanan dolaylı ilişkinin yönü ve büyüklüğü üzerinde de benzer bir etkiye sahip olacaktır.

Çalışma koşullarının, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini ve çalışma koşullarının, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyeceği yönündeki bu bütüncül ilişkiye teorik çerçeveden bakıldığında; öz belirleme teorisine göre (Gagne ve Deci, 2005) aile motivasyonu, işi temel bir değere bağlı olarak tanımlamayı veya onu bütün bir değer sistemine entegre etmeyi içerir. Çalışanlar güçlü aile motivasyonu yaşadığında, bu onların işi keyifli ve anlamlı bulmalarını sağlar. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir enerji kaynağıdır (Menges vd., 2017: 698). Aile motivasyonu güçlü olduğunda çalışanlar iş konusunda heyecanlanır ve stres yaşamaları daha az olasıdır, bu da onların daha sıkı, daha uzun ve daha akıllı çalışmalarına sağlayarak performansını artırabilir ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Grant, 2008a). Bu anlamda Vroom (1964)'ın beklenti teorisi perspektifinden hareketle, daha önce Hipotez 9'da ve Hipotez 10'da detaylı açıklandığı üzere; Beklenti teorisine göre bireyler olumlu bir performans değerlendirme ile sonuçlanacağına inandıklarını takdirde yüksek düzeyde gayret göstereceklerdir (Robbins ve Judge, 2017: 226-228). Teorinin özü, bireyin davranışının kendisine ödül ya da arzu ettiği bir çıktı olarak döneceğine inanması durumunda motive olacağı düşüncesine dayanmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 203-204).

Çalışma koşullarının, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini ve aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyeceği yönündeki bu bütüncül ilişkisine yabancı literatürde “action identification theory” olarak bilinen eylem tanımlama teorisi perspektifinden bakıldığında ise; eylem tanımlama teorisine göre (Vallacher ve Wegner, 1987, 1989) insanların yaptıkları şeyin daha büyük anlamlarına, etkilerine ve sonuçlarına karşı her zaman duyarlı olacakları ima etmektedir. Bu anlamda kişinin/çalışanın ailesini destekleme motivasyonu, çalışanların işlerinden zevk alıp almamalarına bakılmaksızın çaba için önemli bir neden sunduğundan, aile motivasyonu bir görevi ilgisizlikten zahmete değer hale getirebilir (Menges vd, 2017: 699).

Yukarıda açıklandığı üzere özetle, aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini kendileri için en önemli olan ailelerini desteklemesi ve ailelerine fayda sağlaması değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklar. Bunun sonucunda çalışanların

iş performansları artacak, işten ayrılma niyeti azalacaktır. Bu nedenle, aile motivasyonu yüksek olan çalışanların yer aldığı çalışma ortamlarında, çalışanların daha yüksek performans göstereceği ve daha düşük işten ayrılma niyetinin olacağı beklenmektedir. Çalışanın ailesini destekleme, ailesine fayda ve katkı sağlama motivasyonu, çalışanların işlerinden zevk alıp almamalarına bakılmaksızın çaba için önemli bir neden olduğundan, aile motivasyonu bir görevi ilgisizlikten zahmete değer hale getirebilmektedir. Kötü koşulların çalışanı hırslandırıp gelecekte iyi çalışma koşulları yaratma düşüncesini besleyebileceği söylenebilir. Diğer taraftan çalışanlar kötü koşullarda mücadele etmenin çalışanın ailesinin geleceği için gerekli olduğuna ve gelecekte çok daha iyi koşulların yakalanabileceği beklentisinin hakim olmasına işaret de olabilir.

Bir motivasyon kaynağı olan aileye fayda sağlama ve ailenin geleceğini düşünme fikri, kötü çalışma koşullarının yüksek enerjiye sahip olan kişileri daha fazla motive edebileceğine yönelik hipotez 9 ve hipotez 10'da açıklamalar yapılmıştır. Kötü çalışma koşullarında, ailesini geçindirmeyi önemseyen ve ailesine katkıda bulunmak isteyen çalışanların kendini enerjik, zihinsel olarak yenilenmiş ve istekli hissederek görevlerini tam zamanında tamamlayacağı, iş hedeflerine ulaşacağı, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşacağı söylenebilir. Benzer şekilde, kötü çalışma koşullarında, ailesini geçindirmeyi önemseyen, ailesine yardımcı olmak isteyen çalışanların kendini enerjik, zihinsel olarak yenilenmiş ve istekli hissederek işten ayrılma konusunda isteksiz olmasını, mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmemesini sağlayacağı söylenebilir. Bu nedenle, aile motivasyonunun kötü çalışma koşullarında bile iş performansını artırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için telafi edici rolü üstleneceğini düşünülmektedir. Bu bağlamda kötü çalışma koşullarında, enerjinin iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin yüksek olacağı, böyle bir etkinin ise aile motivasyonu iş performansı arasında enerji üzerinden ortaya çıkan koşullu dolaylı etkinin gücünü artıracığı söylenebilir. Ayrıca kötü çalışma koşullarında, enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisinin yüksek olacağı, böyle bir etkinin ise aile motivasyonu işten ayrılma niyeti arasında enerji üzerinden ortaya çıkan koşullu dolaylı etkinin gücünü artıracığı söylenebilir. Bütün bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 11: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

Hipotez 12: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

2.3.11. İçsel Motivasyon, Enerji, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Çalışma Koşullarının Koşullu Dolaylı Etki Rolü

Daha önce açıklandığı üzere enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunduğunu öngören hipotezi (Hipotez 9) ve enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunduğunu öngören hipotezi (Hipotez 10) geliştirmeye yönelik yapılan açıklamalara ek olarak; ortaya çıkabilecek böyle bir etki aynı zamanda içsel motivasyonu ile iş performansı ve içsel motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında, enerji üzerinden tanımlanan dolaylı ilişkinin yönü ve büyüklüğü üzerinde de benzer bir etkiye sahip olacaktır.

Çalışma koşullarının, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini ve çalışma koşullarının, içsel motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyeceği yönündeki bu bütüncül ilişkiye teorik çerçeveden bakıldığında; bu koşullu dolaylı etki öz belirleme teorisinin bakış açısından irdelenmiştir.

Öz belirleme teorisine göre içsel motivasyon yüksek olduğunda, çalışanların kendilerini çalışmaya “zorlamak” için özdenetim uygulamalarına gerek kalmaz; doğal olarak işe yönelirler (Grant, 2008a). İş caydırıcı olmaktan çok zevkli olduğu için, çalışanların işe dikkatlerini yoğunlaştırmaları, önemli ölçüde çaba harcamaları ve engeller karşısında ısrar etmeleri daha olasıdır (Mitchell ve Daniels, 2003). İçsel motivasyonun yokluğunda, performansın niteliği ve miktarı zarar görme eğilimindedir. Çok sayıda çalışma (örneğin, Grant, 2008a; Piccolo ve Colquitt, 2006; Rich vd., 2010),

dışsal hedeflere göre içsel hedeflere yapılan vurgunun daha fazla sağlık, refah ve olumlu performansla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Vansteenkiste vd., 2004). Öz belirleme teorisine göre çalışma ortamından temel psikolojik ihtiyaçları destekleyen ve özerk motivasyonu kolaylaştıran faktörler işle ilgili olumlu sonuçlara katkı sağlayacaktır (Deci ve Ryan, 2014: 26). Öz belirleme teorisi, bireysel performans için bireylerin bu temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılanmasının gerekli olduğunu öne sürer. Bu ihtiyaçların karşılanmasının çalışanların iyi oluş halini olumlu etkileyeceği, aksine ihtiyaçların karşılanmamasının çalışanların iyi oluş halini olumsuz etkileyeceği varsayılmaktadır (Deci ve Ryan, 2000b). Bu ihtiyaçların karşılandığı çalışma ortamlarında enerji iş performansı ilişkisinin daha güçlü olması beklenen bir durumdur (Gagne ve Deci, 2005: 337). Aksine, üç temel psikolojik ihtiyacın tatminini teşvik etmeyen çalışma koşullarının çalışanların içsel motivasyonunu azaltacağını ve dışsal motivasyonun içselleştirilmesini teşvik etmeyeceğini ve bunun da özellikle yaratıcılık, bilişsel esneklik ve kavramsal anlayış gerektiren görevlerde etkili performans; iş tatminsizliği, işle ilgili olumsuz tutumlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları, psikolojik uyum ve esenlik konusunda olumsuz psikolojik duruma ve işten ayrılma niyetine sebep olacağını söylemek mümkündür.

Öz belirleme teorisine göre çalışanların özerkliğini, yetkinliğini ve ilgili olma duygularını destekleyen sosyal bağlamların, işte daha öz-belirlenmiş bir motivasyonun benimsenmesini sağladığı ve bu motivasyonun daha sonra çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalmasını sağladığı tespit edilmiştir (Otis ve Pelletier, 2005; Richer vd., 2002). İşten ayrılma niyetine etki eden birçok faktör olmasına rağmen, işten ayrılma niyetine ilişkin çalışmalarda; Örneğin, Gagné (2003) özerklik desteğinin gönüllü ortamında daha güçlü katılım ve daha az işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Schultz vd. (2015), işyerindeki olumsuz koşullarla başa çıkma konusunda, farkındalığı daha yüksek olan çalışanların destekleyici olmayan yönetim ortamlarında bile hayal kırıklığına uğrama olasılıklarının daha düşük ve bunun da daha fazla çalışan uyumunu beraberinde getirdiği (yani daha az tükenmişlik, daha az işten ayrılma niyetine) tespit etmiştir.

Bu çalışmada *öz belirleme teorisinin hangi koşullar içerisinde daha etkili çalışabileceğine dair varsayımlar geliştirilmiştir. Bu bağlamda öz belirleme teorisine göre belirlenen içsel motivasyon → enerji → işten ayrılma ilişki ve içsel motivasyon*

→enerji → perormans ilişkisinin kötü çalışma koşullarında daha kuvvetli olacağı varsayılmaktadır. Böylelikle öz belirleme teorisinin sınırlandırıcı koşulları (boundary conditions) belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, kötü çalışma koşullarında içsel motivasyonun tamamlayıcı olarak devreye girmesiyle insanların yaptıkları işin daha büyük anlamlarına, etkilerine ve sonuçlarına karşı her zaman duyarlı hale getireceği ve durumun iş performanslarının artmasını ve işten ayrılma niyetlerinin azaltmasını sağlayacağı söylenebilir.

Bu çerçevede çalışanlar kötü çalışma koşullarında eğer yüksek eneryiye sahipseler daha fazla performans gösterebilirler ve işlerinden ayrılma nyetleri de daha az olur. Çünkü kendilerinin zor koşullar altında başarılı olduklarını göstermek isterler. Bu nedenle, içsel motivasyonunun kötü çalışma koşullarında iş performansını artırmak için ve işten ayrılma niyetini azaltmak için düzenleyici rolü üstleneceği düşünülmektedir. Bunun sonucunda çalışanların iş performansları artacak, işten ayrılma niyeti azalacaktır. Bu nedenle, içsel motivasyonu yüksek olan çalışanların yer aldığı çalışma ortamlarında, çalışanların daha yüksek performans göstereceği ve daha düşük işten ayrılma niyetinin olacağı beklenmektedir.

İçsel motivasyon açısından iş caydırıcı olmaktan çok zevkli olduğu için, çalışanların işe dikkatlerini yoğunlaştırmaları, önemli ölçüde çaba harcamaları, engeller karşısında ısrar etmeleri ve kötü çalışma koşullarında mücadele etmeleri daha olasıdır. Diğer taraftan, kötü koşulların çalışanı hırslandırıp gelecekte iyi koşulları yaratma düşüncesini besleyebileceği söylenebilir. Diğer taraftan çalışanlar kötü koşullarda mücadele etmenin çalışanın geleceği için gerekli olduğuna ve gelecekte çok daha iyi koşulların yakalanabileceği beklentisinin hakim olmasına işaret de olabilir. Diğer bir açıdan, bir işyerindeki çalışma koşullarının idealden uzak olması durumunda; içsel motivasyonu daha yüksek olan bir çalışanın, çalışanın enerjisi üzerinden iş performansının daha yüksek olacağı ve işten ayrılma niyetinin daha düşük olacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu durumu bir örnekle açıklayalım. Kötü çalışma koşullarında, işini keyif alarak yapan, işini cazip bulan, işini ilgi çekici bulan çalışanların kendini enerjik, zihinsel olarak yenilenmiş ve istekli hissederek görevlerini tam zamanında tamamlayacağı, iş hedeflerine ulaşacağı, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşacağı söylenebilir. Benzer şekilde, kötü çalışma koşullarında, işini keyif alarak yapan, işini cazip bulan, işini ilgi çekici bulan çalışanların işten ayrılma konusunda

isteksiz olmasını, mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmeyeceği söylenebilir. Bu nedenle, içsel motivasyonunun kötü çalışma koşullarında bile iş performansını artırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için düzenleyici rolü üstleneceğini düşünülmektedir. Ayrıca kötü çalışma koşullarında, enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisinin yüksek olacağı, böyle bir etkinin ise içsel motivasyon işten ayrılma niyeti arasında enerji üzerinden ortaya çıkan koşullu dolaylı etkinin gücünü artıracığı söylenebilir. Bütün bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 13: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

Hipotez 14: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın amacı ve hedefleri, araştırmanın yöntemi, araştırmanın örnekleme, araştırmanın modeli, araştırmanın değişkenleri ve ölçümlemesi ve son olarak araştırmanın hipotezleri üzerinde durulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hedefleri

Bu çalışmanın amacı aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışan enerjisinin aracı etkisini ve çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini incelemektir. Bu bağlamda çalışmayı temelde dokuz araştırma sorusu yönlendirmektedir. Literatürde tanımlanan boşluklardan yola çıkarak bu çalışmada yanıt aranan sorular aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- 1) Aile motivasyonu ve içsel motivasyon çalışanların enerjisini nasıl ve ne yönde etkilemektedir?
- 2) Çalışanlarının enerjisi, iş performansını nasıl ve ne yönde etkilemektedir?
- 3) Çalışanların enerjisi, işten ayrılma niyetini nasıl ve ne yönde etkilemektedir?
- 4) Çalışanların enerjisi, aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinde nasıl ve ne yönde aracılık rolü üstlenmektedir.
- 5) Çalışma koşulları, enerji ile iş performansı arasındaki ilişki üzerinde hangi düzeyde bir düzenleyici etki sergilemektedir?
- 6) Çalışma koşulları, enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde hangi düzeyde bir düzenleyici etki sergilemektedir?
- 7) Aile motivasyonu ve içsel motivasyon çalışan enerjisi aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi var mıdır?
- 8) Aile motivasyonu ve içsel motivasyon çalışan enerjisi aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi var mıdır?

9) Bu ilişkilerin sağlık sektöründeki çalışanlarda ve sporcularda farklı olup olmadığı araştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu kapsamda önce araştırmada yer alan ölçeklere ait faktör analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve değişkenler hakkında ön bilgi elde edebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizleri ile koşullu dolaylı etki sonuçları ortaya konulmuştur.

Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek üzere açıklayıcı faktör analizi (EFA), doğrulayıcı faktör analizi (CFA), ve güvenilirliklerini ortaya koymak üzere Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacı ve varsayımları doğrultusunda geliştirilen kavramsal model (*Şekil 1*) koşullu dolaylı etki analiz tekniği (Hayes, 2018) kullanılarak test edilmiştir. Çalışmada önce doğrudan hipotezler test edilmiş, ardından aracı ilişkiler, devamında düzenleyici ilişkiler ve son olarak da koşullu dolaylı etki hipotezler test edilmiştir.

Çalışmada düzenleyici ilişkilerin analizinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Çalışmada ayrıca SPSS 21 paket programı yardımıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Modellerde enerjinin iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji değişkenidir. Bağımlı değişkenler ise iş performansı ve işten ayrılma niyeti değişkenleridir. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, işteki pozisyonu yer almaktadır. İkinci adımda bağımsız değişken; enerji ve düzenleyici değişken; çalışma koşulları modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele etkileşim (enerji x çalışma koşulları) eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Aynı zamanda düzenleyici değişkenlerin basit eğim (simple slope) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Aracı ilişkinin test edilmesi için önerilen yöntemler olan Sobel (1982) testi ve “bootstrapping” yöntemlerinin Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen yöntemden temel farkının varsayılan endirekt etkinin anlamlılığını doğrudan değerlendirme olanağı vermesi olduğu bilinmektedir. Literatürde Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986)'nin geleneksel yönteminden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar

verdiğini öne süren çalışmalar mevcuttur (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd, 2010 ve Gürbüz, 2018). Bootstrapping yönteminin ise Sobel (1982) testinin dezavantajlarını olarak bilinen örneklem büyüklüğüne duyarlılık ve normal dağılım gibi varsayımlardan etkilenmemesidir (Preacher vd., 2004).

Bu çalışmada ayrıca aracı hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde bütün değişkenleri aynı anda test etmede ve karmaşık modelleri test etmede etkili bir istatistiksel yöntem olduğu bilinmektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılmıştır. Analizlerin sonucunda ortaya çıkan değerlerden birkaçının uyum istatistiğinin belli değerler arasında bulunması gerekir. Bu değerler χ^2/df (relative chi square index), GFI(goodness of fit index), AGFI(adjusted goodness of fit index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ve RMR(root mean square residual)'dir. Çalışmada ayrıca öngörülen aracı ilişkinin test edilmesi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS makrosu da kullanılmıştır.

Çalışmada koşullu dolaylı etkileri tespit edebilmek amacıyla Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılmıştır. Koşullu dolaylı etki analiz yöntemini kullanan öncül çalışmalar (Menges vd., 2017; Cole vd., 2008; Alfes vd., 2013) referans alınarak, önce söz konusu endirekt etkinin varlığını ortaya koymak amacı ile aracılık ilişkisi incelenmiş, daha sonra ise bu dolaylı etkinin düzenleyici değişkene bağlı olarak değişip değişmediğini test etmek için koşullu dolaylı etki analiz yapılmıştır. Yapılan analizlerde veriler standardize edilerek kullanılmıştır (Aiken ve West, 1991; Alfes vd., 2013).

Araştırmacılar “*mediated moderation*”, “*moderated mediation*”, “*conditional indirect effects*”, “*durumsal dolaylı etki*”, “*koşullu dolaylı etki*”, “*durumsal süreç*”, “*conditional process modeling*” ya da “*conditional process analysis*” olarak kullansalar da bu çalışmada aracı ve düzenleyici etkilerin birlikte ele alındığı bu tür modeller için koşullu dolaylı etki teriminin kullanılması tercih edilmiştir. Koşullu dolaylı etki analizi, bir kişinin araştırma amacı, bir değişkenin etkisini bir başkası üzerindeki etkisini ilettiği mekanizmanın veya mekanizmaların koşullu doğasını tanımlamak ve bu tür olası etkilerle ilgili hipotezleri test etmek olduğunda kullanılır.

Bu analizde kullanılan kavramlar üzerinden açıklamaya çalışırsak; aracılık analizi³, bir öncül değişkeni X'in, bir veya daha fazla aracı veya aracı değişken aracılığıyla (M) bir sonraki değişken Y üzerindeki etkisini ilettiği doğrudan ve dolaylı yolları ölçmek ve incelemek için kullanılır. Düzenleyici analizi⁴, X öncül değişkeninin sonuçtaki Y üzerindeki etkisinin üçüncü bir değişkene veya değişkenler kümesine (W) nasıl bağlı olduğunu, bu üçüncü değişken ya da değişkenler tarafından nasıl yönlendirildiğini incelemek için kullanılır. Koşullu dolaylı etki analiz işte bu düzenleyici ve aracı ilişkinin her ikisinin birleşimidir ve bir nedensel sistemde X'in Y üzerindeki dolaylı ve /veya doğrudan etkilerinin (aracı bileşeni) koşullu doğasının (düzenleyici bileşeni) tahminine ve yorumlanmasına odaklanır. Modeli bütüncül olarak ele alır. Koşullu dolaylı etki etkisi X değişkeninin M değişkeni üzerinden Y değişkenine olan dolaylı etkisinin bir W değişkenine bağlı olması durumunda gerçekleşir (Preacher vd., 2007; Hayes, 2018).

Farklı isimle bilinmekle birlikte, bu analitik yöntemin giderek daha yaygın bir şekilde benimsendiği ve birçok disiplinin ampirik literatüründe Koşullu dolaylı etki modelleme örneklerini bulmak zor değildir (Hayes, 2013: 10). Koşullu dolaylı etkililik etkilerinin test edilmesi basit aracılık ve düzenleyicilik etkilerinin bileşimidir.

Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık ve düzenleyicilik etki analizlerinin anlamlılık düzeyleri analiz sonucu elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak değerlendirilir. Bu değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; Gürbüz, 2019). Çalışmada Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılarak; sağlık çalışanlarında ve sporcularda ayrı ayrı hipotezler test edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışmanın temel örneklemi Trabzon ve Gümüşhane illerinde kamuda ve özel sektördeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcılar, 2019 yılı Kasım-Aralık döneminde görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Bu kapsamda iki farklı örneklem söz konusudur. Araştırmanın hipotezleri temel olarak sağlık çalışanlarında test edilmiştir.

³ Bu ilişki “mediatör” olarak da bilinmekle birlikte, bu çalışmada “aracı ilişki” olarak kullanılması tercih edilmiştir.

⁴ Bu ilişki literatürde “biçimleyici”, “düzenleyici” , “moderatör” kavramları ile ifade edilmektedir. Bu çalışmada daha yaygın kullanılan “düzenleyici” kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin genellenilebilirliğini görmek amacı ile sporcular üzerinde de hipotezler test edilmiştir.

Bu çalışmada araştırma hipotezlerini test etmek için iki örneklem seçilmiştir. Bu örneklemeler sağlık çalışanları ve sporculardır. Bu iki örneklemin seçilmesinin sebebi aşağıdaki gibi açıklanabilir. Sağlık insan hayatı için oldukça önemlidir. Kùltürler arası değér araştırmalarında (Schwartz vd., 2012) 58 rehber prensip içerisinde ilk öncelik olarak sağlık gelmektedir (Menges vd., 2017: 697). Çalışma koşulları diğér sektörler ile kıyaslandığında sağlık sektörünün en stresli mesleklerden biri olduğu söylenebilir. Hasta bakımı, hasta yakınlarının özel ilgi talepleri, bakılacak hasta sayısının çokluğu, sosyal desteğin azlığı, zamanlarının önemli bir bölümünü hastane ortamında geçirmek zorunda olmak şeklinde ifade edilebilecek iş yükünün fazlalığı sağlık çalışanlarının işteki performanslarını doğrudan etkilediğinden sağlık çalışanlarının motivasyonun ve enerjisinin yüksek olması önem arz etmektedir. Sağlık çalışanları bu işyükü ve işlerinin özellikli olması nedeniyle enerjiye ihtiyaç duyarlar. Sağlık çoğı insan için hayati öneme sahip olduğundan hasta bakım kalitesinin iyileştirilmesi zorunluluğı ya da beklentisi sağlık çalışanlarının motivasyonunun ve performansının yüksek tutulmasına büyük ihtiyaç duyulmasını beraberinde getirmektedir. Diğér taraftan, bu işte çalışan kişiler kendi işleri ile yüksek anlam bulabileceğı varsayılmıştır. Bu durumun motivasyonu, enerjiyi ve performansı artırması beklenmektedir.

İkinci örneklem ise motivasyonun en temel belirleyici faktör olduğu düşünülerek spor alanından seçilmiştir. Sporda süreklilik ve başarı grafiğinde motivasyon önemlidir. Motivasyonun sporcu başarısında en önemli unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun ya da hangi düzeyde form grafiğı gösterirse göstere, sporcu motivasyon nedeniyle müsabaka günü bu yeteneğini ya da formunu performansına yansıtamayabilir. Sporcuların farklı psikolojik yapılar da oldukları göz önüne alındığında motive olup olmamaları ya da nasıl motive olacakları değışiklik arz edebilir. Bu durum motivasyonun sporcularda sağlanmasının gerek bireysel spor dallarında gerekse takım sporlarında bilinmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmasını sağlamaktadır. Benzer şekilde, sakatlanan sporcularda da kendini motive etmek ya da motive olmak sporcunun iyileşmesi üzerinde büyük etki yapabilir, eğer kişi kendini motive ediyorsa iyileşeceğine inanıyorsa yüksek enerji ile performansının artması beklenebilir. Bu

gerekçelerden dolayı bu çalışmada sağlık çalışanları ve sporcular seçilmiştir. *Bu gerekçelerden dolayı bu çalışmada sağlık çalışanları ve sporcular seçilmiştir.*

Çalışma 1: Sağlık çalışanları (kamu ve özel hastanelerde çalışan hekim, hemşire ve ebe, sağlık memuru). Araştırmanın yapıldığı dönemde hastanede görev yapan sağlık personeli araştırma kapsamına alınmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yöntemine göre, çalışma kapsamındaki her hastaneden seçilen çalışanlara direkt olarak ulaşılmış, yüz yüze görüşülerek literatürde yer alan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan anket formları doldurulmuştur. Çalışma kapsamında sağlık çalışanlarına toplam 283 anket formu dağıtılmış olup 261 tane anket geri gelmiştir. (geri dönüşüm oranı %92). Dolayısıyla toplam 261 sağlık çalışanı örnekleme dâhil edilmiştir.

Çalışma 2: Sporcular (Kamu ve özel sektör amatör lisanslı sporcular). Araştırmanın yapıldığı dönemde illerin spor müdürlüklerine bağlı spor kompleksleri, amatör spor kulüpleri, üniversitelerin BESYO bölümlerindeki amatör sporcular araştırma kapsamına alınmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yöntemine göre, çalışma kapsamındaki her birimden seçilen çalışanlara direkt olarak ulaşılmış, yüz yüze görüşülerek literatürde yer alan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan anket formları doldurulmuştur. Çalışma kapsamında sporculara toplam 285 anket formu dağıtılmış olup 255 tane anket geri gelmiştir. (geri dönüşüm oranı %89). Dolayısıyla toplam 255 sporcu örnekleme dâhil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan örneklemin yeterliliği araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemi bağlamında değerlendirilmiştir. Örnek büyüklüğünün ne olması gerektiği konusunda farklı görüşler olmakla birlikte (Akgül ve Çevik, 2005: 419), araştırmanın örnek büyüklüğünün en az 50, eğer mümkünse 100'den büyük olması gerektiği ve örnek büyüklüğünün analiz edilecek değişken sayısının en az 5 katı olması gerektiği görüşü mevcuttur. Benzer şekilde, çalışmadaki örneklem büyüklüğünün çalışmada kullanılan analiz yöntemine bağlı olarak değişeceğini savunan görüşlerin olduğu bilinmektedir (Albayrak, 2006: 112). Bu açıklamalar ışığında, araştırmada kullanılan örneklemin araştırmada kullanılan regresyon analiz yönteminin sağlıklı uygulanmasını sağlayacak büyüklükte bir örneklem (*sağlık için n=261 ve spor için n=255*) olmasına çalışılmıştır.

Örnekleme dâhil edilen çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımı sağlık çalışanları için Tablo 1'de ve sporcular için Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri

	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	141	54,1
	Kadın	120	45,9
Yaş	18-24	52	19,9
	25-31	122	46,7
	32-38	43	16,5
	39-45	43	16,5
	46 ve üstü	1	0,4
Öğrenim Durumu	Lise	95	36,4
	Yüksekokul	64	24,5
	Fakülte	88	33,7
	Yüksek Lisans	13	5,0
	Doktora	1	0,4
Görev	Hekim	46	17,6
	Hemşire-ebe	41	15,7
	Diğer sağlık çalışanı	174	66,7
Toplam		261	100

Tablo 1 sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine yönelik frekans dağılımını göstermektedir. Buna göre, 261 geçerli anketin %54,1’lik kısmı kadın %45,9’luk kısmı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların en yoğun yaş aralığının (%46,7) 25-31 yaş aralığıdır. Ankete katılanların %36,4’lük oranla lise düzeyinde ve %33,7’lik oranla fakülte düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Katılımcıların en yoğun olduğu görev (%66,7) diğer sağlık çalışanıdır. Katılımcıların çalışma sürelerinin ise dengeli dağıldığı görülmektedir.

Tablo 2. Sporcuların sosyo-demografik özellikleri

	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	132	51,8
	Kadın	123	48,2
Yaş	18-24	72	28,2
	25-31	119	46,7
	32-38	33	12,9
	39-45	31	12,2
	46 ve üstü	0	0
Öğrenim Durumu	Lise	76	29,8
	Yüksekokul	88	34,5
	Fakülte	79	31,0
	Yüksek Lisans	11	4,3
	Doktora	1	0,4
Spor dalı	Futbol	45	17,6
	Basketbol	41	12,1
	Voleybol	151	59,2
	Hentbol	6	2,4
	Jimnastik	12	4,7
	Diğer	0	0
Toplam		255	100

Tablo 2’den görüleceği üzere; 255 geçerli anketin %51,8’lik kısmı kadın %48,2’lik kısmı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yoğun olarak 25-31 yaş aralığında olduğu sonuçlardan anlaşılmaktadır. Ankete katılanların %29,8’lik oranla lise, %34,5’lik oranla yüksekokul ve %31,0’lik oranla fakülte düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Katılımcıların en yoğun görev aldığı spor dalının ise (%59,2) voleyboldur. Katılımcıların çalışma sürelerinin ise dengeli dağıldığı görülmektedir.

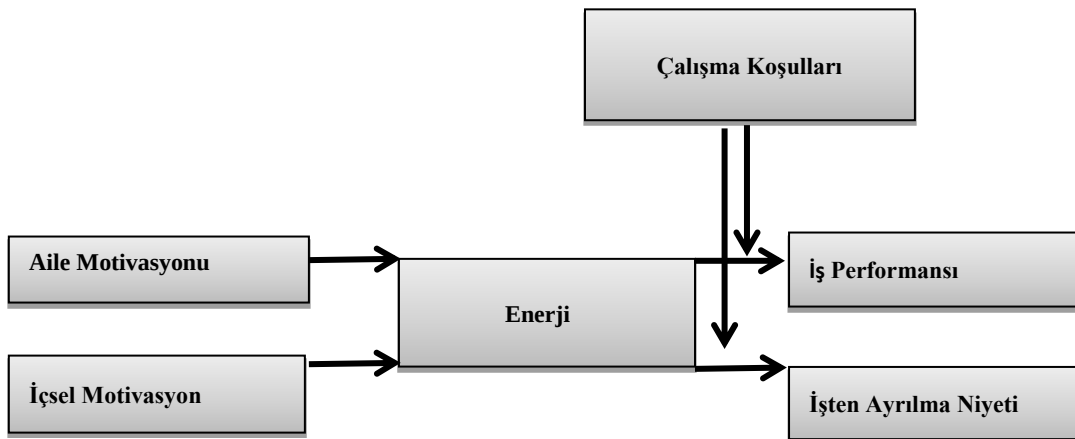
3.4. Araştırmanın Modeli

Çalışmada kullanılan araştırma modeli (*Şekil 1*), aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun çalışanların enerjisini etkileyip etkilemeyeceğini, aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde enerjinin aracı rolünün olup olmadığını ve ayrıca çalışma koşullarının enerji ile iş performansı ve işten ayrılma ilişkisinde düzenleyici etkisini test etmek üzere tasarlanmıştır. Dahası, çalışmada

kullanılan araştırma modeli (Şekil 1), aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide enerjinin dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini açıklayan “koşullu dolaylı etki model” tasarlanmıştır.

Çalışmada söz konusu araştırma sorularını test etmek amacıyla, söz konusu değişkenlerin nasıl bir etkisi olduğunu ayrı ayrı yorumlayabilmek amacı ile çalışmada beş farklı araştırma modelinin testine yer verilmiştir. Bu modellerin testi için sağlık çalışanlarından ve sporculardan elde edilen iki farklı veri seti kullanılmaktadır. 1. Model ilk araştırma sorusu çerçevesinde aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile çalışan enerjisi arasında doğrudan ilişki kuran hipotezler, öz belirleme teorisi ve eylem tanımlama teorisi temel alınarak geliştirilmiştir. 2. Model enerji ile iş performansı (işten ayrılma niyeti) arasındaki doğrudan ilişki öz belirleme teorisine dayanmaktadır. 3. Model aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde enerjinin aracı etkisine ilişkin aracı model oluşturulmuştur. 4. Model çalışma koşullarının enerji ile iş performansı (işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi dayanarak test edilmiştir. Çalışmada son olarak 5. Model olarak, aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki dolaylı ilişkide enerjinin çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini açıklayan bu iki kavramsal çerçeveyi bütünleştiren bir koşullu dolaylı etki araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma modeli aşağıda (Şekil 1) sunulmaktadır.

Şekil 1. Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon ile İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Enerjinin Aracı ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkilerini Açıklayan Koşullu Dolaylı Etki Model



3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırma modelinde (*Şekil 1*) görüleceği üzere çalışmanın bağımsız değişkenleri; aile motivasyonu ve içsel motivasyon, bağımlı değişkenleri; iş performansı ve işten ayrılma niyeti, aracı değişkeni; enerji ve düzenleyici değişkeni ise çalışma koşullarıdır.

Kontrol değişkenleri: Araştırma modelinin geliştirilmesinde kontrol değişkenlerinin belirlenmesi hususu oldukça önemli bir yere sahiptir (Bono ve McNamara, 2011: 657–660). Bu çalışmada bağımlı değişken üzerine etkisi olabileceği düşünülen aşağıdaki kontrol değişkenler incelenmiştir. Çalışmanın kontrol değişkenleri ise cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, işteki pozisyonu ve çalışılan spor dalı değişkenleridir.

Cinsiyet: Kadınlar, erkeklere göre daha kolay işten ayrılmak isteyebilirler. Dolayısı ile cinsiyet farklılıkları işten ayrılmaya etki eder. Kadınlar erkeklere göre, evle ilgili sorumluluklarından dolayı daha çabuk iş performansları düşebilir. Erkekler ise toplumsal sorumluluklarının gereği olarak işlerine daha fazla önem verebilirler. Bu nedenlerden erkeklerin iş performansı daha yüksek olabilir.

Yaş: Yaşı ilerlemiş çalışanların sahip oldukları tecrübe nedeniyle mevcut işlerini değiştirme eğilimi daha azdır ve daha az işten ayrılma niyeti gösterebilirler. Ancak yaşı ilerlemiş çalışanların daha düşük enerji nedeniyle iş performansı daha düşük olabilir. Gençler ise daha fazla işten ayrılma eğilimi gösterebilirler, çünkü daha aktif bir yapıya sahiptirler ve çalışma koşullarından daha kolay etkilenirler ve alternatif iş imkânlarını değerlendirmek isteyebilirler. Ayrıca, gençlerin enerjisi daha yüksek olduğundan iş performansları daha yüksek olabilir.

Öğrenim durumu: Eğitim düzeyi yüksek olanların iş performansı daha fazla olabilir. Olaylara ve işe karşı daha mantıklı tutumlar geliştirebilirler. Eğitimsiz kişilerde işe yabancılaşma daha fazladır. Çünkü işin anlamı konusunda çok fazla gayret göstermezler, iş performansları daha düşük ve işten ayrılma niyetleri daha düşük olabilir. Eğitim düzeyi yüksek olanlar daha kolay işten ayrılma niyetine girebilirler. Çünkü bilgi birikimleri ile daha iyi iş bulabileceklerini düşünebilirler.

İşteki pozisyonu: sağlık çalışanları açısından hekimin, hemşirenin, ebenin ve diğer sağlık çalışanlarının iş hayatından beklentileri farklı olacağından aile motivasyonları, iş performansları, işten ayrılma niyetleri farklılık arz edebilir.

Çalışılan spor dalı: Sporcular için kullanılan bu kontrol değişkeni futbol, basketbol, hentbol, yüzme, voleybol, jimnastik gibi farklı spor dallarını içermektedir. Bu farklı spor dallarıyla ilgilenen çalışanların işindeki tatminleri, motivasyonları, enerjileri, beklentileri farklılık arz edeceğinden iş performansları ve işten ayrılma niyetleri de farklı olabilir.

Bağımsız Değişkenler: Bu çalışmanın aile ve içsel motivasyon olmak üzere iki bağımsız değişkeni bulunmaktadır. Çalışanların işlerini ailelerine fayda sağlama olarak algıladıkları ölçüde ailelerin iş performansı için önemli olduğu düşüncesinden hareketle aile motivasyonunun (Menges vd., 2017) bu çalışmanın önemli bir odak noktasını oluşturmaktadır.

Bağımlı Değişkenler: Bu çalışmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti olmak üzere iki bağımlı değişkeni bulunmaktadır.

Aracı Değişken: “Mediation” olarak bilinen aracı değişkeni bir örnekle açıklayalım. Amacı X'in Y üzerindeki etkisini nasıl uyguladığını tespit etmek veya test etmek olan bir araştırmacı, sıklıkla bir veya daha fazla araya giren değişken olan M'nin nedensel olarak X ve Y arasında bulunduğu bir modeli varsayalım. Genellikle aracılar olarak adlandırılan bu araya giren değişkenler (örneğimizde M) , X'in Y'yi etkilediği mekanizma olarak kavramsallaştırılır. Yani, X'teki varyasyon, bir veya daha fazla aracı M'de varyasyona neden olur ve bu da Y'de varyasyona neden olur. Doğrudan X'ten Y'ye ölçmek yerine ve X'in Y üzerindeki etkisini dolaylı yoldan M üzerinden ölçmek ya da test etmektir. Böyle bir modelde M aracı değişken olarak tanımlanır. Daha popüler olarak mediation analizi olarak bilinen bu tür analizler, neredeyse tüm disiplinlerde son derece yaygın olarak kullanılmaktadır (Hayes, 2013: 7-8). Bu çalışmanın aracı değişkeni enerji değişkenidir.

Düzenleyici Değişken: Literatürde “moderation”, “biçimleyici değişken”, “düzenleyici değişken”, “etkileşim (interaction) değişkeni” ve “moderatör değişken” olarak da ifade edilen düzenleyici değişken, amaç, iki değişken arasındaki bir ilişki için sınır koşullarını ortaya çıkarmak olduğunda kullanılır. Bu çalışmada düzenleyici değişken teriminin kullanılması tercih edilmiştir. Düzenleyici değişken, genel olarak, bağımlı bir değişken ve bağımsız bir değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü etkileyen niceliksel ya da niteliksel bir değişken olarak tanımlanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986:1174). İstatistiksel olarak, düzenleyici etki analizi tipik olarak bir Y modelinde

düzenleyici değişken (M) ve bağımsız değişken (X) arasındaki etkileşim için test edilerek gerçekleştirilir. Örneğin, X'in Y üzerindeki etkisinin M tarafından yönetildiğine dair kanıtlarla, araştırmacı tipik olarak daha sonra, X'in Y üzerindeki etkisini düzenleyici değişkenin çeşitli değerlerinde tahmin ederek ilişkinin veya etkinin olası doğasını ölçecek ve açıklayacaktır (Hayes, 2013: 8). Düzenleyici bir ilişkinin kabulü için bağımsız değişken ile düzenleyici değişken arasındaki etkileşimin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması gerektiği öne sürülmektedir, bu durumda bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki belirli ölçüde düzenleyici değişken tarafından açıklanabilmektedir (Baron ve Kenny, 1986:1174; Zeitner, 1998: 213; Okan, 2012: 39). Diğer bir ifadeyle, iki değişken olan X ve Y arasındaki bir ilişkinin, boyutu veya işareti üçüncü bir değişkene veya değişkenler kümesine (M) bağlı olduğunda yönetildiği ifade edilir (Hayes, 2013: 8). Bu çalışmada düzenleyici değişken olarak çalışma koşulları kullanılmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak standart veriyi temin etme ve buna bağlı olarak araştırmada üstün veri analizi sunma özelliklerinden dolayı anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan izin alınmış olup anket formu (*bakınız Ek 1*) toplam 28 sorudan oluşmaktadır. Ankette, çalışanların sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, işyerindeki pozisyonu gibi) ifade eden 5 sorudan sonra gelen, 3 soru içsel motivasyonu ölçmeye, sonraki 5 soru aile motivasyonunu ölçmeye, sonraki 4 soru çalışanın enerji düzeyini ölçmeye, devamında 3 soru çalışma koşullarını ölçmeye ve son bölümdeki 4 soru iş performansını ölçmeye ve son olarak 4 soru işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anket formunda kullanılan ölçek soruları (maddeleri) 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Her bir ölçek maddesinin bir ucunda, 1 kesinlikle katılmıyorum, diğer ucunda 5 kesinlikle katılıyorum ifadeleri yer almaktadır. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerini ortaya koymak üzere Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Her bir ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi (EFA), doğrulayıcı faktör analizi (CFA), güvenilirlik analizi ve çoklu doğrusal bağlantı istatistikleri sonuçları çalışmanın “verilerin analizi ve bulgular” bölümünde detaylı yer verilmiştir.

Menges vd. (2017)'nin çalışması aile ve içsel motivasyonların çalışanın genel iş performansını nasıl etkilediğiyle ilgili olduğundan, çalışanların işyerinde neden çaba harcadıklarını açıklayan bağlamsal düzeyde motivasyona odaklanılmıştır. Bu anlamda bir anket uygulamasının bağlamsal seviyeye daha uygun olduğu iddia edilmiştir (Menges vd., 2017: 703). Daha önce açıklandığı üzere "aile" tipik olarak ev içi bir grup insanı ifade etse de, teknik olarak çalışanların akrabası olduğunu düşündüğü kişileri içermektedir. Menges vd. (2017)'in çalışmasını takiben bu çalışmada, Türk aile yapısına da uygun olan çalışanların eşlerini, çocuklarını, ebeveynlerini ve geniş aile üyeleri dahil olmak üzere çeşitli farklı yararlanıcılarını desteklemek için çalıştıkları varsayılmaktadır. Menges vd. (2017)'in çalışmasını takiben bu çalışmada, bu nedenle, aile, iş-aile literatürünün çoğunda olduğu gibi, her bireyin kendine özgü koşullarına dayalı olarak algısal bir varlık olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada Menges vd. (2017)'in çalışmasına benzer şekilde veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Aile motivasyonunu ve içsel motivasyonu ölçekleri: Bu çalışmada aile motivasyonunu ve içsel motivasyonu ölçmek için Grant (2008a) ve Ryan ve Connell (1989) tarafından geliştirilen sorular Menges vd. (2017:703) çalışmalarından alınmış ve araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çeviri sırasında Brislin (1970)'in metodu uygulanmıştır. Menges vd. (2017)'in çalışmasında üç soru ile ölçülen içsel motivasyon ölçeği ve beş soru ile ölçülen aile motivasyonu ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla (.90 ve, .86) olarak bulunmuştur. Ölçeklerde yer alan sorular, 1'den (kesinlikle katılmıyorum), 5'e (kesinlikle katılıyorum) uzanan 5 likert ölçeği üzerinden yanıtlanmıştır. Çalışanlara giriş sorusu olarak, "Neden işinizi yapmak için motive oluyorsunuz?" Sorusu soruldu ve maddelerden önce "Bu işi yapıyorum çünkü".....başlayan ifadeler yer almaktadır. İçsel motivasyonu ölçmek için " Bu işi yapıyorum çünkü bu işi yapmaktan keyif alıyorum", "Bu işi yapıyorum çünkü bu işi cazip buluyorum" ve "Bu işi yapıyorum çünkü bu işi ilgi çekici buluyorum" olmak üzere üç soruyla ölçülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi, ayrıca ölçeğin güvenilirliğine de kanıt sağlamaktadır (Sağlık çalışanları için $\alpha=.86$, sporcular için $\alpha=.857$). Aile motivasyonunu ölçmek için "Ailemi geçindirmeyi önemsiyorum", "Aileme yardımcı olmak istiyorum", "Aileme katkıda bulunmak istiyorum", "Ailem için iyi bir şey yapmak benim için önemlidir" ve "Ailem benim işimden yarar sağlar" olmak üzere beş soruyla ölçülmüştür.

Bu ölçeğe ait güvenilirlik katsayıları sağlık çalışanları için ve sporcular için sırasıyla ($\alpha = ,929$ ve $\alpha = ,924$) yüksek bir güvenilirlikten bahsedilebileceğini göstermektedir.

Enerji ölçeği: Çalışanların enerjisini ölçmek için Van Katwyk vd. (2000) tarafından geliştirilen sorular Menges vd. (2017:703) çalışmalarından alınmış ve araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Menges vd. (2017)'in çalışmasında dört soru ile ölçülen enerji ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla ($\alpha = ,85$) olarak bulunmuştur. Ölçeklerde yer alan sorular, 1'den (kesinlikle katılmıyorum), 5'e (kesinlikle katılıyorum) uzanan 5 noktalı likert ölçeği üzerinden yanıtlanmıştır. Çalışanlara giriş sorusu olarak, "Çalıştığınız işyerinizde kendinizi nasıl hissediyorsunuz?" Sorusu soruldu ve maddelerden önce "Kendimi.....hissediyorum biten ifadeler yer almaktadır. Enerjiyi ölçmek için "Kendimi enerjik hissediyorum", "Kendimi zihinsel olarak yenilenmiş hissediyorum", "Kendimi istekli hissediyorum" ve "Kendimi tatmin olmuş hissediyorum" olmak üzere dört soruyla ölçülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi, ayrıca ölçeğin güvenilirliğine de kanıt sağlamaktadır (Sağlık çalışanları için $\alpha = ,895$, sporcular için $\alpha = ,881$).

Çalışma koşulları ölçeği: Çalışma koşullarını ölçmek üzere kullanılan sorular, Remondet ve Hansson'ın (1991:134) çalışmalarından alınarak, araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Remondet ve Hansson (1991'in çalışmasında üç soru ile ölçülen çalışma koşulları ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ($\alpha = ,87$) olarak bulunmuştur. Çalışanların çalışma koşullarını⁵ ölçmek için "İş ortamım rahatsız edicidir", "İşimi tamamlamam için yeterli alanım yok" ve "Tehlikeli bir ortamda çalışıyorum." olmak üzere üç sorulmuş olup çalışanların bu sorulara katılma düzeyi sorulmuştur. Ölçeklerde yer alan sorular, 1'den (kesinlikle katılmıyorum), 5'e (kesinlikle katılıyorum) uzanan 5 noktalı likert ölçeği üzerinden yanıtlanmıştır. Sağlık çalışanları ve sporcular için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı sırasıyla ($\alpha = ,782$ ve $\alpha = ,780$) ölçeğin içsel tutarlılığına kanıt sağlamaktadır.

İş performansı ölçeği: İş performansını ölçmek üzere kullanılan sorular Kirkman ve Rosen (1999) tarafından takım performansını ölçmek amacıyla 8 madde olarak geliştirilen ($\alpha = ,94$) ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından iş performansını ölçmek için ölçeğin 4 maddelik kısa versiyonu uyarlanmıştır ($\alpha = ,83$) olup araştırmacı tarafından

⁵ Çalışma koşulları ölçeğinde yer alan sorulara dikkat edildiğinde çalışma ortamıyla alakalı olumsuz ifadeleri içerdiği görülebilir. Bu yüzden çalışma koşulları "kötü çalışma koşullarını" göstermektedir.

Türkçe'ye uyarlanmıştır. Literatürde ölçeğin kısa versiyonunu kullanan çalışmalara rastlanmaktadır (Çöl, 2008). Çöl (2008) Türkiye'de akademisyenler üzerinde kullandığı ölçeğin Cronbach alfa katsayısını ($\alpha=,82$) olarak tespit etmiştir. Ölçekte sorular “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım”, İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum”, Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim” ve “Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.” şeklindedir. Ölçeklerde yer alan sorular, 1'den (kesinlikle katılmıyorum), 5'e (kesinlikle katılıyorum) uzanan 5 noktalı likert ölçeği üzerinden yanıtlanmıştır. Bu çalışmada sağlık çalışanları ve sporcular için hesaplanan güvenilirlik analizi, ayrıca ölçeğin güvenilirliğine de kanıt sağlamaktadır (sağlık için $\alpha=,898$ ve spor için $\alpha=,897$).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyetini ölçmek üzere kullanılan sorular Kim vd. (1996: 959) tarafından geliştirilmiş ($\alpha=,85$) ve dört sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Bu sorulara verilecek alternatif yanıtlar 5'li likert ölçeği üzerinde, en düşük 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile en yüksek 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen değerler alabilmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için “Mümkün olan en kısa zamanda işten ayrılmayı düşünüyorum”, “Her ne olursa olsun işten ayrılmakta istekliyim” ve “İşten ayrılma konusunda isteksizim (R)” ve “Mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmüyorum (R)” olmak üzere dört soru sorulmuş olup çalışanların bu sorulara katılma düzeyi sorulmuştur. Bu ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı (sağlık için $\alpha=,885$ ve spor için $\alpha=,934$) yüksek bir güvenilirlikten bahsedilebileceğini göstermektedir.

3.7. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada bulunan değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik teorik açıklamalar ve agümanlar neticesinde geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

i. *Doğrudan ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler:* Aile motivasyonu ve enerji ilişkisi, içsel motivasyon ve enerji ilişkisi, enerji ile iş performansı ilişkisi, enerji ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

Hipotez 1: Aile motivasyonu ile enerji arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: İçsel motivasyon ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3: Enerji ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4: Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı ve Negatif İlişki bulunmaktadır.

ii. *Aracı ilişkiyi test etmeye yönelik hipotez:* Aile motivasyonu ve içsel motivasyonun iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde enerjinin aracı rolü

Hipotez 5: Aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotez 6: Aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotez 7: İçsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotez 8: İçsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.

iii. *Düzenleyici ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler:* Enerji ve İş Performansı ilişkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisi, Enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde Çalışma Koşullarının düzenleyici Etkisi

Hipotez 9: Enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Kötü çalışma koşullarında enerji ile iş performansı ilişkisi daha güçlüdür.

Hipotez 10: Enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Kötü çalışma koşullarında enerji ile işten ayrılma niyeti ilişkisi daha güçlüdür.

iv. *Koşullu dolaylı ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler:* Aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji ve iş performansı ilişkisinde çalışma koşullarının etkisi, aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışma koşullarının etkisi

Hipotez 11: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

Hipotez 12: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

Hipotez 13: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

Hipotez 14: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. VERİLERİN ANALİZİ ve BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada yer alan ölçeklere ait faktör analizleri ve geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, değişkenler arasında oluşan korelasyon analizi, regresyon analizi ve koşullu dolaylı etki sonuçları yer almaktadır. Ayrıca bu çalışmada analizler sağlık çalışanları ve sporcular üzerinde ayrı ayrı gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgulara ayrı ayrı yer verilmiştir. Bu kapsamda değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve değişkenler hakkında ön bilgi elde edebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizleri ile koşullu dolaylı etki sonuçları ortaya konulmuştur. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA), açıklayıcı faktör analizi (EFA) ve güvenilirliklerini ortaya koymak üzere Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacı ve varsayımları doğrultusunda geliştirilen kavramsal model (*Şekil 1*) koşullu dolaylı etki analiz tekniği (Hayes, 2018) kullanılarak test edilmiştir.

Çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik analizinin ardından önce doğrudan hipotezler test edilmiş, ardından aracı ilişkiler, devamında düzenleyici ilişkiler ve son olarak da koşullu dolaylı etki hipotezler test edilmiştir. Çalışmada öngörülen düzenleyici, aracı ve koşullu dolaylı etki ilişkisinin test edilmesi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS makrosu kullanılmıştır. Çalışmada aracı hipotezler ayrıca AMOS 20 paket program yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmada düzenleyici ilişkilerin testinde ayrıca SPSS 21 paket program yardımıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin aracılık hipotezlerini ve koşullu dolaylı etki hipotezlerini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerin testinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık ve düzenleyicilik etki analizlerinin anlamlılık düzeyleri analiz sonucu elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak değerlendirilir. Bu değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; Gürbüz, 2019). Çalışmada

Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılarak; sağlık çalışanlarında ve sporcularda ayrı ayrı hipotezler test edilmiştir.

4.1. Çalışma 1: Sağlık Çalışanları İçin Analiz Sonuçları

Bu kapsamda araştırmada yer alan ölçeklere ait faktör analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve değişkenler hakkında ön bilgi elde edebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizleri ile koşullu dolaylı etki sonuçları ortaya konulmuştur.

4.1.1. Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada bulunan her bir ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları aşağıda belirtilmiştir. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerini ortaya koymak üzere Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında yer alan aile motivasyonu ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
AILE1	Ailemi geçindirmeyi önemsiyorum	,68	,79
AILE2	Aileme yardımcı olmak istiyorum	,92	,93
AILE3	Aileme katkıda bulunmak istiyorum	,92	,98
AILE4	Ailem için iyi bir şey yapmak benim için önemlidir.	,64	,73
AILE5	Ailem benim işimden yarar sağlar	,81	,88
Açıklanan Varyans		79,44	
Özdeğer		3,97	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,929	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,849; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 1349,714; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

Aile motivasyonu ölçeği için KMO değeri 0,849 ve Bartlett's testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Bu değerler araştırmada kullanılan veri setinin

faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Tablo 3 aile motivasyonu verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut ortaya çıktığını göstermektedir. Ölçeğin orijinali de tek boyutludur. Aile motivasyonu boyutu toplam varyansın %79,44'ünü açıklamaktadır. Aile motivasyonu ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,929 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda aile motivasyonu ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri		Kabul Edilebilir Uyum Değer
χ^2/df	1.701	$0 \leq \chi^2/sd \leq 5$
CFI	0.999	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	0.997	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	0.999	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	0.999	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.052	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 4 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumlu olup olmadığını değerlendirmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda aile motivasyonu ölçeğini temsil eden 5 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu nedenle ölçüm modelinde iyileştirmeler yapılmış olup kabul edilebilir değerler elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (CFA) modeli oluşturulurken, model uyumuna katkı sağlamak üzere önerilen ve kuramsal açıdan da mantıklı kabul edilebilecek düzeltme indisleri yardımıyla aynı faktörü temsil eden değişkenlerin hata terimleri arasında kovaryans tanımlaması yapılmış olup modelde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır (Şimşek, 2007: 89-90; Sezerel vd., 2015: 103). Araştırmada yer alan içsel motivasyon ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
IM1	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi yapmaktan keyif alıyorum.	,88	,79
IM2	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi cazip buluyorum	,78	,93
IM3	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi ilginç buluyorum.	,74	,98
Açıklanan Varyans		80,19	
Özdeğer		2,41	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,860	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,695; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 434,81;4 Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

İçsel motivasyon ölçeği için KMO değeri 0,695 ve Bartlett's testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) bulunduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler çalışmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir niteliktedir. İçsel motivasyon verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut ortaya çıkmıştır. Ölçeğin orijinali de tek boyutludur. İçsel motivasyon boyutu toplam varyansın %80,19'unu açıklamaktadır. İçsel motivasyon ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,860 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda İçsel motivasyon ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	0,000	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	1.000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	1.000	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	1.000	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1.000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.041	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 6 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi

sonucunda içsel motivasyon ölçeğini temsil eden 3 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir.

Araştırmada yer alan enerji ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Enerji Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
ENERJI1	Kendimi enerjik hissediyorum	,59	,79
ENERJI2	Kendimi zihinsel olarak yenilenmiş hissediyorum	,77	,93
ENERJI3	Kendimi istekli hissediyorum	,89	,98
ENERJI4	Kendimi tatmin olmuş hissediyorum	,81	,73
Açıklanan Varyans		76,72	
Özdeğer		3,07	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,895	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,804; Bartlett’s Test (Küresellik Derecesi): 722,924; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

Enerji ölçeği için KMO değeri 0,804 ve Bartlett’s testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu değerler çalışmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Tablo 7 enerji verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut ortaya çıktığını göstermektedir. Ölçeğin orijinali de tek boyutludur. Enerji boyutu toplam varyansın %76’72’sini açıklamaktadır. Enerji ölçeği için cronbach’s alpha değeri 0,895 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda enerji ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Enerji Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi	Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer
χ^2/df	0,366	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	1.000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	0.999	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	0.999	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1.000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.000	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 8 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Enerji ölçeğini temsil eden 4 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Araştırmada yer alan çalışma koşulları ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
KOŞUL1	İş ortamım rahatsız edicidir	,88	,92
KOŞUL2	İşimi tamamlamam için yeterli alanım yok	,88	,93
KOŞUL3	Tehlikeli bir ortamda çalışıyorum	,80	,81
Açıklanan Varyans		74,26	
Özdeğer		3,12	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,782	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,753; Bartlett’s Test (Küresellik Derecesi): 997,235; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

Çalışma koşulları ölçeği için KMO değeri 0,753 ve Bartlett’s testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Bu değerler çalışmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir niteliktedir. Çalışma koşulları verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut bulunmuş olup çalışma koşulları ölçeğinin orijinali de tek boyutludur. Çalışma koşulları boyutu toplam varyansın %74,26’sını açıklamaktadır. Çalışma koşulları ölçeği için cronbach’s alpha değeri 0,782 olarak belirlenmiştir. Bu

kapsamda çalışma koşulları ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	0,000	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	1.000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	1.000	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	1.000	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1.000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.021	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 10 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Çalışma Koşulları ölçeğini temsil eden 3 soruya ait model uyum değerlerin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Araştırmada yer alan iş performansı ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
PERF1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım	,69	,82
PERF2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	,85	,88
PERF3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	,83	,95
PERF4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	,74	,78
Açıklanan Varyans		77,83	
Özdeğer		3,11	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,898	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,775; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 730,749; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

İş performansı ölçeği için KMO değeri 0,775 ve Bartlett's testi sonucunun 0,000 ($p<0,05$) olduğu görülmektedir. Bu değerler çalışmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. İş performansı verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut bulunmuş olup ölçeğin orijinali de tek boyutludur. İş performansı boyutu toplam varyansın %77,83'ünü açıklamaktadır. İş performansı ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,898 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda iş performansı ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 12'de görülmektedir.

Tablo 12. İş Performansı Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	2.820	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	0.998	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	0.995	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	0.996	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	0.998	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.084	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 12 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iş performansı ölçeğini temsil eden 4 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıklarından önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak modelde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Araştırmada yer alan işten ayrılma niyeti ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 13'de görülmektedir.

Tablo 13. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulamalı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
IAN1	Mümkün olan en kısa zamanda işten ayrılmayı düşünüyorum	,81	,99
IAN2	Her ne olursa olsun işten ayrılmakta istekliyim	,78	,97
IAN3	İşten ayrılma konusunda isteksizim	,67	,56
IAN4	Mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmüyorum	,75	,61
Açıklanan Varyans		75,31	
Özdeğer		3,01	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,885	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,640; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 1425,709; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için KMO değeri 0,640 ve Bartlett's testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler çalışmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. İşten ayrılma niyeti verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut elde edilmiş olmakla birlikte, işten ayrılma niyeti ölçeğinin orijinali de tek boyutlu olduğu bilinmektedir. İşten ayrılma niyeti boyutu toplam varyansın %75,31'ini açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,885 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulamalı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 14'de görülmektedir.

Tablo 14. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	0.000	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	1.000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	1.000	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	1.000	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1.000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.079	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 14 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulamalı faktör analizi

sonucunda işten ayrılma niyeti ölçeğini temsil eden 4 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıklarından önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak modelde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenlere ilişkin çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığını tespit edebilmek için literatürde yoğun olarak kullanılan tolerans ve varyans artırma faktörü (VIF) değerleri incelenmiş olup bu değerler Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Bağımsız Değişkenlerin Tolerans ve VIF değerleri

Değişkenler (Bağımsız)	Çoklu Doğrusal Bağlantı İstatistikleri	
	Tolerans Değerleri	VIF Değerleri
IM	,493	2,026
AILE	,811	1,233
ENERJI	,543	1,840

Hair vd. (2014)’e göre, değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmaması için VIF değerlerinin 5’ten küçük olması gerekmektedir. Aynı şekilde tolerans değerlerinin de 0,2’nin üzerinde olması gerektiği Gujarati (2004) ve Tatlıdil ve Ortunç (2011) tarafından ifade edilmiştir. Tablo 15 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenlere ilişkin VIF değerlerinin 5’ten küçük ve tolerans değerlerinin de 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir.

4.1.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan kontrol değişkenleri, bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenler, düzenleyici değişken, aracı değişkene ilişkin, ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 16’de verilmiştir. Söz konusu tablodan görüleceği üzere bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenler, düzenleyici değişken ve aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 16. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Ort	Ss.	Cins.	Yaş	Öğr.	Poz.	İM	AİLE	ENERJİ	KOŞUL	PERF
Cins.	1,65	,48									
Yaş	2,30	,97									
Öğr.	2,07	,95									
Poz.	2,49	,78									
İM	3,63	,91	0,038	,000	,253**	-,324**	1,000				
AİLE	4,36	,76	0,069	0,057	0,078	0,023	,234**	1,000			
ENERJİ	3,63	,92	-0,059	-,140*	,243**	-,288**	,697**	,413**	1,000		
KOŞUL	2,34	,85	-,186**	-,335**	-,174**	0,076	-,268**	-,221**	-,351**	1,000	
PERF	4,14	,75	-,151*	-0,094	,408**	-,305**	,181**	,189**	,196**	-,416**	1,000
İAN	1,39	,65	-0,044	0,009	-0,035	0,073	-,020	-,051	-,130*	,332**	-,130*

** P<,01 (2-tailed) * P<,05 (2-tailed)

Ort: ortalama, Ss: standart Sapma, Cins: cinsiyet, Yaş: çalışanın yaşı, Öğr: öğrenim durumu, Poz: işteki pozisyonu, İM: içsel motivasyon, AİLE: aile motivasyonu, ENERJİ: çalışan enerjisi, KOŞUL: kötü çalışma koşulları, PERF: iş performansı, İAN: işten ayrılma niyeti

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analizinin bulguları Tablo 16'da gösterilmiştir. Tablo 16'dan sağlanan verilere göre çalışma koşulları ($r = -0,186$, $p = 0,01$) ve iş performansı ($r = -0,151$, $p = 0,05$), arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna erişilmiştir. Yaş ile enerji ($r = -0,140$, $p = 0,05$) ve çalışma koşulları ($r = -0,335$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumu ile içsel motivasyon ($r = 0,253$, $p = 0,01$), enerji ($r = 0,243$, $p = 0,01$) ve iş performansı ($r = 0,408$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, çalışma koşulları ($r = -0,174$, $p = 0,01$) arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanın işteki pozisyonu ile içsel motivasyon ($r = -0,324$, $p = 0,01$), enerji ($r = -0,288$, $p = 0,01$) ve iş performansı ($r = -0,305$, $p = 0,01$) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İçsel motivasyon değişkeni ile aile motivasyonu ($r = 0,234$, $p = 0,01$), enerji ($r = 0,697$, $p = 0,01$) ve iş performansı ($r = 0,181$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, çalışma koşulları değişkeni ($r = -0,268$, $p = 0,05$) ile arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır.

Aile motivasyonu değişkeni ile enerji ($r = 0,413$, $p = 0,01$) ve iş performansı ($r = 0,189$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, çalışma koşulları değişkeni ($r = -0,221$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Enerji değişkeni ile iş performansı ($r = 0,196$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, çalışma koşulları değişkeni ($r = -0,351$, $p = 0,01$) ve işten ayrılma niyeti değişkeni ($r = -0,130$, $p = 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma koşulları değişkeni ile işten ayrılma niyeti ($r = 0,332$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, iş performansı değişkeni ($r = -0,416$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığının tespit edildiği görülmektedir.

4.1.3. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamındaki örneklemden bütün veriler tek kaynaktan ve tek seferde toplandığından yabancı literatürde “Common method variance” olarak bilinen “Ortak metod varyansı” analizinin yapılması gerekmektedir. Bütün veriler tek bir kaynaktan ve tek seferde toplandığı için Ortak metod varyansı problem olabilir (Podsakoff, vd., 2003).

Bunun bir problem oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek için bütün değişkenleri aynı anda açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Harman''ın tek faktör testi uygulanmıştır.

Ortak metod varyansı, veri toplamada kullanılan ortak yöntem nedeniyle değişkenler arasında paylaşılan sahte kovaryans miktarını ifade eder. Başka bir ifadeyle, Ortak metod varyansı, tek kaynaktan veya aynı zaman dilimi içinde toplandığı için çeşitli sorunlara yol açabilmektedir (Malhotra vd. 2006: 1865). Ortak yöntem varyans sapması olarak ifade edilen bu türlü olumsuzlukların varlığı, Harman''ın tek faktör testi ile araştırmada değerlendirilen ölçeklere yönelik faktör analizi yapılarak saptanabilmektedir (Kıyıkçı ve Sezici, 2017: 31). Bu test için esas olan araştırma kapsamındaki değişkenleri tek ve genel faktör altında toplanmamasıdır (Podsakoff vd., 2003). Bu doğrultuda ilk olarak araştırma kapsamında yer alan tüm değişkenler için döndürülmemiş açıklayıcı faktör analizine girerek Harman''ın tek faktörlü testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucunda tüm faktörleri temsil eden tek ve genel faktörün açıkladığı varyans %21,97''dir. Benzer şekilde faktör rotasyonlarının varimax yöntemi ile 90 derecelik rotasyonu sonucunda elde edilen altı faktör, varyansın %77,50''sini açıklamaktadır. Bunlardan birinci faktör varyansın %24,77''sini (aile motivasyonu), ikinci faktör %16,97''sini (işsel iş motivasyonu), üçüncü faktör %14,47''sini (çalışma koşulları), dördüncü faktörde %11,34''ünü (çalışan enerjisi), beşinci faktörde varyansın %9,95''ini (iş performansı) ve altıncı faktörde varyansın %6,74''ünü (işten ayrılma niyeti) açıklamaktadır. Bu sonuçlar çalışmada ortak metod varyansı sorununun olmadığını gösterir. Dolayısıyla ortak metod varyansı bu çalışma için bir sorun teşkil etmemektedir.

Tablo 17. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA
Model 1 (Tek faktör)	22,320	,382	,196	,200	,258	,286
Model 2 (Üç faktör)	11,694	,558	,606	,608	,458	,203
Model 3 (Modifiye edilmiş 6 faktör)	2,252	,901	,957	,958	,920	0,069
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	$0 \leq \chi^2/s$ $d \leq 5$	$0,90 \leq GFI \leq$ 1,00	$0,95 \leq CFI$ $\leq 1,00$	$0,90 \leq IFI$ $\leq 1,00$	$0,90 \leq AG$ $FI \leq 1,00$	$0 \leq RMSEA$ $\leq 0,08$

Tablo 17 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek değişkene ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu durum Model 1'nin veri ile uyumlu olmadığını gösterir. Açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen üç faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 3 değişkene ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu durum Model 2'nin veri ile uyumlu olmadığını gösterir. Tablo 16 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen altı faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 6 değişkene ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Bu durum Model 3'ün veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

4.1.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modelinde görüleceği üzere (*Şekil 1*) doğrudan ilişkiler, aracı ilişkiler, düzenleyici ilişkiler ve koşullu dolaylı etki ilişkilerine ait hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir. Regresyon analizinin sonuçları aile motivasyonunun enerji üzerine etkileri, içsel motivasyonun enerji üzerine etkileri, enerjinin iş performansı üzerine etkileri, enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri alt başlıkları şeklinde incelenmiştir. Çalışmada aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde enerjinin aracılık etkisi incelenmiştir. Çalışmada düzenleyici ilişkiler incelenmiştir. Enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi ve enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi incelenmiştir. Çalışmada ayrıca koşullu dolaylı etki modeller oluşturulmuştur. Aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, Aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin koşullu dolaylı etki model bulgularına yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin aracılık hipotezlerini ve koşullu dolaylı etki hipotezlerini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Analizlerin testinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık ve düzenleyicilik etki analizlerinin anlamlılık düzeyleri analiz sonucu elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak değerlendirilir. Bu değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; Gürbüz, 2019). Eğer bu değer aralığında sıfır var ise bu anlamlı olmadığını göstermektedir.

Aile Motivasyonunun ve İçsel Motivasyonun Enerji Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun enerjiye etkisine yönelik basit doğrusal regresyon testi uygulanmıştır. Modeldeki bağımsız değişkenler aile motivasyonu ve içsel motivasyonudur. Bağımlı değişken ise enerji düzeyidir. Buna yönelik aşağıdaki modelde aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun enerji üzerine etkileri incelenmiş ve bir basit doğrusal regresyon modeli test edilmiştir.

Tablo 18. Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon İle Enerji Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model-1)			Bağımlı Değişken (Model-1)		
	Enerji			Enerji		
	Beta (β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,043	-1,19	,284	-,042	-1,19	,283
Yaş	,080	,785	,397	,081	,785	,398
Öğrenim Durumu	,342	5,52	,000*	,343	5,52	,000*
Pozisyon	-,145	-1,82	,076	-,144	-1,82	,077
Aile Motivasyonu				,3520	4,8709	,000*
İçsel Motivasyon				,6336	12,917	,000*
R ²		,0839			,3918	

Not: (*) %1 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, kontrol değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz eden birinci adımda model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,0839$, $p < 0,001$). Buna göre kontrol değişkenlerinden sadece öğrenim durumunun enerji üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif yönde ($\beta=,342$, $p=000$) olduğu görülmektedir. Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişkenler aile motivasyonu ve içsel motivasyonun bağımlı değişken enerji üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,3918$, $p < 0,001$).

Aile motivasyonun ve içsel motivasyonun ilave edildiği ikinci adımdaki sonuçlara göre aile motivasyonu enerji üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 18 incelendiğinde, aile motivasyonun enerji değişkenini istatistiki olarak anlamlı ($p=,000$) ve pozitif yönde ($\beta=,3520$) etkilediği görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların aile motivasyonu arttıkça enerjisi de artmaktadır. Bu durum, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; aile motivasyonu ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır şeklindeki öngörünün (H1) desteklendiğini göstermektedir.

Sonuçlara göre içsel motivasyon enerji üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 18 incelendiğinde, içsel motivasyonun enerji değişkenini istatistiki olarak anlamlı ($p=,000$) ve pozitif yönde ($\beta=,6336$) etkilediği görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların içsel motivasyonu arttıkça enerjisi de artmaktadır. Bu durum, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; içsel motivasyon ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır şeklindeki öngörünün (H2) desteklendiğini göstermektedir.

Enerjinin İş Performansı Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışan enerjisinin iş performansına etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda enerji bağımsız değişken olarak ele alınmış olup iş performansı ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Buna yönelik aşağıdaki modelde enerjinin iş performansı üzerine etkileri incelenmiş ve bir basit doğrusal regresyon modeli test edilmiştir.

Tablo 19. Enerji İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model-3)			Bağımlı Değişken (Model-3)		
	İş performansı			İş performansı		
	Beta (β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,053	-1,17	,284	-,054	-1,18	,283
Yaş	,080	,795	,397	,081	,795	,398
Öğrenim Durumu	,352	5,43	,000*	,353	5,42	,000*
Pozisyon	-,165	-1,84	,076	-,166	-1,85	,077
Enerji				,1054	2,0159	,0448**
R ²		0,1011			0,3918	

Not: (**) %5 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişken çalışan enerjisinin bağımlı değişken iş performansı üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,3918$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre çalışan enerjisi iş performansı üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 19 incelendiğinde, enerji değişkeni ile iş performansı arasında istatistiki olarak anlamlı ($p = ,0448$) ve pozitif yönlü ($\beta = ,1054$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların enerjisi arttıkça iş performansı artmaktadır. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; enerji ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır hipotezini (H3) desteklemiştir.

Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Enerjinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisine yönelik basit doğrusal regresyon testi uygulanmıştır. Bu kapsamda enerji bağımsız değişken olarak ele alınmış olup işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Buna yönelik aşağıdaki modelde enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri incelenmiş ve bir basit doğrusal regresyon modeli test edilmiştir.

Tablo 20. Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model-4)			Bağımlı Değişken (Model-4)		
	İşten Ayrılma Niyeti			İşten Ayrılma Niyeti		
	Beta (β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,051	-,733	,464	-,052	-,734	,464
Yaş	-,006	-,080	,936	-,006	-,081	,937
Öğrenim Durumu	-,008	-,101	,919	-,008	-,101	,913
Pozisyon	,076	,925	,356	,077	,926	,358
Enerji				-,0240	-,5230	,6014
R ²		0,0811			0,2318	

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişken çalışan enerjisinin bağımlı değişken iş performansı üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,2318$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre çalışan enerjisi işten ayrılma niyeti üzerine etki etmemektedir. Tablo 20 incelendiğinde, enerji değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,6014$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki hipotezini (H4) desteklememiştir. Bu sonuca göre çalışanların enerjisi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak bir ilişki bulunmamaktadır.

Çalışanların enerjisinin artmasının işten ayrılma niyetini azaltmaması diğer bir ifadeyle enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlı olmaması çalışma kapsamında yer alan çalışanların belli bir kısmının devlet memuru olmalarından dolayı iş güvencesi açısından kadrolu olmaları ile açıklanabilir. Bilineceği üzere devlet kadrolarında çalışanların devlet memurluğundan çıkarılması için söz konusu çalışanların kanunda açıkça ifade edilen belli suçları işlemiş olması gerekir. Devlet kadrolarında çalışanların ise bu açıklanan suçları işleme ihtimallerinin düşük olduğu bilinmektedir. Bu durum aynı zamanda bu araştırmanın yapıldığı Trabzon ve Gümüşhane illerinde sağlık çalışanlarının çalışabileceği devlet ve özel sektör kuruluşlarının sayısının sınırlı olması ve alternatif iş imkânlarının çok az olması gibi gerekçelere bağlanabilir.

Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların aile motivasyonunun ve iş performansı ilişkisinde, enerjinin aracı rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir. Aile motivasyonun iş performansı üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken aile motivasyonu iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise iş performansdır.

Tablo 21. Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-5)					
	Enerji			İş Performansı		
	Beta(β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Aile Motivasyonu	,3520	4,8709	,0000*	,0429	,6743	,5007
Enerji	-	-	-	,1054	2,016	,0448**
R ²		,0839			,0220	
Aracı Değişken	Beta (β)		BootLLCI		BootULCI	
Aile motivasyonunun performans etkisinde enerji üzerinden dolaylı etkisi	,0371		,0008		,0927	

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). R² değerleri incelendiğinde, aile motivasyonu ile enerjinin iş performansındaki değişimin %2,20’sini, aile motivasyonun ise enerjideki değişimin %8,39’unu açıkladığı görülmektedir. Tablo 21 incelendiğinde; aile motivasyonu ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=,3520$) bir ilişki olduğu, ancak aile motivasyonu ile iş performansı arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,5007$)

herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Enerji ile iş performansı arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,0448$) ve pozitif yönlü ($\beta=,1054$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının aile motivasyonunun iş performansına etkisinde enerjilerinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aile motivasyonunun iş performansı üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı, aile motivasyonunun iş performansı üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olduğu [$\beta=0,371$, %95, (BootLLCI=,0008), (BootULCI=,0927)], dolayısıyla enerjinin aile motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgu aile motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak iş performansını artıracağını göstermektedir. Bu sonuç, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi bulunmaktadır şeklindeki hipotezini (H5) desteklemiştir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmanın bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla *destekleyici analiz* yapılmıştır. Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir. Modellerin geçerli olabilmesi için diğer bir ifadeyle model ile veri arasında yeterli uyumun olması için literatürde kabul edilen aşağıda açıklanan değerlerin belirtilen aralıkta olması gerekir. Buna göre modellerin geçerli olabilmesi için χ^2/df değerinin 2'den küçük olması, RMR (Root Mean square Residual) değerinin 0.08'den küçük olması, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) değerlerinin 0.08'den küçük olması, GFI (Goodness of Fit Index) değerlerinin 0.90'dan yüksek olması, CFI (Comparative Fit Index) değerlerinin 0.90'dan yüksek olması, ayrıca AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) değerinin ise 0,8'den yüksek olması gerekmektedir (Hu ve Bentler, 1998: 449 ve Hu ve Bentler, 1999: 4; Browne ve Cudeck, 1993, 144; Schumacker ve Lomax, 2004: 82; Carmines ve McIver, 1981: 80). Ayrıca değişkenler arasındaki nedensel ilişkilere yönelik olan katsayı değerlerinin anlamlılık düzeylerinin yeterli olması gerekmektedir. Genel olarak kullanılan anlamlılık düzeyleri $p=0,01$ ve $p=0,05$ şeklindedir.

Tablo 22. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Aile Motivasyonu → İş Performansı	0.203**	0.000	0.203*
Aile Motivasyonu → Enerji	0.274*	0.000	0.274*
Enerji → İş Performansı	0.126*	0.000	0.126*
Aile Motivasyonu → Enerji → İş Performansı	0.168*	0.035*	0.203*

* $p \leq 0.05$ ve ** $p \leq 0.01$

Tablo 22’de aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 22 incelendiğinde temel modele ait aile motivasyonu ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ($p < 0,01$; 0.203) yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Aile motivasyonun iş performansı üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) 0.203’ten 0.168’e düştüğü görülmektedir. Bu etkinin 0,035’lik kısmının dolaylı etkiye ait olduğu görülmektedir. Bu durum aile motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olduğunu gösterir. Bu sonuca göre araştırmanın “*Aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır*” şeklindeki beşinci hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgu aile motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak iş performansını artıracak olduğunu göstermektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların aile motivasyonunun ve işten ayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolünü test etmek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Aile motivasyonunun ve işten ayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolüne ilişkin analizde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları

Tablo 23’de verilmiştir. Aile motivasyonunun işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken aile motivasyonu iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir.

Tablo 23. Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-6)					
	Enerji			İşten Ayrılma Niyeti		
	Beta(β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Aile Motivasyonu	,3520	4,8709	,0000*	,0003	,0051	,9960
Enerji	-	-	-	-,0240	-,5230	,6014
R ²		,0839			,0011	
Aracı Değişken	Beta (β)		BootLLCI		BootULCI	
Aile motivasyonunun işten ayrılma niyetine etkisinde enerji üzerinden dolaylı etkisi	-,0084		-,0438		,0249	

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları modelin istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). R² değerleri incelendiğinde, aile motivasyonu ile enerjinin işten ayrılma niyetindeki değişimin %0,11’ini, aile motivasyonunun ise enerjideki değişimin %8,39’unu açıkladığı görülmektedir. Tablo 23 incelendiğinde, aile motivasyonu ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=,3520$) bir ilişki olduğu, ancak aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,9960$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde enerji ile işten ayrılma niyeti arasında da istatistiki olarak anlamlı ($p=,6014$) bir ilişki tespit edilememiştir. Sağlık çalışanlarının aile motivasyonlarının işten ayrılma niyetine etkisinde enerjilerinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aile motivasyonunun işten ayrılma niyeti üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı [(BootLLCI=-,0438), (BootULCI=,0249)], dolayısıyla enerjinin aile motivasyonu ile işten ayrılma niyetine aracılık etmediği görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamaktadır. Bu durum, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; aile

motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi vardır hipotezini (H6) desteklememiştir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmanın bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla destekleyici analiz yapılmıştır. Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir.

Tablo 24. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Aile Motivasyonu → İşten Ayrılma Niyeti	0.034	0.000	0.034
Aile Motivasyonu → Enerji	0.282*	0.000	0.282*
Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	-0.098	0.000	-0.098
Aile Motivasyonu → Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	0.061	-0.028	0.033

* %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 24’de aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 24 incelendiğinde temel modele ait aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı her hangi bir ilişki görülmemektedir. Aile motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) 0.034 olduğu görülmektedir. Aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide dolaylı etkiye bakıldığında aile motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin (0.061)’e yükseldiği, bu etkinin (-0.028)’nin dolaylı etki olduğu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve etkili olmaması, aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olmadığını gösterir. Bu sonuca göre araştırmanın “*Aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır*” şeklindeki hipotez desteklenmemiştir. Bu bulgu aile motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak işten ayrılma niyetini azaltacağı yönündeki öngörüye desteklenmemektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

İçsel Motivasyon ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların içsel motivasyonun ve iş performansı etkisinde, enerjinin aracı rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986)'nin geleneksel yönteminden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiğini öne süren çalışmalar mevcuttur (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd, 2010 ve Gürbüz, 2018). İçsel motivasyonun ve iş performansı etkisinde, enerjinin aracı rolüne ilişkin aracı ilişki analizlerinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 25'de verilmiştir. İçsel motivasyonun iş performansı üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken içsel motivasyon iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise iş performansdır.

Tablo 25. İçsel Motivasyon ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-7)					
	Enerji			İş Performansı		
	Beta (β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
İçsel Motivasyon	,6316	12,9167	,0000*	,0689	1,0657	,2875
Enerji	-	-	-	,0729	1,1371	,2566
R ²		,3918			,0245	

Aracı Değişken	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
İçsel motivasyonun performans etkisinde enerji üzerinden dolaylı etkisi	,0460	-,0515	,1462

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları modelin istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). R^2 değerleri incelendiğinde, içsel motivasyon ile enerjinin iş performansındaki değişimin %2,45'ini, içsel motivasyonun ise enerjideki değişimin %39,18'ini açıkladığı görülmektedir. Tablo 25 incelendiğinde, içsel motivasyon ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=,6316$) bir ilişki olduğu, ancak içsel motivasyon ile iş performansı arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,2875$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde enerji ile iş performansı arasında da istatistiki olarak anlamlı ($p=,2566$) bir ilişki tespit edilememiştir. Sağlık çalışanlarının içsel motivasyonlarının iş performansına etkisinde enerjilerinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları içsel motivasyonun iş performansı üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı [(BootLLCI=-,0515), (BootULCI=,1462)], dolayısıyla enerjinin içsel motivasyon ile iş performansına aracılık etmediği görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; içsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi vardır şeklindeki hipotezini (H7) desteklememiştir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmancının bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla destekleyici analiz yapılmıştır. Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir.

Tablo 26. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
İçsel Motivasyon → İş Performansı	0.136	0.000	0.136
İçsel Motivasyon → Enerji	0.659*	0.000	0.659*
Enerji → İş Performansı	0.205**	0.000	0.205**
İçsel Motivasyon → Enerji → İş Performansı	0.001	0.135	0.136

* $p \leq 005$ ve ** $p \leq 001$

Tablo 26’da aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 26 incelendiğinde temel modele ait içsel motivasyon ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı her hangi bir ilişki görülmemektedir. İçsel motivasyonun iş performansı üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) 0.136 olduğu görülmektedir. İçsel motivasyonun iş performansı üzerindeki etkisinin tamamına yakının (0.001) dolaylı etki olduğu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve etkili olmaması, içsel motivasyon ile iş performansı arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olmadığını gösterir. Bu sonuca göre araştırmanın “*İçsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır*” yönündeki hipotezi (H7) desteklenmemiştir. Bu bulgu içsel motivasyonun çalışanın enerjisini artırarak iş performansını artıracığı yönündeki öngörüğü desteklememektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların içsel motivasyonun ve işten aayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolünü tespit etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny’nin (1986)’nin geleneksel yönteminden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiğini öne süren çalışmalar mevcuttur (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd, 2010 ve Gürbüz, 2018). İçsel motivasyonun ve işten aayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolüne ilişkin aracılık ilişkisi analizinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir. İçsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken içsel motivasyon iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir.

Tablo 27. İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-8)					
	Enerji			İşten Ayrılma Niyeti		
	Beta(β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
İçsel Motivasyon	,6316	12,9167	,0000*	,0170	,2985	,7655
Enerji	-	-	-	-,0344	-,6119	,5411
R ²		,3918			,0015	

Aracı Değişken	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
İçsel motivasyonun işten ayrılma niyetine etkisinde enerji üzerinden dolaylı etkisi	-,0217	-,0775	,0363

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları modelin istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). R² değerleri incelendiğinde, içsel motivasyon ile enerjinin işten ayrılma niyetindeki değişimin %1,5'ini, içsel motivasyonun ise enerjideki değişimin %39,18'ini açıkladığı görülmektedir. Tablo 27 incelendiğinde, içsel motivasyon ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=12,9167$) bir ilişki olduğu, ancak içsel motivasyon ile işten ayrılma arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,7655$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde enerji ile işten ayrılma arasında da istatistiki olarak anlamlı ($p=,5411$) bir ilişki tespit edilememiştir. Sağlık çalışanlarının içsel motivasyonlarının işten ayrılma niyetine etkisinde enerjilerinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı [(BootLLCI=-,0775), (BootULCI=,0363)], dolayısıyla enerjinin içsel motivasyon ile işten ayrılma niyetine aracılık etmediği görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamaktadır. Bu sonuç, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “içsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki hipotezini (H8) desteklememiştir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmancının bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla destekleyici analiz yapılmıştır.

Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir.

Tablo 28. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
İçsel Motivasyon → İşten Ayrılma Niyeti	0.082	0.000	0.082
İçsel Motivasyon → Enerji	0.671*	0.000	0.671*
Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	-0.130	0.000	-0.130
İçsel Motivasyon → Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	-0.093	-0,087	-0.006

* %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 28’de aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 28 incelendiğinde temel modele ait içsel motivasyon ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı her hangi bir ilişki görülmemektedir. İçsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) 0.082 olduğu görülmektedir. İçsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin (-0,093)’e düştüğü, toplam etkinin (-0.087)’sinin dolaylı etki olduğu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve etkili olmaması, içsel motivasyon ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olmadığını gösterir. Bu sonuca göre araştırmanın “İçsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezi (H8) desteklenmemiştir. Bu bulgu içsel motivasyonun çalışanın enerjisini artırarak işten ayrılma niyetini azaltacağı yönündeki öngörüye desteklememektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS 20 bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

Enerjinin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Çalışanların enerjisinin iş performansı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü test etmek için bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny’nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne süren çalışmalar mevcuttur (Hayes,

2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010 ve Gürbüz, 2018). Enerjinin iş performansı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolüne ilişkin analizde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan düzenleyici etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir. Aşağıdaki modelde enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici (düzenleyici) etkisi incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji iken, bağımlı değişken iş performansı ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 29. Enerjinin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken: İş Performansı			
	P değeri	Beta(β)	BootLLCI	BootULCI
Enerji	,0101	,1385	,0332	,2437
int_1 (Enerji * Çalışma koşulları) Düzenleyici Etki	,0022	,1113	,0404	,1822

Tablo 29 incelendiğinde, iş performansına, enerji değişkeninin olumlu yönde [β =,1385 (BootLLCI=,0332), (BootULCI=,2437)], düzenleyici değişken olan enerji ile çalışma koşulları değişkenlerinin etkileşim değişkeninin (int_1 Enerji * Çalışma koşulları düzenleyici etki) olumlu yönde [β =,1113 (BootLLCI=,0404), (BootULCI=,1822)] ve istatistiki olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Aynı şekilde olasılık değerinin de %1’den (p =,0022) küçük olduğu yani %99 güven aralığında anlamlı olduğunu gösterir. Kötü çalışma koşullarında [β =0,339; BootLLCI=,2055, BootULCI=,4904, t =3,364; p = 0,001] enerji ile iş performansı arasındaki ilişki anlamlı iken, iyi çalışma koşullarında enerji ile iş performansı arasındaki ilişki anlamlı değildir [β =-0,139; BootLLCI= -1824, BootULCI= ,0838, t =-1,628; p = 0,105]. Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve iş performansı ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde pozitif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Bu durum, daha önce literatür ve teorik

kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi vardır hipotezini (H9) desteklemektedir.

Çalışmada düzenleyici ilişki Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro kullanılarak yapıldıktan sonra, ayrıca SPSS 21 paket programı yardımıyla Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki modelde enerjinin iş performansı üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji değişkenidir. Bağımlı değişken ise iş performansıdır. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve işteki pozisyonu yer almaktadır. İkinci adımda bağımsız değişken; enerji ve düzenleyici değişken; çalışma koşulları modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele etkileşim (Enerji * Çalışma koşulları) modele eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır.

Tablo 30. Enerjinin İş Performansı Üzerinde Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İş Performansı (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,073	-1,14	,254	-,127	-2,25	,025	-,102	-1,86	,063
Yaş	,060	,885	,377	-,136	-2,14	,033	-,147	-2,40	,017
Öğrenim Durumu	,321	4,52	,000	,223	3,49	,001	,216	3,51	,001
Pozisyon	-,144	-1,92	,055	-,086	-1,27	,203	-,091	-1,40	,161
ENERJİ				-,040	-,751	,454	,082	1,42	,155
Çalışma koşulları				-,491	-8,71	,000	-,430	-7,72	,000
Enerji * Çalışma koşulları							,257	4,640	,000
R ²	,181			,370			,419		
R	,425			,608			,647		
F	14,111			24,842			26,090		
Anlamlılık (P Değeri)	,000			,000			,000		

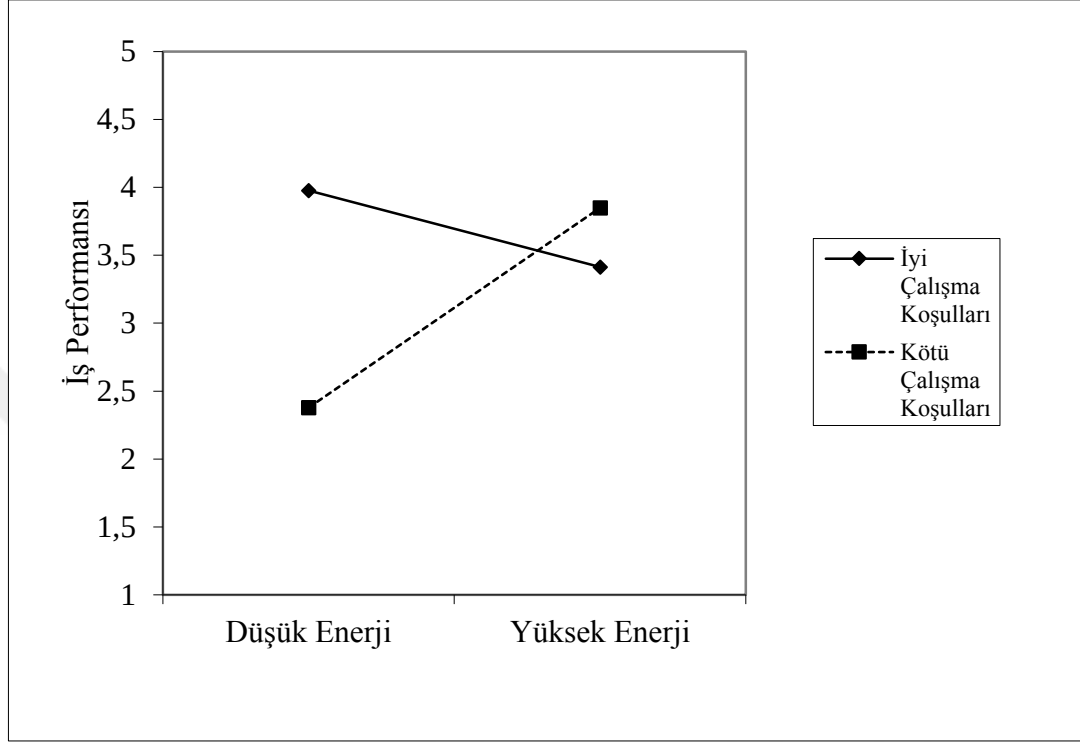
N = 261. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Kontrol değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz eden birinci adımda, çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 14,111$, $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Tablo 30 incelendiğinde, kontrol değişkenlerden sadece öğrenim durumunun iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde ($\beta = ,321$, $p = ,000$) olduğu, diğer kontrol değişkenlerin (cinsiyet, yaş ve pozisyon) ise iş performansı üzerinde anlamlı her hangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Düzenleyici değişkenlerin ilave edildiği ikinci adımda çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 24,842$, $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde, bağımsız değişken enerji ile kontrol değişkenlerden pozisyonun iş performansı üzerinde anlamlı her hangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Kontrol değişkenlerden cinsiyet ($\beta = -,127$, $p = ,025$) ve yaş ($\beta = -,136$, $p = ,033$) değişkenlerinin iş performansı üzerindeki etkisinin %5 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir. Aynı şekilde düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının iş performansı üzerinde ($\beta = -,491$, $p = ,000$) %1 istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Son olarak etkileşim değişkenlerinin de dâhil edilerek regresyon analizinin tekrar yapıldığı üçüncü adımda çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 26,090$, $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar incelendiğinde kontrol değişkenlerden yaşı iş performansı üzerindeki etkisinin ($\beta = -,147$, $p = ,017$) %5 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönde, öğrenim durumunun ise ($\beta = ,216$, $p = ,001$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının iş performansı üzerinde ($\beta = -,430$, $p = ,000$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Etkileşim değişkeni olan (Enerji x Çalışma Koşulları) değişkeninin iş performansına etki ($\beta = ,257$, $p = ,000$) ettiği görülmektedir. Bu bulgu “enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır” şeklindeki hipotezi (H9) doğrulamaktadır.

Düzenleyici ya da etkileşimsel değişkenin anlamlı etkisi tespit edildikten sonra etkinin, düzenleyici değişkenin hangi durumlarda (düşük-yüksek) anlamlı olduğunun da incelenmesi gerekir. Bu işlem literatürde basit eğim (simple slope) analizleri ile yapılmaktadır (Aiken ve West, 1991). Çalışma koşullarının kötü ya da iyi olması durumunda çalışan enerjisinin iş performansı üzerindeki etkisi daha güçlü ya da zayıf olabilmekte, hatta anlamlı olmayabilir. Bu çalışmada düzenleyici değişken olan çalışma

koşullarının basit eğim (simple slope) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Grafik 1. Sağlık Çalışanlarının Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim



Çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki etkileşimin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koyan düzenleyici etki analiz sonuçlarının grafiksel gösterimi Grafik 1’de sunulmuştur. Yapılan basit eğim analizi neticesinde, düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde; çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki ilişkiye ait grafikler, kötü çalışma koşullarında ($\beta=0,339$; $t=3,364$; $p = 0,001$) için anlamlı iken, iyi çalışma koşullarına sahip çalışanları ifade eden grafik anlamlı değildir ($\beta=-0,139$; $t=-1,628$; $p = 0,105$). Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve iş performansı ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde pozitif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Yapılan bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi ve basit eğim analizi (simple slope) sonuçlarında kötü çalışma koşullarında iş performansının enerjiden anlamlı ve pozitif şekilde etkilendiği, iyi çalışma koşullarında ise iş performansının enerjiden etkilenmediği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde Hipotez 9 desteklenmiştir.

Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Çalışanların enerjisinin işten ayrılma niyetine etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü test etmek için bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Literatürde Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne süren çalışmalar mevcuttur (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd, 2010 ve Gürbüz, 2018). Çalışanların enerjisinin işten ayrılma niyetine etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolüne ilişkin analizde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan düzenleyici etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 31'de verilmiştir. Aşağıdaki modelde enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji iken, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 31. Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti			
	P değeri	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Enerji	,0597	-,1102	-,2249	,0045
int_1 (Enerji * Çalışma koşulları) Düzenleyici Etki	,0009	-,1070	-,1700	-,0440

Tablo 31 incelendiğinde, işten ayrılma niyetine, enerji değişkeninin olumsuz yönde [β = -,1102 (BootLLCI=-,2249), (BootULCI=,0045)] istatistiki olarak anlamsız olduğu, düzenleyici değişken olan enerji ile çalışma koşulları değişkenlerinin etkileşim değişkeninin (int_1 Enerji * Çalışma koşulları düzenleyici etki) olumsuz yönde [β = -,1070, (BootLLCI=-,1700), (BootULCI=-,0440)] istatistiki olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde olasılık değerinin de %1'den (p =,0009) küçük olduğu yani %99 güven aralığında anlamlı olduğunu göstermektedir. Kötü çalışma koşullarında

[beta=-0,330; BootLLCI= -,0741; BootULCI= -,1696; t=-2,570; $p = 0,011$)] enerji ile iş performansı arasındaki ilişki anlamlı iken, iyi çalışma koşullarında enerji ile iş performansı arasındaki ilişki anlamlı değildir [beta=0,040; BootLLCI= -,1716; BootULCI= ,0299; t=0,320; $p = 0,749$]. Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde negatif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi vardır hipotezini (H10) desteklemektedir.

Çalışmada düzenleyici ilişki Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro kullanılarak yapıldıktan sonra, ayrıca SPSS 21 paket programı yardımıyla Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki modelde enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji değişkenidir. Bağımlı değişken ise iş performansıdır. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve işteki pozisyonu yer almaktadır. İkinci adımda bağımsız değişken; enerji ve düzenleyici değişken; çalışma koşulları modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele etkileşim (Enerji * Çalışma koşulları) modele eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır.

Kontrol değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz eden birinci adımda, çoklu regresyon analiz sonuçları modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F = 0,519$, $p = 0,722$) olmadığını göstermektedir (Tablo 32). Düzenleyici değişkenlerin ilave edildiği ikinci adımda çoklu regresyon analiz sonuçları modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F = 1,430$, $p = 0,203$) olmadığını göstermektedir. Son adım olan üçüncü adımda, modele etkileşim değişkenleri de dâhil edilerek regresyon analizi tekrar yapılmış ve çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 2,099$, $p < 0,044$) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar incelendiğinde düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=,136$, $p=,047$) %5 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Etkileşim değişkeni olan Enerji * Çalışma koşulları değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta= -,172$, $p=,015$) etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu “enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır” şeklindeki hipotezi doğrulamaktadır.

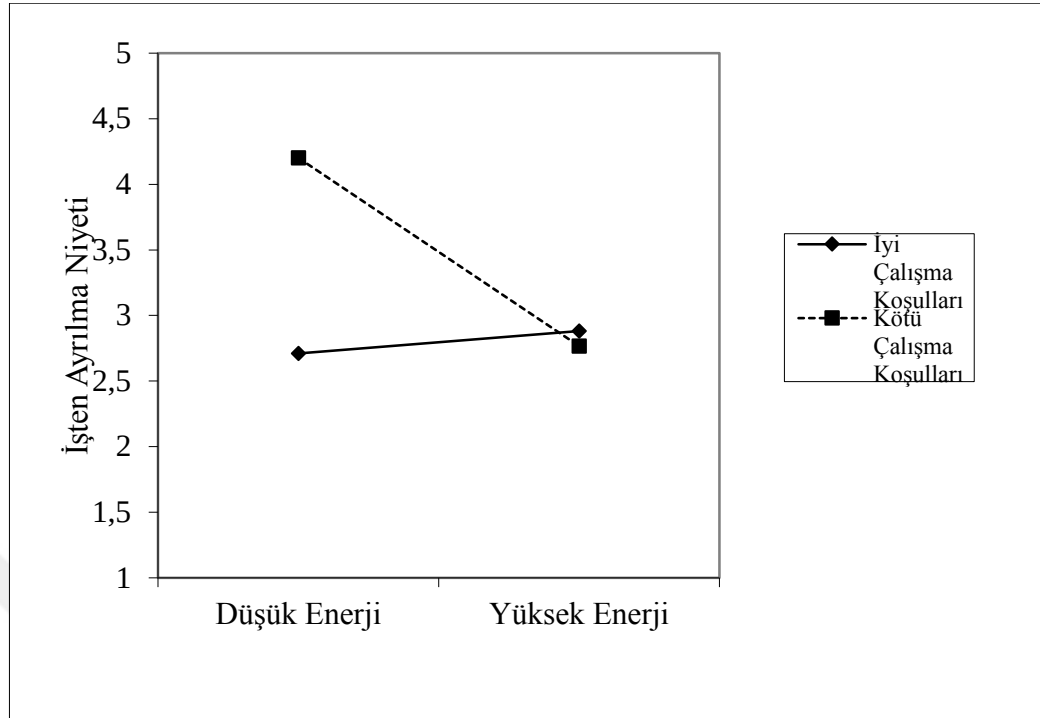
Tablo 32. Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,051	-,733	,464	-,032	-,454	,650	-,049	-,701	,484
Yaş	-,006	-,080	,936	,064	,818	,414	,072	,919	,359
Öğrenim Durumu	-,008	-,101	,919	,028	,356	,722	,033	,421	,674
Pozisyon	,076	,925	,356	,054	,651	,516	,058	,699	,485
ENERJİ				,010	,145	,885	-,072	-,983	,326
Çalışma koşulları				,177	2,532	,012	,136	1,91	,047
Enerji *									
Çalışma koşulları							-,172	-2,43	,015
R ²		,008			,033			,055	
R		,090			,181			,234	
F		,519			1,430			2,099	
Anlamlılık (P değeri)		,722			,203			,044	

N = 261. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Düzenleyici ya da etkileşimsel değişkenin anlamlı etkisi tespit edildikten sonra etkinin, düzenleyici değişkenin hangi durumlarda (düşük-yüksek) anlamlı olduğunun da incelenmesi gerekir. Bu işlem literatürde basit eğim (simple slope) analizleri ile yapılmaktadır (Aiken ve West, 1991). Çalışma koşullarının kötü ya da iyi olması durumunda çalışan enerjisinin iş performansı üzerindeki etkisi daha güçlü ya da zayıf olabilmekte, hatta anlamlı olmayabilir. Bu çalışmada düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının basit eğim (simple slope) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Grafik 2. Sağlık Çalışanlarının Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim



Çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki etkileşimin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koyan düzenleyici etki analiz sonuçlarının grafiksel gösterimi Grafik 2’de sunulmuştur. Çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki ilişkiye ait grafikler, kötü çalışma koşullarına sahip çalışanlar ($\beta = -0,330$; $t = -2,570$; $p = 0,011$) için anlamlı iken, iyi çalışma koşullarına sahip çalışanları ifade eden grafik anlamlı değildir ($\beta = 0,040$; $t = 0,320$; $p = 0,749$). Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde negatif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Yapılan bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi ve basit eğim analizi (simple slope) sonuçlarında kötü çalışma koşullarında işten ayrılma niyetinin enerjiden anlamlı ve negatif şekilde etkilendiği, iyi çalışma koşullarında ise işten ayrılma niyetinin enerjiden etkilenmediği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde hipotez 10 desteklenmiştir.

Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki

hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin koşullu dolaylı etki analizinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan düzenleyici etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004).

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı, diğer bir ifadeyle çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 33’de görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişken aile motivasyonu, aracı değişken enerji iken, bağımlı değişken iş performansı ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 33. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJİ)	İyi Çalışma Koşulları	-,0004	-,0330	,0487
	Ortalama Çalışma Koşulları	,0487	,0100	,0981
	Kötü Çalışma Koşulları	,0979	,0338	,1900
<i>Index of moderated mediation</i> (Koşullu dolaylı etki İndeksi)		,0392	,0106	,0810

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin iyi çalışma koşullarında, ortalama çalışma koşullarında ve kötü çalışma koşullarında anlamlı olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile gösterilmektedir⁶. Bu üç farklı duruma göre elde edilen regresyon analizi sonuçları

⁶ İyi çalışma koşulları, çalışma koşulları değişkeninin düşük olmasını, ortalama çalışma koşulları çalışma koşulları, değişkeninin orta olmasını ve kötü çalışma koşulları ise çalışma koşulları değişkeninin yüksek olmasını ifade etmektedir.

aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. İyi çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=-1,2544), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı [$\beta = -0,0004$, (BootLLCI= -,0330), (BootULCI= ,0487)], ortalama çalışma koşullarında (Çalışma koşulları =,000), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu [$\beta = 0,0487$, (BootLLCI=,0100), (BootULCI=,0981)], kötü çalışma koşullarında (Çalışma koşulları =1,2544), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı [$\beta = 0,0979$, (BootLLCI=,0338), (BootULCI=,1900)] olduğu görülmektedir. Bu bulgular, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi, ortalama ve kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, iyi çalışma koşullarında aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Tablo 33 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olduğu [$\beta=,0392$, (BootLLCI=,0106), (BootULCI=,0810)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H11) desteklemektedir.

Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin koşullu dolaylı etki analizinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 34. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJI)	İyi Çalışma Koşulları	,0241	-,0009	,0668
	Ortalama Çalışma Koşulları	-,0201	-,0536	,0088
	Kötü Çalışma Koşulları	-,0643	-,1227	-,0226
Index of moderated mediation (Koşullu dolaylı Etki İndeksi)		-,0352	-,0643	-,0169

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin iyi çalışma koşullarında, ortalama çalışma koşullarında ve kötü çalışma koşullarında anlamlı olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile gösterilmektedir. Bu üç farklı duruma göre elde edilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. İyi çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=-1,2544), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -0,0241, (BootLLCI= -,0009), (BootULCI= -,0668)] ve ortalama çalışma koşullarında (Çalışma koşulları =,000), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -,0201, (BootLLCI= -,0536), (BootULCI=,0088)] anlamlı olmadığı, kötü çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=1,2544), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -,0643, (BootLLCI= -,1227), (BootULCI= -,0226)] anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, ortalama ve iyi çalışma koşullarında aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Tablo 34 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olduğu [β = -,0352, (BootLLCI= -,0643), (BootULCI= -,0169)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel

argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H12) desteklemektedir.

İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin analiz Hayes (2018)’in SPSS Process makro programı sonuçları aşağıda verilmiştir. İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı, diğer bir ifadeyle çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 35’de görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişken İçsel motivasyon, aracı değişken enerji iken, bağımlı değişken iş performansı ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 35. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJI)	İyi Çalışma Koşulları	,0090	-,0804	,1003
	Ortalama Çalışma Koşulları	,0977	,0084	,1858
	Kötü Çalışma Koşulları	,1865	,0590	,3196
Index of moderated mediation (Koşullu dolaylı etki İndeksi)		,0708	,0174	,1249

İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin iyi çalışma koşullarında, ortalama çalışma koşullarında ve kötü çalışma koşullarında anlamlı olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile gösterilmektedir. Bu üç farklı duruma göre elde edilen regresyon analizi sonuçları

aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. İyi çalışma koşullarında (Çalışma koşulları =-1,2544), İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin [β = 0,0090, (BootLLCI= -,0804), (BootULCI= ,1003)] anlamlı olmadığı, ortalama çalışma koşullarında (Çalışma koşulları =,000), içsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin [β =,0977, (BootLLCI=,0084), (BootULCI=,1858)] anlamlı olduğu, kötü çalışma koşullarında (Çalışma koşulları =1,2544), içsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin [β =,1865 (BootLLCI=,0590), (BootULCI=,3196)] anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi, kötü çalışma koşullarında ve ortalama çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, iyi çalışma koşullarında ise, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Tablo 35 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olduğu [β =,0708, (BootLLCI=,0174), (BootULCI=,1249)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H13) desteklemektedir.

İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin analizde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı sonuçları aşağıda verilmiştir. İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma

koşullarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı, diğer bir ifadeyle çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 39’da görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişken içsel motivasyonu, aracı değişken enerji iken, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 36. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJI)	İyi Çalışma Koşulları	,0152	-,0336	,0784
	Ortalama Çalışma Koşulları	-,0696	-,1292	-,0200
	Kötü Çalışma Koşulları	-,1544	-,2507	-,0830
Index of moderated mediation (Koşullu dolaylı etki İndeksi)		-,0676	-,1073	-,0360

İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin iyi çalışma koşullarında, ortalama çalışma koşullarında ve kötü çalışma koşullarında anlamlı olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile gösterilmektedir. Bu üç farklı duruma göre elde edilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. İyi çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=-1,2544), içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = ,0152, (BootLLCI= -,0336), (BootULCI= ,0784)] anlamlı olmadığı, ortalama çalışma koşullarında (Çalışma koşulları =,000) içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -,0696, (BootLLCI= -,1252), (BootULCI= -,0200)] anlamlı olduğu, kötü çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=1,2544), içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -,1544, (BootLLCI= -,2507), (BootULCI= -,0830)] anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin, kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, çalışma koşullarının düşük olduğu durumda, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Tablo 36 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olduğu [$\beta = -.0676$ (BootLLCI=-.1073), (BootULCI=-.0360)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H14) desteklemektedir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre hipotez testlerinin sonuçları özet olarak Tablo 37’de görülmektedir.

Tablo 37. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlarının Özeti (Sağlık Çalışanları)

HİPOTEZLER	SONUÇLAR
Doğrudan ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler: Aile motivasyonu ve enerji ilişkisi, içsel motivasyon ve enerji ilişkisi, enerji ile iş performansı ilişkisi, enerji ile işten ayrılma niyeti ilişkisi	
Hipotez 1: Aile motivasyonu ile enerji arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 2: İçsel motivasyon ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 3: Enerji ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 4: Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı ve Negatif İlişki bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir
Aracı ilişkiyi test etmeye yönelik hipotez: Aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracı rolü	
Hipotez 5: Aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 6: Aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir
Hipotez 7: İçsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir
Hipotez 8: İçsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir
Düzenleyici ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler: Enerji ve İş Performansı İlişkisinde Çalışma Koşullarının düzenleyici Etkisi, Enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde Çalışma Koşullarının düzenleyici Etkisi	

Tablo 37. (Devamı)

HİPOTEZLER	SONUÇLAR
Hipotez 9: Enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 10: Enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Koşullu dolaylı etki ilişkisiyi test etmeye yönelik hipotezler: Aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji ve iş performansı ilişkisinde çalışma koşullarının etkisi, aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışma koşullarının etkisi	
Hipotez 11: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.	Desteklenmiştir
Hipotez 12: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.	Desteklenmiştir
Hipotez 13: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır	Desteklenmiştir
Hipotez 14: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır	Desteklenmiştir

4.2. Çalışma 2: Sporcular İçin Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada yer alan ölçeklere ait faktör analizleri ve geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, değişkenler arasında oluşan korelasyon analizi, regresyon analizi ve koşullu dolaylı etki sonuçları yer almaktadır. Ayrıca bu çalışmada analizler sağlık çalışanları ve sporcular üzerinde ayrı ayrı gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgulara ayrı ayrı yer verilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde ise sporcularda analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve değişkenler hakkında ön bilgi elde edebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizleri ile koşullu dolaylı etki sonuçları ortaya konulmuştur.

Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA), açıklayıcı faktör analizi (EFA) ve güvenilirliklerini ortaya koymak üzere Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacı ve varsayımları doğrultusunda geliştirilen kavramsal model (*Şekil 1*) koşullu dolaylı etki analiz tekniği (Hayes, 2018) kullanılarak test edilmiştir. Çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik analizinin ardından önce doğrudan hipotezler test edilmiş, ardından aracı ilişkiler, devamında düzenleyici ilişkiler ve son olarak da koşullu dolaylı etki hipotezler test edilmiştir. Çalışmada öngörülen düzenleyici, aracı ve koşullu dolaylı etki ilişkisinin test edilmesi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS makrosu kullanılmıştır. Çalışmada aracı hipotezler ayrıca AMOS 20 paket program yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmada düzenleyici ilişkilerin testinde ayrıca SPSS 21 paket program yardımıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin aracılık hipotezlerini ve koşullu dolaylı etki hipotezlerini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerin testinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık ve düzenleyicilik etki analizlerinin anlamlılık düzeyleri analiz sonucu elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak değerlendirilir. Bu değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; Gürbüz, 2019). Çalışmada Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılarak; sporcularda hipotezler test edilmiştir.

4.2.1.Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada bulunan her bir ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları aşağıda belirtilmiştir. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA), açıklayıcı faktör analizi (EFA) ve güvenilirliklerini tespit etmek üzere Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında yer alan aile motivasyonu ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları Tablo 38'de görülmektedir.

Tablo 38. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulamalı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
AILE1	Ailemi geçindirmeyi önemsiyorum	,81	,91
AILE2	Aileme yardımcı olmak istiyorum	,87	,94
AILE3	Aileme katkıda bulunmak istiyorum	,88	,92
AILE4	Ailem için iyi bir şey yapmak benim için önemlidir.	,64	,73
AILE5	Ailem benim işimden yarar sağlar	,68	,72
Açıklanan Varyans		77,44	
Özdeğer		3,87	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,924	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,879; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 1082,306; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

Aile motivasyonu ölçeği için KMO değeri 0,879 ve Bartlett's testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir niteliktedir. Tablo 38'den görüleceği üzere aile motivasyonu verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut tespt edilmiş olmakla birlikte, aile motivasyonu ölçeğinin orijinali de tek boyutludur. Aile motivasyonu boyutu toplam varyansın %77,44'ünü açıklamaktadır. Aile motivasyonu ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,924 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda aile motivasyonu ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulamalı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 39'da görülmektedir.

Tablo 39. Aile Motivasyonu Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	1.411	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	0.999	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	0.996	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	0.997	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	0.999	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.040	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 39 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulamalı faktör analizi

sonucunda Aile Motivasyonu ölçeğini temsil eden 5 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu nedenle önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak modelde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır (Şimşek, 2007: 89-90; Sezerel vd., 2015: 103).

Araştırmada yer alan içsel motivasyon ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 40’da görülmektedir.

Tablo 40. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
IM1	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi yapmaktan keyif alıyorum.	,87	,97
IM2	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi cazip buluyorum	,79	,81
IM3	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi ilginç buluyorum.	,72	,72
Açıklanan Varyans		79,35	
Özdeğer		2,38	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,857	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,689; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 410,490; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

İçsel motivasyon ölçeği için KMO değeri 0,689 ve Bartlett’s testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir niteliktedir. İçsel motivasyon verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut tespit edilmiş olmakla birlikte, içsel motivasyon ölçeğinin orijinali de tek boyutludur. İçsel motivasyon boyutu toplam varyansın %79,35’ini açıklamaktadır. İçsel motivasyon ölçeği için cronbach’s alpha değeri 0,857 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda içsel motivasyon ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 41’de görülmektedir.

Tablo 41. İçsel Motivasyon Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	0,000	$0 \leq \chi^2/sd \leq 5$
CFI	1.000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	1.000	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	1.000	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1.000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.000	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 41 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda İçsel Motivasyon ölçeğini temsil eden 3 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Araştırmada yer alan enerji ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 42’de görülmektedir.

Tablo 42. Enerji Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
ENERJI1	Kendimi enerjik hissediyorum	,61	,66
ENERJI2	Kendimi zihinsel olarak yenilenmiş hissediyorum	,74	,77
ENERJI3	Kendimi istekli hissediyorum	,82	,91
ENERJI4	Kendimi tatmin olmuş hissediyorum	,79	,87
Açıklanan Varyans		73,91	
Özdeğer		2,96	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,881	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,809; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 578,737; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

Enerji ölçeği için KMO değeri 0,809 ve Bartlett’s testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Enerji verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut elde edilmiş olmakla birlikte, enerji ölçeğinin orijinali de tek boyutludur. Enerji boyutu

toplam varyansın %73,91'ini açıklamaktadır. Enerji ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,881 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda Enerji ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 43'de görülmektedir.

Tablo 43. Enerji Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri		Kabul Edilebilir Uyum Değer
χ^2/df	0.294	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	1,000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	0.999	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	0.999	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1,000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.000	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 43 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Enerji ölçeğini temsil eden 4 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu nedenle önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak modelde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır (Şimşek, 2007: 89-90; Sezerel vd., 2015: 103). Araştırmada yer alan çalışma koşulları ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 44'de görülmektedir.

Tablo 44. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
KOŞUL1	İş ortamım rahatsız edicidir	,84	,90
KOŞUL2	İşimi tamamlamam için yeterli alanım yok	,83	,88
KOŞUL3	Tehlikeli bir ortamda çalışıyorum	,76	,76
Açıklanan Varyans		73,00	
Özdeğer		3,11	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,780	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,739; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 879,583; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

Çalışma koşulları ölçeği için KMO değeri 0,739 ve Bartlett's testi sonucunun 0,000 ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir niteliktedir. Çalışma koşulları verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut tespit edilmiş olmakla birlikte, çalışma koşulları ölçeğinin orijinali de tek boyutludur. Çalışma koşulları boyutu toplam varyansın %73'ünü açıklamaktadır. Çalışma koşulları ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,78 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışma koşulları ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 45'de görülmektedir.

Tablo 45. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	0,000	$0 \leq \chi^2/sd \leq 5$
CFI	1.000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	1.000	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	1.000	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1.000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.000	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 45 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Çalışma Koşulları ölçeğini temsil eden 3 soruya ait model uyum değerlerin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir.

Araştırmada yer alan iş performansı ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 46'da görülmektedir.

Tablo 46. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
PERF1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım	,69	,82
PERF2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	,86	,89
PERF3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	,81	,93
PERF4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	,73	,77
Açıklanan Varyans		77,63	
Özdeğer		3,11	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,897	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,775; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 709,200; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

İş performansı ölçeği için KMO değeri 0,775 ve Bartlett's testi sonucunun 0,000 ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. İş performansı verilerine faktör analizi uygulanması sonucunda tek boyut bulunmuş olmakla birlikte iş performansı ölçeğinin orijinali de tek boyutludur. İş performansı boyutu toplam varyansın %77,63'ünü açıklamaktadır. İş performansı ölçeği için cronbach's alpha değeri 0,897 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda iş performansı ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 47'de görülmektedir.

Tablo 47. İş Performansı Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	2.834	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	0.997	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	0.994	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	0.996	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	0.997	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.085	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 47 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda İş Performansı ölçeğini temsil eden 4 soruya ait model uyum değerlerinin

kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu nedenle önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak modelde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır (Şimşek, 2007: 89-90; Sezerel vd., 2015: 103).

Araştırmada yer alan işten ayrılma niyeti ölçeğinin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu faktör yükleri, açıklanan varyans ve öz değer (eigen value) rakamları ile güvenilirlik rakamları Tablo 48’de görülmektedir.

Tablo 48. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı (EFA) ve Doğrulayıcı (CFA) Faktör Analizi ile Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Kod	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	
		EFA	CFA*
IAN1	Mümkün olan en kısa zamanda işten ayrılmayı düşünüyorum	,85	,98
IAN2	Her ne olursa olsun işten ayrılmakta istekliyim	,87	,99
IAN3	İşten ayrılma konusunda isteksizim	,79	,75
IAN4	Mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmüyorum	,83	,77
Açıklanan Varyans		83,67	
Özdeğer		3,35	
Güvenilirlik (Cronbach Alfa)		,934	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,631; Bartlett's Test (Küresellik Derecesi): 1574,035; Sig. (p)= ,000			

Not: (*) CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için KMO değeri 0,631 ve Bartlett’s testi sonucunun 0,000 ($p < 0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler veri setinin faktör analizine uygun olduğunu gösterir niteliktedir. İşten ayrılma niyeti verilerine faktör analizi uygulanması sonucu tek boyut bulunmuş olmakla birlikte işten ayrılma niyeti ölçeğinin orjinali de tek boyutludur. İşten ayrılma niyeti boyutu toplam varyansın %83,67’sini açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği için cronbach’s alpha değeri 0,934 olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir. Aynı şekilde doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 49’da görülmektedir.

Tablo 49. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin CFA Analizi ve Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değer	
χ^2/df	0.000	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$
CFI	1.000	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	1.000	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	1.000	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$
IFI	1.000	$0,90 \leq IFI \leq 1,00$
RMSEA	0.068	$0 \leq RMSEA \leq 0,08$

Tablo 49 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda İşten Ayrılma Niyeti ölçeğini temsil eden 4 soruya ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu nedenle önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak modelde gerekli iyileştirmeler yapılmıştır (Şimşek, 2007: 89-90; Sezerel vd., 2015: 103).

Araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenlere ilişkin çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığını tespit edebilmek için literatürde yoğun olarak kullanılan tolerans ve varyans artırma faktörü (VIF) değerleri incelenmiş olup bu değerler Tablo 50’de verilmiştir.

Tablo 50. Bağımsız Değişkenlerin Tolerans ve VIF değerleri

Değişkenler (Bağımsız)	Çoklu Doğrusal Bağlantı İstatistikleri	
	Tolerans Değerleri	VIF Değerleri
IM	,553	1,810
AILE	,752	1,330
ENERJI	,567	1,764

Hair vd. (2014)’e göre, değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmaması için VIF değerlerinin 5’ten küçük olması gerekmektedir. Aynı şekilde tolerans değerlerinin de 0,2’nin üzerinde olması gerektiği Gujarati (2004) ve Tatlıdil ve Ortunç (2011) tarafından ifade edilmiştir. Tablo 50 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenlere ilişkin VIF değerlerinin 5’ten küçük ve tolerans değerlerinin de 0,2’nin üzerinde olması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir.

4.2.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan kontrol değişkenleri, bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenler, düzenleyici değişken, aracı değişkene ilişkin, ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 51’de verilmiştir. İlgili tabloda görüleceği üzere bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenler, düzenleyici değişken ve aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.



Tablo 51. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	Ss.	Cins.	Yaş	Öğr.	Dalı	İM	AİLE	ENERJİ	KOŞUL	PERF
Cins.	1,60	0,49									
Yaş	2,09	0,94									
Öğr.	2,09	0,88									
Dalı	2,67	1,13									
İM	3,82	,91	,001	-,146*	,246**	-,037	1,00				
AİLE	4,36	,79	,094	,072	,087	,046	,262**	1,00			
ENERJİ	3,82	,93	,014	-,284**	,182**	-,023	,653**	,375**	1,00		
KOŞUL	2,31	,83	-,289**	-,223**	-,179**	,045	-,307**	-,183**	-,303**	1,00	
PERF	4,15	,73	-,080	-,090	,377**	-,133*	,247**	,185**	,234**	-,442**	1,00
İAN	1,47	,80	,117	-,120	,235**	,063	-,062	-,049	-,127*	,076	-,082

** P<,01 (2-tailed) * P<,05 (2-tailed)

Ort: ortalama, Ss: standart Sapma, Cins: cinsiyet, Yaş: çalışanın yaşı, Öğr: öğrenim durumu, Dalı: çalıştığı spor dalı, İM: içsel motivasyon, AİLE: aile motivasyonu, ENERJİ: çalışan enerjisi, KOŞUL: kötü çalışma koşulları, PERF: iş performansı, İAN: işten ayrılma niyeti

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analizinin bulguları Tablo 51’de gösterilmiştir. Tablo 51’den sağlanan verilere göre araştırmadaki cinsiyet ile çalışma koşulları ($r = -0,289$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Yaş ile çalışma koşulları ($r = -0,223$, $p = 0,01$) ve içsel motivasyon ($r = -0,146$, $p = 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu bulgusuna erişilmiştir. Çalışılan spor dalı ile iş performansı ($r = -0,133$, $p = 0,05$) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadaki içsel motivasyon değişkeni ile aile motivasyonu ($r = 0,262$, $p = 0,01$), enerji ($r = 0,653$, $p = 0,01$) ve iş performansı ($r = 0,247$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, çalışma koşulları değişkeni ($r = -0,307$, $p = 0,01$) ile arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Aile motivasyonu değişkeni ile enerji ($r = 0,375$, $p = 0,01$) ve iş performansı ($r = 0,185$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, çalışma koşulları değişkeni ($r = -0,183$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Enerji değişkeni ile iş performansı ($r = 0,234$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenirken, çalışma koşulları değişkeni ($r = -0,303$, $p = 0,01$) ve işten ayrılma niyeti değişkeni ($r = -0,127$, $p = 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma koşulları değişkeni ile sadece iş performansı değişkeni ($r = -0,442$, $p = 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

4.2.3. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları

İlk olarak araştırma kapsamında yer alan tüm değişkenler için döndürülmemiş açıklayıcı faktör analizine girerek Harman’ın tek faktörlü testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucunda tüm faktörleri temsil eden tek ve genel faktörün açıkladığı varyans %22,79’dur. Benzer şekilde faktör rotasyonlarının varimax yöntemi ile 90 derecelik rotasyonu sonucunda elde edilen altı faktör, varyansın %81,47’sini açıklamaktadır. Bunlardan birinci faktör varyansın %25,60’ını (aile motivasyonu), ikinci faktör %15,83’ünü (içsel iş motivasyonu), üçüncü faktör %14,71’ini (çalışma koşulları), dördüncü faktörde %12,32’sini (çalışan enerjisi), beşinci faktör %8,64’ünü (iş performansı) ve altıncı faktörde varyansın %4,37’sini (işten ayrılma niyeti)

açıklamaktadır. Bu sonuçlar çalışmada ortak metod varyansı sorununun olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla ortak metod varyansı (Common method variance) bu çalışma için bir sorun teşkil etmemektedir.

Tablo 52. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endeksleri Sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA
Model 1 (Tek faktör)	20,729	,384	,201	,204	,261	,279
Model 2 (Üç faktör)	15,432	,499	,423	,426	,391	,238
Model 3 (Modifiye edilmiş 6 faktör)	1,883	,903	,972	,972	,900	0,059
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	$0 \leq \chi^2/s$ $d \leq 5$	$0,90 \leq GFI \leq$ 1,00	$0,95 \leq CFI$ $\leq 1,00$	$0,90 \leq IFI$ $\leq 1,00$	$0,90 \leq AG$ $FI \leq 1,00$	$0 \leq RMSEA$ $\leq 0,08$

Tablo 52 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek değişkene ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu durum Model 1'nin veri ile uyumlu olmadığını gösterir. Açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen üç faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 3 değişkene ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmektedir. Bu durum Model 2'nin veri ile uyumlu olmadığını gösterir. Tablo 54 incelendiğinde, açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen altı faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 6 değişkene ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Bu durum Model 3'ün veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

4.2.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modelinde görüleceği üzere (*Şekil 1*) doğrudan ilişkiler, aracı ilişkiler, düzenleyici ilişkiler ve koşullu dolaylı etki ilişkilerine ait hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir. Regresyon analizinin sonuçları aile motivasyonunun enerji üzerine etkileri, içsel motivasyonun enerji üzerine etkileri,

enerjinin iş performansı üzerine etkileri, enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri alt başlıkları şeklinde incelenmiştir. Çalışmada aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık etkisi, aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık etkisi, içsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık etkisi, içsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık etkisi incelenmiştir.

Çalışmada ayrıca düzenleyici ilişkiler incelenmiştir. Enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi ve enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi incelenmiştir. Çalışmada ayrıca koşullu dolaylı etki modeller oluşturulmuştur. Aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ilişkin koşullu dolaylı etki model bulgularına yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin aracılık hipotezlerini ve koşullu dolaylı etki hipotezlerini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Analizlerin testinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process Makro programından yararlanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık ve düzenleyicilik etki analizlerinin anlamlılık düzeyleri analiz sonucu elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak değerlendirilir. Bu değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; Gürbüz, 2019). Eğer bu değer aralığında sıfır var ise bu anlamlı olmadığını gösterir.

Aile Motivasyonunun ve İçsel Motivasyonun Enerji Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun enerjiye etkisine yönelik basit doğrusal regresyon testi uygulanmıştır. Modeldeki bağımsız değişkenler aile

motivasyonu ve içsel motivasyonudur. Bağımlı değişken ise enerji düzeyidir. Buna yönelik aşağıdaki modelde aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun enerji üzerine etkileri incelenmiş ve bir basit doğrusal regresyon modeli test edilmiştir.

Tablo 53. Aile Motivasyonu ve İçsel Motivasyon İle Enerji Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-1)			Sonuç Değişkenleri (Model-1)		
	Enerji			Enerji		
	Beta (β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,033	-1,30	,284	-,034	-1,30	,286
Yaş	,080	,795	,397	,080	,795	,398
Öğrenim Durumu	,318	5,82	,000*	,319	5,82	,000*
Spor dalı	-,155	-1,72	,089	-,156	-1,72	,088
Aile Motivasyonu				,3298	4,711	,000*
İçsel Motivasyon				,6177	12,058	,000*
R ²		,0806			,3918	

Not: (*) %1 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, kontrol değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz eden birinci adımda model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,0806$, $p < 0,001$). Buna göre kontrol değişkenlerinden sadece öğrenim durumunun enerji üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif yönde ($\beta = ,318$, $p = ,000$) olduğu görülmektedir. Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişken aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun bağımlı değişken enerji üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,3918$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre aile motivasyonu enerji üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 53 incelendiğinde, aile motivasyonun enerji değişkenini istatistiki olarak anlamlı ($p = ,000$) ve pozitif yönde ($\beta = ,3298$) etkilediği görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların aile motivasyonu arttıkça enerjisi de artmaktadır. Bu durum, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; aile motivasyonu ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır şeklindeki öngörünün (H1) desteklendiğini göstermektedir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre içsel motivasyon enerji üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 53 incelendiğinde, aile motivasyonun enerji değişkenini istatistiki olarak anlamlı

($p=,000$) ve pozitif yönde ($\beta=,6177$) etkilediği görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların içsel motivasyonu arttıkça enerjisi de artmaktadır. Bu durum, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; içsel motivasyon ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır şeklindeki öngörünün (H2) desteklendiğini göstermektedir.

Enerjinin İş Performansı Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışan enerjisinin iş performansına etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda modelde enerji bağımsız değişken olarak ele alınmış olup iş performansı ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Buna yönelik aşağıdaki modelde enerjinin iş performansı üzerine etkileri incelenmiş ve bir basit doğrusal regresyon modeli test edilmiştir.

Tablo 54. Enerji İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model-3)			Bağımlı Değişken (Model-3)		
	İş performansı			İş performansı		
	Beta (β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,073	-1,14	,254	-,073	-1,14	,254
Yaş	,060	,885	,377	,061	,886	,378
Öğrenim Durumu	,321	4,52	,000*	,322	4,52	,000*
Pozisyon	-,144	-1,92	,055	-,145	-1,92	,055
Enerji				,1042	2,0637	,0401**
R ²		0,181			0,3918	

Not: (**) %5 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişken çalışan enerjisinin bağımlı değişken iş performansı üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2= 0,3918$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre çalışan enerjisi iş performansı üzerine etki etmektedir. Bu etkinin yönünü ve boyutlarını yukarıdaki tabloda görmek mümkündür. Tablo 54 incelendiğinde, enerji değişkeni ile iş performansı arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0401$) ve pozitif yönlü ($\beta=,1042$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların enerjisi arttıkça iş performansı artmaktadır. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak

geliştirilen; enerji ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır hipotezini (H3) desteklemektedir.

Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Enerjinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisine yönelik basit doğrusal regresyon testi uygulanmıştır. Bu kapsamda enerji bağımsız değişken olarak ele alınmış olup işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Buna yönelik aşağıdaki modelde enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri incelenmiş ve bir basit doğrusal regresyon modeli test edilmiştir.

Tablo 55. Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Bağımlı Değişken (Model-4)			Bağımlı Değişken (Model-4)		
	İşten Ayrılma Niyeti			İşten Ayrılma Niyeti		
	Beta (β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Cinsiyet	-,051	-,733	,464	-,052	-,733	,464
Yaş	-,006	-,080	,936	-,008	-,081	,934
Öğrenim Durumu	-,008	-,101	,919	-,008	-,101	,917
Pozisyon	,076	,925	,356	,077	,926	,356
Enerji				-,0449	-,7893	,4307
R ²		0,0811			0,2345	

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, bağımsız değişken çalışan enerjisinin bağımlı değişken işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştıran model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = 0,2345$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre çalışan enerjisi işten ayrılma niyeti üzerine etki etmemektedir. Tablo 55 incelendiğinde, enerji değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı ($p = ,4307$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır şeklindeki hipotezini (H4) desteklememiştir. Bu sonuca göre çalışanların enerjisi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışanların enerjisinin artmasının işten ayrılma niyetini azaltmaması diğer bir ifadeyle enerji ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlı olmaması çalışma kapsamında yer alan çalışanların belli bir kısmının devlet memuru olmalarından

dolayı iş güvencesi açısından kadrolu olmaları ile açıklanabilir. Bilineceği üzere devlet kadrolarında çalışanların devlet memurluğundan çıkarılması için söz konusu çalışanların kanunda açıkça ifade edilen belli suçları işlemiş olması gerekir. Devlet kadrolarında çalışanların ise bu açıklanan suçları işleme ihtimallerinin düşük olduğu bilinmektedir. Bu durum aynı zamanda bu araştırmanın yapıldığı Trabzon ve Gümüşhane illerinde sağlık çalışanlarının çalışabileceği devlet ve özel sektör kuruluşlarının sayısının sınırlı olması ve alternatif iş imkânlarının çok az olması gibi gerekçelere bağlanabilir.

Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların aile motivasyonunun iş performansı üzerinde, enerjinin aracı rolünü test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Literatürde bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) tarafından geliştirilen geleneksel yöntemden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği iddia edilmektedir (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010 ve Gürbüz, 2018) . Aile motivasyonunun iş performansı üzerinde, enerjinin aracı rolünü test etmeye yönelik analizlerde Hayes (2018)'in SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 58'de verilmiştir. Aile motivasyonunun iş performansı üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken aile motivasyonu iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise iş performansıdır.

Tablo 56. Aile Motivasyonu ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-4)					
	Enerji			İş Performansı		
	Beta(β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Aile Motivasyonu	,3298	4,7110	,0000*	,0985	1,6806	,0941
Enerji	-	-	-	,1042	2,0637	,0401**
R ²		,0806			,0376	
Aracı Değişken	Beta (β)		BootLLCI		BootULCI	
Aile motivasyonunun performansa etkisinde enerji üzerinden dolaylı etkisi	,0344		,0006		,0836	

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). R² değerleri incelendiğinde, aile motivasyonu ile enerjinin iş performansındaki değişimin %3,76'sını, aile motivasyonun ise enerjideki değişimin %8,06'sını açıkladığı görülmektedir. Tablo 56 incelendiğinde; aile motivasyonu ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=,3298$) bir ilişki olduğu, ancak aile motivasyonu ile iş performansı arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,0941$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Enerji ile iş performansı arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,0401$) ve pozitif yönlü ($\beta=,1042$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sporcuların aile motivasyonunun iş performansına etkisinde enerjinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aile motivasyonunun iş performansı üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı, aile motivasyonunun iş performansı üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olduğu [$\beta= ,0344$ %95, (BootLLCI= ,0006), (BootULCI=,0836)], dolayısıyla enerjinin aile motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu sonuç, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi bulunmaktadır şeklindeki hipotezini (H5) desteklemektedir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmanın bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla destekleyici analiz yapılmıştır. Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir.

Modellerin geçerli olabilmesi için diğer bir ifadeyle model ile veri arasında yeterli uyumun olması için literatürde kabul edilen aşağıda açıklanan değerlerin belirtilen aralıkta olması gerekir. Buna göre modellerin geçerli olabilmesi için χ^2/df değerinin 2'den küçük olması, RMR (Root Mean square Residual) değerinin 0.08'den küçük olması, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) değerlerinin 0.08'den küçük olması, GFI (Goodness of Fit Index) değerlerinin 0.90'dan yüksek olması, CFI (Comparative Fit Index) değerlerinin 0.90'dan yüksek olması, ayrıca AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) değerinin ise 0,8'den yüksek olması gerekmektedir (Hu ve Bentler, 1998: 449 ve Hu ve Bentler, 1999: 4; Browne ve Cudeck, 1993, 144; Schumacker ve Lomax, 2004: 82; Carmines ve McIver, 1981: 80). Ayrıca değişkenler arasındaki nedensel ilişkilere yönelik katsayı değerlerinin anlamlılık düzeyleri açısından yeterli olması gerekmektedir. Genel olarak kullanılan anlamlılık düzeyleri $p=0,01$ ve $p=0,05$ şeklindedir.

Tablo 57. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Aile Motivasyonu → İş Performansı	0.248*	0.000	0.248*
Aile Motivasyonu → Enerji	0.390*	0.000	0.390*
Enerji → İş Performansı	0.094**	0.000	0.094**
Aile Motivasyonu → Enerji → İş Performansı	0.211*	0.037*	0.248*

*, ** sırasıyla %1 ve %5 önem düzeyinde anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 57'de aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 57 incelendiğinde temel modele ait aile motivasyonu ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ($p<0,01$; 0.248) yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Aile motivasyonun iş performansı üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) 0.248'den 0.211'e düştüğü görülmektedir. Bu

etkinin 0,037'lik kısmının dolaylı etkiye ait olduğu görülmektedir. Bu durum aile motivasyonu ile iş performansı arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olduğunu gösterir. Bu sonuca göre araştırmanın “*Aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır*” hipotezi (H5) desteklenmiştir. Bu bulgu aile motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak iş performansını artıracak yönündeki öngörüye desteklemektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların aile motivasyonunun ve işten ayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolünü test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) tarafından geliştirilen geleneksel yönteminden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği iddia edilmektedir (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010 ve Gürbüz, 2018) . Aile motivasyonunun ve işten ayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolünü test etmeye yönelik analizde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 58'de verilmiştir. Aile motivasyonun iş performansı üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken aile motivasyonu iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir.

Tablo 58. Aile Motivasyonu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-6)					
	Enerji			İşten Ayrılma Niyeti		
	Beta(β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
Aile Motivasyonu	,3298	4,7110	,0000*	-,0151	-,2294	,8187
Enerji	-	-	-	-,0449	-,7893	,4307
R ²		,0806			,0033	
Aracı Değişken	Beta (β)		BootLLCI		BootULCI	
Aile motivasyonunun işten ayrılma niyetine etkisinde enerji üzerinden dolaylı etkisi	-,0148		-,0541		,0218	

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki, model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,001$). R² değerleri incelendiğinde, aile motivasyonu ile enerjinin işten ayrılma niyetindeki değişimin %0,33'ünü, aile motivasyonun ise enerjideki değişimin %8,06'sını açıkladığı görülmektedir. Tablo 58 incelendiğinde, aile motivasyonu ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=,3298$) bir ilişki olduğu, ancak aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,8187$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde enerji ile işten ayrılma niyeti arasında da istatistiki olarak anlamlı ($p=,4307$) bir ilişki tespit edilememiştir. Sporcuların aile motivasyonlarının işten ayrılma niyetine etkisinde enerjilerinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aile motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı [(BootLLCI=-,0541), (BootULCI=,0218)], dolayısıyla enerjinin aile motivasyonu ile işten ayrılma performansına aracılık etmediği görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamaktadır. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi vardır hipotezini (H6) desteklememiştir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmının bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla destekleyici analiz yapılmıştır. Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir.

Tablo 59. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Aile Motivasyonu → İşten Ayrılma Niyeti	-0.009	0.000	-0.009
Aile Motivasyonu → Enerji	0.388*	0.000	0.388*
Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	-0.059	0.000	-0.059
Aile Motivasyonu → Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	0.014	-0.023	-0.009

* %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 59’da aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 59 incelendiğinde temel modele ait aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı her hangi bir ilişki görülmemektedir. Aile motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) -0.009 olduğu görülmektedir. Aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide dolaylı etkiye bakıldığında aile motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin (0.014)’e yükseldiği, bu etkinin (-0.023)’nün dolaylı etki olduğu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve etkili olmaması, aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olmadığını gösterir. Bu sonuca göre araştırmının “*Aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır*” hipotezi (H6) desteklenmemiştir. Bu bulgu aile motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak işten ayrılma niyetini azaltacağı yönündeki öngörüyle desteklenmemektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

İçsel Motivasyon ve İş performansı ilişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların içsel motivasyonun ve iş performansına etkisinde, enerjinin aracı rolünü test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986)'in geliştirdiği geleneksel yöntemden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği iddia edilmektedir (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010 ve Gürbüz, 2018) . İçsel motivasyonun ve iş performansına etkisinde, enerjinin aracı rolünü test etmeye yönelik analizde Hayes (2018)'in geliştirdiği SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 60'da verilmiştir. İçsel motivasyonun iş performansı üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken içsel motivasyon iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise iş performansıdır.

Tablo 60. İçsel Motivasyon ve İş Performansı İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-7)					
	Enerji			İş Performansı		
	Beta(β)	t değeri	P değeri	Beta (β)	t değeri	P değeri
İçsel Motivasyon	,6177	12,0582	,0000*	,1375	2,2224	,0271**
Enerji	-	-	-	,0471	,7780	,4373
R ²		,3650			,0455	
Aracı Değişken	Beta (β)		BootLLCI		BootULCI	
İçsel motivasyonun						
performansa etkisinde enerji	,0291		-,0560		,1128	
üzerinden dolaylı etkisi						

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları model istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğunu göstermektedir. R² değerleri incelendiğinde, içsel motivasyon ile

enerjinin iş performansındaki değişimin %4,5'ini, içsel motivasyonun ise enerjideki değişimin %36,5'ini açıkladığı görülmektedir. Tablo 60 incelendiğinde, içsel motivasyon ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=,6177$) bir ilişki olduğu, aynı şekilde içsel motivasyon ile iş performansı arasında da istatistiki olarak anlamlı ($p=,0271$) ve pozitif yönlü ($\beta=,1375$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak enerji ile iş performansı arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,4373$) herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Sporcuların içsel motivasyonlarının iş performansına etkisinde enerjilerinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları içsel motivasyonun iş performansı üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı [(BootLLCI=-,0560), (BootULCI=,1128)], dolayısıyla enerjinin içsel motivasyon ile iş performansına aracılık etmediği görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamaktadır. Bu sonuç, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “içsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi vardır” hipotezini (H7) desteklememiştir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmanın bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla destekleyici analiz yapılmıştır. Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir.

Tablo 61. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
İçsel Motivasyon → İş Performansı	0.278*	0.000	0.278*
İçsel Motivasyon → Enerji	0.663*	0.000	0.663*
Enerji → İş Performansı	0.089	0.000	0.089
İçsel Motivasyon → Enerji → İş Performansı	0.219	0.059	0.278

* %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 61’de aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 61 incelendiğinde temel modele ait içsel motivasyon ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ($p<0,01$; 0.278) yönlü bir ilişki

olduğu görülmektedir. İçsel motivasyonun iş performansı üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) 0.278'den 0.219'a düştüğü görülmektedir. Bu etkinin 0,059'luk kısmının dolaylı etkiye ait olduğu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve etkili olmaması, içsel motivasyon ile iş performansı arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olmadığını gösterir. Bu durum içsel motivasyon ile iş performansı arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olmadığını gösterir. Bu sonuca göre araştırmanın “*içsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır*” hipotezi (H7) desteklenmemiştir. Bu bulgu içsel motivasyonun çalışanın enerjisini artırarak iş performansını artıracak yönündeki öngörüğü desteklememektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS 20 bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

SPSS PROCESS sonuçları: Çalışanların içsel motivasyonun ve işten ayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolünü test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986)'in geliştirdiği geleneksel yönteminden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği iddia edilmektedir (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010 ve Gürbüz, 2018) . İçsel motivasyonun ve işten ayrılma niyetine etkisinde, enerjinin aracı rolünü test etmeye yönelik analizlerde, Hayes (2018)'in geliştirdiği SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 62'de verilmiştir. İçsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Modeldeki bağımsız değişken içsel motivasyon iken, aracı değişken enerji, bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir.

Tablo 62. İçsel Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Enerjinin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri (Model-8)					
	Enerji			İşten Ayrılma Niyeti		
	Beta(β)	t değeri	P değeri	Beta(β)	t değeri	P değeri
İçsel Motivasyon	,6177	12,0582	,0000*	-,0531	-,7597	,4481
Enerji	-	-	-	-,0172	-,2519	,8013
R ²		,3650			,0054	

Aracı Değişken	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
İçsel motivasyonun işten ayrılma niyetine etkisinde enerji üzerinden dolaylı etkisi	-,0106	-,0980	,0764

Not: (*) %1 ve (**) %5 önem düzeyinde anlamlı olduklarını gösterir. LLCI: Alt Güven Aralığı, ULCI: Üst Güven Aralığı.

Elde edilen regresyon analizi sonuçları model istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğunu göstermektedir. R² değerleri incelendiğinde, içsel motivasyon ile enerjinin işten ayrılma niyetindeki değişimin %0,54'ünü, içsel motivasyonun ise enerjideki değişimin %36,5'ini açıkladığı görülmektedir. Tablo 62 incelendiğinde, içsel motivasyon ve enerji arasında istatistiki olarak anlamlı ($p=,0000$) ve pozitif yönlü ($\beta=12,9167$) bir ilişki olduğu, ancak içsel motivasyon ile işten ayrılma arasında ise istatistiki olarak anlamlı ($p=,4481$) herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde enerji ile işten ayrılma arasında da istatistiki olarak anlamlı ($p=,8013$) bir ilişki tespit edilememiştir. Sporcuların içsel motivasyonlarının işten ayrılma niyetine etkisinde enerjilerinin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek için bootstrap yöntemi esas alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde enerjinin dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı [(BootLLCI=-,0980), (BootULCI=,0764)], dolayısıyla enerjinin içsel motivasyon ile işten ayrılma niyetine aracılık etmediği görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamaktadır. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “içsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerji aracı değişkendir, enerjinin aracılık etkisi vardır” şeklindeki hipotezini (H8) desteklememiştir.

AMOS sonuçları: Bu çalışmada araştırmanın bu hipotezinin kabul edilip edilmediğini farklı bir programda test etmek amacıyla destekleyici analiz yapılmıştır.

Böylelikle sonuçların kabul edilebilirliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek için AMOS 20 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi de kullanılmıştır. Yapısal modelde hem modelin geçerliliğine hem de değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığına ve yönüne bakılması gerekir.

Tablo 63. Aracı Model İçin Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
İçsel Motivasyon → İşten Ayrılma Niyeti	-0.053	0.000	-0.053
İçsel Motivasyon → Enerji	0.682*	0.000	0.682*
Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	-0.041	0.000	-0.041
İçsel Motivasyon → Enerji → İşten Ayrılma Niyeti	-0.025	-0,028	-0.053

* %1 önem düzeyinde anlamlı olduğunu gösterir.

Tablo 63’de aracı modele ilişkin yapısal eşitlik modelinin sonuçları görülmektedir. Tablo 63 incelendiğinde temel modele ait içsel motivasyon ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı her hangi bir ilişki görülmemektedir. İçsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin (standartlaştırılmış regresyon katsayısının) -0.053 olduğu görülmektedir. İçsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin (-0,025)’e yükseldiği, toplam etkinin (-0.028)’nin dolaylı etki olduğu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı ve etkili olmaması, içsel motivasyon ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide enerjinin aracı rolünün olmadığını gösterir. Bu sonuca göre araştırmanın “İçsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezi (H8) desteklenmemiştir. Bu bulgu içsel motivasyonun çalışanın enerjisini artırarak işten ayrılma niyetini azaltacağı yönündeki öngörüye desteklememektedir. Bu sonuç ayrıca Bootstrap tekniği bulguları ile AMOS 20 bulgularının tutarlı olduğunu göstermektedir.

Enerjinin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Çalışanların enerjisinin iş performansı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü test etmek için bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny’nin (1986)’in geliştirdiği geleneksel yöntemden ve Sobel (1982) testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği iddia edilmektedir (Hayes,

2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010 ve Gürbüz, 2018). Enerjinin iş performansı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü test etmek için yapılan analizde, Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan düzenleyici etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 64’de verilmiştir. Aşağıdaki modelde enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji iken, bağımlı değişken iş performansı ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 64. Enerji İle İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	P değeri	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Enerji	,0383	,1073	,0058	,2087
int_1 (Enerji * Çalışma koşulları) Düzenleyici Etki	,0248	,0878	,0113	,1644

Tablo 64 incelendiğinde, iş performansına, enerji değişkeninin olumlu yönde [β =,0878 (BootLLCI=,0113), (BootULCI=,1644)], düzenleyici değişken olan enerji ile çalışma koşulları değişkenlerinin etkileşim değişkeninin (int_1 Enerji * Çalışma koşulları düzenleyici etki) olumlu yönde [β =,0878 (BootLLCI=,0113), (BootULCI=,1644)] ve istatistiki olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Aynı şekilde olasılık değerinin de %5’den (p =,0248) küçük olduğu yani %95 güven aralığında anlamlı olduğunu gösterir. Kötü çalışma koşullarında çalışanın enerji düzeyi ile iş performansı ilişkisi [β =0,253; BootLLCI= ,7154; BootULCI= ,9088; t =-2,442; p = 0,015] anlamlı iken, iyi çalışma koşullarında çalışanın enerji düzeyi ile iş performansı ilişkisi anlamlı değildir [β =-0,086; BootLLCI= -,0266; BootULCI= ,1571; t =-1,170; p = 0,243]. Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve iş performansı ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde pozitif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Bu durum, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “enerjinin iş performansı

üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi vardır” hipotezini (H9) desteklemektedir.

Çalışmada düzenleyici ilişki Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro kullanılarak yapıldıktan sonra, ayrıca SPSS 21 paket programı yardımıyla Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki modelde enerjinin iş performansı üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji değişkenidir. Bağımlı değişken ise iş performansıdır. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve spor dalı yer almaktadır. İkinci adımda bağımsız değişken; enerji ve düzenleyici değişken; çalışma koşulları modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele etkileşim (Enerji * Çalışma koşulları) eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır.

Tablo 65. Enerjinin İş Performansı Üzerinde Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İş Performansı (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri
Cinsiyet	,000	,000	1,000	-	-	,015	-,146	-2,62	,009
Yaş	-,027	-,431	,667	-,105	1,77	,077	-,100	-1,75	,080
Öğrenim Durumu	,365	5,84	,000	,235	4,12	,000	,246	4,47	,000
Spor dalı	-,027	-,446	,656	-,022	-,415	,679	-,041	-,786	,433
ENERJİ				,024	,428	,669	,117	2,04	,042
Çalışma koşulları				-,491	8,64	,000	-,424	-7,46	,000
Enerji * Çalışma koşulları							,246	4,45	,000
R ²		,144			,349			,397	
R		,379			,590			,630	
F		10,473			22,123			23,240	
Anlamlılık (P Değeri)		,000			,000			,000	

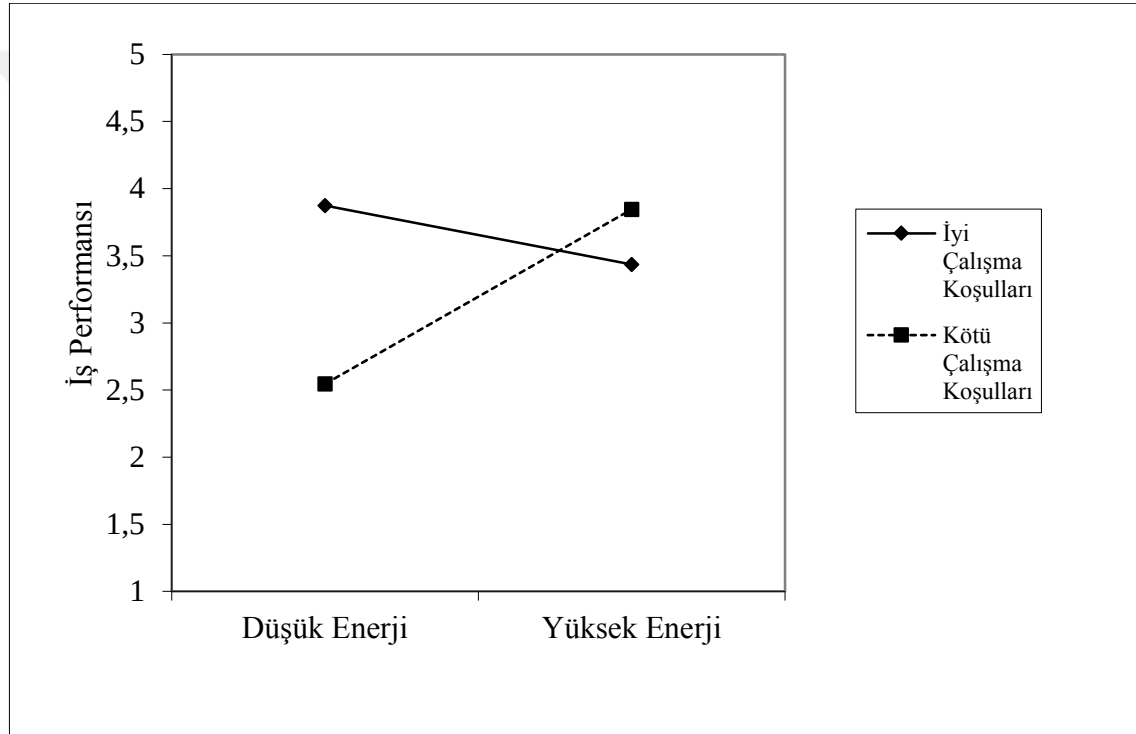
N = 255. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Kontrol değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz eden birinci adımda, çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 10,473$, $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Tablo 65 incelendiğinde, kontrol değişkenlerden sadece öğrenim durumunun iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde ($\beta = ,365$, $p = ,000$), diğer kontrol değişkenlerin (cinsiyet, yaş ve spor dalı) ise iş performansı üzerinde anlamlı her hangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Düzenleyici değişkenlerin ilave edildiği ikinci adımda çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 22,123$, $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde, bağımsız değişken enerji ile kontrol değişkenlerden pozisyon ve yaşın iş performansı üzerinde anlamlı her hangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Kontrol değişkenlerden cinsiyetin ($\beta = -,141$, $p = ,015$) iş performansı üzerindeki etkisinin %5 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönlü, öğrenim durumunun ise ($\beta = ,235$, $p = ,000$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının iş performansı üzerindeki etkisi de ($\beta = -,491$, $p = ,000$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir. Son olarak etkileşim değişkenlerinin de dâhil edilerek regresyon analizinin tekrar yapıldığı üçüncü adımda çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 23,240$, $p < 0,01$) olduğunu göstermektedir.

Sonuçlar incelendiğinde kontrol değişkenlerden cinsiyetin iş performansı üzerindeki etkisinin ($\beta = -,146$, $p = ,009$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönde, öğrenim durumunun ise ($\beta = ,246$, $p = ,000$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Kontrol değişkenlerden yaş ve pozisyonun ise iş performansı üzerinde anlamlı her hangi bir etkisi görülmemektedir. Bağımsız değişken enerjinin de iş performansı üzerinde ($\beta = ,117$, $p = ,042$) %5 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu, enerji ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır biçimindeki varsayımı doğrulamıştır. Aynı şekilde düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının iş performansı üzerinde ($\beta = -,424$, $p = ,000$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Etkileşim değişkeni olan (enerji x çalışma koşullarının) iş performansına etki ($\beta = ,246$, $p = ,000$) ettiği görülmektedir. Bu sonuç; “enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır” şeklindeki hipotezi (H9) doğrulamaktadır.

Düzenleyici ya da etkileşimsel değişkenin anlamlı etkisi tespit edildikten sonra etkinin, düzenleyici değişkenin hangi durumlarda (düşük-yüksek) anlamlı olduğunun da incelenmesi gerekir. Bu işlem literatürde basit eğim (simple slope) analizleri ile yapılmaktadır (Aiken ve West, 1991). Çalışma koşullarının kötü ya da iyi olması durumunda çalışan enerjisinin iş performansı üzerindeki etkisi daha güçlü ya da zayıf olabilmekte, hatta anlamlı olmayabilir. Bu çalışmada düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının basit eğim (simple slope) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Grafik 3. Sporcuların Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim



Çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki etkileşimin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koyan düzenleyici etki analiz sonuçlarının grafiksel gösterimi Grafik 3’de sunulmuştur. Yapılan basit eğim analizi neticesinde, düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde; çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki ilişkiye ait grafikler, kötü çalışma koşullarına sahip çalışanlar ($\beta=0,253$; $t=-2,442$; $p = 0,015$) için anlamlı iken, iyi çalışma koşullarına sahip çalışanları ifade eden grafik anlamlı değildir ($\beta=-0,086$; $t=-1,170$; $p = 0,243$). Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve iş performansı ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde pozitif

yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Yapılan bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi ve basit eğim analizi (simple slope) sonuçlarında kötü çalışma koşullarında iş performansının enerjiden anlamlı ve pozitif şekilde etkilendiği, iyi çalışma koşullarında ise iş performansının enerjiden etkilenmediği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde hipotez 9 desteklenmiştir.

Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Çalışanların enerjisinin işten ayrılma niyetine etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü test etmek için bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986)'in geliştirdiği geleneksel yöntemden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği iddia edilmektedir (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010 ve Gürbüz, 2018). Enerjinin işten ayrılma niyetine etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici rolünü test etmek için yapılan analizde, Hayes (2018)'in geliştirdiği SPSS Process makro programı kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan düzenleyici etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 66'da verilmiştir. Aşağıdaki modelde enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji iken, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 66. Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kötü Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	P değeri	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Enerji	,3325	-,0676	-,2047	,0695
int_1 (Enerji * Çalışma koşulları) Düzenleyici Etki	,0028	-,1332	-,2202	-,0462

Tablo 67 incelendiğinde, işten ayrılma niyetine, enerji değişkeninin olumsuz yönde [β = -,0676 (BootLLCI=-,2047), (BootULCI=,0695)] istatistiki olarak anlamsız olduğu,

düzenleyici değişken olan enerji ile çalışma koşulları değişkenlerinin etkileşim değişkeninin (int_1 (Enerji * Çalışma koşulları düzenleyici etki) olumsuz yönde [$\beta = -.1332$ (BootLLCI=-,2202), (BootULCI=-,0462)] istatistiki olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde olasılık değerinin de %1'den ($p = .0009$) küçük olduğu yani %99 güven aralığında anlamlı olduğunu göstermektedir. Kötü çalışma koşullarında enerji düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki [$\beta = -.0631$; BootLLCI=-,2705; BootULCI=-,0878; $t = -3,851$; $p = 0,000$] anlamlı iken, iyi çalışma koşullarında enerji düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamsızdır [$\beta = 0,229$; BootLLCI= ,2434; BootULCI= -,0854; $t = 1,981$; $p = 0,749$]. Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde negatif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Bu bulgu, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi vardır” hipotezini (H10) desteklemektedir.

Çalışmada düzenleyici ilişki Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro kullanılarak yapıldıktan sonra, ayrıca SPSS 21 paket programı yardımıyla Hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki modelde enerjinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri üç adımda incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişken enerji değişkenidir. Bağımlı değişken ise işten ayrılma niyetidir. Birinci adımda kontrol değişkenler olan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve spor dalı yer almaktadır. İkinci adımda bağımsız değişken; enerji ve düzenleyici değişken; çalışma koşulları modele eklenip, regresyon analizi tekrar edilmiştir. Son olarak üçüncü adımda ise, modele etkileşim (Enerji x Çalışma Koşulları) modele eklenerek, regresyon analizi tekrar yapılmıştır.

Son adım olan üçüncü adımda, modele etkileşim değişkenleri de dâhil edilerek regresyon analizi tekrar yapılmış ve çoklu regresyon analiz sonuçları modelin anlamlı ($F = 2,051$, $p < 0,050$) olduğunu göstermektedir (Tablo 66). Sonuçlar incelendiğinde kontrol değişkenlerden yaşın işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta = -.200$, $p = .005$) %1 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Aynı şekilde enerjinin de işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta = -.178$, $p = .014$) %5 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir. Bu bulgu, enerji ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki biçimindeki varsayımı doğrulamıştır. Diğer değişkenlerin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı her hangi bir ilişkisi görülmemektedir. Etkileşim

değişkeni olan (enerji x çalışma koşullarının) işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=-,132$, $p=,038$) etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuç; “enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır” şeklindeki hipotezi (H10) doğrulamıştır.

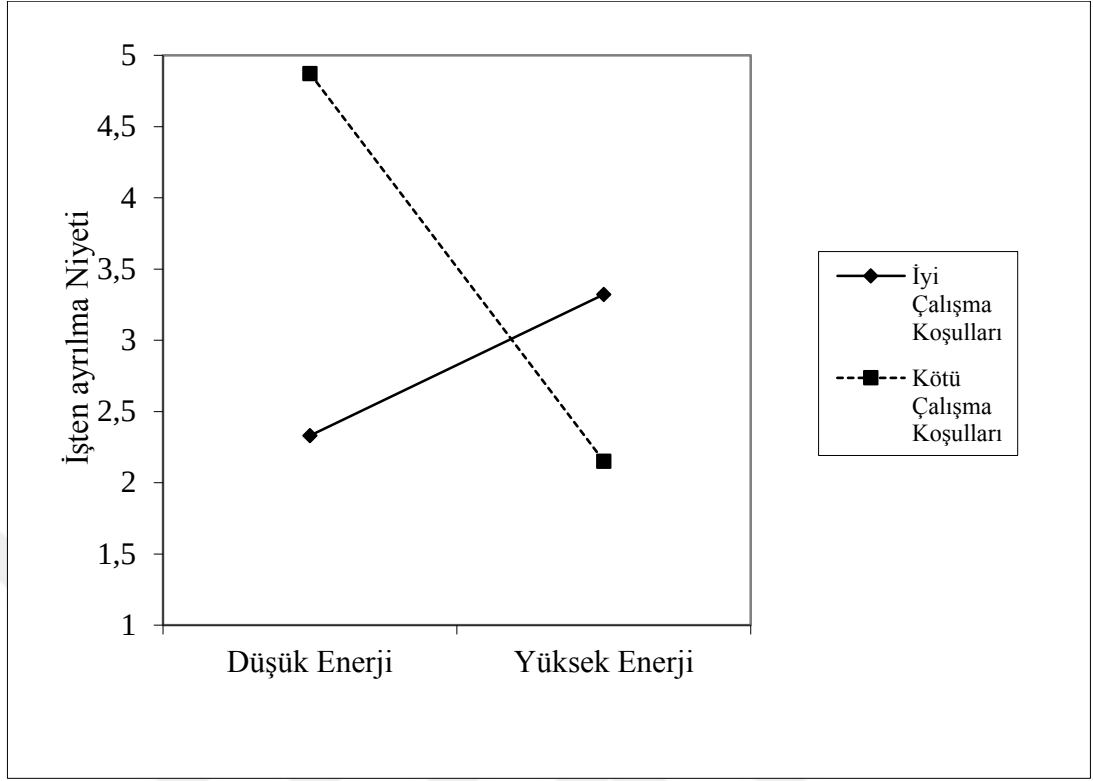
Tablo 67. Enerjinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İşten ayrılma niyeti (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri	Beta	t değeri	P değeri
Cinsiyet	,029	,425	,671	,039	,557	,578	,042	,601	,548
Yaş	-,153	-2,28	,023	-,197	-2,76	,006	-,200	-2,81	,005
Öğrenim Durumu	,056	,846	,398	,069	1,00	,316	,063	,921	,358
Spor dalı	,042	,643	,521	,045	,685	,494	,055	,839	,402
ENERJİ				-,128	-1,91	,057	-,178	-2,48	,014
Çalışma koşulları				-,030	-,438	,662	-,066	-,928	,354
Enerji * Çalışma koşulları							-,132	-1,90	,038
R ²		,027			,041			,055	
R		,164			,203			,234	
F		1,724			1,770			2,051	
Anlamlılık (P değeri)		,145			,106			,050	

N = 255. Standardize edilmiş regresyon katsayıları

Düzenleyici ya da etkileşimsel değişkenin anlamlı etkisi tespit edildikten sonra etkinin, düzenleyici değişkenin hangi durumlarda (düşük-yüksek) anlamlı olduğunun da incelenmesi gerekir. Bu işlem literatürde basit eğim (simple slope) analizleri ile yapılmaktadır (Aiken ve West, 1991). Çalışma koşullarının kötü ya da iyi olması durumunda çalışan enerjisinin iş performansı üzerindeki etkisi daha güçlü ya da zayıf olabilmekte, hatta anlamlı olmayabilir. Bu çalışmada düzenleyici değişken olan çalışma koşullarının basit eğim (simple slope) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlılığı test edilmiştir.

Grafik 4. Sporcuların Enerjisi İle Çalışma Koşulları Arasındaki Etkileşim



Çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki etkileşimin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koyan düzenleyici etki analiz sonuçlarının grafiksel gösterimi Grafik 4’de sunulmuştur. Çalışanın enerji düzeyi ile çalışma koşulları arasındaki ilişkiye ait grafikler, kötü çalışma koşullarına sahip çalışanlar ($\beta = -0,631$; $t = -3,851$; $p = 0,000$) için anlamlı ve iyi çalışma koşullarına sahip çalışanları ifade eden grafik anlamsızdır ($\beta = 0,229$; $t = 1,981$; $p = 0,749$). Buna göre çalışanın enerji düzeyi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde negatif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Yapılan bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi ve basit eğim analizi (simple slope) sonuçlarında kötü çalışma koşullarında işten ayrılma niyetinin enerjiden anlamlı ve negatif şekilde etkilendiği, iyi çalışma koşullarında ise işten ayrılma niyetinin enerjiden etkilenmediği tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde hipotez 10 desteklenmiştir.

Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının koşullu dolaylı etkisine yönelik analizde Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro kullanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan düzenleyici etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı, diğer bir ifadeyle çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 68’de görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişken aile motivasyonu, aracı değişken enerji iken, bağımlı değişken iş performansı ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 68. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJİ)	İyi Çalışma Koşulları	,0012	-,0289	,0513
	Ortalama Çalışma Koşulları	,0354	,0029	,0791
	Kötü Çalışma Koşulları	,0333	,0152	,1466
Index of moderated mediation (Koşullu dolaylı etki İndeksi)		,0290	,0011	,0648

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin iyi, ortalama ve kötü çalışma koşullarında olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile gösterilmektedir. Bu üç farklı duruma göre elde edilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. İyi çalışma koşullarında

(Çalışma koşulları=-1,1805), aile motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin [$\beta = 0,0012$, (BootLLCI= -,0289), (BootULCI= ,0513)] anlamlı olmadığı, ortalama çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=,000), aile motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı [$\beta = 0,0354$, (BootLLCI=,0029), (BootULCI=,0791)] olduğu, kötü çalışma koşullarında (KOŞUL=1,1805), aile motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin [$\beta = 0,0333$, (BootLLCI=,0152), (BootULCI=,1446)] anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, aile motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi, ortalama ve kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, iyi çalışma koşullarında, aile motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Tablo 68 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olduğu [$\beta=,0290$ (BootLLCI=,0011), (BootULCI=,0648)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H11) desteklemektedir.

Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici (düzenleyici) etkisinin olup olmadığı, diğer bir ifadeyle çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 69’da görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişken aile motivasyonu, aracı değişken enerji iken, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 69. Aile Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJI)	İyi Çalışma Koşulları	,0244	-,0119	,0734
	Ortalama Çalışma Koşulları	-,0281	-,0696	,0057
	Kötü Çalışma Koşulları	-,0805	-,1537	-,0280
Index of moderated mediation (Koşullu dolaylı etki İndeksi)		-,0445	-,0837	-,0181

Aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin iyi, ortalama ve kötü çalışma koşullarında anlamlı olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile gösterilmektedir. Bu üç farklı duruma göre elde edilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. İyi çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=-1,1805), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -0,0244, (BootLLCI= -,0119), (BootULCI= ,0734)] ve ortalama çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=,000), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -,0281, (BootLLCI= -,0696), (BootULCI=,0057)] anlamlı olmadığı, kötü çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=1,1805), aile motivasyonunun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -,0805, (BootLLCI= -,1537), (BootULCI= -,0280)] anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, ortalama ve iyi çalışma koşullarında, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Tablo 69 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olduğu [β =-,0445 (BootLLCI=-,0837), (BootULCI=-,0181)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla

oluşacak anlamlı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H12) desteklemektedir.

İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı, diğer bir ifadeyle çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 70’de görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişken İçsel motivasyon, aracı değişken enerji iken, bağımlı değişken iş performansı ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 70. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İş Performansı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJI)	İyi Çalışma Koşulları	-,0039	-,0931	,0948
	Ortalama Çalışma Koşulları	,0561	-,0187	,1302
	Kötü Çalışma Koşulları	,1161	,0081	,2339
Index of moderated mediation (Koşullu dolaylı etki İndeksi)		,0508	-,0076	,1142

Tablo 70 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olmadığı [β = ,0508 (BootLLCI = -,0076), (BootULCI = ,1142)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H13) desteklememektedir.

İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisinin olup olmadığı, diğer bir ifadeyle çalışma koşullarının koşullu dolaylı etki rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 71’de görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişken içsel motivasyonu, aracı değişken enerji iken, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve düzenleyici değişken ise çalışma koşullarıdır.

Tablo 71. İçsel Motivasyonunun, Enerji Aracılığıyla İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	Düzenleyici değişken (Çalışma Koşulları)	Beta (β)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı Etki (ENERJI)	İyi Çalışma Koşulları	,0554	-,0393	,1657
	Ortalama Çalışma Koşulları	-,0417	-,1334	,0424
	Kötü Çalışma Koşulları	-,1389	-,2612	-,0310
Index of moderated mediation (Koşullu dolaylı etki İndeksi)		-,0823	-,1407	-,0312

İçsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin iyi, ortalama ve kötü çalışma koşullarında anlamlı olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile gösterilmektedir. Bu üç farklı duruma göre elde edilen regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir. İyi çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=-1,1805), içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = ,0554, (BootLLCI= -,0393), (BootULCI= ,1657)] anlamlı olmadığı, ortalama çalışma koşullarında (Çalışma koşulları=,000) içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [β = -,0417, (BootLLCI= -,1334), (BootULCI= ,0424)] anlamlı olmadığı, kötü çalışma

koşullarında (Çalışma koşulları=1,1805), içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin [$\beta = -.1389$, (BootLLCI= -.2612), (BootULCI= -.0310)] anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgular, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, ortalama ve iyi çalışma koşullarında, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Tablo 71 incelendiğinde, koşullu dolaylı etki hipotezinin desteklenip desteklenmediğini gösteren koşullu dolaylı etki indeks değerinin (*Index of moderated mediation*) istatistiki olarak anlamlı olduğu [$\beta = -.0823$ (BootLLCI= -.1407), (BootULCI= -.0312)] görülmektedir. Çünkü güven aralığına (CI) ait değerler sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu bulgular, daha önce literatür ve teorik kuramın genel argümanlarına bağlı olarak geliştirilen; “çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir” şeklindeki hipotezini (H14) desteklemektedir. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre hipotez testlerinin sonuçları özet olarak Tablo 72’de görülmektedir.

Tablo 72. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlarının Özeti (Sporcular)

HİPOTEZLER	SONUÇLAR
Doğrudan ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler: Aile motivasyonu ve enerji ilişkisi, içsel motivasyon ve enerji ilişkisi, enerji ile iş performansı ilişkisi, enerji ile işten ayrılma niyeti ilişkisi	
Hipotez 1: Aile motivasyonu ile enerji arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 2: İçsel motivasyon ile enerji arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 3: Enerji ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 4: Enerji İle İşten Ayrılma Niyeti Arasında Anlamlı ve Negatif İlişki bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir
Aracı ilişkiyi test etmeye yönelik hipotez: Aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracı rolü	
Hipotez 5: Aile motivasyonu ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 6: Aile motivasyonu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir

Tablo 72. (Devamı)

HİPOTEZLER	SONUÇLAR
Hipotez 7: İçsel motivasyon ve iş performansı ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir
Hipotez 8: İçsel motivasyon ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklenmemiştir
Düzenleyici ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler: Enerji ve iş performansı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi, enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi	
Hipotez 9: Enerjinin iş performansı üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Hipotez 10: Enerjinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici (düzenleyici) etkisi bulunmaktadır.	Desteklenmiştir
Koşullu dolaylı etki ilişkiyi test etmeye yönelik hipotezler: Aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji ve iş performansı ilişkisinde çalışma koşullarının etkisi, aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışma koşullarının etkisi	
Hipotez 11: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.	Desteklenmiştir
Hipotez 12: Çalışma koşulları, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.	Desteklenmiştir
Hipotez 13: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.	Desteklenmemiştir
Hipotez 14: Çalışma koşulları, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenleyecektir. Bu koşullu dolaylı etki çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olacaktır. Çalışma koşulları iyi olduğunda ise daha zayıf olacaktır.	Desteklenmiştir

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın teorik katkılarından ve araştırma sonuçlarının uygulayıcılar için öneminden bahsedilmiş olup pratik çıkarımlar üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte, bu bölümde çalışmanın kısıtları üzerinde durulmuş ve gelecekte yapılabilecek çalışmalar konusunda araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmada elde edilen bulgular, hem sağlık çalışanları hem de sporcular için iki temel motivasyon türü olan aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun çalışan enerjisini artırdığını, çalışan enerjisinin ise iş performansını artırdığını ancak işten ayrılma niyetini etkilemediğini göstermektedir. Çalışmada, hem sağlık çalışanları hem de sporcular için aile motivasyonun çalışan enerjisini artırarak iş performansını artıracak bulgusuna ulaşılırken, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki aracılık rolüne ilişkin bulguya ulaşılammıştır. Ayrıca aile motivasyonun ve içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerinde de herhangi bir etkisi hem sağlık çalışanları hem de sporcular için tespit edilmemiştir. Çalışmada hem sağlık çalışanları hem de sporcular için kötü çalışma koşullarının enerjinin iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde düzenleyici rolü tespit edilmiştir. Ayrıca hem sağlık çalışanları hem de sporcular için çalışma koşullarının aile motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisini düzenlediği, bu koşullu dolaylı etkinin çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak, hem sağlık çalışanları hem de sporcular için çalışma koşullarının içsel motivasyonun enerji aracılığıyla oluşacak işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı negatif etkisini düzenlediği tespit edilmiştir. Bu koşullu dolaylı etkinin çalışma koşulları kötü olduğunda daha güçlü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İçsel motivasyonun iş performansı üzerindeki koşullu dolaylı etkisi sağlık çalışanlarında anlamlı etki tespit edilirken sporcularda bu anlamlı etki tespit edilmemiştir.

5.1. Araştırmanın Teorik Katkıları

Bu çalışmada öz belirleme teorisi çerçevesinde aile ve içsel motivasyon → enerji → iş performansı ve işten ayrılma niyeti ve bu ilişkide çalışma koşullarının düzenleyici rolü araştırılmıştır. Yapılan literatür incelemesinde her iki temel motivasyon türünün enerji üzerinden performans ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini araştıran çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu iki temel motivasyondan sadece birisini araştırmak örneğin aile motivasyonunu araştırmak ama içsel motivasyonun etkisini araştırmamak bir teorik eksiklik olarak ifade edilebilir. Çünkü kişinin çalışma sebebini sadece aile ile veya sadece işi sevdiği nedeniyle açıklamak eksik kalacaktır. Dolayısıyla bu çalışma hem aile hem de içsel iş motivasyonunun iş performansı ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilerini çalışanın hissettiği enerji aracılığıyla ilişkilendirmiş ve literatüre katkı sağlamıştır. Bu sonuç göstermektedir ki; bu kavramlar arasındaki ilişkileri bütüncül bir model içerisinde araştıran daha önceki bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu sonuçlar yapılan bu tez çalışmasının literatüre katkısını ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın teorik katkılarını altı ana başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar:

i. Yapılan literatür incelemesinde aile motivasyonu → enerji ilişkisini araştıran çalışmalara (Menges vd., 2017; Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010), içsel motivasyon → enerji ilişkisini araştıran çalışmalara (Menges vd., 2017; Nix vd., 1999; Saavedra ve Kwun, 2000; Sheldon ve Kasser, 1995), enerji → iş performansı ilişkisini araştıran çalışmalara (Menges vd., 2017; Sheldon vd., 1996; Reis vd., 2000) ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkilerini araştıran çalışmalara (Vansteenkiste vd., 2007; Richer vd., 2002) rastlanmaktadır. İlgili literatür dikkate alındığında ilişkileri inceleyen çalışmaların bulunduğu dikkat çekicidir. Dolayısı ile bu çalışma var olan ilişkileri yeniden test ederek bu değişkenler arasındaki ilişkileri tekrar ortaya koymuştur. Bu araştırmanın bulguları Menges, vd. (2017)'nin Meksika'da çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Bu çalışmanın bulguları ayrıca daha önce açıklanan öncül literatürdeki çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir. Ancak, bu ilişkiler üzerine farklı yabancı ülkelerde çalışmalar yapılmış olsa da, Türkiye'de ya da Türk aile yapısını motivasyon kaynağı olarak ele alan böyle bir çalışmanın olmadığını görülmektedir. Bu çalışmada farklı ülkelerdeki çalışanlar üzerinde test edilen bu ilişkilerin genellenebilirliği ve Türkiye'deki sağlık çalışanları ve sporcular için geçerliliği

test edilmiş olmaktadır. Bu çalışmada bu ilişkilerin Türkiye bağlamında ele alınması gerekçesiyle, çalışmanın bu özellikleri ile düşük düzeyde de olsa bilimsel teorik katkı yaptığı söylenebilir. Çalışmada aile motivasyonu → enerji ilişkisi, içsel motivasyon → enerji ilişkisi ve enerji → iş performansı ilişkisi üzerine elde edilen bulgular hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı tespit edildiğinden araştırmanın bu bulguları genellenebilir niteliktedir.

ii. Yapılan literatür incelemesine göre aile motivasyonu → enerji → iş performansı ve içsel motivasyon → enerji → iş performansı ilişkilerini araştıran az sayıda çalışma ile karşılaşmıştır. Diğer bir ifadeyle, aileyi bir motivasyon kaynağı olarak inceleyen ve içsel motivasyon iş ilişkilerini araştıran teorik ya da ampirik çalışmaların az olması (Menges vd., 2017) dikkat çekici bir durumdur. Bu çalışmalar içinde bilindiği kadarıyla sadece Menges, vd. (2017)'nin Meksika'da çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma mevcuttur. Bu araştırmanın bulguları Menges, vd. (2017)'nin Meksika'da çalışanlar üzerinde yaptığı aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile ilgili çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Buna ilave olarak, yapılan literatür taramasında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamış olması Türk aile yapısını motivasyon kaynağı olarak ele alan böyle bir çalışmanın olmadığını göstermektedir. Bilindiği üzere daha önceden kısmen araştırılmış ya da az sayıda bilim adamı tarafından araştırılmış ilişkileri test etmek ilgili bilim dalına yapılacak olan orta düzey katkıyı işaret etmektedir (Colquitt ve Zapata Phelan, 2007: 1281). Bu yönü ile çalışma teori oluşturmak ve test etmek konusunda orta düzey bir katkı sağlama imkânını yaratmıştır. Aile motivasyonu → enerji → iş performansı ilişkisine ait bulgu hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı bulunduğundan genellenebilir nitelikte olduğu söylenilebilir.

iii. Yapılan literatür incelemesine göre aile motivasyonu → enerji → işten ayrılma niyeti ve içsel motivasyon → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkilerini araştıran, diğer bir ifadeyle aile motivasyonu → işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracı rolünü ve içsel motivasyon → işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracı rolünü araştıran daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın bulguları, çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek

için bir araç haline geldiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları, ailesine fayda sağlamak olarak ifade edilen aile motivasyonu sonucunda yüksek enerji hissederek bireyin iş performansının artması ve işten ayrılmayı düşünmeyebileceğini göstermektedir. Bilindiği üzere bilinen ilişkilerde aracılık etkisini tespit etmek literatüre orta düzeyde katkı sağlamaktadır (Colquitt ve Zapata Phelan, 2007: 1281). Yapılan literatür incelemesinde aile motivasyonu ve performans ile aile motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde enerjinin aracılık rolünü inceleyen bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma aile motivasyonu → işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracı rolünü ve içsel motivasyon → işten ayrılma niyeti ilişkisinde enerjinin aracı rolünü araştıran az sayıdaki çalışmalardan birisi olarak gösterilebilir.

iv. Literatür incelemesine göre çalışan enerjisi ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki (Menges vd., 2017; Sheldon vd., 1996; Reis vd., 2000), enerji ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki (Vansteenkiste vd., 2007; Richer vd., 2002) bulunmaktadır. *Ancak bu değişkenler arasındaki ilişkilerde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.* Bono ve McNamara'ya (2011: 657-660) göre iki değişkenin birbiri arasında kurulan ilişkisi test edildikten sonra, düzenleyici değişkenlerin etkisi de araştırılmalıdır. Böylelikle teori oluşturulmuş, test edilmiş ve genişletilmiş olur. İlgili literatür taramasında enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkileri araştırılmış olmakla birlikte, bu konudaki çalışmalar da sınırlı sayıdadır. Bu durum bu iki değişken arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların kısıtlılığına işaret etmektedir. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkide çalışma koşulları değişkenlerinin düzenleyici değişkenler olarak araştırılması, bu çalışmada araştırılan düzenleyici ilişkinin bu çalışmanın ilgili bilim dalına olan katkısını göstermektedir. Bu çalışmada ilgili literatürde sınırlı bir şekilde araştırılan enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere ilave olarak, çalışma koşullarının bu ilişkide düzenleyici rolleri ortaya konulmuştur. Daha açık bir ifade ile, hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda çalışma koşulları kötü olduğunda enerji ve performans ilişkisi pozitif yönlü iken, çalışma koşulları iyi olduğunda iki değişken arasında herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum fiziksel koşulların kötü olmasının da kişilerde yüksek performans ile sonuçlanabileceğini göstermektedir. Bu düzenleyici değişken yeni ve araştırılmamış bir konu olarak ifade edilebilir. Enerji → iş

performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine ait bulgu hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı tespit edildiğinden araştırmanın bu bulguları genellenebilir niteliktedir.

v. Yapılan literatür incelemesine göre, aile motivasyonunun enerji aracılığıyla iş performansı ile dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine yönelik ilişkileri bütüncül bir model ile araştıran öncü çalışmalardan birisi olarak ifade edilebilir. Benzer şekilde, aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine yönelik ilişkileri bütüncül bir model ile araştıran öncü bir çalışma olarak ifade edilebilir. Bu çalışma iş performansı ya da işten ayrılma niyeti üzerinde aile motivasyonunun etkisi olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Araştırmanın bulguları, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, hem sağlık çalışanları hem de sporcularda çalışma koşullarının iyi olduğu durumda, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı pozitif dolaylı etkisinin olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre çalışma koşulları iyi olduğunda çalışanın enerjisinin düşük veya yüksek olmasının performans üzerine bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, araştırmanın bulguları, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif dolaylı etkisi, çalışma koşullarının kötü olduğu durumlarda daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, çalışma koşullarının iyi olduğu durumda, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma koşulları iyi olduğunda işten ayrılma niyetinin kişinin enerjisi yüksek olması ile düşük olması ile bağlantısının olmadığı ve işten ayrılma niyetinin genel olarak düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgular bir iş yerinde çalışma koşullarının kötü olması durumunda, hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda aile motivasyonunun düzenleyici rolünü göstermesi bakımından dikkate değerdir. Şöyle ki, aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini kendileri için önemli olan ailelerini desteklemenin ve ailelerine fayda sağlamanın önemli değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklar, bu sayede iş performansı artacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Dolayısıyla bu çalışma aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki

dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisine yönelik ilişkileri araştıran az sayıdaki çalışmalardan birisi olarak gösterilebilir. Aile motivasyonunun, enerji aracılığıyla iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı ilişkilerinde çalışma koşullarının koşullu dolaylı etkisine ilişkin bulgu hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı tespit edildiğinden araştırmanın bu bulguları genellenebilir niteliktedir.

vi. Yapılan literatür incelemesine göre içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının koşullu dolaylı etkisine yönelik ilişkileri bütüncül bir model ile araştıran daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aynı şekilde, içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının koşullu dolaylı etkisine yönelik ilişkileri bütüncül bir model ile araştıran daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma çalışanın iş performansı ya da işten ayrılma niyeti üzerinde içsel motivasyonun etkisi olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Araştırma bulguları, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla sağlık çalışanlarının iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin, *çalışma koşullarının kötü olduğu durumlarda* daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, *iyi çalışma koşullarının olduğu durumda*, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla sağlık çalışanlarının iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin olmadığını göstermektedir. Sporcularda ise bu koşullu dolaylı etki ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde, hem sağlık çalışanlarında ve hem de sporcularda, içsel motivasyon → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisi kötü çalışma koşullarında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna karşın, hem sağlık çalışanlarının ve hem de sporcularda, çalışma koşullarının iyi olduğu durumda, içsel motivasyonun enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar; kötü çalışma koşullarında içsel motivasyonu yüksek çalışanlar sayesinde iş performansının arttığını, işten ayrılma niyetlerin azaldığını göstermektedir. Bilindiği üzere daha önceden bilinen ilişkilerde aracı ve düzenleyici değişkenlerin rolünü ortaya koymak ilgili bilim dalına yapılacak olan orta düzey katkırı ifade etmektedir (Colquitt ve Zapata Phelan, 2007: 1281). Dolayısıyla bu çalışma içsel motivasyonun, enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının koşullu dolaylı etkisine yönelik ilişkileri araştıran az

sayıdaki çalışmalardan birisi olarak gösterilebilir. İçsel motivasyonun, enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı ilişkisinde çalışma koşullarının koşullu dolaylı etkisine ilişkin bulgu hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı tespit edildiğinden araştırmanın bu sonucu genellenebilir niteliktedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular öz belirleme teorisini destekler nitelikte; çalışanların içsel motivasyonu yüksek olduğunda, çalışanların kendilerini çalışmaya “zorlamak” için özdenetim uygulamalarına gerek kalmadan içtenlikle işe odaklanmalarını, içsel olarak motive olunduğunda iş caydırıcı olmaktan çok zevkli olduğu için, işi yapmaktan zevk alındığı için, çalışanların dikkatlerini işine yoğunlaştırmaları, önemli ölçüde bir çaba harcamaları ve engeller karşısında ısrar etmeleri ve böylece iş performanslarının artması, işten ayrılma niyetlerinin azalması sözkonusu olmaktadır. Bu bağlamda yukarıdaki teorik açıklamalar ışığında, kötü çalışma koşullarında, enerjinin iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin yüksek olacağı, böyle bir etkinin ise içsel motivasyon iş performansı arasında enerji üzerinden ortaya çıkan koşullu dolaylı etkinin gücünü artıracığı söylenebilir. Ayrıca, kötü çalışma koşullarında, enerjinin işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olacağı, böyle bir etkinin ise içsel motivasyon işten ayrılma niyeti arasında enerji üzerinden ortaya çıkan koşullu dolaylı etkinin gücünü artıracığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle işyerinde kötü çalışma koşulları olduğunda içsel motivasyonun enerji üzerinden iş performansını artırma etkisi daha güçlü olacaktır. Ayrıca işyerinde kötü çalışma koşulları olduğunda içsel motivasyonun enerji üzerinden işten ayrılma niyetini azaltma etkisi etkisi daha güçlü olacaktır.

5.2. Araştırma Sonuçlarının Uygulamacılar Açısından Önemi

Aile motivasyonu → enerji → iş performansı ilişkisi: Bu çalışmanın sonuçları aile motivasyonunun iş performansı ile ilişkisinde enerjinin aracı rolü olduğunu göstermektedir. Bu bulgu aile motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak iş performansının artmasına sağlayacağını göstermektedir. Bu ilişki hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Eğer kişi ailesinin çalıştığı işinden yarar sağladığını ya da ailesi için iyi bir şey yapmasının kendisi için önemli olduğuna inanır ya da öyle hissederse, ve kişi bu duygu, bu değer içerisinde işini yaparsa, bu durum kişinin kendisini enerjik ve zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek

ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, iş performansının artmasını isteyen yöneticilerin aile motivasyonunun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak çalışanlarının enerjisinin artmasına odaklanması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, aile motivasyonu çalışanların enerjisini artıran bir anlam duygusu sağlayacağı bilinmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *aile motivasyonu* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır. Enerjisi artan bir çalışanın iş performansının artması beklenir. Çünkü, çalışanlar iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Örneğin, çalışanlar genellikle çalışma alanlarında aile fotoğraflarını paylaşırlar ve bu da onlara neden çalıştıklarına dair göze çarpan hatırlatıcılar sağlar. “Anlamlılık, bugünü geleceğe bağlar” anlamında çalışanın mevcut görevleri ilginç olmasa bile, çalışanlar ailelerinin geleceği için daha iyi bir yol yaratma konusunda çabanın neden değerli olacağına odaklanabilirler. Aile motivasyonu çalışanların işteki enerjisini artırarak performansını yükseltir. Dolayısıyla yöneticilerin ailesini geçindirmeyi önemseyen, ailesine yardımcı olan, ailesine katkıda bulunan yani aile motivasyonu yüksek olan çalışanları işe alması önerilmektedir ki bu durum çalışanların işteki enerjisini artırarak iş performansını yükseltir.

Aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini, kendileri için en önemli olan insanlar olan ailelerini desteklemenin ve ailelerine fayda sağlamanın önemli değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklardır ve bu durum çalışanların iş performansını artıracaktır. Çalışanlar olumlu bir performans değerlendirme ile sonuçlanacağına inandıklarını takdirde yüksek düzeyde gayret göstereceklerdir. Birey tarafından yüksek performansı karşılığında elde edilen ödüller bireysel hedeflerle uyumlu olan temel ihtiyaçları karşılar nitelikte ise motivasyon yüksek olacaktır. Bu durum çalışanlara hem faydacı hem de kimlik nedenlerinden dolayı daha çok ve daha uzun çalışma cesareti verecektir. Kimlik açısından bakıldığında, çalışanlar iyi performans gösterdiğinde, sorumluluk sahibi olarak ekmek kazananlar ve iyi rol modeller olarak benlik kavramlarını pekiştirirler. Yani, çalışanların aile rollerini kimliklerinin önemli bir parçası olarak gördüklerinde işe daha fazla zaman ayırdıklarını ve çocuklu çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişileri olmayanlara göre işte daha verimli olacakları

bilinmektedir. Bu nedenle elde edilen sonuçlar göstermektedir ki, aile motivasyonu enerji aracılığıyla çalışanları daha yüksek performans elde etmeye yöneltecektir.

Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur. Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederler. Bu teori insanların yaptıkları şeyin daha büyük anlamlarına, etkilerine ve sonuçlarına karşı her zaman duyarlı olacaklarını ima etmektedir. Bu anlamda çalışanın ailesini destekleme motivasyonu, çalışanların işlerinden zevk alıp almamalarına bakılmaksızın çaba için önemli bir neden olduğundan, aile motivasyonu bir görevi ilgisizlikten zahmete değer hale getirebilir. Bu durum çalışanın iş performansının artmasını sağlayacaktır.

Bu anlamda iş performansının artmasını isteyen yöneticilerin çalışanlarının ailesini geçindirmeyi önemsemesi, ailesine yardımcı olması, ailesine katkıda bulunmak istemesini kısaca aile motivasyonun artmasını özendirmelidir. Aksi halde, aile motivasyonunun yokluğunda, performansın niteliği ve miktarı zarar görme eğiliminde olduğundan çalışanların kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek daha düşük performans gösterebilirler.

Çalışanın enerjisi → iş performansı ilişkisi: Bu ilişki hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki sağlık çalışanlarının ve sporcuların enerjisi iş performansını olumlu etkilemektedir. İş performansının artması özellikle günümüz işletmeleri için büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla çalışanlarının iş performansına önem veren yöneticiler çalışanlarının iş yerinde kendini enerjik hissetmesini sağlamalıdır. Aksi takdirde düşük enerjiye sahip olan çalışanlarla yüksek iş performansı elde etmeleri mümkün görünmemektedir. Aynı şekilde, bu çalışmanın sonuçlarına göre yöneticiler, çalışanların iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissetmesini sağlayacak bir ortam sağlamaları gerekmektedir. Dolayısı ile yöneticiler, eğer çalışanların iş performansının yüksek olmasını istiyorlar ise, çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme

geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini istiyorlar ise çalışanların zihinsel olarak yenilenmiş hissetmesini sağlamalıdır. Çünkü çalışanların işyerindeki enerjisi arttıkça iş performansı da artacaktır.

Çalışmada test edilen aşağıdaki aracı ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Aile motivasyonu → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisi, içsel motivasyon → enerji → iş performansı ilişkisi ve içsel motivasyon → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisi hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Çalışmanın bu sonuçları aile motivasyonunun işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde enerjinin aracı rolü olmadığını göstermektedir. Bu bulgular ayrıca içsel motivasyonun çalışanın enerjisi artırarak iş performansını artırmadığını ve işten ayrılma niyetini azaltması üzerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Çalışmada ayrıca çalışanın enerjisi → işten ayrılma niyeti ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu ilişki hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu sonuca göre çalışanların enerjisi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum çalışma kapsamında yer alan çalışanların belli bir kısmının devlet memuru olmalarından dolayı iş güvencesi açısından kadrolu olmaları ile açıklanabilir. Bilineceği üzere devlet kadrolarında çalışanların devlet memurluğundan çıkarılması için söz konusu çalışanların kanunda açıkça ifade edilen belli suçları işlemiş olması gerekir. Devlet kadrolarında çalışanların ise bu açıklanan suçları işleme ihtimallerinin düşük olduğu bilinmektedir. Bu durum aynı zamanda bu araştırmanın yapıldığı Trabzon ve Gümüşhane illerinde sağlık çalışanlarının çalışabileceği devlet ve özel sektör kuruluşlarının sayısının sınırlı olması ve alternatif iş imkânlarının çok az olması gibi gerekçelere bağlanabilir.

Enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi: Bu çalışmanın sonuçları çalışanların enerji düzeyi ve iş performansı (işten ayrılma niyeti) ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde pozitif (negatif) yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Bu bulgu kötü çalışma koşullarında çalışanların enerjisi ve iş performansını ilişkisinin ve enerji ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin daha kuvvetli olduğunu göstermektedir. Aksine iyi çalışma koşullarında enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre kişinin iyi koşullarda

kişinin sahip olduğu enerjisine bakılmaksızın iş performansının genel olarak yüksek olduğunu ve işten ayrılma niyetinin düşük olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular kişinin karşı karşıya kaldığı imkansızlıkların ve yetersizliklerin onun performansını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Bulgular ayrıca, aile motivasyonu güçlü olan çalışanların işlerini kendileri için önemli olan ailelerini desteklemenin ve ailelerine fayda sağlamanın önemli değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artırdıkları ve bunun sonucunda çalışanların iş performansının arttığını ve işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermektedir. Kötü koşulların çalışanı hırslandırıp gelecekte iyi çalışma koşulları yaratma düşüncesini besleyebileceği söylenebilir. Diğer taraftan çalışanlar kötü koşullarda mücadele etmenin çalışanın ailesinin geleceği için gerekli olduğuna ve gelecekte çok daha iyi koşulların yakalanabileceği beklentisinin hakim olmasına işaret de olabilir. Bu motivasyon kaynağı olan aileye fayda sağlama ve ailenin geleceğini düşünme fikri, kötü koşullarda çalışanlar tarafından daha enerji verici bir durum olarak algılandığı söylenebilir. Dolayısı ile çalışanlarının iş performansının artmasını bekleyen ve işten ayrılmalarını istemeyen ancak onlara iyi çalışma koşulları sağlayamayan yöneticilerin aile ve içsel iş motivasyonu yüksek olan çalışanları tercih etmesi gerektiği söylenilebilir.

Aile motivasyonu → enerji → iş performansı ve aile motivasyonu → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi: Bu ilişkiler hem sağlıklı çalışanlarında hem de sporcularda istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Araştırmanın bulguları, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki pozitif dolaylı etkisinin kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, çalışma koşullarının iyi olduğu durumda, aile motivasyonunun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. *Öz belirleme teorisinin bakış açısından;* aile motivasyonu, işi temel bir değere bağlı olarak tanımlamayı veya onu bütün bir değer sistemine entegre etmeyi içermektedir. Yukarıda açıklandığı üzere, *öz belirleme teorisi* çerçevesinde; bu çalışma sonuçlarının aile motivasyonunun kötü çalışma koşullarında iş performansını artırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için telafi edici rolü üstlendiği söylenebilir. Dolayısıyla bu çalışma öz belirleme teorisinin hangi koşullar içerisinde daha iyi çalışabileceğini göstermektedir. Aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini kendileri için önemli olan ailelerini destekleme ve ailelerine fayda

sağlama değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklar, bu sayede iş performansı aratacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Dolayısı ile personellerine çok iyi bir çalışma ortamı sağlayamayan yöneticiler, çalışanlarından yüksek performans alabilmesi ve işten ayrılmalarını azaltabilmeleri için aile motivasyonu güçlü olan çalışanları işe almaya önem vermelidirler. Diğer bir ifade ile aile motivasyonu yüksek çalışanları tercih etmeli, çalışanlarının ailelerini desteklemesi ve ailelerine fayda sağlamasını teşvik edici bir ortam sağlaması gerekir.

İçsel motivasyon → enerji → iş performansı, içsel motivasyon → enerji → işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi: Bu çalışma iş performansı ya da işten ayrılma niyeti üzerinde içsel motivasyonun etkisi olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Araştırma bulguları, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla *sağlık çalışanlarının iş performansı* üzerindeki dolaylı etkisinin, çalışma koşullarının kötü olduğu durumlarda daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, çalışma koşullarının iyi olduğu durumda, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla *sağlık çalışanlarının iş performansı* üzerindeki dolaylı etkisinin olmadığını göstermektedir. *Sporcularda ise bu koşullu dolaylı etki anlamlı bulunmamıştır.* İçsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla sporcuların iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin, çalışma koşulları tarafından düzenlenmediği bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının aksine sporcularda, çalışma koşullarının içsel motivasyon, enerji ve performans ilişkisini daha kuvvetli yapmadığı ve böylece spor çalışanını daha yüksek performans göstermek üzere motive etmediği söylenebilir. Bu bulgu özellikle amatör sporcuların çalışma ortamının olmaması ya da farklı ortamlarda spor faaliyetlerini yerine getirdiği ile açıklanabilir.

Çalışmadan elde edilen bulgular ayrıca, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla sağlık çalışanlarının ve sporcuların işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin, kötü çalışma koşullarının daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, çalışma koşullarının iyi olduğu durumda, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla hem sağlık çalışanlarının ve hem de sporcuların işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu çalışmanın sonuçları kötü çalışma koşullarında içsel motivasyonun iş performansının artmasını ve işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamasında üstlendiği telafi edici rolü göstermesi bakımından dikkate değerdir.

Öz belirleme teorisine göre daha önce açıklandığı gibi çalışanın bir etkinliği tamamen içsel doyum elde etmek ve memnuniyeti elde etmek için yapılıyorsa, aktivitenin arkasındaki motivasyon içe yönelik motivasyondur. İçsel motivasyona bağlı gerçekleştirilen davranışlarda, davranış sonrası dışarıdan gelecek ödüller ya da davranışı gerçekleştirmeye yönelik baskılar davranışın belirleyicisi değildir. İçsel motivasyon yüksek olduğunda, çalışanların kendilerini çalışmaya “zorlamak” için özdenetim uygulamalarına gerek kalmaz; doğal olarak işe odaklanırlar. İş caydırıcı olmaktan çok zevkli olduğu için, çalışanların dikkatlerini yoğunlaştırmaları, önemli ölçüde çaba harcamaları ve engeller karşısında ısrar etmeleri daha olasıdır. Bu anlamda çalışanlarına çok iyi koşullar sağlayamayan yöneticilerin onların iş performansının artmasını ya da işten ayrılma niyetlerinin azalmasını isteyorsa içsel motivasyonu yüksek kişilere odaklanması gerekir. İçsel motivasyonu yüksek kişileri işe almak ve onları geliştirmek günümüz işletmelerinin üzerinde durması gereken konulardan olduğu söylenebilir. İçsel motivasyonu yüksek kişilerle çalışan işletmelerin geleceğe daha sağlam adımlarla yürüyebileceği öne sürülebilir. İçsel motivasyonun yokluğunda, performansın niteliği ve miktarı zarar görme eğiliminde olduğundan çalışanların kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek, sıkıcı olmayan ve sevecekleri bir iş bulmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılma eğilimine girebilirler. Dolayısıyla bu çalışma *içsel motivasyon → enerji → iş performansı arasındaki pozitif ilişkinin kötü çalışma koşullarında anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çalışma ayrıca içsel motivasyon → enerji → işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkinin kötü çalışma koşulları durumunda söz konusu olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin çalışanlarının temel psikolojik ihtiyaçları destekleyen ve özerk motivasyonu kolaylaştıran belirli faktörlerin sağlanması ve beraberinde işle ilgili olumlu sonuçların oluşmasını sağlayacak bir çalışma ortamı sağlaması gerekmektedir. Ayrıca, öz belirleme teorisinin psikolojik ihtiyaçları olarak bilinen özerklik, yeterlilik ve ilişkili olmanın işyerlerinde tatmin edilmesi ve bu tatminler için psikolojik desteğin olduğu sosyal bağlamlarda insanların merakının, yaratıcılığının, üretkenliğinin ve iş performansının olumlu olacağı düşüncesinden hareketle, yöneticilerin bu ihtiyaçları karşılayacak bir çalışma ortamı kurması önem arz etmektedir. Eğer kişi çalıştığı iş yerinde kendini işini en iyi şekilde yapmaya istekli ve yaptığı işten tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum kişinin çalıştığı işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş*

hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Bu anlamda yöneticilerin içsel motivasyonu yüksek kişilere odaklanması gerektiği öne sürülebilir. İçsel motivasyonu yüksek kişileri işe almak ve onları geliştirmek günümüz işletmelerinin üzerinde durması gereken önemli konulardan biri olduğu öne sürülebilir. İçsel motivasyonu yüksek kişilerle çalışan işletmelerin geleceğe daha sağlam adımlarla yürüyebileceği iddia edilebilir.

5.3. Pratik Çıkarımlar

Birçok iş içsel motivasyonu bastırır ve birçok işin çalışanların iş arkadaşları ve müşterilerin yaşamlarında anlamlı bir fark yaratan çalışma fırsatlarından yoksun olduğu bilinmektedir. (Grant, 2007). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ya da bölgelerde çalışanlar kötü çalışma koşullarıyla karşı karşıyadır (Davis, 2010). Bu çalışmada çalışanların işlerinden zevk almalarına olumlu katkı sağlayan, işlerinde önemli hissettiren bir motivasyon biçimi olan aile motivasyonu incelenmiştir. Çalışanlar için, aile motivasyonunun bir yararı, çok fazla çaba veya kapsamlı kaynak talep etmeden bilişsel iş zanaatkarlığına olanak sağlamasıdır (Menges vd., 2017). Böylece çalışanlar, işlerinin aile yaşamlarına nasıl katkıda bulunduğunu kendilerine hatırlatarak, bunu daha anlamlı ve motive edici olarak görebilirler. Bu çalışmada ayrıca çalışanların iş hayatında işlerini severek yapmaları, işlerini yaparken keyif almaları ve işlerini yaparken memnuniyet duymaları çalışanlara işlerinde enerji vereceğinden performans açısından önemli bir motivasyon türü olan içsel motivasyon incelenmiştir. Aile motivasyonu ve içsel motivasyon özellikle iş hayatında çalışanlar ve yöneticiler için enejinin sağlanması ve performansın artmasına ve işten ayrılmanın azalmasına katkı sağlamaktadır.

Bu çalışmanın bulguları yöneticiler için ön bilgiler sunabilir. Yöneticilerin çok iyi çalışma koşulları sağlayamasa da, iş ortamında aileyi çalışanlar için daha dikkat çekici hale getirerek çalışanlarının aile motivasyonunu deneyimlemesi için fırsatlar yaratarak daha yüksek iş performansı seviyelerini kolaylaştırabilecekleri mümkündür. Araştırmanın sonuçları ayrıca Menges vd. (2017) çalışmasının bulgularını destekler nitelikte, işverenleri iş tasarımı yapısal değişiklikler yapmaya ve işin aileye olan faydalarını artırmak için ödeme yapmaya teşvik edebilir, bu durum çalışanın aile motivasyonunu artırarak iş performansı artırabilir, işten ayrılma niyetini azaltabilir.

Aynı zamanda, iyi çalışma koşullarında çalışanın enerjisi düşük veya yüksek olsa da performansının genel olarak yüksek olduğu ve işten ayrılma niyetinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşın kötü çalışma koşullarında içsel motivasyonu yüksek ve aile motivasyonunun aileye fayda sağlama fonksiyonu sayesinde çalışanların iş performansının arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu bulguya dayanarak işverenler, yöneticiler çalışanlarının çalışmalarının aile sonuçlarına bağlı olduğu bir ortam oluştururken dikkatli olması gerektiği söylenebilir. Ailesini geçindirmeyi önemseyen, ailesine yardımcı olmak isteyen, ailesine katkıda bulunmak isteyen, ailesi için iyi bir şeyler yapmak isteyen, diğer ifadeyle, aile motivasyonu yüksek çalışanların istihdam edilmesi performans ve işten ayrılma açısından olumlu sonuçlar doğurabilir ve refah üzerinde olumlu etkiler sağlayabilir. Aksine, ailesine yardımcı olmak istemeyen, ailesine katkıda bulunmak istemeyen, ailesi için iyi bir şey yapmak istemeyen, diğer ifadeyle, aile motivasyonu düşük çalışanların istihdam edilmesi performans ve işten ayrılma açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir ve refah üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bununla birlikte, kötü çalışma koşullarında yöneticilerin çalışanlarının iş hayatında işlerini severek yapmalarını, işlerini yaparken keyif almalarını ve işlerini yaparken memnuniyet duymalarını bu durum çalışanlara işlerinde enerji vereceğinden performans ve işten ayrılma niyeti açısından olumlu sonuçlanacaktır. Bu nedenle içsel motivasyon özellikle iş hayatında çalışanlar ve yöneticiler için enerjinin sağlanması ve performansın artmasına katkı sağlamaktadır. Bu gerekçeyle yöneticilerin içsel motivasyonu yüksek çalışanları işe alması gerekmektedir. Diğer taraftan, kötü performans nedeniyle işyerinde yaptırım veya işten çıkarma tehditlerinin, çalışanların aileleri için olumsuz sonuçlarından korktukları ölçüde çalışanlara daha fazla zarar vermesi olasıdır. Bu durum yöneticilerin iş yerinde dengeli bir çalışma ortamı oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular iş koşulları genelinde çalışanlar için de ön bilgiler sunabilir. Örneğin, çalışanın işi aracılığıyla ailesine hizmet etme motivasyonu ve yüksek içsel motivasyonu çeşitli işlerde performans faydaları sağlayabilir; bu nedenle, daha karmaşık, yoğun iş temposu olan şirketler, çalışanlarının aile motivasyonuna yönelik faaliyetler yapmaktan ve içsel motivasyonu artırıcı faaliyetlerden olumlu yararlanabilir. Örneğin ailelerin katılabileceği şirket piknikleri, çay sohbetleri, sinema günleri ve “çocuğunu işe getir” günleri gibi etkinlikleri, çalışanların ev yaşamlarını işyerine daha

net bir şekilde taşımasına olanak tanıyabilir. Diğer taraftan yöneticiler, çalışanlarının aile motivasyonunun doğasını anlayarak ve çalışanlarına ailelerinin ihtiyaçlarını karşılama fırsatları sunarak da yardımcı olabilirler. Örneğin, aile motivasyonu yüksek çalışanlar, işlerini ve aile taleplerini daha iyi yönetmelerini sağlayarak özellikle esnek çalışma zamanlarından yararlanabilirler. İşlerinin belli bir kısmını ailelerinin yanında evden gerçekleştirebilirler. Pek çok çalışan için aile sevgisinin önemli bir motivasyon kaynağı olduğu iddia edilebilir ve aile sevgisinin çalışanların işyerinde enerjisini ve performansını artırmada ve işten ayrılma niyetinin azalmasında kritik bir rol oynadığı öne sürülebilir. Bu yüzden çalışma sonuçlarının yöneticiler ve çalışanlar için yol gösterici niteliğinin olduğu söylenebilir.

5.4. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Bu bölümde çalışmanın kısıtları üzerinde durulmuş ve gelecekte yapılabilecek çalışmalar konusunda araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın sınırlılıkları/kısıtları

Araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. *Birincisi*; sağlık çalışanlarının ve sporcuların aile motivasyonu, içsel motivasyon, enerji, iş performansı ve işten ayrılma niyeti durumunun değerlendirilmesi, ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen yanıtlarla sınırlı varsayılmıştır. *İkincisi*; bu çalışmanın örneklemini hizmet sektörü çalışanlarından oluşmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma kapsamındaki Trabzon ve Gümüşhane'deki kamu ve özel kuruluşlarda ya da işletmelerde çalışan personelle sınırlı tutulduğundan, sonuçların bütün sağlık kurumları ya da spor kurumları için genellenmesi söz konusu değildir. Dolayısı ile ileride yapılacak çalışmalarda aile motivasyonun ve içsel motivasyonun etkileri diğer sektörlerde de araştırılması gerekmektedir. Böylelikle elde edilen bulguların genellenilebilirliği artırılmış olacaktır.

Araştırmanın kısıtlarından *üçüncüsü* olarak, bu çalışmada gönüllü katılım esas alınmış, çalışanların iş yoğunluğu, nöbette olmaları, izinli veya raporlu olmaları gibi durumlar söz konusudur. Bu gerekçelerden dolayı çalışanların tamamına anket uygulanamamıştır. *Dördüncüsü*, elde edilen veriler bir defa toplanmıştır ve cross-sectional (kesitsel) datadır. Bu özellik araştırma sorularının sonuçlarının genellenilebilirliğini ve neden sonuç ilişkilerini test etmede yetersiz kalmaktadır. Bu eksikliğe karşın araştırma sorularını cevaplayan kişilerin genel olarak yeterli eğitim

düzeyine sahip oldukları, anlayıp cevaplayacak kadar donanıma sahip oldukları söylenilebilir. *Beşincisi*, bu çalışmadaki veriler kişinin kendisini ifade ettiği (self-reported data) veriler olduğundan çalışanların kendilerine ilişkin iş performansı veya işten ayrılma niyetlerini tam olarak yansıtmamış olabilirler. Bu durum araştırmanın diğer bir kısıtı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın diğer bir kısıtı ise şudur: Çalışma kapsamında sağlık çalışanlarına ve sporculara ailesi ile birlikte yaşayıp yaşamadığının sorulmamıştır. Bu durum Türkiye’de aile bağlarının kuvvetli olması ve çalışanların ailesinden uzak olsa da ailesi için çalışabilir olması ile açıklanmıştır. Son olarak, çalışanın hissettiği enerji verisi bir defada toplanmıştır. Gelecek çalışmalarda sabah, öğle ve akşam birden fazla veri toplanıp bunun ortalaması alınabilir.

Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

İlerde yapılacak çalışmalarda bu çalışma kapsamında araştırılan ilişkiler takım düzeyinde araştırılabilir. Gelecek çalışmalarda, farklı bir teorik çerçeve içerisinde aile ve içsel motivasyon düzenleyici değişken olarak çalışma koşulları da bağımsız değişken olarak incelenebilir. Bu çalışmada sadece enerji iş performansı ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisi incelenmiştir. İlerde yapılacak çalışmalarda çalışma koşulları dışındaki düzenleyici değişken olarak çalışanların kişilik özellikleri araştırılabilir. Ayrıca bu ilişkileri araştıran deneysel bir çalışmaya rastlanmamıştır. İlerde bu ilişkileri ele alan deneysel bir çalışma yapılabilir.

Bu çalışmada aracı değişken olarak çalışanların enerjisi kullanılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda çalışanların işe odaklanması aracı değişken olarak kullanılabilir. Dahası, bu çalışmada aile motivasyonunun ve içsel motivasyonunun bireysel sonuçları üzerinde durulmuştur. İleride yapılacak çalışmalarda aile motivasyonunun ve içsel motivasyonunun örgütsel sonuçları (örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık vb.) üzerinde de durulabilir. Bununla birlikte, aile motivasyonu ve içsel motivasyona ek olarak dışsal motivasyonun da bireysel sonuçları incelenebilir. Özellikle, aile motivasyonu üzerine çalışmaların kısıt olduğu dikkate alındığında, aile motivasyonunun çalışanların bireysel sonuçlar olarak iş tatmini, işe yabancılaşma ve tükenmişlik üzerindeki etkileri incelenebilir. Bu çalışmada aile motivasyonunun ve içsel motivasyonunun etkileri ayrı ayrı incelenmiş olup telafi edici rolleri incelenmiştir. Gelecek çalışmalarda aile motivasyonunun ve içsel motivasyonunun birlikte etkisinin, yani içsel motivasyonun düşük ya da yüksek olmasına göre aile motivasyonunun telafi edici rolünün olup olmadığı incelenebilir. Ayrıca

bu modellere dışsal motivasyonun da eklenerek incelenmesi yararlı olabilir. Bunlara ek olarak, bu çalışmanın rneklemi hizmet sektöründeki ve Trabzon ve Gümüşhane'deki kamu ve özel kuruluşlarda ya da işletmelerde çalışan personelle sınırlı tutulmuştur. Dolayısı ile ileride yapılacak çalışmalarda aile motivasyonun ve içsel motivasyonun etkileri diğerk sektörlerde de ve de diğerk şehirlerde araştırılması faydalı olabilir. Son olarak, ileride yapılacak çalışmalarda değışkenler arasındaki ilişkiler incelenirken, demografik faktörlere yönelik güçlü teorilerin geliştirilmesi, aile motivasyonunun etkilerinin farklı özelliklere sahip olan kişiler için farklı düzeyde olabileceğini ortaya koyacaktır.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ailenin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve doğu kültürü başta olmak üzere dünya kültürlerinin çoğunda insanların çoğunluğu tarafından takdir edilen evrensel bir değer olduğu ortaya konulmuştur. *Grant (2007) 'nin teorik modelinde* açıkça ifade ettiği üzere kişinin ailesini destekleme arzusu, algılanan etkinin artması nedeniyle (örneğin, çalışanların aileleri ve duyuları üzerindeki kalıcı, görünür etkisi ve aileleri için kişisel sorumluluk) diğer motivasyon türlerinden daha yoğun olmaktadır. Ortaya çıkan motivasyon, çalışanlar ve yararlanıcıları arasındaki daha güçlü duygusal bağlılık ile daha da güçlendirilir (örneğin, çalışanların aileleriyle sık sık fiziksel olarak yakın temas kurması nedeniyle). Bu yoğunluk nedeniyle, aile motivasyonunun çalışanların dikkati, çabası ve işindeki ısrarı üzerinde diğer toplumun faydasına olan motivasyon biçimlerinden daha büyük bir etkiye sahip olması beklenebilir.

Çalışanlar güçlü aile motivasyonu yaşadığında, bu onların işi keyifli ve anlamlı bulmalarını sağlar. Aile motivasyonu çalışma zevkiyle birlikte daha güçlü var olabilir, ancak çalışma zevki eksik olduğunda özellikle önemli bir anlam kaynağı olarak hizmet eder. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir iş kimliği kaynağı ve iş performansının itici gücü olmaktadır. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir enerji kaynağıdır. Öz belirleme teorisinin psikolojik ihtiyaçları olarak bilinen özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma konuları öğrenmeyi ve başarıyı etkilediği gibi, aynı zamanda çalışan motivasyonunu ve üretkenliğini ve performansını da etkiler. Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur. Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederler.

Aile motivasyonu güçlü olduğunda, çalışanlar işlerini kendileri için önemli bir değer olan ailelerini destekleme ve ailelerine fayda sağlama değerine bağlayarak çalıştıkları işin değerini artıracaklar, bu sayede iş performansı artacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Diğer bir ifadeyle, ailesine fayda sağlamak olarak ifade edilen aile motivasyonu sonucunda bireyin iş performansının artması ve işten ayrılmayı

düşünmeyebileceği ima edilmektedir. Bu anlamda kişinin/çalışanın ailesini destekleme motivasyonu, çalışanların işlerinden zevk alıp almamalarına bakılmaksızın çaba için önemli bir neden sunduğundan, aile motivasyonu bir görevi ilgisizlikten zahmete değer hale getirebileceğini göstermektedir.

Bu çalışma, öz belirleme teorisindeki en önemli motivasyon türü olarak kavramsallaştırıldığı için içsel motivasyonuna da ayrıca odaklanmaktadır, çünkü "hiçbir fenomen insan doğasının pozitif potansiyelini içsel motivasyon kadar yansıtmaz" (Ryan ve Deci, 2000: 70). Bir birey içsel olarak motive edildiğinde, dış dürtüler, baskılar veya ödüller nedeniyle değil, işin gerektirdiği eğlence veya meydan okuma için harekete geçer. İçsel motivasyon, faaliyetin doğasında bulunan haz ve memnuniyeti deneyimlemede bireyin kendi iyiliği için bir faaliyet gerçekleştirme arzusu olarak bilinmektedir. Çalışmanın teorik kısmında açıklandığı üzere, *öz belirleme teorisi*, her insanda hedefe yönelik davranışların doğuştan gelen üç psikolojik ihtiyaç tarafından yönlendirildiğini öne sürmektedir: *özerklik* (kişinin davranışının sahipliğini hissetme ihtiyacı), *yeterlilik* (istenen sonuçları üretme ve ustalığı deneyimleme ihtiyacı) ve *ilişkili olma* (başkalarına bağlı hissetme ihtiyacı). Üç psikolojik ihtiyaç belirli bir bağlamda karşılandığında içsel motivasyon artacaktır. İnsanlar ilgilerini çeken faaliyetlere tam bir irade duygusuyla ve dış ödüller veya kısıtlamalar olmaksızın katılırlar. Öte yandan, üç psikolojik ihtiyaç engellenirse, içsel motivasyon zayıflayacaktır. Çalışanların özerkliğini, yeterliliğini ve ilgili olmasını destekleyen sosyal bağlamlar, içsel motivasyonu teşvik eder. Öz belirleme teorisine göre; açıklanan bu üç temel psikolojik ihtiyaçtan herhangi biri bir sınıf, bir işyeri veya bir ekip olsun belirli bir alanda veya genel olarak karşılanmadığında veya ihmal edildiğinde, birey motivasyonel, bilişsel, duygusal ve diğer psikolojik azalmalar gösterir. Örneğin birey daha az canlılık, daha fazla tükenmişlik ve azalan refah, kayıp gibi belirlenebilir nitelikte motivasyonel, bilişsel, duygusal ve diğer psikolojik çöküşler yaşayabileceği teorileştirilmiştir.

İş performansının artması özellikle günümüz işletmeleri için büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin ailesini geçindirmeyi önemseyen, ailesine yardımcı olan, ailesine katkıda bulunan yani aile motivasyonu yüksek olan çalışanların işe alması önerilmektedir. Bu durum çalışanların işteki enerjisini artırarak iş performansını yükseltir. Dolayısı ile çalışanlarının iş performansının artmasını isteyen ve işten ayrılmasını istemeyen yöneticiler aile motivasyonu güçlü olan çalışanların işine daha fazla değer

verdiğini düşünerek aile motivasyonu yüksek çalışanları tercih etmelidir. Ayrıca yöneticilerin çalışanlarının ailelerini desteklemesi ve ailelerine fayda sağlamasını teşvik eden bir ortam sağlaması gerekir.

Çoğu işletme için işten ayrılma yüksek maliyetler gerektirmektedir ve bu maliyetler nitelikli çalışanların ve üst yönetim kademesinin işten ayrılmasında ise daha yüksek olmaktadır. İş öğrenip sonrasında işini terk eden, işten ayrılan çalışanın yerine aynı işi yapabilecek nitelikte yeni bir çalışanın alınması ayrıca zaman da gerektirmektedir. Bu anlamda iş performansının artmasını ya da işten ayrılma niyetlerinin azalmasını isteyen yöneticilerin çalışanlarının ailesini geçindirmeyi önemsemesini, ailesine yardımcı olmasını, ailesine katkıda bulunmak istemesini kısaca aile motivasyonunun artmasını özendirmelidir. Aksi halde, aile motivasyonunun yokluğunda, performansın niteliği ve miktarı zarar görme eğiliminde olduğundan çalışanların kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek bir işte çalışmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılmayı isteyebilirler. Bu yüzden yöneticiler çalışanlarının işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulacağı bir çalışma ortamı sağlaması gerekmektedir. Yöneticilerin böyle bir çalışma ortamı sağlaması çalışanın işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır.

Öz belirleme teorisinin psikolojik ihtiyaçları olarak bilinen özerklik, yeterlilik ve ilişkili olmanın işyerlerinde tatmin edilmesi, bireysel refah ve gelişme için bireylerin bu temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılanmasının gerekli olduğunu öne sürer. Bu ihtiyaçların karşılanması iyi oluş halini olumlu etkilerken, ihtiyaçların karşılanmaması iyi oluş halini olumsuz etkilemektedir. İçsel motivasyonun yokluğunda, performansın niteliği ve miktarı zarar görme eğiliminde olduğundan çalışanların kendilerine enerji ve coşku katacak, kendilerini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, çalışmaya istekli hissettirecek bir işte çalışmanın daha mantıklı olacağını düşünerek işten ayrılmayı düşünebilirler. Bu yüzden yöneticiler çalışanlarının işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulacağı bir çalışma ortamı sağlaması gerekmektedir. Yöneticilerin böyle bir çalışma ortamı sağlaması çalışanın işyerinde görevlerini tam zamanında tamamlamasını, iş hedeflerine fazlasıyla ulaşmasını, sunduğu hizmet

kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaşmasını ve işyerinde bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla yöneticiler, iş performansının düşmesi ve işten ayrılma niyetinin artmasının ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçların dikkate alınması, onun oluşumunu engelleme çabası içerisinde olmalıdır. Bu gerekçelerle iş yerlerinde aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun sağlanması önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışan enerjisinin aracı etkisini ve çalışma koşullarının düzenleyici etkilerini incelemektir. Bu çalışmanın varsayımları özellikle gelişmekte olan bir ülke olarak nitelendirilen ve aile kültürünün önemli olduğu Türkiye bağlamında ele alınması önem taşımaktadır. Anlatılanlar ışığında çalışmanın, gerek araştırma modeli ile kuramsal olarak gerekse söz konusu sorunsalın inceleme konusu yapıldığı gelişmekte olan ülke bağlamı itibari ile bilimci ve yönetimci açıdan dikkate değer katkıları olacağı düşünülmektedir.

Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki; işyerinde aile motivasyonu ve içsel motivasyon çalışanın enerjisini olumlu etkilemektedir. Araştırma sonuçları çalışanın enerjisi arttıkça iş performansının arttığını ve işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermektedir. Dolaylı etkiyi araştırmak için yapılan Hayes (2018) modeli kullanılarak ve AMOS 20 paket programı yardımıyla yapılan analiz sonuçları göstermektedir ki, aile motivasyonun iş performansı ile olan ilişkisinde enerji aracı bir değişkendir. Diğer bir ifadeyle çalışmada aile motivasyonunun çalışanın enerjisini artırarak iş performansını artıracığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada ilgili literatürde sınırlı bir şekilde araştırılan enerji → iş performansı ve enerji → işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere ilave olarak, çalışma koşullarının bu ilişkide düzenleyici rolleri ortaya konulmuştur. Bu düzenleyici değişken yeni ve araştırılmamış bir konu olarak ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanın enerji düzeyi ve iş performansı ilişkisi kötü çalışma koşullarının olduğu iş yerlerinde pozitif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Yapılan bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi ve basit eğim analizi (simple slope) sonuçlarında kötü çalışma koşullarında iş performansının enerjiden anlamlı ve pozitif şekilde etkilendiği, iyi çalışma koşullarında ise iş performansının enerjiden etkilenmediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, çalışmada çalışanın enerji düzeyi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi kötü çalışma

koşullarının olduğu iş yerlerinde negatif yönlü iken iyi çalışma koşullarında bu ilişki anlamlı değildir. Yapılan bootstrap tekniğini esas alan regresyon analizi ve basit eğim analizi (simple slope) sonuçlarında kötü çalışma koşullarında işten ayrılma niyetinin enerjiden anlamlı ve negatif şekilde etkilendiği, iyi çalışma koşullarında ise işten ayrılma niyetinin enerjiden etkilenmediği saptanmıştır.

Aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun enerji aracılığıyla iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde çalışma koşullarının düzenleyici etkisini içeren araştırmanın koşullu dolaylı etki hipotezini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler, Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS Process makro kullanılarak yapılmıştır.

Bulgular, hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda aile motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi, ortalama ve kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, iyi çalışma koşullarında aile motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir. Araştırmanın sonuçları, aile motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, ortalama ve iyi çalışma koşullarında, aile motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarında içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi, ortalama ve kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, iyi çalışma koşullarında, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla iş performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Araştırma ayrıca elde edilen bulgular, hem sağlık çalışanlarında hem de sporcularda içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin, kötü çalışma koşullarında daha da güçlü olduğunu göstermektedir. Buna karşın, ortalama ve iyi çalışma koşullarında, içsel motivasyonun aracı değişken enerji aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı değildir.

Çalışanların aile motivasyonu ya da içsel motivasyonları arttıkça iş performansları da artmaktadır. Aile motivasyonu ya da içsel motivasyonu yüksek kişilerle çalışmak işten

ayrılma niyetinin artması probleminin üstesinden gelmeyi sağlayabilir. Bu anlamda işletmelerde iş performansının artması ve işten ayrılma niyetinin azalması noktasında içsel motivasyonu yüksek kişilerle çalışmanın ve onları iş alım süreçlerinde onlara öncelik göstermenin önemli olduğu iddia edilebilir. Bu kapsamda işletmelerin aile motivasyonu ve içsel motivasyonu yüksek kişilere odaklanması gerektiği söylenebilir. Aile motivasyonu ve içsel motivasyonu yüksek kişileri işe almanın ve onları geliştirmenin günümüz işletmelerinin üzerinde durması gereken önemli konulardan biri olduğu öne sürülebilir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R. (1998). Emotional dissonance in organizations: Antecedents, consequences, and moderators. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 229–246.
- Aiken, L.S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publication
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri*. Ankara: Emek Ofset
- Albayrak, A.S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Alfes, K., Shantz, A.D., Truss, C., ve Soane, E.C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330 – 351.
- Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009). Otel işletmelerinde motivasyon faktörleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 212-236.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3, 185–201.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel University Visionary Journal*, 11(26), 291-301.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 117- 141.
- Aydın, G., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2020). Hemşirelerde algılanan stres ve stres semptomlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 526-538.
- Baard, P. P. (2002). Intrinsic needs satisfaction in organization: A motivational basis for success in for-profit and notfor-profit settings. E. L. Deci ve R. M. Ryan (Der.),

- Handbook of selfdetermination research içinde (ss.255–275). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Baard, P. P., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2004). The relation of intrinsic need satisfaction to performance and wellbeing in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045– 2068.
- Baker, W., Cross, R. ve Wooten, M. (2003). Positive organizational network analysis and energizing relationships. K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R. Quinn (Der.), *Positive organizational scholarship içinde* (ss. 328 –342). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Balliet, D. ve Joireman, J. (2010). Ego depletion reduces proselves' concern with the well-being of others. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13, 227–239.
- Baron, R.M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical conciderations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173 – 1182.
- Bartlett, K. R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, The University of Illinois, Urbana, Chicago, USA.
- Basset-Jones, N. ve Lloyd, G.F. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power?. *The Journal of Management Development*, 24, 929-943.
- Bono J. E. ve Mcnamara, G. (2011). From the editors: publishing in amj— part 2: research design. *Academy of Management Journal*, 54(4), 657– 660.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2009). Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(1), 73-96.
- Brief, A. P. ve Nord, W. F. (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Brief, A. P., Brett, J. F., Raskas, D. ve Stein, E. (1997). Feeling economically dependent on one's job: Its origins and functions with regard to worker well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 1303–1315.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Brown, G. (1999). *The energy of life*. New York: Free Press.

- Browne, M.W. ve Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. K. A. Bollen ve J. S. Long (Der.), *Testing structural equation models* (ss. 136 -162). Newbury Park: Sage Publications.
- Carmines, E. G. ve McIver, J. P. (1981). *Analyzing models with unobserved variables: analysis of covariance structures*. G.W. Bohrnstedt ve E.F. Borgatta (Der.), *Social measurement: current issues* (ss. 65-115). Beverly Hills: Sage Publications.
- Chame, H.F., Mota, F.P. ve Costa Botelho, S. S. (2019). A dynamic computational model of motivation based on self-determination theory and CANN. *Information Sciences*, 476, 319–336.
- Cole, M.S., Walter, F. ve Bruch, H. (2008). Affective mechanisms linking dysfunctional behavior to performance in work teams: a moderated mediation study. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 945 – 958.
- Colquitt J. A. ve George, G. (2011). From the editors: publishing in amj— part 1: topic choice. *Academy of Management Journal*, 54(3), 432–435.
- Colquitt, J. A. ve Zapata-Phelan, C.P. (2007). Trends in theory building and theory testing: a five-decade study of academy of management journal. *Academy of Management Journal*, 50, 1281–1303.
- Cormack, J. M.A, Rowell, K. M.D ve Postavaru, G.I. (2020). Self-determination theory as a theoretical framework for a responsive approach to child feeding. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 52(6), 646-651.
- Çöl, G. (2008.). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Davis, G. F. (2010). Job design meets organizational sociology. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 302–308.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105–115.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. ve Moller, A. C. (2005). The concept of competence: A starting place for understanding intrinsic motivation and self determined extrinsic motivation. A. J. Elliot ve C. S. Dweck (Der.), *Handbook of competence and motivation içinde* (ss. 579–597). New York: Guilford Press.

- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. L. Berkowitz (Der.), *Advances in experimental social psychology* içinde (ss.39-80), New York: Academic.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. R. Dienstbier (Der.), *Nebraskasymposium on motivation: Perspectives on motivation* içinde (ss. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000a). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2016). Optimizing Students’ Motivation in the Era of Testing and Pressure: A Self-Determination Theory Perspective. W. C. Liu, C.K. Wang ve R.M. Ryan (Der.), *Building autonomous learners perspectives from research and practice using self-determination theory* içinde (ss. 9-30), Singapore: Springer Science+Business Media.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C. ve Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. ve Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. ve Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930–942.

- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. ve Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Deci, E.L. ve Ryan, R. M. (2014). The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory içinde* (ss. 13-32), Nex York: Oxford University Press.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(3), 112-125.
- Dougherty, T.W., Bluedorn, A.C. ve Keon, T.L. (1985). Precursors of employee turnover: A multisample causal analysis. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 259–271.
- Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to build and sustain high-quality connections at work*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 2, 178–199.
- Fernet, C. ve Austin, S. (2014). Self-determination and job stress. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self determination theory içinde* (ss. 231-244), Nex York: Oxford University Press.
- Flinkman, M., Isopahkala-Bouret, U. ve Salantera, S. (2013). Young registered nurses' intention to leave the profession and professional turnover in early career: A qualitative case study. *International Journal of Nursing Studies*, 1(1), 727-739.
- Foldspang, L., Mark, M., Hjorth, L.R., Langholz-Carstensen, C., Poulsen, O.M., Johansson, U., ...Rants, L.L. (2014). *Working environment and productivity: a register-based analysis of nordic enterprises*. Copenhagen: Nordisk Ministerråd, Nordic Council of Ministers.

- Fritz, C., Lam, C.F. ve Spreitzer, G.M. (2011). It's the little things that matter: an examination of knowledge workers' energy management. *The Academy of Management Perspectives*, 25(3), 28-39.
- Gagne, M. (2014). Self-determination theory in the work domain: this is just the beginning. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory içinde* (ss. 414-431), Nex York: Oxford University Press.
- Gagne, M. ve Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gagne, M. ve Deci, E.L. (2014). The history of self-determination theory in psychology and management. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self determination theory içinde* (ss.1-12), Nex York: Oxford University Press.
- Gagne, M. ve Panaccio, A. (2014). The Motivational Power of Job Design. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory içinde* (ss. 165-180), Nex York: Oxford University Press.
- Gagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Kristin-Aspeli, A., ... Westbye, C. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 24, 178–196.
- Gagne, M., Ryan, R. M. ve Bargmann, K. (2003). The effects of parent and coach autonomy support on need satisfaction and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372–390.
- George, J. M. ve Brief, A. P. 1990. The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 357–368.
- Gilbert, S. ve Kelloway, E.K. (2014). Leadership. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory içinde* (ss. 181-198), Nex York: Oxford University Press.
- Goldberg, L. S. ve Grandey, A.A. (2007). Display rules versus display autonomy: Emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 301–318.

- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32, 393–417.
- Grant, A. M. (2008a). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 48–58.
- Grant, A. M. (2008b). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 108–124.
- Grant, A. M. ve Sonnentag, S. (2010). Doing good buffers against feeling bad: Prosocial impact compensates for negative task and self-evaluations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111, 13–22.
- Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D. ve Lee, K. (2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103: 53–67.
- Grant, A. M., Fried, Y., Parker, S. K. ve Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 145–157.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Greguras, G.J., Diefendorff, J.M., Carpenter, J. ve Tröster, C. (2014). Person–environment fit and self-determination theory. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory içinde* (ss. 143-164), New York: Oxford University Press.
- Grolnick, W. S., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1997). Internalization within the family: The self-determination theory perspective. J. E. Grusec ve L. Kuczynski (Der.),

- Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory içinde (ss. 135-161). New York: Wiley.
- Gujarati, D.N. (2004), Basic econometrics. New York: The McGraw–Hill Companies.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hair, F., Hult G.T.M., Ringle C. M. ve Sarstedt M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage Publication.
- Haivas, S., Hofmans, J. ve Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective, 43, 1869–1880
- Hayes A.F. (2013), Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach. London: The Guilford Press.
- Hayes, A.F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: The Guilford Press.
- Herzberg, F. (1965). The new industrial psychology. Industrial and Labour Relations Review, 18, 364-376
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. New York: Thomas Y. Crowell.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. Harvard Business Review, 46(1), 53-62.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44, 513–524.
- Howard, J., Gagné, M. ve Morin, A.J.S. ve Broeck, A.V. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. Journal of Vocational Behavior, 95–96, 74–89.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to under parameterized model misspecification. Psychological Methods, 3(4), 424-453.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling, 6(1), 1-55.

- Iverson, R.D. ve Roy, P. (1994). A causal model of behavioral commitment: Evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20, 15–41.
- Janssen, P.P.M., de Jonge, J. ve Bakker, A.B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29, 1360–1369.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal* 33(4), 692-724.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International journal of industrial ergonomics*, 37(6), 515-523.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik uygulamaları. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS23 uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Keser, A. ve Güler, B.K. (2016). Çalışma psikolojisi. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kıyıkçı, M. ve Sezici, E. (2017). Yıkıcı liderlik algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir inceleme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52 (1), 19-40.
- Kim, S-W, Price, J. L, Mueller, C. W ve Watson, T. W (1996). The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Koçel, T. (2010). İşletme yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Koh, H. C. ve Boo, E. H. Y. (2004). Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*, 42 (5), 677-693.
- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A. ve Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 31, 87–96.
- Korkmazer, F. ve Aksoy A. (2017). Herzberg'in hijyen faktörlerinin çalışanların işten ayrılma davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 821-833.

- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., Christina, G.L. Nerstad (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?, *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258.
- Lapierre, L. M., Hammer, L. B., Truxillo, D. M. ve Murphy, L. A. (2012). Family interference with work and workplace cognitive failure: The mitigating role of recovery experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 227–235.
- Leana, C. R., Mittal, V. ve Stiehl, E. (2012). Organizational behavior and the working poor. *Organization Science*, 23, 888–906.
- Lee, T.W. ve Mowday, R.T. (1987). Voluntary leaving an organization: An empirical investigation of Steers & Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721–753.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. A. S. G. Antoniou ve C. L. Cooper (Der.), *Research companion to occupational health psychology içinde* (ss. 544-564). Cheltenham: Edward Elgar.
- Lewis, J. ve Thomas, K. (1987). Occupational change and career development amongst graduate engineers and scientists. *British Journal of Guidance and Counseling*, 15, 182–196.
- Liu, W. C., Wang, C. K. ve Ryan, R. M. (2016). Understanding motivation in education: Theoretical and practical considerations. W. C. Liu, C.K. Wang ve R.M. Ryan (Der.), *Building autonomous learners perspectives from research and practice using self-determination theory içinde* (ss. 1-8), Singapore: Springer Science+Business Media.
- Liu, W.C., Wang, C.K.J., Kee, Y.H., Koh, C., Lim, B.S.C. ve Chua, L.L. (2014). College students' motivation and learning strategies profiles and academic achievement: a selfdetermination theory approach. *Educ. Psychol.* 34(3), 338–353.
- MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M. ve Williams, J. (2004). Confidence limits fort he indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral research*, 39, 99-128.
- Malhotra, N.K., Kim, S. S. ve Patil, A. (2006). Common method variance in is research: a comparison of alternative approaches and a reanalysis of past research. *Management Science*, 52 (12), 1865-1883.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.

- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Menges, J., Tussing, D., Wihler, A. ve Grant, A.M. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695–719.
- Mitchell, T. R. ve Daniels, D. (2003). Motivation. W. C. Borman, D. R. Ilgen ve R. J. Klimoski (Der.), *Handbook of psychology*. Vol 12: Industrial and organizational psychology: içinde (ss. 225–254). New York, NY: Wiley.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. W. C. Borman, D. R. Ilgen ve R. J. Klimoski (Der.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology içinde* (ss. 39–53). New York, NY: Wiley.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83
- Muraven, M., Gagne, M. ve Rosman, H. (2008). Helpful self-control: Autonomy support vitality, and depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 573-585.
- Nurmohamed, S. (2020). The underdog effect: When low expectations increase performance. *Academy of Management Journal*, 63(4), 1106-1133.
- Niemiec, C. P. ve Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *School Field*, 7(2), 133-144.
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B. ve Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 266–284.
- Okan, T. (2012). Kurumsal yönetimin ve kurumsal mesafenin gelişmekte olan ÷lke kökenli çokuluslu şşletmelerin strateji tercihleri üzerindeki etkileri: Türkiye örneği. Yayınlanmamış doktora tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Otis, N. ve Pelletier, L. G. (2005). A motivational model of daily hassles, physical symptoms, and future work intentions among police officers. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2193–2214.
- Özçelik-Bozkurt, H. ve Bayram, A.T. (2020). İş güvencesizliği, çalışma koşulları ve mesleki sosyal statünün mesleği bırakma niyeti üzerine etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(3), 891-905.

- Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk telekomünikasyon A.Ş. çalışanları üzerinde bir araştırma. Suleyman Demirel University The Journal of Visionary, 4(7), 73-81.
- Pavesic, D.V. ve Brymer, R.A. (1990). Job satisfaction: what's happening to the young managers?. The Cornell Human Resource Management Quarterly, 30(4), 90-96.
- Piccolo, R. F. ve Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. Academy of Management Journal, 49, 327–340.
- Pinder, C. C. (1998). Motivation in work organizations. NJ: Upper Saddle River.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Podsakoff, N. P. ve Lee, J.-Y. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies, Journal of Applied Psychology, 88 (5), 879-903.
- Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. Behavior Research Methods, Instruments, and Computers, 36(4), 717 – 731.
- Preacher, K.J., Rucker, D.D. ve Hayes, A.F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. Multivariate Behavioral Research, 42(1), 185 – 227.
- Quinn, R. ve Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy in conversation: A process theory of organizing. Academy of Management Review, 30, 36 –57
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M. ve Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. The Academy of Management Annals, 6, 337–396.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., ve Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. Personality and Social Psychology Bulletin, 26(4), 419–435.
- Remondet, J. H. ve Hansson, R. O. (1991). Job-related threats to control among older employees. Journal of Social Issues, 47(4), 129-141.
- Rich, B. L., LePine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. Academy of Management Journal, 53, 617–635.
- Richer, S. F., Blanchard, C. ve Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. Journal of Applied Social Psychology, 32(10), 2089–2113.

- Richter, H.O., Forsman, M., Elcadi, G.H., Brautaset, R., Marsh, J.E. ve Zetterberg, C., (2018). Prefrontal cortex oxygenation evoked by convergence load under conflicting stimulus- to-accommodation and stimulus-to-vergence eye-movements measured by NIRS. *Front. Hum. Neurosci.* 30(12), 298.
- Richter, H.O., Sundin, S. ve Long, J. (2019). Visually deficient working conditions and reduced work performance in office workers: Is it mediated by visual discomfort? *International Journal of Industrial Ergonomics*, 72, 128–136.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. A. P. Brief ve B. M. Staw (Der.), *Research in organizational behavior içinde* (ss. 91–127). Greenwich, CT: JAI.
- Ryan R, ve Deci E. (2002). Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. E. Deci ve R. Ryan (Der.), *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester içinde (ss.3-36), NY: University of Rochester Press.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427
- Ryan, R. M. ve Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–761.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702–717.
- Ryan, R. M. ve Frederick, C. M. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529 – 565.

- Ryan, R. M. ve Lynch, J. H. (1989). Emotional versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 60(2), 340–356.
- Ryan, R.M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, London: The Guilford Press.
- Ryan, R.M. ve Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 1-11.
- Ryff, C. D. (1989). In the eye of the beholder: Views of psychological well-being among middle-aged and older adults. *Psychology and Aging*, 4, 195–210.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1–28.
- Saavedra, R. ve Kwun, S. G. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131–146.
- Schultz, P., Ryan, R. M., Niemeic, C., Legate, N. ve Williams, G. C. (2015). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971–985.
- Schumacker, R. E. ve Richard G. L. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *The Journal of Social Issues*, 50, 19–45.
- Schwartz, S. H. ve Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550–562.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C.,...Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688.
- Seeley, E.A. ve Gardner, W. L. (2003). The “selfless” and selfregulation: The role of chronic other-orientation in averting self-regulatory depletion. *Self and Identity*, 2, 103–117.

- Sezerel, H., Bostan, S. ve Okan, T. (2015). Kişiliğe yönelik yıldırma (mobbing) davranışları ve fizyolojik etkiler arasındaki ilişkide psikolojik etkilerin aracı rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 93-118.
- Shah, J. (2003). Automatic for the people: How representations of significant others implicitly affect goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 661–681.
- Sheldon, K. M. ve Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531–543.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270–1279.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(2), 161–179.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effect in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290 – 312.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara: Ekinoks.
- Tanaka, M., Ishii, A. ve Watanabe, Y. (2014). Regulatory mechanism of performance in chronic cognitive fatigue. *Med. Hypotheses*, 82(5), 567–571.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work and Stress*, 20, 316–334.
- Tatlıdıl, H. ve Ortunç, B. (2011). Kredi temerrüt swaplarının fiyatlamaya yöntemleri ve fiyatlamayı etkileyen finansal göstergelerin regresyon ve panel veri analizleri ile belirlenmesi. *Bankacılar Dergisi*, 77, 25-43.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane Örneği, 4, 39-64.

- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Trépanier, S. G., Fernet, C. ve Austin, S. (2013). Workplace psychological harassment among Canadian nurses: A descriptive study. *Journal of Health Psychology*, 18, 383–396.
- Tunç, P., Gitmez, A. ve Boothby, M. R. (2014). Yoğun bakım ve yataklı servis hemşirelerinde duygusal emek stratejilerinin empatik eğilim açısından incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 45-54.
- Vallacher, R. R. ve Wegner, D. M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94, 3–15.
- Vallacher, R. R. ve Wegner, D. M. (1989). Levels of personal agency: Individual variation in action identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 660–671.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. ve Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219–230.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., de Witte, H. ve Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction, and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251–277.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M. ve Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 246-260.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
- Wang, J.KC, Liu, W.C., Kee, Y.H. ve Chian, L.K. (2019). Competence, autonomy, and relatedness in the classroom: understanding students' motivational processes using the self-determination theory, *Heliyon* 5, e01983.
- Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 14(4), 490-495.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered. *Psychological Review*, 66, 297–333.

- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *The Journal of Applied Psychology*, 83, 486–493.
- Yeager, D. S., Henderson, M. D., Paunesku, D., Walton, G. M., D’Mello, S., Spitzer, B. J. ve Duckworth, A. L. (2014). Boring but important: A self-transcendent purpose for learning fosters academic self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107, 559–580.
- Zeitner, M. (1998). *Test anxiety: The state of the art*. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Zhao, X., Lynch, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37, 197-206.



EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Bu anket formu Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde yürütülmekte olan *“Aile Motivasyonu ve İçsel motivasyon İle İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Enerjinin Aracı Etkileri ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Etkileri: Sağlık Çalışanları ve Sporcular Üzerine Bir Araştırma”* başlıklı doktora tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Prof.Dr. M. Ferhat ÖZBEK

Gümüşhane Üniversitesi

İİBF-İnsan Kaynakları Yönetimi Öğretim

Üyesi

Çiğdem İNCE AYAYDIN

Gümüşhane Üniversitesi

İşletme ABD Doktora Öğrencisi

1-Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.						
SORU NO	Burada çalıştığınız işyerinde işten ayrılma niyeti ile ilgili bazı ifadeler vardır. Her bir ifadeye ne kadar katılıyorsunuz veya katılmıyorsunuz? Lütfen size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Neden işinizi yapmak için motive oluyorsunuz?					
2	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi yapmaktan keyif alıyorum.	()	()	()	()	()
3	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi cazip buluyorum.	()	()	()	()	()
4	Bu işi yapıyorum çünkü bu işi ilgi çekici buluyorum.	()	()	()	()	()
SORU NO	Neden işinizi yapmak için motive oluyorsunuz?					
5	Ailemi geçindirmeyi önemsiyorum.	()	()	()	()	()
6	Aileme yardımcı olmak istiyorum.	()	()	()	()	()
7	Aileme katkıda bulunmak istiyorum.	()	()	()	()	()
8	Ailem için iyi bir şey yapmak benim için önemlidir.	()	()	()	()	()
9	Ailem benim işimden yarar sağlar.	()	()	()	()	()
SORU NO	Çalıştığınız işyerinizde kendinizi nasıl hissediyorsunuz?					
10	Kendimi enerjik hissediyorum.	()	()	()	()	()
11	Kendimi zihinsel olarak yenilenmiş hissediyorum.	()	()	()	()	()
12	Kendimi istekli hissediyorum.	()	()	()	()	()

13	Kendimi tatmin olmuş hissediyorum.	()	()	()	()	()
SORU NO	Çalıştığınız işyerinde Çalışma koşulları ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılım düzeyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
14	İş ortamım rahatsız edicidir.	()	()	()	()	()
15	İşimi tamamlamam için yeterli alanım yok.	()	()	()	()	()
16	Tehlikeli bir ortamda çalışıyorum.	()	()	()	()	()
SORU NO	Çalıştığınız işyerinde iş performansı ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılım düzeyiniz.					
17	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	()	()	()	()	()
18	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	()	()	()	()	()
19	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	()	()	()	()	()
20	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	()	()	()	()	()
SORU NO	Çalıştığınız işyerinde işten ayrılma niyeti ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılım düzeyiniz.					
21	Mümkün olan en kısa zamanda işten ayrılmayı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
22	Her ne olursa olsun işten ayrılmakta istekliyim	()	()	()	()	()
22	İşten ayrılma konusunda isteksizim (R)	()	()	()	()	()
23	Mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmüyorum (R)	()	()	()	()	()

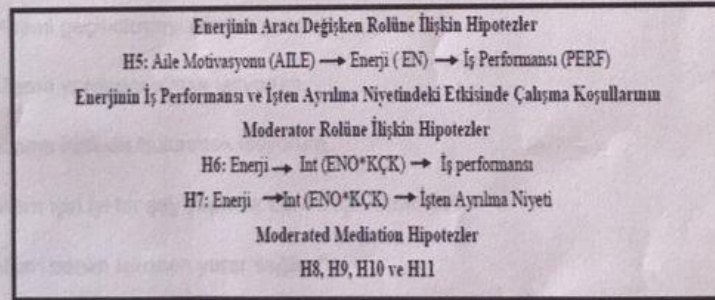
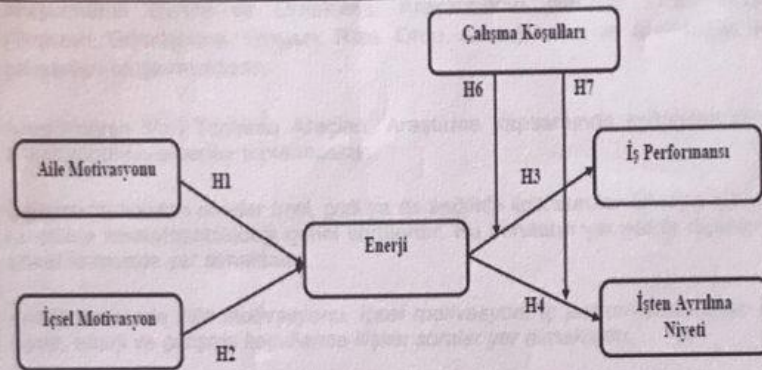
2- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.							
SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER							
24	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()				
25	Yaşınız	18-24 ()	25-31 ()	32-38 ()	39-45 ()	46 ve Üstü ()	
26	Öğrenim Durumunuz	Lise ()	Yüksekokul ()	Fakülte ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()	
27	Göreviniz (Eğer sağlık çalışanı iseniz cevaplayınız)	Hekim ()		Hemşire-ebe ()		Diğer sağlık çalışanı ()	
28	Çalıştığınız spor dalı (Eğer sporcu iseniz cevaplayınız)	Futbol ()	Basketbol ()	Voleybol ()	Hentbol ()	Jimnastik ()	Diğer ()
29	Çalışma Süreniz	1-3 ()	4-6 ()	7-10 ()	11-15 ()	16 ve Üstü ()	

EMEĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜRLER

EK 2. BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU RAPORU

T.C. GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ Rektörlüğü		GÜMÜŞHANE UNIVERSITY Rector's Office
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Proje Onay Formu)		
TARİH	:	
YER	:	
KATILIMCILAR	:	Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN ŞİPAHİ (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU		
Projenin Adı:	MOTİVASYON İLE İŞ PERFORMANSI ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ENERJİNİN ARACI VE ÇALIŞMA KOŞULLARININ BİÇİMLEYİCİ ETKİLERİ: "MODERATED MEDIATION" MODEL	
Projenin Niteliği:	DOKTORA TEZİ	
Proje Araştırmacıları:	Prof. Dr. M. Ferhat ÖZBEK (Danışman) Çiğdem İNCE AYAYDIN (Öğrenci)	

Araştırmanın Amacı:	Bu çalışmanın amacı sağlık ve spor çalışanlarının aile motivasyonun ve içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti ve iş performansı ilişkisinde çalışanların enerjisinin aracı rolünü ve ayrıca enerji ile iş performansı ve işten ayrılma ilişkilerinde çalışma koşullarının moderatör etkilerinin ortaya konulmasıdır.
Araştırmanın Gerekçesi:	Bu çalışmanın özgün değeri; aile motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde enerjinin aracı etkisinin incelenmesidir. Diğer özgün değer ise Enerji ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde çalışma koşullarının moderatör etkilerinin incelenmesidir. Çalışmanın bir diğer özgün değeri olarak; çalışmanın hem sağlık çalışanları hem de spor çalışanları üzerinde gerçekleştiriliyor olması nedeniyle karşılaştırmalı bir çalışma olmasına bağlanabilir. Çalışmada ayrıca moderated mediation modelin kullanılması özgün değer olarak nitelenebilir. Bu yönüyle bu aracı ve moderatör ilişkiler incelenerek literatürdeki boşluğun doldurulması beklenmektedir.
Araştırmanın Yöntemi:	Araştırmada yer alan ölçeklere ait faktör analizleri ve geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, değişkenler arasında oluşan korelasyon analizi, regresyon analizi ve moderated mediation sonuçları yer almaktadır. Ayrıca bu çalışmada analizler sağlık çalışanları ve spor çalışanları üzerinde ayrı ayrı gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgulara ayrı ayrı yer verilmiştir. Bu kapsamda değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve değişkenler hakkında ön bilgi elde edebilmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için ise regresyon analizleri ile moderated mediation sonuçları ortaya konulmuştur. Son olarak çalışmada tartışma, sonuç ve öneriler üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda incelenecek değişkenlere ilişkin ölçekler ekte sunulmuştur. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini TR90 bölgesinde (Trabzon, Gümüşhane, Giresun, Rize, Ordu, Artvin) kamu ve özel sağlık ve spor çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın Veri Toplama Araçları: Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerle anket yöntemiyle veriler toplanacaktır.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin aracılık hipotezlerini ve durumsal aracılık moderated mediation) hipotezlerini test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılmıştır. (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Analizlerin testinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro programından yararlanılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir

**Kullanılacak
biyolojik,
psikolojik ve
teknik vb. tüm
yöntemleri
açıklayan etik ile
ilgili özet:**

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini TR90 bölgesinde (Trabzon, Gümüşhane, Giresun, Rize, Ordu, Artvin) kamu ve özel sağlık ve spor çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları: Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerle anket yöntemiyle veriler toplanacaktır.

Çalışmada sorulan sorular özel, gizli ya da sağlıkla ilgili sorular olmayıp çalışanların rahatlıkla cevaplayabileceği genel sorulardır. Bu soruların yer aldığı ölçekler ekteki anket formunda yer almaktadır.

Anket formunda Aile motivasyonu, içsel motivasyon, iş performansı, işten ayrılma niyeti, enerji ve çalışma koşullarına ilişkin sorular yer almaktadır.

Örneğin; çalışanların aile motivasyonu ölçmek için; "Neden işinizi yapmak için motive oluyorsunuz?" sorularına çalışanların anket maddeleri aşağıdaki gibidir:

"Ailemi geçindirmeyi önemsiyorum.

Aileme yardımcı olmak istiyorum.

Aileme katkıda bulunmak istiyorum.

Ailem için iyi bir şey yapmak benim için önemlidir.

Ailem benim işimden yarar sağlar."

Başka bir örnek; "Çalıştığınız işyerinde enerjiniz ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılım düzeyiniz" nedir?

Kendimi enerjik hissediyorum.

Kendimi zihinsel olarak yenilenmiş hissediyorum.

Kendimi istekli hissediyorum.

Kendimi tatmin olmuş hissediyorum.

Anket formunun detayı ekte sunulmuştur. Anketten görüleceği üzere Çalışmada sorulan sorular özel, gizli ya da sağlıkla ilgili sorular olmayıp çalışanların rahatlıkla cevaplayabileceği genel sorulardır. Bu soruların yer aldığı ölçekler ekteki anket formunda yer almaktadır.

Çalışma katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlıklarını tehdit edici sorular/maddeler, prosedürler ya da manipülasyonlar/uygulamalar içermeyi görmektedir.

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

Gümüşhane Üniversitesi İİBE Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Dr. M.F. SİREK'in
Motivasyon ve İspanya'da Akademi ve İşletme Enstitüsü adlı projesi değerlendirilmiştir.
Proje etik açısından uygun bulunmuştur.

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Çiğdem İNCE AYAYDIN

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, İşletme Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme ABD Tezli Yüksek Lisans Programı

Doktora Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme ABD Doktora Programı

Bilimsel Faaliyetler : Uluslararası endekste taranan dergide iki adet makale,
Uluslararası yayınevinde yayınlanan bir adet kitap,
Uluslararası yayınevinde yayınlanan bir adet kitapta bölüm

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :

Tarih : 12.06. 2021