

Sağlıkta Bireysel Yenilikçilik, Motivasyonel Kararlılık ve Performans*

Individual Innovativeness, Motivational Persistence and Performance in Health

Nilay Tarhanⁱ, Sevgi Şarⁱⁱ

ⁱ Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi, Eczacılık İşletmeciliği AD, <https://orcid.org/0000-0002-3085-1178>

ⁱⁱ Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi, Eczacılık İşletmeciliği AD, <https://orcid.org/0000-0002-2816-9575>

ÖZ

Yenilikçilik, motivasyonel kararlılık ve iş performansı, birçok sektörle benzer şekilde, ilaç ve sağlık alanının da önemli unsurları arasında yer almaktadır. Organizasyonların varlıklarını sürdürmeleri için gelişmeleri ve yenilikleri takip etmeleri gerekmektedir. Ayrıca çalışanların yüksek iş performansı göstermesi rekabet edebilmede önemli bir unsurdur. Performansa etki eden birçok faktör olduğu belirtilmekle birlikte bu çalışma kapsamında iş performansının bireysel yenilikçilik ve motivasyonel kararlılık ile ilişkisine odaklanılmıştır. Hayatımızın hemen hemen her alanında yeniliklerin hızlı bir şekilde yapıldığı ve uygulandığı göz önüne alındığında yeniliklere uyum sağlayabilmek önem arz etmektedir. Yalnızca günlük hayatımızda değil çalışma hayatımızda da yenilikçi olmamız gerekmektedir. Günümüzde bireysel yenilikçiliğin yüksek performans elde edilmesinde oldukça etkili olduğu bunun da rekabet gücünü etkilediği ifade edilmektedir. Literatürde motivasyonel kararlılıkla ilgili yapılan sınırlı sayıda çalışmada motivasyonel kararlılığın performansı etkilediği belirtilmektedir. Motivasyonel kararlılığın belirlenen hedefe ulaşmak ve başarılı olabilmek için önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, araştırma geliştirmeden (Ar-Ge)'den stok kontrolüne, insan kaynaklarından pazarlamaya kadar her alanda gerek rekabetin gerekse insanlığa fayda yönünün yoğun olduğu ilaç endüstrisinde ve sağlık alanında, bireysel yenilikçilik ve motivasyonel kararlılığın performansı etkileyen unsurlar olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çalışmada, bireysel yenilikçilik ve motivasyonel kararlılık hakkında genel bilgiler verilmiş, bireysel yenilikçilik ve motivasyonel kararlılık ile performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca son dönemlerde meydana gelen sağlık sektöründeki gelişmelerden ve yeniliklerden de bahsedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel yenilikçilik, Motivasyonel kararlılık, Performans, Sağlık sektörü

ABSTRACT

Innovativeness, motivational persistence, and work performance are important factors in the pharmaceutical and health fields similar to many sectors. Organizations need to follow developments and innovations to continue their existence. Moreover, employees' high work performance is an important factor in competitiveness. Although it is stated that there are several factors affecting work performance, this study focused on the relationship between work performance and individual innovativeness and motivational persistence. Considering that innovations are made and implemented quickly in almost every aspect of our lives, it is important to adapt to innovations. We need to be innovative not only in our daily life but also in working life. Today, it is stated that individual innovativeness is very effective in achieving high performance and this affects competitive power. In the literature a limited number of studies about motivational persistence exist, and it is stated that motivational persistence affects performance. Motivational persistence is seen as an important factor in achieving the set goal and being successful. In this context, it should be taken into consideration that individual innovativeness and motivational persistence are the factors affecting performance in the healthcare and pharmaceutical industry where competition and humanity are intense in every field from research and development (R&D) to stock control, from human resources to marketing. In this study, general information about individual innovativeness and motivational persistence were represented, and the relationships between individual innovativeness, motivational persistence, and performance were examined. Besides, recent developments and innovations in the health sector were also mentioned.

Keywords: Individual innovativeness, Motivational persistence, Performance, Health sector

*Lokman Hekim Dergisi, 2021; 11 (1): 10-15

DOI: 10.31020/mutfd.808272

e-ISSN: 1309-8004, ISSN 1309-761X

Geliş Tarihi – Received: 9 Ekim 2020; Kabul Tarihi - Accepted: 23 Kasım 2020

İletişim - Correspondence Author: Nilay Tarhan <tarhan8840@gmail.com>

Giriş

Günümüzde, işletmelerin rekabet edebilmeleri için sürekli yenilik bir zorunluluk olmakta ve sağlık endüstrisi giderek daha rekabetçi bir durum almaktadır. Yenilik stratejilerinde, çalışanların kendi bireysel hedefleri ile organizasyonun hedeflerini birleştirerek çalışmaları büyük önem taşımaktadır.¹ Çalışanların performanslarının yeteneklerinden, motivasyonlarından ve çalışma ortamlarından etkilendiği, çalışanların nasıl ve nelerden motive olacaklarının bilinmesinin önemli bir yönetsel beceri olduğu belirtilmektedir.² Ayrıca yüksek performansı olan işletmelerin en temel dayanağının çalışma ortamında gösterilen bireysel yenilikçi davranışlar olduğu tespit edilmiştir.^{3,4} Bu bağlamda, sağlık alanındaki işletmeler çalışan motivasyonunu geliştirmek ve sürdürmekle giderek daha fazla ilgilenmeye başlamışlardır.⁵ Sağlık hizmetlerinin sunumundaki performansın büyük ölçüde sağlık profesyonellerinin motivasyonuna bağlı olduğu ifade edilmektedir.⁶⁻⁸ Sağlık profesyonellerinin motivasyonları ile yeniliğe karşı tutumları ve bu yenilik süreçlerinin yönetimine katılımları arasında ilişki olduğu belirtilmektedir.⁸

Bu çalışmada bireysel yenilikçilik ve motivasyonel kararlılık kavramları açıklanmaya çalışılmış, bunların performansla ilişkisi ve önemine değinilmiş, ayrıca sağlık alanındaki gelişmelere ve yeniliklere yer verilmiştir.

Bireysel Yenilikçilik

Yenilikçilik, “eski fikirleri atma ve yeni alternatifler bulma isteği” olarak ifade edilmektedir.^{9,10} Bireysel yenilikçiliğin, bir yenilikle karşılaşıldığında bireyin doğasını yansıtan kalıcı bir kişilik özelliği olduğu belirtilmektedir.^{11,12} Yenilik yetkinlikleri, bireylerin değişim fırsatlarını algılamalarını, çalışma ortamında yeni fikirler oluşturabilmelerini, yeni ve eski durumları karşılaştırmalarını sağlamaktadır.¹³

Bireylerin yeni bir fikri veya ürünü benimsemeye risk alma isteklilikleri değişiklik göstermektedir. Çoğu kişi yeni bir fikir veya ürünü benimsemeyi getireceği riskleri kabul etmeden önce başkalarının denemesini beklemeyi tercih etmekte olup az sayıda kişi herkesten önce yeni bir fikir veya ürün benimseme riskini göze almaktadır.¹⁴ Yüksek derecede yenilikçi olan bireyler, yenilikçilik düzeyi daha düşük olan emsallerine göre genellikle daha iyi performans göstermekte ve üstleri tarafından daha yaratıcı ve proaktif bulunmaktadır.^{9,10,15,16}

Yeniliğin yalnızca ürün kapsamında değil yönetsel, organizasyonel de olabileceği ve bilgi işlem, ticarileştirme gibi birçok alanda meydana gelebileceği belirtilmektedir.¹⁷ Özel hastane çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada en çok görülen yenilik çeşidinin ürün yeniliği olduğu, bunu sırasıyla davranışsal ve pazarlama yeniliğinin izlediği; süreç yeniliği ile nicel performans, pazarlama yeniliği ve stratejik yenilik ile nitel performans arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.¹

Son yıllarda sağlık alanında gerek yönetsel gerek tıbbi konulardaki birçok yenilik, dünya genelinde hastalıkların tanı ve tedavisinde, tıbbi hizmetlerin sunumunda ilerlemeler sağlamaktadır.¹⁸ Akıllı bilgi teknolojisi uygulamaları sağlık hizmetlerindeki verimliliği ve etkinliği arttırmaktadır. Tıbbi kayıtların elektronik olarak tutulmasının, elektronik klinik karar destek sistemlerinin ve elektronik reçetelemenin hastaların aldığı sağlık hizmeti kalitesine önemli etkileri bulunmaktadır.¹⁹ Bireylerin telebakım kullanma niyetini ortaya koymak ve kişilerin telebakım kullanımına yönelik davranışsal faktörlerini tespit etmek için yapılan bir çalışmada bireysel yenilikçiliğin de telebakım kullanma niyetini etkilediği, daha yenilikçi bireylerin bu sistemi kullanmayı daha kolay buldukları belirlenmiştir.²⁰

Farmasötik Ar-Ge'ye yapılan yatırımda artış olsa da onaylanan yeni ilaçlarda benzer bir artışın olmaması, terapötik yeniliğin zorlaştığını göstermekte ve ilaç endüstrisindeki yenilik azlığı konusunda endişe duyulmaktadır. Farmasötik yeniliklerin, teknolojik değişimlerden ve piyasadaki düzenlemelerden etkilendiği belirtilmektedir.²¹ Bununla birlikte, bir pazara girmeden önce o pazarın benimseyicilik durumunun

belirlenmesi, işletmelerin hem pazarlama harcamalarını azaltabilmekte hem de başarı olasılığını arttırabilmektedir.²²

Eczacılara, eczanelerin erişilebilirlikleri ve eczacıların geniş sağlık bilgilerine sahip olmaları nedeniyle değişik roller verilmektedir.^{23,24} İlaç üretiminin sanayiye kaymaya başlaması ile birlikte serbest eczacılarda ilaç yapma işlevi azalmış, hasta odaklı müdahaleler ön plana çıkmıştır.^{25,26} Klinik eczacılık, farmasötik bakım, hasta odaklı bakım gibi yenilikçi kavramlar gündeme gelmiştir.²⁷ Eczacılık uygulamalarında meydana gelen değişikliklere uyum sağlayabilmeleri için eczacıların da yenilikçi olmaları gerekmektedir. Yapılan bir çalışmada Avustralya'daki eczacıların, serbest eczanelerde obstrüktif uyku apnesi için hastalara hizmet verdikleri belirtilmektedir. Bu eczacılık hizmeti, hem klinik hem de organizasyonel açıdan yenilikçi bir uygulama alanı olarak ifade edilmektedir.²⁴ 2014 yılında ise Türkiye'de hasta bakım sürecinde özellikle astım ve kronik obstrüktif akciğer hastalığı (KOAH), hipertansiyon, dislipidemi ve diyabet hastalarına bakım vermek amacıyla 'Rehber Eczane' (SMART Pharmacy) programı başlamış ve sonrasında birçok ülkeye yayılmıştır.²⁷

Motivasyonel Kararlılık

Motivasyon sözcüğünün "hareket etmek" anlamına gelen Latince "*movere*" teriminden türediği belirtilmektedir.²⁸ Motivasyonun, bireysel ya da örgütsel davranışları harekete geçirmeyi ya da güçlendirmeyi, yönlendirmeyi sağlayan içsel bir durum ya da koşul, bazen bir ihtiyaç, arzu ya da istek olduğu ifade edilmektedir.²⁹ Literatürde motivasyona genellikle içsel ve dışsal güdülerin neden olduğu belirtilmektedir.^{30,31} Dışsal motivasyonda dışardan gelen ödüllerin içsel motivasyonda ise faaliyetin kendisinin etkili olduğu ifade edilmektedir.³²⁻³⁴

Çalışanların iş performansını arttırmak, başta ihtiyaç teorileri olmak üzere birçok motivasyon teorisinin odak noktası olmuştur.³⁵ İhtiyaç teorilerine göre performans memnuniyete değil, memnuniyet performansına neden olmaktadır.³⁶ Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi insan davranışlarını, motivasyon temelinde incelemek için kullanılan bir teoridir. Maslow motivasyonun *temel-fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme* olarak ifade edilen beş basamaktan oluştuğunu ve bireylerin öncelikle fizyolojik ihtiyaçlarını, sonra sırayla diğer ihtiyaçlarını yerine getirme gereksiniminde olduklarını belirtmektedir.^{37,38} Yapılan bir çalışmada bu teori palyatif bakım için de adapte edilmiştir.³⁹

Bireyler bazı işlerde diğerlerinden daha fazla ısrarcı olma eğiliminde bulunabilmekte olup hedefleri seçme ve devam ettirme yeteneklerinde de farklılıklar gösterebilmektedir.⁴⁰ Kararlılık doğuştan gelen bir özellik olarak da kabul edilebilmektedir.⁴⁰⁻⁴² Kararlılık zorluklara, engellere, yorgunluğa, uzun süren hayal kırıklığına veya yapılabilmek olası düşük hedeflere yönelik faaliyetlerde bulunma eğilimidir.^{40,43} Zor hedeflerin başarılmasında sadece yetenek yeterli olmamakta aynı zamanda bu yeteneklerin devamlı ve amaca odaklanmış bir şekilde uygulanması gerekmektedir.⁴⁴ Motivasyonel kararlılık, kişilerin belirledikleri hedeflere, ulaşmak istedikleri düzeye gelebilmelerinin belirteci olmakla beraber⁴⁵⁻⁴⁷ ihtiyaçlar ve bunların düzeyleri tarafından belirlenmektedir.⁴⁷⁻⁴⁹ Bunlar tatmin edilmediğinde kişilerde dengesizlik meydana gelmekte, bunu düzeltmek için ihtiyaçlar motivasyonel kararlılık ile tatmin edilerek denge sağlanmaya çalışılmaktadır. Yani motivasyonel kararlılığın kişinin kendisini düzenlemede etkili olduğu söylenebilmektedir.⁴⁹

Kararlılığı tespit etmek amacıyla gerek psikoloji alanındaki araştırmalarda gerekse özel popülasyonlarda kullanılmak üzere birçok ölçek geliştirilmiştir.⁵⁰⁻⁵³ Ancak motivasyonel kararlılıkla ilgili çalışmaların ise oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bireylerde motivasyonel kararlılığın değerlendirilebilmesi amacıyla Constantin ve ark. tarafından üç alt boyuttan oluşan Motivasyonel Kararlılık Ölçeği geliştirilmiştir.⁴⁰ Geleneksel yaklaşımlar, performansta zeka ve kişilik özelliklerinin etkisi olduğunu ileri sürmekte iken

günümüzdeki yaklaşımlara göre ise performansın bireysel kapasiteden ve motivasyondan etkilendiği ifade edilmekte, iş performansı ile motivasyonel kararlılığın alt boyutlarından olan uzun ve mevcut hedefleri takip arasında güçlü pozitif ilişki olduğu belirtilmektedir.⁴³

Teknolojik yeniliklerin sağlık alanındaki yoğun etkisi göz önüne alındığında, bu alanda yenilikleri takip etmek ayrı bir öneme sahiptir. Özel sektör sağlık kurumlarının, yüksek teknoloji tıbbi ekipmanları benimsemede kamu kurumlarından daha hızlı olduğu belirtilmektedir.^{8,54} Kar amacı taşımayan kamu kurumlarında verimliliği artırmaya yönelik motivasyon eksikliğinin bu durumun nedenlerinden biri olabileceği ifade edilmektedir.⁸ Toplum sağlığı çalışanlarının performansının genellikle, motivasyonları ile karşılaştıkları kısıtlamalar arasındaki etkileşime bağlı olduğu belirtilmektedir.^{55,56}

Sonuç

Organizasyonların amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanların motivasyonel kararlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Rekabetin ve ilerlemenin sağlanması için de yenilikler yapılmalı ve uygulanmalıdır. Özellikle emeğin ve fedakarlığın yoğun olduğu sağlık alanında çalışanların gösterdikleri motivasyonel kararlılık ve bireysel yenilikçilik, bireylerin çalışma performanslarını etkileyebilecektir. Ayrıca, günümüzde yenilikleri takip etmek ve yenilikçi olmak bu alanda çalışanlar için vazgeçilmezdir. Gerek ilaç endüstrisinde gerekse eczane, hastane gibi ortamlarda çalışanların yenilikçi olmaları, iş performansını etkilediği göz önüne alındığında oldukça önemli olup mesleki faaliyetlerin daha etkili bir şekilde yapılmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, ilaç endüstrisinde ve sağlık alanında, motivasyonel kararlılığın ve bireysel yenilikçiliğin önemszenmesi ve desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bilgi

Bu çalışma ilk yazarın (Nilay Tarhan'ın) doktora tezinden türetilmiştir. Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacı Katkı Oranı Beyanı

Nilay Tarhan: Fikir/kavram, tasarım, kaynak taraması, makalenin yazımı, eleştirel inceleme.

Sevgi Şar: Tasarım, denetleme/danışmanlık, makalenin yazımı, eleştirel inceleme.

Kaynaklar

1. Acar AZ, Acar P. The effects of organizational culture and innovativeness on business performance in healthcare industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012;58:683-92.
2. Barikani A, et al. Satisfaction and Motivation of General Physicians toward Their Career. *Global Journal of Health Science* 2013;5(1):166-173.
3. Carmeli A, Meitar R, Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower* 2006;27(1): 75-90.
4. Yesil S, Sozibilir F. An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2013;81: 540-551.
5. Marupuru S, et al. Exploring performance predictors among employees in a pharmacist-led medication management center. *Journal of the American Pharmacists Association*. 2020; in press. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2020.04.009>
6. Martinez J, Martineau T. Rethinking human resources: an agenda for the millennium. *Health Policy and Planning* 1998;13:345-58.
7. Franco ML, Bennet S, Kanfer R. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Social Science and Medicine* 2002;54:1255-66.
8. García-Goñi M, Maroto A, Rubalcaba L. Innovation and motivation in public health professionals. *Health Policy* 2007;84: 344-58.
9. Lumpkin GT, Dess GG. Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Acad.Manage. Rev* 1996;21:135-172.
10. Perry SJ, Hunter EM, Currall SC. Managing the innovators: Organizational and professional commitment among scientists and engineers. *Research Policy* 2016;45:1247-62.
11. Yi MY, Fiedler KD, Park JS. Understanding the role of individual innovativeness in the acceptance of it-based innovations: Comparative analyses of models and measures. *Decision Science* 2006;37(3): 392-426.

12. Fang J, Shao P, Lan G. Effects of innovativeness and trust on web survey participation. *Computers in Human Behavior* 2009;25:144-152.
13. Vila LE, Perez PJ, Coll-Serrano V. Innovation at the workplace: Do professional competencies matter? *Journal of Business Research* 2014;67:752-57.
14. Valente TW. Social network thresholds in the diffusion of innovations. *Social networks* 1996;18: 69-89.
15. Krauss SI, et al. Entrepreneurial orientation: a psychological model of success among southern African small business owners. *Eur. J. Work Organ. Psychol* 2005;4:315-44.
16. Keller RT. Predicting the performance and innovativeness of scientists and engineers. *J. Appl. Psychol* 2012;97:225-33.
17. Faiz E. Öğrenen örgütlerde yenilikçilik ve proaktiflik üzerine kavramsal bir çalışma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2012;2(2): 1-21.
18. Rye CB, Kimberly JR. The adoption of innovations by provider organizations in health care. *Medical Care Research and Review* 2007;64(3): 235-78.
19. Berry LL, Mirabito AM. Innovative healthcare delivery. *Business Horizons* 2010;53(2): 157-69.
20. Huang JC. Innovative health care delivery system—a questionnaire survey to evaluate the influence of behavioral factors on individuals' acceptance of telecare. *Computers in biology and medicine* 2013; 43:281-86.
21. Pammolli F, Magazzino L, Riccaboni M. The productivity crisis in pharmaceutical R&D. *Nature Reviews Drug Discovery* 2011;10: 428-38.
22. Fell DR, Hansen EN, Becker BW. Measuring innovativeness for the adoption of industrial products. *Industrial Marketing Management* 2003;32: 347-53.
23. Benrimoj SI, Frommer MS. Community pharmacy in Australia. *Aust Health Rev* 2004;28: 238-246.
24. Hanes CA, Wong KK, Saini B. Consolidating innovative practice models: the case for obstructive sleep apnea services in Australian pharmacies. *Research in Social and Administrative Pharmacy* 2015;11(3): 412-27.
25. Azzopardi LM. Validation instruments for community pharmacy: Pharmaceutical care for the third millennium. NY: Pharmaceutical Products Press, 2000;p. 13-28.
26. Azzopardi LM, Serracino-Ingloft A. Clinical pharmacy education and practice evolution in Malta. *Journal of the American College of Clinical Pharmacy* 2020;3(5): 973-79.
27. Rouse MJ, Meštrović A. Learn Today—Apply Tomorrow: The SMART Pharmacist Program. *Pharmacy* 2020;8(3):139.
28. Ruthankoon R, Ogunlana SO. Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management* 2003;10(5):333-41.
29. Seniwoliba JA. Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamale metropolis of Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review* 2013; 1(9):181-196.
30. Schmid B, Jonathan A. Motivation in project management: the project manager's perspective. *Project Management Journal* 2008;39(2):60-71.
31. Barg JE, et al. Motivating workers in construction. *Journal of Construction Engineering* 2014;Article ID 703084.
32. Cameron J, Pierce WD. Rewards and intrinsic motivation: Resolving the controversy. Westport, CT: Bergin & Garvey; 2002.
33. Herzberg F. One more time: how do motivate employees? *Harvard Business Review* 2003;81:86-96.
34. Kuranchie-Mensah EB, Amponsah-Tawiah K. Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)* 2016;9(2):255-309.
35. Arnolds CA, Boshoff C. Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management* 2002; 13(4):697-719.
36. Gomes F, Proença T. Nurses' Motivation and Satisfaction at Work: an exploratory study at the Centro Hospitalar S. João (n. 558). *FEP Working Papers*, 2015. ISSN: 0870-8541.
37. Kreitner R, Kinicki A. *Organizational Behavior*, 17th Edition, 2007. p. 237.
38. Jiang Z, et al. Total reward strategy: A human resources management strategy going with the trend of the times. *International Journal of Business and Management* 2009;4(11):177-183.
39. Zalenski RJ, Raspa R. Maslow's hierarchy of needs: a framework for achieving human potential in hospice. *Journal of Palliative Medicine* 2006;9(5):1120-1127.
40. Constantin T, Holman A, Hojbotă MA. Development and validation of a motivational persistence scale. *Psihologija* 2011;45(2): 99-120.
41. Chess S, Thomas A. *Origins and evolutions of behavior disorders: From infancy to early adult life*. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1987.
42. Cloninger CR, Przybeck TR, Svrakic DM. The tridimensional personality questionnaire: U. S. normative data. *Psychological Reports* 1991;69:1047-57.
43. Tuțu A, Constantin T. Understanding job performance through persistence and job competency. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012;33:612-16.

44. Duckworth AL, et al. Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology* 2007;92(6):1087-1101.
45. Pintrich PR, Schunk DH. *Motivation in education: Theory, research and applications*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall; 2002.
46. Pintrich PR. A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of Educational Psychology* 2003;95:667-86.
47. Demir M, Peker A. Motivasyonel kararlılık ile okul tükenmişliği arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2017;19(1):289-300.
48. Önen L, Tüzün B. *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık; 2005.
49. Sarıcam H, ve ark. Motivasyonel kararlılık ölçeğinin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Journal of Education* 2014;3(1):60-69. DOI: 10.19128/turje.181076.
50. Lufi D, Cohen A. A scale for measuring persistence in children. *Journal of Personality Assessment* 1987;51(2):178-185.
51. Cloninger CR, Svrakic DM, Przybeck TR. A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry* 1993;50(12): 975-990.
52. Tangney JP, Baumeister RF, Boone AL. High Self-Control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality* 2004;72(2): 271-324.
53. Kennel KD, Ward-Smith P. Academic persistence among nursing students: A concept analysis. *Journal of Nursing Education and Practice* 2017;7(11): 62-68.
54. González B. Adopción y Difusión de Tecnologías en Sanidad. In: ORTUN V, editor. *Gestión Clínica y Sanitaria. De la práctica diaria a la academia, ida y vuelta*. Masson; 2004.
55. Le Grand J. *Motivation, agency, and public policy: of Knights and Knaves, pawns and queens*. Oxford University Press; 2003.
56. John A, Newton-Lewis T, Srinivasan S. Means, Motives and Opportunity: determinants of community health worker performance. *BMJ Global Health* 2019;4(5): e001790.