



Sürdürülebilir Performans İçin İş Tatmini ile İşe Bağlılığın Önemi: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Uygulama

The Importance of Job Satisfaction and Job Commitment for Sustainable Performance: An Application On Health Sector

Sertaç Ercan ^a Canan Yıldırım ^{b*} Yahya Fidan ^c

^a Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir/Türkiye, sercan@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3896-9194

^b Doç.Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, Karabük/Türkiye, cananyildiran@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8245-197X

^c Prof.Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü, İstanbul/Türkiye, yfidan@ticaret.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5012-3629

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Sürdürülebilir Performans
İş Tatmini
İşe Bağlılık

Geliş Tarihi : 27 Aralık 2024

Kabul Tarihi: 24 Mart 2025

Bu çalışmanın amacı, iş tatmininin ve bağlılığın sürdürülebilir performans üzerindeki etkisini ve iş tatmini ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Yapılandırılmış anket aracılığıyla sağlık sektörü çalışanlarından 2024 yılı Eylül-Ekim aylarında veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde çalışmada kullanılan aracın psikometrik özellikleri test edilmiştir. Hipotezlerin analizleri için istatistiksel teknik olarak korelasyon ve çoklu regresyon kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırmanın hipotezleri doğrultusunda iş tatmini ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu; iş tatmini ve işe bağlılığın sürdürülebilir performans üzerinde de anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın pratik sonuçları ve elbette toplumsal etkileri olabilir. Pratik çıkarım olarak ilgili çalışma literatüre katkıda bulunmaktadır. Araştırma, sağlık kuruluşlarının bütünsel verimliliğe ulaşmasında iş tatmini, işe bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin ve dengenin önemini farkında olmalarının gerekliliğini ileri sürüyor. Sosyal katkı açısından ise örneklemin önemli bir sektörü kapsamının daha büyük bir ekosistemin işleyişine katkı sağlayabileceği ve dolayısıyla toplumun refahına da katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type

Research Article

Keywords

Sustainable Performance
Job Satisfaction
Job Commitment

Received: Dec, 27, 2024

Accepted: Mar, 25, 2025

The aim of this study is to analyze the impact of job satisfaction and commitment on sustainable performance and the relationship between job satisfaction and commitment. Data were collected from healthcare professionals through a structured questionnaire in September-October 2024. In the analysis of the data, the psychometric properties of the tool used in the research were tested. Correlation and multiple regression were used as statistical techniques for the analysis of hypotheses. As a result of the analysis performed, it was determined that there was a significant relationship between job satisfaction and commitment to work in line with the hypotheses of the research; and job satisfaction and commitment to work also had a significant effect on sustainable performance. The research may have practical implications and, of course, social impacts. As a practical implication, the relevant study contributes to the literature. The research suggests that healthcare organizations need to be aware of the importance of both the relationship and balance of job satisfaction, commitment to work, and performance in achieving holistic efficiency. In terms of social contribution, it can be stated that the fact that the sample covers an important sector can contribute to the functioning of a larger ecosystem and thus contribute to the welfare of society.

Extended Abstract

Aim: The aim of the research is to examine the job satisfaction and commitment of health sector employees in the context of sustainable performance.

Methods: The research universe consists of healthcare professionals. Within the scope of the research, a total of 235 survey forms were collected online. The survey questionnaire used to collect

* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

Atıf/Cite as: Ercan, S., Yıldırım, C. ve Fidan Y. (2025). Sürdürülebilir Performans İçin İş Tatmini İle İşe Bağlılığın Önemi: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 9(1), 211-228. <https://doi.org/10.29216/ueip.1608250>



Bu makale, [Creative Commons Atıf \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) lisansının hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. / This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

the research data consists of a total of 30 questions. Five of the form statements are related to job satisfaction, nine to job commitment, and ten to sustainable performance variables. The remaining six questions are about demographic characteristics. Demographic characteristics were determined as the participants' gender, age, marital status, education, length of service in the institution and income. To measure the dependent variable of the study, the sustainable performance of the employee, the scale developed by Ji, de Jonge et al. (2021) and adapted into Turkish by Çilhoroz et al. (2023) was used. To measure the work engagement variable, which is one of the independent variables of the study, a scale consisting of three sub-dimensions (Enthusiasm for Work-Devotion to Work-Concentration to Work) developed by Schaufeli et al. (2002) under the name Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and adapted to Turkish by Eryılmaz and Doğan (2012) was used. The last independent variable is the job satisfaction variable, which was developed by Brayfield and Rothe (1951), created in the form of a short form by Judge et al. (1998), and adapted into Turkish by Keser and Bilir (2019), and the relevant scale was used in the research. A five-point Likert-type rating was used to measure the relevant variables. The research data were subjected to frequency distribution according to demographic variables, kurtosis-skewness, arithmetic mean and standard deviation values of the scales, reliability tests of the scales, correlation analysis between variables and finally multiple regression analysis methods performed in the context of the model.

Findings: Of the participants in the study, 32.8% were male and 67.2% were female. In the frequency analysis conducted according to age groups, it was determined that 23% of the participants were in the 22-30 age range, 11.5% in the 31-35 age range, 22.6% in the 36-40 age range, and 43% in the 41 and above age range. 70.2% of the participants are married and 29.8% are single. When the education levels of the participants are examined, it is seen that 8.5% have high school, 47.2% have associate and undergraduate degrees, and 44.3% have postgraduate education. When the working years of the participants were examined, 36.2% of them had worked for 1-5 years, 19.1% had worked for 6-10 years, 32.3% had worked for 11-20 years, 8.5% had worked for 21-30 years and 3.8% had worked for 31 years or more. Many participants, 67.7%, stated that their income was 45 001 ₺ and above. Correlation analysis was performed to test whether there was a significant relationship between the variables in the study. Since the significance rates were found to be less than 0.05 in the correlation analysis, it can be stated that there is a significant relationship between all variables.

According to these results, the hypothesis H₁ “*There is a significant relationship between job satisfaction and job commitment*” was accepted. It can be stated that there is a significant, positive and high level (0.742) relationship between these two variables. Within the scope of the research model, regression analysis was performed between the variables to test hypotheses H₂ and H₃. According to the analysis, the findings are considered statistically significant ($p=0.000^{**}$, $p<0.05$). When the relationships between variables were examined, it was determined that job satisfaction had a significant and positive effect on sustainable performance ($\beta=0.281$; $R^2=0.75$). In this case, the hypothesis H₂ “*Job satisfaction has a significant effect on sustainable performance*” was accepted. Similarly, it is seen that it has a significant and positive effect on work commitment and sustainable performance ($\beta=0.491$; $R^2=0.238$). Thus, the hypothesis H₃ “*Job commitment has a significant effect on sustainable performance*” was also accepted. In addition, when the findings regarding the effects of the sub-dimensions of the work commitment variable on sustainable performance are examined, significant and positive effects are observed. Accordingly, it was determined that work enthusiasm ($\beta=0.427$), work dedication ($\beta=0.383$) and work concentration ($\beta=0.459$) positively affected sustainable performance at the specified levels.

Conclusion: The findings obtained because of the research need to be interpreted within the framework of the limitations of the research. As is known, there is a common method bias because of survey research. There is a requirement to trust the survey responses. It should also be noted

that since the sample was selected from a single sector, the generalizability of the findings is limited. As a result of the analysis, it was determined that there is a significant relationship between job satisfaction and commitment to work in line with the hypotheses of the research; job satisfaction and commitment to work also have a significant effect on sustainable performance.

1. Giriş

21. yüzyılda sektörler ve bireyler, öngörülebilir olma olasılığının sürekli azaldığı bir ortamda varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadır. Bundan dolayı çalışan performansı, iş tatmini ve işe bağlılık konularının da önemli olduğu ifade edilebilir.

İş tatmini, bir bireyin işine ve işinden edindiği deneyimlere karşı sahip olduğu olumlu veya olumsuz tutumun değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan durumdur. İş tatmini çalışanlar için ve örgütler için önemli bir anlam taşımaktadır. İş tatmininin yüksek olması performansı artıracaktır. Dessler ve Varrkey (2005) iş tatmini elde eden çalışanların iş tatmini elde etmeyen çalışanlara göre daha iyi performansa sahip oldukları ve bundan dolayı performans ile yakından ilgili olan temel faktörlerden birinin iş tatminini olduğunu belirtmektedir (akt. Pancasila vd., 2020: 390). İş tatmini birçok faktörden etkilenmektedir. Maddi teşviklerin sınırlı olduğu durumlarda daha yüksek seviyede performansın elde edilebilmesi için görevlerin öneminin vurgulanması dikkate değerdir (López-Cabarcos vd., 2022: 362). Örgütler, yüksek verim aldıkları ve performanslarından memnun oldukları çalışanlarını, örgütte kalmalarını sağlayabilmek için iş tatmin seviyesini arttırmaya çalışmalarının yanı sıra işe bağlılığı da arttırmaya çalışmaktadırlar (Özpehlivan, 2018: 92).

Sürdürülebilir performansı destekleyen iş tatmini ve işe bağlılık, sadece bireysel faydalarla sınırlı kalmayıp örgütsel rekabet gücünü artırmada da önemli bir role sahiptir. Özellikle dinamik iş ortamlarında, çalışanların motivasyon düzeylerinin korunması ve geliştirilmesi, örgütlerin belirsizlikler karşısında daha esnek ve dayanıklı olmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda, çalışanların hem duygusal hem de profesyonel gereksinimlerini karşılayan iş ortamları oluşturmak, örgütsel başarının uzun vadede sürdürülebilir olmasını mümkün kılmaktadır. Bunun için liderlerin, çalışanların beklentilerini anlamaları ve onları destekleyen stratejiler geliştirmeleri kritik bir öneme sahiptir. İş tatminini ve bağlılığı artıran uygulamalar, yalnızca performansı güçlendirmekle kalmayıp çalışanların örgütle olan duygusal bağlarını da pekiştirmektedir.

Bu doğrultuda araştırmanın amacını, çalışanların sürdürülebilir performansları için iş tatmini ile iş bağlılıklarının incelenmesi oluşturmaktadır. İlk olarak sürdürülebilir çalışan performansı kavramsal olarak ele alınmıştır; ikinci aşamada iş tatmini incelenmiştir, üçüncü olarak ise işe bağlılık açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında yöntem bölümü ve bulgular yer almakta olup sonuç bölümü ile gelecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Sürdürülebilir Çalışan Performansı

Performansın anlam ve değerinde değişimler yaşandığı söylenebilir. Bu değişime sebep olan geçmiş etkenler ve yine sebep olacak gelecek etkenler tartışılmaya her zaman açık konular olacağı düşünülmektedir. Değişimin en temel nedenlerinden biri olarak bütün işletmelerin dinamik ve değişen çevresel durumlara cevap verebilmesini gerektiren son derece rekabetçi ve küreselleşen çalışma ortamları olduğu belirtilmektedir (Baard vd., 2014). Bu doğrultuda sürdürülebilir performans kavramı, getirilerin artırılabilmesi için temel olan kurumsal operasyonların yürütülmesinde hem finansal hem de çevresel hedeflerin uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Dey vd., 2022).

Çalışan performansı bir işletmenin başarısının bir bileşeni veya unsurudur. Bir işletmenin ihtiyaç duyduğu çalışan performansı, elbette ki işletmenin temel hedeflerini bir arada gerçekleştirebilen ve sürdürülebilir büyümeye sahip işletmeler oluşturmada başarılı olan çalışanların performansıdır (Purnomo vd., 2020).

Virgiawan vd. (2021) çalışan performansını, örgütsel hedeflere ulaşılması için olumlu katkıda bulunulan bir dizi çalışan davranışının değeri olarak ifade etmektedirler. Kloutsiniotis ve Mihail (2020) kişinin performansını, yaptığı iş miktarı ve bu işi tamamlamak için belirli süre içinde yaptığı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Çalışan performansı ücret, adil terfi sistemi, çalışma koşulları, yöneticinin davranışları, iş özerkliği, iş yerindeki iletişim ve ilişkilerden etkilenmektedir (Khan vd., 2011). Çalışanlar yaptıkları işin diğer insanlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu gördükleri zaman, yaptıkları işe daha fazla zaman ve enerji harcamaya yönelecekleri ve böylece performanslarının da artacağı belirtilmektedir (Juliani ve Purba, 2019). Bunun aksine yapılan işlerdeki bir anlam ya da önemin olmayışının hissiyatı çalışanların işlerinden kopmalarına yol açan nedenlerden biri olacağı ve bundan dolayı da performanslarının düşük olacağı da belirtilmektedir (Kahn, 1990).

Genel olarak işletmeler, çalışan performansını insan kaynaklarını değerlendirme, yetkinliklerini geliştirme, performanslarını iyileştirme ve ödülleri dağıtma gibi çeşitli faaliyetleri kapsayan geniş bir süreç yönetimi olarak görmektedir (Decramer vd., 2012). Çalışan performansının artan öneminin bilincinden kaynaklı olarak işletmeler, çalışanların performansını iyileştirmek için eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme, kariyer gelişimi, ekip çalışması gibi çeşitli yüksek performans çıktısı sağlayabilecek insan kaynakları yönetimini ve stratejilerini uygulamaya odaklanmıştır (Vizano vd., 2021). İşletmenin hedeflerine ulaşma konusunda kendini daha sorumlu ve duygusal olarak bağlı hisseden çalışanlar yüksek performans sergilemektedir. Çalışan performansının başarısını etkileyebilecek faktörler arasında iş tatmini ve işe bağlılık yer almaktadır.

Darmawan vd. (2020) işe bağlılık ve çalışan performansı, işletmenin hedeflerine ulaşma başarısını etkileyeceği için popüler olan bir insan kaynakları kavramı olduğunu belirtmektedir. Abraham (2012) tarafından işe bağlılığın, çalışan performansının etkili bir öncülü olduğu da vurgulanmaktadır.

2.2. İş Tatmini

Sürdürülebilirliğin sağlanmasında insan kaynaklarının önemi belirtilmelidir. İşletmeler için performansı yüksek olan ve bu yüksek performansın da sürekliliğini sağlayabilen çalışanların veya yöneticilerin değeri artmaktadır. Performansın sürekli olabilmesi ise çalışanın istekliliğinin yanı sıra çalışanların isteklerini görebilmek, cevap verebilmek, yönlendirebilmek ve yönetebilmek adına üst düzey yöneticilere görev düştüğü ifade edilebilir. İşletmeler çalışanlarına kendilerini mutlu hissedecekleri iş alanları oluşturmalı, aynı zamanda verdikleri her türlü destekle de iş tatminlerine katkı sağlamalıdır (Fidan vd., 2016: 113). İş tatminini yeterince sağlayamayan işletmeler farklı sorunlar ile karşılaşabilmektedir (Sakallı vd., 2020: 418). O nedenle işletmeler verimin artışı ve sürekliliği için çalışanların iş tatminlerine önem vermelidirler (Yılmaz vd., 2014: 231). Mükemmel seviyede iş tatminine sahip çalışanların işlerinde daha iyi performans gösterdikleri ifade edilmektedir (Karem vd., 2019: 334). Özellikle sağlık hizmetleri gibi sıkı iş gücü piyasalarından iş tatmini önemli bir sonuç olmaktadır (Akdere vd., 2012). Çalışanların iyi bir şekilde kişiliklerinin analiz edilebilmesi çok önemlidir. Özellikle 21. yüzyıl becerileri olarak adlandırılan çağın getirdiği ve gereklilikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. İletişim ve iş birliği becerisi, problem çözme becerisi, çeşitli okuryazarlık becerileri, uyum ve esneklik seviyesi, öz yönetim yeteneği, sosyal beceriler, üretkenlik ve sorumluluk bilinci, liderlik becerileri gibi sayılabilir.

Bilindiği üzere, bilimsel araştırmalar çerçevesinde tatmin kapsam ve süreç olarak yıllar itibarıyla farklı düşünürler tarafından ele alınmıştır. Maslow¹ (1943-45) ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Herzberg² (1959) çift faktör teorisi, Alderfer (1972) varolma-ilişki-gelişme teorisi, McClelland³ (1988) başarı güdüsü teorisi, Vroom⁴ (1962-64) beklenti teorisi, Lawler ve Porter (1968) beklenti teorisi, Adams⁵ (1963) eşitlik teorisi, Locke (1976) değer ayrılığı teorisi, Lawler (1973) çok yönlü tatmin teorisi son olarak ise Salancik ve Pfeffer (1977-78) sosyal enformasyon süreç teorisi bu bağlamda bahsedilebilir.

İş tatmini kavram olarak, çalışanların işleri ile ilgili sahip oldukları olumlu ve hoş duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976). Çalışanın iş tatmini “*bireyin arzularının, beklentilerinin ve ihtiyaçlarının bir organizasyonda çalışması ile karşılaşma derecesidir*” (Szilagyi, 1977: 379). İş tatmini, iş deneyimi sonucunda elde edilen bir durumdur (Şahin, 2013: 13). Ortaya çıkan bu olumlu durum ise çalışanların iş deneyimlerinin yanı sıra beklentileri ve sahip oldukları seçenekler ile de ilişkilidir (Karataş ve Güleş, 2010: 75). Çalışanların maddi ve manevi açıdan mutlu olması iş tatmini olup, çalışanların işlerinden hoşnut veya hoşnutsuz olma derecesini de ifade etmektedir (Algül vd., 2024: 87). Kalleberg (1977) iş tatminini çalışanların işlerine karşı normal bir tutum olduğunu savunmaktadır. İşletmeler, çalışanlar arasında çalışan memnuniyetinin yüksek olmasını sağlamak zorundadır; bu, üretkenliği, duyarlılığı, kaliteyi ve hizmet tanınırlığını artırmanın ön koşuludur (Ali ve Anwar, 2021).

İş tatmini ile ilgili çalışmalarda görüldüğü üzere tatmin duygusunun bireyin kendisinden kaynaklı yani yaptıkları görev ile ilgili (içsel nedenler) veya çalışılan kurumdan kaynaklı yani görevlerinin dışındaki iş alanı ile ilgili (dışsal nedenler) şeklinde ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bu nedenlerden bazıları ise cinsiyet, eğitim, unvan ve kıdem içsel nedenler; ücret, çalışma şartları ve işyeri ortamı ise dışsal nedenler olarak görülmektedir (Baysal ve Fidan, 2022: 141; Köroğlu, 2012: 279).

Sabuhari vd. (2020) tarafından yapılan araştırmada iş tatmininin çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenmiş olup iş tatmininin çalışan performansını önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Singgih vd. (2020) araştırmasında iş tatmininin çalışan performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ifade etmektedir. Rosalia vd. (2020) tarafından yapılan araştırmada iş tatmininin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Cruz Carvalho (2020), iş tatmininin çalışan performansı üzerinde hem anlamlı hem de olumlu bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Ayrıca işletmelerin giderek daha şiddetli hale gelen rekabet karşısında gelişmelere her zaman ayak uydurabilmesi için uyarlanabilir performansın iyileştirilmesi ihtiyacını vurgulamaktadır. Rinny vd. (2020) iş tatmininin performans üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi bulunmuştur. Abdullah vd. (2021) tarafından Pakistan sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada çalışanların refahlarının iş tatmini ve iş performansı ilişkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir. Rivaldo (2021) tarafından yapılan araştırmada iş tatmininin çalışan performansını üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisinin olduğunu belirtmektedir. Saptu vd. (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları, iş tatmininin çalışan performansı üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Lin ve Hung (2021), iş tatmininin çalışanların iş performansında olumlu

¹ 1943 yılında yayımlanan “İnsan Motivasyonu Hakkında Bir Teori” makalesi, bilim dünyasında kalıcı bir etki yapmıştır (Livarçin ve Kurt, 2012: 1).

² Motivasyon faktörlerinin (başarı, tanınma, sorumluluk, ilerleme, büyüme ve işin kendisi) çalışan memnuniyetinin varlığına veya yokluğuna yol açtığı düşünüyordu. Aynı şekilde hijyen faktörleri de (maaş, çalışma koşulları, şirket politika ve prosedürleri, yöneticilerle ilişkiler, iş güvenliği ve kişiler arası ilişkiler) memnuniyetsizliğin varlığını veya yokluğunu etkilemektedir (Janovac vd., 2021: 226).

³ David McClelland ve arkadaşları, sonradan kazanılan (doğuştan olmayan) üç ihtiyacın iş motivasyonunda etkili olduğunu belirten üç ihtiyaç teorisini ortaya atmıştır (Robbins vd., 2013: 278).

⁴ 1962 yılında araştırmacı Vroom iş tatmininin yedi yönü olduğunu belirtmiştir. Bunlar ücret, yönetici, meslektaşlar, çalışma ortamı, işin içeriği, terfi ve organizasyonun kendisidir (Zhu, 2013: 294).

⁵ J. Stacey Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi, çalışanların bir iş için ortaya koydukları (girdiler) ile işten elde ettikleri (çıktılar) arasında yaptıkları karşılaştırma sonucu ortaya çıkan girdi-çıkıtı oranını, benzer durumdaki diğer kişilerin girdi-çıkıtı oranlarıyla karşılaştırılmasıdır. Böylece bir çalışan, kendi oranının diğerlerinin oranlarına eşit olduğu algısını elde ederse, bir problem söz konusu olmayacaktır (Robbins vd., 2013: 282-282).

bir etkisi olduğu görülmüştür. Megawati vd. (2022) tarafından yapılan araştırmada iş tatmininin çalışanların performansında pozitif, anlamlı ve doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini ile sürdürülebilir çalışan performans arasında ampirik çalışmaların da gösterdiği üzere iş tatmininin artması sürdürülebilir bir performans sağlayacağı ifade edilebilir. Bu bağlamda iş tatmini ile sürdürülebilir çalışan performansı arasında bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu durumda iş tatmininin sürdürülebilir performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olabileceği düşünülebilir. Bu noktadan hareketle aşağıdaki hipotez tasarlanmış olup literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

H₂: İş Tatmininin Sürdürülebilir Performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. İşe Bağlılık

İlk olarak Kahn (1990: 694) tarafından işe bağlılık çalışanların iş rollerine fiziksel, bilişsel ve duygusal katılımı şeklinde tanımlanmış olup psikolojik olarak mevcut olmak şeklinde de belirtilmiştir. Daha sonra Maslach ve Leiter (1997) işe bağlılığı, işyerinde tükenmişliğe karşı çıkan enerjik bir durum olarak yeniden ortaya atmıştır (akt. Zahari ve Kaliannan, 2023: 558).

Saks (2006: 603) işe bağlılığı, çalışanlar ile işletme arasındaki ekonomik ve sosyo-duygusal kaynakların karşılıklı bağımlılığı şeklinde tanımlamaktadır. Schaugeli vd. (2006: 702) işe bağlılığı “güç, adanmışlık ve kendini kaptırma ile karakterize edilen, iş ile ilgili tatmin edici bir ruh hali” şeklinde ifade etmektedirler. Tsaour vd. (2019) işe bağlılığın olumlu bir zihin durumu olduğu ve üretken bir davranış şeklinde de kendini gösterdiğini belirtmektedir. Bakker (2022) işe bağlılığın bulaşıcı olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanlardaki işe bağlılık seviyesi yüksek olduğunda, çalışanlar inisiyatif almaya ve çalıştıkları işletmelerin başarılarını artırmak için fırsatlardan yararlanmaya başlarlar (Crawford vd., 2010). Çalışanların işe bağlılık seviyesini yükseltebilecek iş ortamlarının teşvik edilmesinin işletmelere fayda sağlayacağı belirtilmelidir (González-Romá vd., 2006). İşe bağlılık bir çalışanın iş ile ilgili olumlu, duygusal ve motivasyonel durumu olup üç boyutta incelenmektedir (Schaufeli vd., 2002), bunlar JD-R modeli⁶ çerçevesinde, işe istek duyma (çalışanın yüksek enerjiye sahip olması, zihinsel dayanıklılığı ve kararlılığıdır), işe adanma (çalışanın işe yoğun katılımı ve coşkusudur) ve işe yoğunlaşma (çalışanın işine tam konsantre olmasıdır).

İşe istek duyma (canlılık, dinçlik, coşku); zorluklar karşısında ısrarcı bir şekilde çabalama arzusudur (Shu, 2015). Bireylerin işlerine karşı çok çalışma istekliliği duyma halini ifade etmektedir. *İşe adanma (adanmışlık);* anlam dolu, ilham verici olarak karakterize edilmekte olup işlerinden heyecan ve gurur duyarlar. Eğer adanmışlık seviyesi düşük ise bireylerin işleri ile kendilerini özdeşleştiremediği anlamına gelmektedir (Shu, 2015). Bireylerin işlerine karşı bir coşku hissetmesi halini ifade etmektedir. *İşe yoğunlaşma (kendini işe kaptırma);* bireylerin her zaman tutarlı olması ve iş konularında da ciddi olmasıdır (Shu, 2015). Bireylerin işlerine konsantrasyon halini ifade etmektedir.

İşletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmelerinde bireylerin işlerine bağlı olması çok önemlidir (Bakker vd., 2008). Bireylerin işlerine bağlı olabilmesi için de işlerine büyük önem vermeleri ile mümkün olacağı bunun ise işlere heyecan duymaları ve tutku ile bağlı olmaları sonucunda gerçekleşecektir (Öztürk vd., 2021).

⁶ İşe bağlılığını incelemek için iş talepleri-kaynakları modeli (JD-R modeli) sıklıkla kullanıldığı belirtilmelidir. İşletme tarafından çalışanlarına sunulan hedefleri gerçekleştirmek, öğrenmek, geliştirmek ve iş talepleri ile de başa çıkabilmek konusunda yardımcı olan her çeşit kaynaklar iş kaynağı olarak kabul edilmektedir (Garg vd., 2021: 292). Saks (2006) JD-R modeli, işe bağlılığın psikolojik koşullarını ve öncüllerini açıklamakta olup, bireylerin neden farklı bağlılık düzeylerine sahip olmasının altında yatan mekanizmayı ele almamaktadır.

Keyko vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada işe adanmışlığın hasta memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ve böylece örgütsel çıktılarında olumlu yönde geliştiğini belirtmektedir. Egenius vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada işe bağlılığın çalışan performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Szilvassy ve Širok (2022) tarafından Slovenya’da yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının yüksek seviyede işlerine bağlılık gösterdikleri tespit edilmiş olup çalışanların işe bağlılıklarını teşvik eden faktörlerin yönetilmesinin sağlık yönetimi için önemli olduğunu ifade edilmiştir. Sun vd. (2022) tarafından yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının yaşı arttıkça işe bağlılıklarının neden azaldığının araştırmalısını belirtmekte olup sağlık yöneticilerinin işe yeni başlayan sağlık çalışanlarının işe bağlılıklarını geliştirme sürecinde tek etkenden ziyade çok faktörlü şekilde ele alınılmasının önemini vurgulamaktadır. Ginbeto vd. (2023) tarafından Güneybatı Etiyopya’da yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının orta seviyede işe bağlılıklarının olduğu tespit edilmiş olup sağlık kurumlarının işe bağlılık seviyelerini artırabilmeleri için iş arkadaşı desteği, rol netliği, ödül, dayanıklılık, öz yeterlilik, iyimserlik kültürlerinin geliştirilmesini önermişlerdir. Alkorashy ve Alanazi (2023) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının işe bağlılıklarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiş olup yaş ve deneyimin işe bağlılıkta önemli ölçüde ilişkisi olduğu belirtilerek sağlık çalışanlarının işe bağlılıklarını destekleyen elverişli çalışma ortamlarının geliştirilmesini vurgulanmışlardır. Reig-Botella vd. (2024) tarafından yapılan çalışmada işe bağlılık ile performans arasındaki ilişki araştırılmış ve işe bağlılığın performans üzerinde önemli bir rolü olduğu tespit edilmiştir.

İşe bağlılık düşükse, yalnızca işe yönelik davranış mevcut olacaktır. İşveren çalışandan daha fazlasını beklememelidir. Yüksek seviyede işe bağlılık söz konusu olduğunda ise işletme performansında artış olacağı da belirtilmelidir. Araştırmalarda ve kanılarda genel ve ortak bir fikir bulunmaktadır. İşine bağlı bireylerin, her zaman yüksek performans seviyelerine ulaşacağıdır. Bu durumda işe bağlılığın sürdürülebilir performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olabileceği ifade edilebilir. Bu noktadan hareketle aşağıdaki hipotez tasarlanmış olup literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

H₃: İş Bağlılığın Sürdürülebilir Performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

İş tatmini ve işe bağlılık kavramlarından yola çıkılarak tanımlanan H₂ ve H₃ hipotezlerinden sonra bu iki kavramın kendi içindeki ilişkisini gözlemlemek amacıyla bir hipotez daha geliştirilmiştir. Ancak araştırma modeline uygunluk ve sistematik olması adına bu yeni hipotez H₁ hipotezi olarak adlandırılmıştır.

H₁: İş Tatmini ile İşe Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Amaç, Evren ve Örneklem

Araştırmada iş tatmininin ve işe bağlılığın sürdürülebilir performans üzerindeki etkisinin, iş tatmini ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma evrenini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Olasılık örnekleme yaklaşımlarının zaman ve maliyet gibi çeşitli kısıtlardan dolayı uygulanma durumu olmadığına olasılık dışı örnekleme yöntemleri tercih edilebilmektedir (Balci, 2007; Coşkun vd., 2017). Bu kapsamda araştırma evreninin büyüklüğü olasılık dışı örneklem yöntemlerinden kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesini gerekli kılmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesine ilişkin farklı hesaplama yöntemleri bulunmaktadır. Bu çalışmada ise örneklem, ölçekteki her bir ifadenin en az on kişi tarafından cevaplanması gerektiği bilgisinden (Hair vd., 1998) yola çıkılarak 220 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmanın örnekleme, araştırmanın evrenini temsil yeteneğine sahiptir. Araştırma kapsamında online yöntemle toplam 235 adet anket formu toplanmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak cevap aranan temel araştırma soruları şu şekildedir:

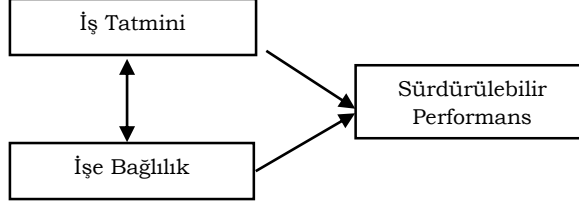
- İş tatmini ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

- İş tatmini ve işe bağlılık çalışan performansının sürdürülebilir olmasını etkiliyor mu?

3.2. Model ve Hipotezler

Şekil 1’de araştırma modeli yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri ise şu şekildedir:

H₁: İş tatmini ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İş tatmininin sürdürülebilir performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: İşe bağlılığın sürdürülebilir performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekleri

Araştırmanın verileri anket aracılığı ile toplanmış olup anket soru formu toplam 30 sorudan oluşmaktadır. Form ifadelerinin 5 adedi iş tatmini, 9 adedi işe bağlılık ve 10 adedi de sürdürülebilir performans değişkenleriyle ilgilidir. Kalan 6 soru ise demografik özelliklere ilişkindir. Demografik özellikler katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitimi, bulunduğu kurumdaki çalışma süresi ve geliri şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışanın sürdürülebilir performansı değişkenini ölçmek için Ji, de Jonge vd. (2021) tarafından geliştirilmiş Türkçeye uyarlaması Çilhoroz vd. (2023) tarafından yapılmış ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden biri olan işe bağlılık değişkenini ölçmek için Schaufeli vd. (2002) tarafından Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ismiyle geliştirilmiş olan Türkçeye uyarlaması Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılan, üç alt boyuttan (İşe İstek Duyma-İşe Adanma-İşe Yoğunlaşma) oluşan ölçek kullanılmıştır. Son bağımsız değişken ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Judge vd. (1998) tarafından kısa form şeklinde oluşturulan Türkçeye uyarlaması Keser ve Bilir (2019) tarafından yapılan iş tatmini değişkeni olup ilgili ölçek araştırmada kullanılmıştır. Ölçekler 5’li Likert tipidir. Araştırma çerçevesinde kullanılan anketlerin uygulanabilirliğine yönelik izin Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 27.09.2024 tarihli E-78977401-050.02.04-377217 sayılı karar ile alınmıştır. Araştırma verileri 2024 yılı Eylül-Ekim aylarında temin edilmiştir.

3.4. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma verileri sırasıyla demografik değişkenlere göre frekans dağılımı, ölçeklerin basıklık-çarpıklık, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri, ölçeklerin güvenilirlik testleri, değişkenler arası korelasyon analizi ve son olarak model bağlamında gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi yöntemlerine tabi tutulmuştur.

4. Bulgular

4.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1’e göre katılımcıların %32.8’ini erkek, %67.2’sini kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların %23’ünü 22-30 yaş, %11.5’ini 31-35 yaş, %22.6’sını 36-40 yaş ve %43’ünü ise 41 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %70.2’si evli, %29.8’i ise bekârdır. Katılımcıların

eğitim düzeyleri incelendiğinde %8.5'inin lise, %47.2'sinin önlisans-lisans, %44.3'ünün ise lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine (yıl) bakıldığında ise %36.2'sini 1-5 yıl arası çalışanlar, %19.1'ini 6-10 yıl arası çalışanlar, %32.3'ünü 11-20 yıl arası çalışanlar, %8.5'ini 21-30 yıl arası çalışanlar ve %3.8'ini ise 31 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmuştur. Son olarak katılımcıların gelir düzeyi incelendiğinde son dönemde ülkemizde yüksek enflasyona bağlı olarak hızla yükselen maaşlar göz önüne alınırsa gelir aralıklarının değişken olduğunun göz önüne alınması gerekmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %67.7 gibi büyük çoğunluğu gelirlerinin 45 001 ₺ ve üzerinde olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Erkek	77	32.8	Evli	165	70.2
Kadın	158	67.2	Bekar	70	29.8
Yaş Grupları	f	%	Eğitim	f	%
22-30	54	23.0	Lise	20	8.5
31-35	27	11.5	Önlisans-Lisans	111	47.2
36-40	53	22.6	Lisansüstü	104	44.3
41 ve üzeri	101	43.0	Çalışma Süresi (yıl)	f	%
Gelir Düzeyi (₺)	f	%	1-5	85	36.2
25 000-30 000	23	9.8	6-10	45	19.1
30 001-35 000	13	5.5	11-20	76	32.3
35 001-40 000	15	6.4	21-30	20	8.5
40 001-45 000	25	10.6	31 ve üzeri	9	3.8
45 001 ve üzeri	159	67.7	N: 235		

4.2. Ölçeklerin Basıklık-Çarpıklık, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 2'de ölçeklerde yer alan değişkenlerin basıklık, çarpıklık, ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin Basıklık, Çarpıklık, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	Ort.	S. S.	Çarpıklık		Basıklık	
	Değer	Değer	Değer	S. H.	Değer	S. H.
Sürdürülebilir Performans	3.94	0.66	-0.659	0.159	-1.116	0.316
İş Tatmini	3.18	0.92	-0.394	0.159	-0.251	0.316
İşe Bağlılık	3.43	0.82	-0.247	0.159	-0.023	0.316
Ort.: Ortalama, S. S.: Standart Sapma, S. H.: Standart Hata						

Tablo 2'ye göre, ölçeklere ait basıklık ve çarpıklık değerleri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu tespit edilmiş olup bu sonuçlar doğrultusunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tabloda ek olarak ortalama ve standart sapma değerlerine de yer verilmiştir.

4.3. Güvenilirlik Testleri

Tablo 3'te Cronbach Alpha değerleri yer almaktadır. Sürdürülebilir performans ölçeğinin güvenilirlik değeri 0.914, iş tatmini ölçeğinin 0.865, işe bağlılık ölçeğinin 0.906 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca işe bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma boyutlarının güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0.894, 0.939 ve 0.880'dir. Tüm bu değerler 0.80'in üzerinde olduğu için ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2016: 403-405).

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik İstatistikleri

Ölçek	Cronbach Alpha	İfade Sayısı
Sürdürülebilir Performans	0.914	10
İş Tatmini	0.865	5
İşe Bağlılık	0.906	7
• İşe İstek Duyma	0.894	3
• İşe Adanma	0.939	2
• İşe Yoğunlaşma	0.880	2

4.4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Tablo 4'te değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Araştırmada yer alan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda anlamlılık oranlarının 0.05'ten küçük olduğu tespit edilmiştir. Tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre H_1 "İş Tatmini ile İşe Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul edilmiştir. Bu iki değişken arasında anlamlı, pozitif ve yüksek seviyede (0.742) bir ilişki olduğu ifade edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu doğrultuda sağlık çalışanlarının iş tatmin seviyelerindeki artış veya azalış işe bağlılık seviyelerini de o yönde etkilediği, bu nedenle de çalışanların iş tatmin seviyelerini artırmaya yönelik kurumların iş tanım ve görevlerde şeffaflık, adil ücret, terfi imkanları, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi konularda yönetimlerine dikkat etmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda sağlık çalışanlarının işe bağlılık seviyelerindeki artış veya azalış iş tatmin seviyelerini de o yönde etkilediği, bu nedenle de çalışanların işe bağlılık seviyelerini artırmaya yönelik kurumların çalışanları karar alma süreçlerine dahil etmeleri, çalışanlara değer verildiği hissettirilmeli, kurum içi iletişim güçlendirilmeli gibi konularda yönetimlerine dikkat etmeleri gerekmektedir.

Tablo 4: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

		SP	İT	İB	İİD	İA	İY
Sürdürülebilir Performans (SP)	Pearson Korelasyon	1	0.281**	0.491**	0.427**	0.383**	0.459**
	Sig.	-	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
İş Tatmini (İT)	Pearson Korelasyon	0.281**	1	0.742**	0.746**	0.778**	0.267**
	Sig.	0.000	-	0.000	0.000	0.000	0.000
İşe Bağlılık (İB)	Pearson Korelasyon	0.491**	0.742**	1	0.941**	0.920**	0.634**
	Sig.	0.000	0.000	-	0.000	0.000	0.000
İşe İstek Duyma (İİD)	Pearson Korelasyon	0.427**	0.746**	0.941**	1	0.870**	0.399**
	Sig.	0.000	0.000	0.000	-	0.000	0.000
İşe Adanma (İA)	Pearson Korelasyon	0.383**	0.778**	0.920**	0.870**	1	0.379**
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	-	0.000
İşe Yoğunlaşma (İY)	Pearson Korelasyon	0.459**	0.267**	0.634**	0.399**	0.379**	1
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-

** p<0.01; * p<0.05

Alan yazın incelendiğinde ise Egenius vd. (2020) tarafından yapılan araştırma sonucunda iş tatmininin işe bağlılık üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiş; Wang vd. (2021) tarafından Çin'de yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma boyutlarının kabul edilebilir düzeyde işe bağlılıklarının bulunduğu tespit edilmiş olup sağlık çalışanlarının iş streslerinin anlaşılması ve azaltılması ile de işe bağlılık seviyelerinin artırılabilirliğini ifade edilmiş; Al-Hamdan ve Bani Issa (2022) tarafından yapılan çalışmada sağlık

çalışanlarının işe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, adanmışlık alt boyutunun ise diğer alt boyutlardan daha yüksek puan aldığı belirtilmiştir.

4.5. Model Bağlamında Gerçekleştirilen Çoklu Regresyon Analizi

Bu başlık altında bağımlı değişken sürdürülebilir performans ile bağımsız değişkenler arasındaki etki analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5: Değişkenler Arası Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ²	Adj. R ²	Standart Hata
1: İT>SP	0.281	0.079	0.075	0.637
2: İB>SP	0.491	0.241	0.238	0.578
3: İİD>SP	0.427	0.182	0.179	0.600
4: İA>SP	0.383	0.147	0.143	0.613
5: İY>SP	0.459	0.211	0.208	0.589

1: Bağımsız Değişken: İş Tatmini, 2: Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık
3: Bağımsız Değişken: İşe İstek Duyma, 4: Bağımsız Değişken: İşe Adanma
5: Bağımsız Değişken: İşe Yoğunlaşma
Bağımlı Değişken: Sürdürülebilir Performans

Tablo 5 regresyon analizine ait model özetini göstermektedir. Analizlerde değişkenler arası ilişkiler ayrı ayrı incelenmiştir. Tablo 6'da ise regresyon analizine ilişkin ANOVA tablosu bulunmaktadır.

Tablo 6: Değişkenler Arası Regresyon Analizine İlişkin ANOVA Tablosu

Model	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Sig.
1 Regresyon	8.101	1	8.101	19.955	0.000**
	Artık Değer	94.589	233	0.406	
	Toplam	102.690	234		
2 Regresyon	24.788	1	24.788	74.141	0.000**
	Artık Değer	77.901	233	0.334	
	Toplam	102.690	234		
3 Regresyon	18.734	1	18.734	51.993	0.000**
	Artık Değer	83.955	233	0.360	
	Toplam	102.690	234		
4 Regresyon	15.081	1	15.081	40.109	0.000**
	Artık Değer	87.609	233	0.376	
	Toplam	102.690	234		
5 Regresyon	21.679	1	21.679	62.353	0.000**
	Artık Değer	81.010	233	0.348	
	Toplam	102.690	234	102.690	

1: Bağımsız Değişken: İş Tatmini
2: Bağımsız Değişken: İşe Bağlılık
3: Bağımsız Değişken: İşe İstek Duyma
4: Bağımsız Değişken: İşe Adanma
5: Bağımsız Değişken: İşe Yoğunlaşma
Bağımlı Değişken: Sürdürülebilir Performans

Son tablo olan Tablo 7 ise regresyon analizine ait katsayıları ve anlamlılık değerlerini içermektedir.

Tablo 7: Değişkenler Arası Regresyon Analizine İlişkin Katsayılar Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
İş Tatmini	0.201	0.045	0.281	4.467	0.000**
İşe Bağlılık	0.392	0.046	0.491	8.611	0.000**
İşe İstek Duyma	0.295	0.041	0.427	7.211	0.000**
İşe Adanma	0.231	0.037	0.383	6.333	0.000**
İşe Yoğunlaşma	0.357	0.045	0.459	7.896	0.000**

Bağımlı Değişken: Sürdürülebilir Performans

Araştırma modeli kapsamında H₂ ve H₃ hipotezlerini test etmek için değişkenler arasında regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizine göre bulgular istatistiksel olarak anlamlı görülmektedir (p=0.000**, p<0.05). Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde iş tatmininin sürdürülebilir performans üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ($\beta=0.281$; $R^2=0.75$) tespit edilmiştir. Bu durumda H₂ “İş Tatminin Sürdürülebilir Performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Sağlık çalışanlarının iş tatmin seviyelerinin artırılmasıyla sürdürülebilir performansta artış sağlanabilir. Benzer şekilde işe bağlılığın ve sürdürülebilir performans üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ($\beta=0.491$; $R^2=0.238$) görülmektedir. Böylece H₃ “İşe Bağlılığın Sürdürülebilir Performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi de kabul edilmiştir. Sağlık çalışanlarının işe bağlılık seviyelerinin artırılmasıyla sürdürülebilir performansta artış sağlanabilir.

Ek olarak işe bağlılık değişkeninin alt boyutlarının sürdürülebilir performans üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular incelendiğinde yine anlamlı ve pozitif etkiler gözlemlenmektedir. Buna göre işe istek duyma ($\beta=0.427$), işe adanma ($\beta=0.383$) ve işe yoğunlaşma ($\beta=0.459$) belirtilen düzeylerde sürdürülebilir performansı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Alan literatür incelendiğinde ise Kalkavan ve Katrinli (2014) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ile çalışan performansı arasında bir etkinin olduğu; Farooqui ve Nagendra (2014) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiş olup iş tatmininin çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu da; Badrianto ve Ekhsan (2019) tarafından yapılan çalışmada iş tatmininin çalışan performansı üzerinde kısmen ve eş zamanlı olarak olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu; Idris vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada iş tatmininin çalışan performansı üzerinde etkisi olduğu; Çalık vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada iş tatmininin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu; Darmawan vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada işe bağlılığın performans üzerinde bir etkisi olduğu; Wang ve Chen (2020) tarafından yapılan çalışmada işe bağlılığın performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

5. Sonuç

Çalışanların arzularının, beklentilerinin ve ihtiyaçlarının bir örgütte çalışması ile karşılanması olarak (Szilagyi, 1977: 379) tanımlanan iş tatmini insan kaynaklarının gündeminde olan bir konu olmaya devam etmektedir. İş tatmini, iş bağlılığının güçlü öngörücülerinden biri olarak kabul edilmektedir (Akdere, 2012: 1244). Çalışanların iş tatminleri farklı şekillerde sağlanabilmektedir: Hizmet ödülleri, çalışma ortamı koşulları, kendini geliştirme fırsatları gibi motivasyon faktörleridir. Birçok farklı yöntemlerle iş tatmini elde edilerek işe bağlılığı sağlayıp günün sonunda performansı artırmak olarak bir süreç şeklinde ele alınabilir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulguların araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde yorumlanması gerekmektedir. Bilindiği gibi anket araştırmasının getirdiği bir sonuç olarak ortak yöntem yanlılığının varlığı mevcuttur. Anket yanıtlarına güvenme zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki örneklem bir sektörden seçildiği için bulguların genellenebilirliği sınırlı olmaktadır.

Çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarının artırılmasında, örgütsel kültürün ve liderlik anlayışının da kritik bir rol oynadığı unutulmamalıdır. Özellikle kapsayıcı ve destekleyici bir iş ortamı oluşturmak, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirmelerine katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, dijitalleşmenin arttığı ve teknolojinin hızla iş süreçlerine entegre olduğu günümüzde, çalışanların bu değişimlere adaptasyonunu kolaylaştıracak stratejiler geliştirmek de önem taşımaktadır. Bu tür uygulamalar, yalnızca bireysel düzeyde iş tatmini ve bağlılığı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütlerin uzun vadeli performanslarını ve rekabet avantajını da destekleyeceği ifade edilebilir.

Bu araştırma gelecekteki araştırmalar için farklı yollar sunabilir. Üç değişken ele alındığında örneklem kuşaklara göre seçilerek kuşakların tutumları karşılaştırılabilir. Kamu-Özel veya sektörler arası karşılaştırmalar yapılabilir. Çağın konuları olarak bu üçlü değişken ilişkisinde dijitalleşmenin konumu üzerine bir araştırma yapılabilir. Örgüt performansına yansımaları tespit edilebilir. Araştırma modelindeki değişkenlerin sıralamasını belirlemek için boylamsal çalışmalar yapılabilir. Veri toplamak için farklı yöntem birlikte kullanılabilir. Özellikle derinlemesine yapılacak olan niteliksel araştırmalar yapıp, daha sonrasında niceliksel olarak test edilecek yeni araştırma modelleri oluşturulabilir. Son olarak bu üç değişken psikolojik açıdan ele alınabilir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Üç yazarlı bir çalışma olup yazarların katkı oranı eşittir.

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.

Etik Kurul İzni: Bu çalışmanın etik izni Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 27.09.2024 tarihli E-78977401-050.02.04-377217 sayılı karar ile alınmıştır.

Kaynakça

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L. ve Riaz, A. (2021). Effects of Internal Service Quality on Nurses' Job Satisfaction, Commitment And Performance: Mediating Role of Employee Well-Being. *Nursing Open*, 8(2), 607-619.
- Abraham, S. (2012). Development of Employee Engagement Programme on The Basis of Employee Satisfaction Survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance, and Marketing*, 4(1), 27-37.
- Akdere, M., Gider, Ö. ve Top, M. (2012). Examining The Role of Employee Focus in The Turkish Healthcare Industry. *Total Quality Management & Business Excellence*, 23(11-12), 1241-1256. <https://doi.org/10.1080/14783363.2012.707408>
- Algül, M., Fidan, Y. ve Fidan, S. Ş. (2024). İşyeri Ruhsallığı ve İş Tatmini Arasındaki Bağlantının Keşfedilmesi ve Gelecek Araştırma Önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 7(14), 84-96. <https://doi.org/10.55830/tje.1458057>
- Al-Hamdan, Z. ve Bani Issa, H. (2022). The Role of Organizational Support and Self-Efficacy on Work Engagement Among Registered Nurses in Jordan: A Descriptive Study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2154-2164.
- Ali, B. J. ve Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.2.3>
- Alkorashy, H. ve Alanazi, M. (2023). Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study From Saudi Arabia. *Healthcare*, 11(4), 572. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040572>
- Baard, S. K., Rench, T. A. ve Kozlowski, S. W. (2014). Performance Adaptation: A Theoretical Integration and Review. *Journal of Management*, 40(1), 48-99. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>
- Badrianto, Y. ve Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2 (1), 85-91.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B. (2022). The Social Psychology of Work Engagement: State of The Field. *Career Development International*, 27(1), 36-53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Balcı, A. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baysal, R. Ö. ve Fidan, Y. (2022). İş Tatmini ve İş Performansının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Eleştirel Düşüncenin Aracı Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 137-156. <https://doi.org/10.20875/makusobed.1159239>
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. ve Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Çalık, A., Anggara, F. S. A., Abu-Dabbour, Z. ve Yıldırım, C. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction in The Impact of Happiness At Work on Employee Performance. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 165-182.
- Çilhoroz, Y., Topaktaş, G. ve Işık, O. (2023). Çalışanın Sürdürülebilir Performansı (ÇSP) Ölçeği: Türkçe Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 80(1), 89-100. DOI: [10.5505/TurkHijyen.2023.00243](https://doi.org/10.5505/TurkHijyen.2023.00243)
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G. ve Soares, A. D. C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13-23. DOI: [10.21744/irjmis.v7n5.960](https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960)
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariyani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R. ve Issalillah, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Decramer, A., Smolders, C., Vanderstraeten, A. ve Christiaens, J. (2012). The Impact of Institutional Pressures on Employee Performance Management Systems in Higher Education in the Low Countries. *British Journal of Management*, 23, 88-103.
- Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin, M. A. ve Biswas, S. R. (2022). Ethical Leadership For Better Sustainable Performance: Role of Employee Values, Behavior and Ethical Climate. *Journal of Cleaner Production*, 337, 130527. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130527>
- Egenius, S., Triatmanto, B. ve Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480-489.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Farooqui, M. S. ve Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00182-8)

- Fidan, Y., Ercan, S., Yılmaz, A. ve Şehirli, M. (2016). Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(1), 110-124. <https://doi.org/10.15295/bmij.v4i1.149>
- Garg, N., Murphy, W. ve Singh, P. (2021). Reverse Mentoring, Job Crafting and Work-Outcomes: The Mediating Role of Work Engagement. *Career Development International*, 26(2), 290-308. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2020-0233>
- Ginbeto, T., Debie, A., Geberu, D. M., Alemayehu, D. ve Dellie, E. (2023). Work Engagement Among Health Professionals in Public Health Facilities of Bench-Sheko Zone, Southwest Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 697. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09680-5>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Lloret, S. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis (5th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E. ve Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability*, 8(2), 735-750. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Janovac, T., Virijević-Jovanović, S., Tadić, J., Tomić, G. ve Cufalić, S. (2021). The Influence of Employee Motivation Factors on Job Satisfaction in Mining Companies. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 224-238.
- Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. ve Taris, T. W. (2021). Employee Sustainable Performance (E-SuPer): Theoretical Conceptualization, Scale Development, and Psychometric Properties. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10497. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910497>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Juliani, R. ve Purba, D. E. (2019). The Mediating Role of Passion For Work on the Relationship Between Task Significance and Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 27(2), 1945 – 1958.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Khan, R. A. G., Khan, F. A. ve Khan, M. A. (2011). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 63-68.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalkavan, S. ve Katrinli, A. (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on The Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1137-1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143. <https://doi.org/10.2307/2117735>

- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89. <https://doi.org/10.12780/UUSBD73>
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S. ve Ahmad, A. R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses' Performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332-339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O. ve Wong, C. A. (2016). Work Engagement in Professional Nursing Practice: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>
- Kloutsiniotis, P. V. ve Mihail, D. M. (2020). The Effects of High Performance Work Systems in Employees' Service-Oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102610. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610>
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Lin, C. Y. ve Huang, C. K. (2021). Employee Turnover Intentions and Job Performance From a Planned Change: The effects of an Organizational Learning Culture and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409-423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Locke, E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P. ve Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An Approach to Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Megawati, M., Hamdat, A. ve Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, A., Karatepe, O. M. ve Okumuş, F. (2021). The Effect of Servant Leadership on Hotel Employees' Behavioral Consequences: Work Engagement Versus Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Pancasila, I., Haryona, S. ve Sulistyono, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership Toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence From Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. doi: [10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387](https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387)
- Purnomo, B. R., Eliyana, A. ve Pramesti, E. D. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446-458.

- Reig-Botella, A., Fernández-del Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J. ve Clemente, M. (2024). Don't Curb Your Enthusiasm! The Role of Work Engagement in Predicting Job Performance. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(1), 51-60. DOI: [10.5093/jwop2024a5](https://doi.org/10.5093/jwop2024a5)
- Rinny, P., Purba, C. B. ve Handiman, U. T. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 39-48.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22 (1), 25-30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Rosalia, P. D., Mintarti, S. ve Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448-454. DOI: [10.36348/sjbms.2020.v05i07.009](https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009)
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. ve Rahayu, M. (2020). The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786. DOI: [10.5267/j.msl.2020.1.001](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001)
- Sakallı, İ., Fidan, Y. ve Yıldırım, C. (2020). Yeni Teknolojilerin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerindeki Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 393-421.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sapta, I., Muafi, M. ve Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance During the Covid-19 Pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505. doi:[10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495](https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Singgih, E., Iskandar, J., Sestri Goestjahjanti, F., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M. ve Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2), 293-314.
- Shu, C. Y. (2015). The Impact of Intrinsic Motivation on the Effectiveness of Leadership Style Towards on Work Engagement. *Contemporary Management Research*, 11(4), 327-350. <https://doi.org/10.7903/cmr.14043>
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y. ve Fan, L. (2022). Quality of Work Life and Work Engagement Among Nurses with Standardised Training: The Mediating Role of Burnout and Career Identity. *Nurse Education in Practice*, 58, 103276. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>
- Szilagyi, A. D. (1977). An Empirical Test of Causal Inference Between Role Perceptions, Satisfaction with Work, Performance and Organizational Level. *Personnel Psychology*, 30(3), 375-388.
- Szilvassy, P. ve Širok, K. (2022). Importance of Work Engagement in Primary Healthcare. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1044. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>

- Şahin, S. (2013). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlerinin İş doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *NWSA-Sports Sciences*, 8(1), 12-25. <https://doi.org/10.12739/10.12739>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6, 497-516), Boston, MA: Pearson.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S. ve Lin, H. (2019). Workplace Fun and Work Engagement in Tourism and Hospitality: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S. ve Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H. ve Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471-478. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>
- Wang, C. H. ve Chen, H. T. (2020). Relationships Among Workplace Incivility, Work Engagement and Job Performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Wang, Y., Gao, Y. ve Xun, Y. (2021). Work Engagement and Associated Factors Among Dental Nurses in China. *BMC Oral Health*, 21, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01766-y>
- Yılmaz, S., Fidan, Y. ve Yücer, H. M. (2014). Demir-Çelik Sektöründe Çalışan İşçilerin Sosyo-Ekonomik Durumları, İş Tatminleri ve Sektör Vizyonları: Karabük Örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 2(2), 218-242. <https://doi.org/10.15295/bmij.v2i2.75>
- Zahari, N. ve Kaliannan, M. (2023). Antecedents of Work Engagement in the Public Sector: A Systematic Literature Review. *Review of Public Personnel Administration*, 43(3), 557-582. <https://doi.org/10.1177/0734371X22110679>