

İşe Tutkunluk, Odaklanma Yeteneğinin Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması¹

The Effect of Job Engagement, Ability to Focus on Career Satisfaction and Job Satisfaction: A Field Study

Mustafa Tuncer OKUMUŞ²
İsmail BAKAN³
Merve Rabia KUTLUK⁴

Araştırma Makalesi / *Research Article*
Geliş Tarihi / *Received*: 09.12.2021
Kabul Tarihi / *Accepted*: 11.03.2022
Doi: 10.48146/odusobiad.1034056

Atf / Citation: Okumuş, M. T., Bakan İ. ve Kutluk M. R., (2022). "İşe Tutkunluk, Odaklanma Yeteneğinin Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması", *ODÜSOBİAD*, 119-138, Doi: 10.48146/odusobiad.1034056

Öz

Sağlık sektörü hizmetleri geçmişte ve günümüzde insan yaşamının sürdürülmesinde ve yaşam kalitesinin artırılmasında önemli rol oynamıştır. Hastalar tarafından alınan hizmetten memnuniyet ve hizmet kalitesinin iyileştirilmesi hastanede çalışan, değer oluşturan ve beklenen sorumlulukları yerine getiren sağlık çalışanları tarafından mümkün olmaktadır. Yoğun çalışma temposuna sahip hastanelerde, çalışanların çalışma ortamından beklentileri karşılanarak hizmet kalitesinin en üst düzeye çıkartılması mümkündür. Bu çalışmanın temel amacı, işe tutkunluk, odaklanma yeteneği, kariyer tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için, nicel araştırma yöntemi kullanılarak Malatya ilinde hastane çalışanları üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Malatya İl merkezinde yer alan iki özel sağlık kuruluşu çalışanlarından 297 kişiye anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Analiz kapsamında, frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre hastane çalışanlarında; işe tutkunluk ve odaklanma yeteneği arttıkça iş tatmini ve kariyer tatmininin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının iş tatmini ve kariyer tatmininin artırılmasına işe tutkunluk ve odaklanma yeteneklerinin artırılmasının katkı sağlayabileceği ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler İşe Tutkunluk, Odaklanma Yeteneği, İş Tatmini, Kariyer Tatmini

Abstract

Health sector services have had an important role in sustaining human life and increasing the quality of life in the past and today. Satisfaction of the service received by the patients and improvement of the service quality is possible only by the healthcare professionals working in the hospital and creating value, fulfilling the expected responsibilities. In hospitals with intensive working pace, it is possible for the employees to fulfill their service quality at the highest level, by meeting the expectations of the employees from the working environment. The main purpose of this study is to determine the relationship between Job Engagement, ability to Focus, Career Satisfaction and Job Satisfaction with a field study conducted in Malatya province using quantitative research method for hospital employees. In this study, a questionnaire was applied to 297 employees of two private healthcare workers in the city center of Malatya. The data obtained were statistically evaluated with SPSS program. Within the scope of the analysis, frequency, reliability, correlation and regression analyzes were performed. According to the results of the analysis, in the hospital staff; It is concluded that job satisfaction and career satisfaction increase as the ability to focus and job engagement. It turns out that increasing the job engagement and focus skills of healthcare professionals can contribute to increasing job satisfaction and career satisfaction.

Keywords job engagement, ability to focus, career satisfaction, job satisfaction

¹ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 22.04.2020 tarih 2020/11 toplantı sayılı 7 numaralı kararıyla etik uygunluk izni alınmıştır.

²Sorumlu yazar, Dr., Kahramanmaraş/TÜRKİYE, e-mail: mtokumus@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-6495-3252.

³Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kahramanmaraş/TÜRKİYE, e-mail: ibakan63@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0001-8644-8778.

⁴Yüksek Lisans Öğrencisi., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş/TÜRKİYE, e-mail: kutlukmerve@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0926-5892.



Giriş

Küreselleşen iş dünyasında insan faktörü her geçen gün daha fazla ön planda yer almakta ve insan kaynaklarına verilen önem artmaktadır. Örgütler tarafından belirlenmiş olunan hedeflere ancak insan kaynağı faktörüyle erişmenin mümkün olduğu daha iyi anlaşılmaktadır. Örgütlerin kullandıkları kaynaklar arasında en karmaşık ve değişken olan faktörün insan olduğu görülmektedir. Küçük bir çalışan grubunun bile memnuniyetsizliği bütün kurum faaliyetlerini negatif anlamda etkileyebilmektedir (Söyüç, 2018, 437).

Bireysel tutkunluk, örgüt üyelerinin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak çalışma rollerine katkısı ile ilgili bir kavram (Kahn, 1990, 694) olup çalışanların yüksek enerjiye ve özyeterliliğe sahip olmalarına ve onların yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde söz sahibi konumuna ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Çalışanların olumlu tutum ve faaliyetleri iş dışı yaşamlarında da etkili olmakta ve çok çalıştıkları zamanlarda yorgun olsalar dahi yorgunluklarını olumlu başarılarla ilişkilendirerek hoş bir durum olarak tanımlayabilmektedirler (Bakker ve Demerouti, 2008, 210).

İnsanların bir işi yaparken işlerine odaklanma dereceleri hem yaptıkları işten memnuniyet düzeylerini hem de iş performanslarını etkileyebilmektedir. Çalışanlar yaptıkları işlerine odaklanarak daha yüksek performans gösterebileceklerdir. İş yaşamında bireylerin yaptıkları işe odaklanmalarını zorlaştıran ve sonucunda da iş performanslarını düşüren birçok çeldirici de bulunmaktadır.

Topluma sağlık hizmetleri sunan çalışma alanlarında temel hedef, kaliteli ve doğru hizmeti sunabilmektir. Bu hedef iyi eğitim almış ve işini doğru yapan sağlık çalışanlarının maksimum düzeyde iş tatmini hissi duymaları ile mümkündür. Sağlık alanında yapılan araştırmalara bakıldığında; çalışanların iş tatminsizliklerinde her geçen gün artış görülmektedir (Söyüç, 2018, 439). Tatminsizliğin bireye yönelik sonuçları sadece bireyin kendisi ile sınırlı kalmamakta, sosyal çevre ve örgütsel çevresini de dolaylı yoldan olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Bilgiç, 2017, 46). Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, dikkat ve devamlı çalışmayı gerektiren ağır çalışma şartları nedeniyle sağlık hizmetlerinde iş tatmininin önemini daha da artırmaktadır (Durak ve Serinkan, 2007, 120). İşgörenin tatmin olduğunda işletmelerde performansları yüksek, işten ayrılma eğilimleri ise düşük düzeyde gerçekleşmektedir (Altaş ve Kuzu, 2016, 30).

Kariyer tatmini, kişinin kariyeri boyunca belirlemiş olduğu hedeflere ulaşma derecesi sonucunda açığa çıkan tatmin duygusu olarak değerlendirilmektedir (Yüksel, 2005, 305). Greenhaus vd., (1990); çalışanların kariyer tatmininde beş temel faktörün önemine vurgu yapmış ve bu faktörlerin şunlardan ibaret olduğunu belirtmişlerdir: kariyer başarıları, tüm kariyer hedeflerine ulaşma derecesi, gelir hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, kendini geliştirme hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, yeni beceri ve yetkinlik elde etme (Greenhaus vd., 1990; akt. Sakal ve Yıldız, 2015, 6613). Kariyer ve kariyere ilişkin kavramlar işletmelerin varlığını verimli bir şekilde devam ettirebilmelerine destek olan bir süreci içeren kişisel tatmini arttırmaktadır. Çalışma yaşamına bakıldığında, çalışanların hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşmalarına katkı sağlamakta önemli bir etken konumunda olan işgörenlerin kariyerlerinden tatmin olmaları işletmeler için önemli hale gelmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013, 66).

İşinde tatminsizlik, tutku eksikliği ve odaklanmada güçlük çeken bireylerde işten ayrılma, uzaklaşma, işe karşı kayıtsızlık, kariyer geleceğine karşı umutsuzluk gibi düşüncelerle bir takım doyumsuzluk duyguları ve olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. İnsanlar için oldukça önemli olan sağlık sektöründe sağlık çalışanlarının işe tutkunluğu, odaklanma yeteneği, iş tatmini ve kariyer tatmini çalışanların verimliliği ve hasta memnuniyeti açısından da önemli hale gelmektedir. İş ve kariyer tatminlerinin çalışanlar için önemli etkenler olduğu ve işe tutkunluk ve odaklanma yeteneklerinin bu iki kavram üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığı varsa etki düzeyi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının işe tutkunluk ve odaklanma yetenekleri bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının uzun çalışma süreleri, sağlık sorunları olan kişilerle ilişki içerisinde bulunmaları, gerçekleştirdikleri olan teşhis ve tedavinin hayati derecede hassas ve önemli

olması, yapacakları en ufak hatanın bile insan hayatına çok büyük etkilerinin olabilmesi gibi birçok önemli sorunlarla karşılaştıkları bilinmektedir. Bu şartlarda çalışmalarını yürüten sağlık çalışanlarının işe tutkunlukları ve işlerine odaklanma yetenekleri de doğal olarak önemli hale gelmektedir. Bağımlı değişkenler ise iş tatmini ve kariyer tatmini olup her iki değişken de sağlık çalışanlarının işlerindeki performanslarını oldukça etkileyen iki kavramdır. İşe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini ve kariyer tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Sağlık çalışanları için ve genel olarak bu değişkenlerin birlikte ele alındığı başka çalışmaya rastlanılmamış ve literatürde bu çalışma alanı ile ilgili boşluk olduğu görülmüştür. Literatürdeki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlamak için bu çalışmanın yapılmasına gerek duyulmuştur.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve anket kullanılarak örneklemden veri toplanılmıştır. Toplanan verilerle ilgili olarak öncelikle demografik değişkenler tablo halinde sunulmuş olup crobach's alfa (α) ve composite reliability (CR) analizleri ile güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik test edilmiş ve araştırma ölçeklerinin güvenilir ve geçerli olduğu gözlemlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki yön ve şiddetinin belirlenmesinde korelasyon analizinden, her biri tek boyutlu olarak araştırmaya dahil edilen bağımsız değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişkenler üzerindeki etki düzeylerinin belirlenmesi için de tekli doğrusal regresyondan yararlanılması tercih edilmiştir. Araştırma değişkenleri tek boyutlu olarak araştırmada kullanıldığı için çoklu regresyona gerek duyulmamıştır. Bulgular tablolar halinde sunularak ilgili yerlerinde raporlanmıştır. Sonuç bölümünde elde edilen bulgular raporlanarak çalışma özgün katkı bilgileri ile tamamlanmıştır.

Bu çalışmada akademik literatüre çeşitli katkılar sağlanması hedeflenmiş olup işe tutkunluk, odaklanma yeteneği, iş tatmini ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiler üzerine yapılmış olan nicel araştırmalara bu değişkenlerin bir arada ele alınması ile katkıda bulunmaktadır. Yapılan literatür incelemesine göre bu çalışma ülkemizde genel olarak ve sağlık çalışanlarında işe tutkunluk, odaklanma yeteneği, iş tatmini ve kariyer tatmini arasındaki ilişkileri birlikte doğrulayan ilk çalışma durumundadır.

Araştırma bulguları işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini ve kariyer tatmini üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu bağımsız değişkenlerin artması durumunda bağımlı değişkenlerin de arttığını ortaya koymuştur.

İş Tatmini

İş tatmini bir çalışanın işinin, önemli olarak görülen şeyleri ne kadar iyi sağladığına dair algısının bir sonucu (Adio ve Popoola, 2010, 176) olup birçok alanda insanların bir kuruluşun cirosuna, performansına, politikalarına ve diğer faktörlere karşı duygularını tanımlamak veya ölçmek için kullanılan geniş bir kavramdır (Hao vd., 2016, 117). İş tatmini, bireylerin işin çeşitli yönlerine ve iş deneyimlerine karşı birincil duygusal tepkileridir (Igarria ve Guimaraes, 1993, 148). İş tatmini, görevdeki kişinin gerçek sonuçları istenen sonuçlarla karşılaştırmasından kaynaklı olarak ortaya çıkan, işe karşı etkili bir tepkidir (Cranny vd., 1992, 1; akt. Belwalkar vd., 2018, 415).

İş tatmini, gerçekleştirilmekte olan işle ilgili olarak çalışanda oluşan duygusal ve psikolojik bir tepkidir. Çalışanların işlerinden elde ettikleriyle maddi ve manevi açıdan ihtiyaçlarını karşılamaları sonucu ortaya çıkan mutlu ve huzurlu olmaları (Güney, 2017, 181-182) ve işleriyle ilgili beklentilerinden ne oranda tatmin sağladıklarıyla ilgilidir (İmamoğlu vd., 2004, 169). Çalışanların örgüt içerisinde bir bütün olarak gerçekleştirdikleri işler, ekip arkadaşları, çalışma imkanları ve bunları sağlayacak olan örgütün; işgörenlerin iç dünyasında yerine getirmek istediği beklentilerin ne kadarının sağlandığının kıyaslanması sonucunda elde edecekleri mutluluk veya mutsuzluğun iş tatmininde etkili olduğu ifade edilebilmektedir (Büyükyılmaz vd., 2018, 6). İşin niteliği ile iş görenin kendinde bulunan nitelikler ne kadar birbirine yakınsa tatmin düzeyinin de o derece yüksek olacağı ifade edilebilir (Yıldırım, 1995, 442).

İş tatmininin sağlanamaması durumunda ortaya çıkabilecek olumsuz durumlar çalışanın kendisine, ailesine, örgütüne ve hatta bulunduğu ülkeye de olumsuz olarak yansıtılabilmektedir. Bu durum, iş



tatmininin işletme yöneticileri açısından önemle üzerinde çalışılması ve araştırılması gereken bir olgu olduğunu göstermektedir (Hoş ve Oksay, 2015, 9). İş tatmini için önemli olan özelliğin zihinsel olmaktan daha çok duygusal, psikolojik bir kavram olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Bireysel olması nedeniyle yöneticinin gerçekleştireceği en önemli durum, işgörenlerin maksimum düzeyde tatmin duygusuna sahip olmaları için çabalamaktır. İş tatmininin örgütsel davranış geliştirme ve verimlilik artışı sağlayan bir faaliyet olarak ele alındığı yapılan çalışmalardan görülmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, 125).

Kariyer Tatmini

Kariyer, kişinin yaşamı boyunca işle ilgili deneyimleri ve faaliyetlerinin tamamı olarak ifade edilebilir. Kariyer tatmini de kişinin işiyle ilgili duygularının oldukça uzun bir süre içindeki toplamını yansıtmaktadır (Lounsbury vd., 2008, 352; Jawahar ve Lui, 2016, 381).

Kişinin tatmin duygusu sadece ilgili kişi tarafından farkına varılabilir ve kişinin iç huzura ulaşmasını sağlamada önemli bir vazife üstlenir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, 124). Kariyer tatmininde, çalışanlar kariyerleri boyunca elde ettikleri kazanç, ilerleme, beceri geliştirme ve mesleki hedefler gibi başardıkları şeylerden tatmin olurlar. Dahası, çalışanlar tarafından amirlerinin kendilerinden memnun oldukları, çalıştıkları organizasyonla duygusal bir bağ duygusu hissettikleri ve sonuçta iş başarısı hissi olduğu duygusu açığa çıkar (Riaz ve Haider, 2010, 35). Kariyer tatmini, çalışanların kariyer hedeflerine yönelik yükselme, gelir, gelişme ve yeni becerilerin geliştirilmesi gibi ilerlemelerinin durum değerlendirmeleri de dahil olmak üzere mevcut kariyer başarılarına ilişkin algıları ile ilgili bir kavramdır (Coetzee ve Bester, 2019, 1138). Kariyer tatmini şu ana kadar kişinin kariyerinde biriken deneyimlerin değerlendirilmesini ifade etmektedir (Hagmaier vd., 2018, 142).

Objektif kariyer tatmini, çalışanların aldıkları ücret veya terfi gibi konularda değerlendirmelerini ve bu ögelere ilişkin tatmin düzeyini göstermektedir. Subjektif kariyer tatmini ise, çalışanların bireysel olarak kendi kariyer gelişim ve başarılarına ilişkin öznel algıları ve değerlendirmeleri sonucu oluşmaktadır. Subjektif kariyer tatmini, çalışan bireyin öznel değerlendirmesi sonucu olduğu için kariyer tatmininin içsel boyutu olarak ifade edilebilir ve sadece başarı ile ifade edilen bir durum değildir. Subjektif kariyer tatmini, bireyin göstermiş olduğu ilerleme, anlamlılık ve geleceğe ilişkin beklentisi gibi unsurlarla da bağlantılıdır (Avcı ve Turunç, 2012, 45).

Maaş ve terfiler açısından ölçülen dışsal kariyer başarısı, hem işten hem de meslekten araçsal ödüller ve nesnel olarak gözlemlenebilir sonuçları ifade eder. İçsel kariyer başarısı ise işin veya mesleğin kendisinde var olan ve görevdeki kişinin kendi hedefleri ve beklentilerine göre öznel değerlendirmesine bağlı olan faktörleri ifade eder (Seibert ve Kreimer, 2001, 2). Somut kariyer başarıları daha fazla kariyer tatmini duygularına yol açabilmektedir (Ng vd., 2005, 375). Kariyer başarıları da kariyer tatminini ortaya çıkarmaktadır.

Kariyer, henüz bitmemiş başka bir deyişle sona ermemiş, devam eden bir süreç niteliğinde iken, iş kavramı daha dar bir alandaki faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Kariyer tatmini kişinin hayatının önemli bir bölümünde etkinliğinin tatmin derecesini ifade ederken; iş tatmini daha dar bir kapsamda yapılan işle ilgili yönlere duyulan tatmini yansıtmaktadır. Kariyer tatmini kişinin hayatının büyük bir kısmındaki faaliyetlerinden tatmin düzeyini ifade ederken; iş tatmini daha dar bir alanda, çoğu kez yapılmakta olan işin yönlerine duyulan olumlu duyguyu ifade etmektedir (Yüksel, 2005, 311). Özetle; kariyer tatmini, ücret, terfi ve gelişim imkanları gibi kişinin kendi kariyer hedeflerine ulaşma düzeyinden algıladığı tatmin seviyesi olarak ifade edilebilir. Bu farklılıkları nedeniyle, bu çalışmada kariyer tatmini ve iş tatmini değişkenleri farklı bağımlı değişkenler olarak araştırma modeline dahil edilmişlerdir.

İşe Tutkunluk

Çağımızın dikkat çeken kavramlarından biri de işe tutkunluktur. Bu kavram çalışanın çalışma anında enerji dolu olması, yaptığı işi sevmesi, işinden ayrılmakta zorlanması gibi olumlu ruhsal durumları kapsayan; birey ve kurum açısından çalışanın verimlilik ve performansını artıran bir kavramdır

(Kaplanseren ve Örucü, 2018, 1). İşe tutkunluğun, iş rolünü destekleyen davranışlar, pozitif ve çok yönlü deneyim ile tecrübelerden kaynaklandığı belirtilebilir. Yapılan araştırmalara göre, işe tutkunluğun birden çok davranışsal durumdan etkilenen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. İş, sadece bir görev veya rolü kapsamayıp bir iş ortamında ortaya çıkan her şeyi (rol, görev, işler gibi) içine almaktadır. Bundan dolayı işe tutkunluk, genel bir ifadeyle işe karşı tüm etkinlikleri içeren bir kavram olarak ifade edilebilir (Başoda, 2017, 87-88).

İşe tutkunluk, dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici bir işle ilgili zihinsel durum olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2006, 702). Tutkunluk, anlık ve spesifik bir durumdan ziyade, herhangi bir belirli nesneye, olaya, kişiye veya davranışa odaklanmayan, daha kalıcı ve yaygın duygusal bilişsel bir durumu ifade etmektedir. Dinçlik, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel esneklik, kişinin işine çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında bile sebat ile; adanmışlık önem verme, isteklilik, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu ile karakterize edilmektedir (Kanungo, 1982; akt. Schaufeli vd., 2002, 74). Özümseme, kişinin işine tamamen konsantrasyon olması, bu sayede zamanın hızla akması ve kişinin kendini işten ayırmakta güçlük çekmesi anlamına gelir (Balducci, Fraccaroli ve Schaufeli, 2010, 143).

İşe tutkunluk, kişinin istekliliği ve işine bağlanması olarak tanımlanabilir. İşleriyle yüksek oranda ilgilenen çalışanlar işlerini kişisel olarak tanımlayacaklar ve işin kendisi tarafından motive edileceklerdir. Bu çalışanlar diğerlerinden daha çok ve daha verimli çalışma eğilimindedirler ve müşterilerinin ve kuruluşlarının istediği sonuçları üretme ihtimalleri daha yüksektir. İşe tutkunluğu yüksek olan kişilerin organizasyondan ayrılma ihtimalleri de daha düşük olmaktadır (Roberts ve Davenport, 2002, 21-22).

İşe tutkunluk, içsel bir güç olarak çalışanları motive ederek etkinlik ve performans düzeylerini yükseltecek veya azaltacak bir durum olduğundan dolayı oldukça önemlidir. İşlerine tutkun olan işgörenler işteki rollerine bağlı olacaklarından canla başla çalışarak verimliliği, kaliteyi ve performansı artıracak ekstra çaba göstereceklerdir (Dede vd., 2014, 137). Yapılan çalışmaların (Roberts ve Davenport, 2002; Schaufeli vd., 2002; Schaufeli vd., 2006; Balducci, Fraccaroli ve Schaufeli, 2010; Dede vd., 2014; Başoda, 2017; Kaplanseren ve Örucü, 2018) sonuçları doğrultusunda, bir çalışanın işe tutkunluğunun, çalışanın gerçekleştirmekte olduğu işi ne düzeyde anlamlı bulduğu ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Yapılan işin çalışan için anlamlılık düzeyi; bireyin hayattaki amaçları, çalışanların istek ve ihtiyaçları, öncelikleri ve hayattan beklentileri gibi farklı bireysel etkenlerle tespit edilse de örgütsel etkenlerin de önemli bir paya sahip olduğu ifade edilebilir. Bunların yanında çalışanın kuruma sağladığı katkılarının örgüt nezdinde değer görüp, takdir edilmesi, çalışanların yaptıkları işte uğraş vermeye ve emek harcamaya değer olarak algılamalarını da sağlayacaktır (Seçkin, 2018, 155).

Görüldüğü gibi işe tutkunluk, iş tatmini ve kariyer tatmini gibi kişisel ve kurumsal etkenlerle ilişkilidir. Bu bilgiler ışığında yapılmış olan bu çalışmada işe tutkunluk ile iş tatmini ve kariyer tatmini arasındaki ilişki araştırmanın konusunu oluşturmakta olup ilk iki hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H1. İşe tutkunluk arttıkça iş tatmini artar.

H2. İşe tutkunluk arttıkça kariyer tatmini artar.

Odaklanma Yeteneği

Odaklanma yeteneği, bir kişinin çalıştığı organizasyonda olumsuz güç kullanımı ile ilgili endişelerinin olmaması ve değer üreten faaliyetlere dikkat etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Dikkatleri dağıtan konular performansla olumsuz yansıtılabilmektedir. Güven eksikliği sebebiyle çalışanın dikkatinin kuruma katkı yaptığı işlerden uzaklaştırılması beklenebilir. Bir çalışanla doğrudan temas halinde olan bir yönetici, çalışanın odaklanma becerisi açısından önem arz etmektedir, çünkü yöneticinin operasyonel ve taktiksel kararları, çalışanın günlük yaşamını büyük ölçüde etkilemektedir (Mayer ve Gavin, 2005, 875). İşteki dikkatin odağı, çalışanların isteyken işlerinin ve iş dışı yaşamlarının belirli yönleri hakkında ne düşündüklerini ifade etmektedir. Çalışanın ilgi odağının hem yönü hem de yoğunluğu önemlidir. Çalışanlar çalışma ortamlarının belirli bir yönüne ne kadar çok odaklanırsa ve diğer faktörlere ne kadar az odaklanırlarsa, çalışmalarının o belirli



yönüne verdikleri tepkiler de o kadar güçlü olmaktadır (Gardner vd., 1987, 279). Kaygı, depresyon, korku, suçluluk ve kişisel memnuniyetsizlik gibi sebepler bilişsel bir göreve odaklanma zorluğu sağlayabilmekte ve iş performansının etkilenmesine de neden olabilmektedir (Nordin vd., 2017, 432). Bir çalışanın kendini gerçekleştirme, yüksek performans göstermek için çabalaması, işine odaklanması ve pozitif duygularını artırması tutku ile mümkündür. Tutku keşfetmeyi, kendini geliştirmeyi, başkalarına yardımcı olmayı ve sorumluluk alma duygusunu da beraberinde getiren bir davranıştır (Barutçugil, 2019, 167).

Bu bilgiler kapsamında, yapılmış olan bu çalışmada odaklanma yeteneği ile iş tatmini ve kariyer tatmini arasındaki ilişki araştırmanın konusunu oluşturmakta olup son iki hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H3. Odaklanma yeteneği arttıkça iş tatmini artar.

H4. Odaklanma yeteneği arttıkça kariyer tatmini artar.

Araştırma Yöntemi

Araştırmada; nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve çalışmanın veri toplama sürecinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu çalışma için hazırlanmış olan anket sorularının uygulanması için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 22.04.2020 tarihli 2020/11 toplantı sayılı 7 numaralı kararıyla, etik uygunluk izni alınmıştır.

Ankette kullanılan önermeler "1.Kesinlikle Katılmıyorum", "2.Katılmıyorum", "3.Kararsızım", "4.Katılıyorum" ve "5.Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5 aşamalı Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir.

İşe tutkunluk değişkeninin ölçümünde, Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve literatürde diğer araştırmacılar tarafından da kullanılan (Örneğin; Bakker vd., 2006; Sonnentag vd., 2012) "İşe Tutkunluk Ölçeği" (Work Engagement Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçek, "İşimde kendimi güçlü ve dinç hissediyorum", "Yaptığım işten gurur duyuyorum", "Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum" şeklinde tek boyutlu 17 önermeden oluşmaktadır.

Odaklanma Yeteneği kavramı için Mayer ve Gavin (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Mayer ve Gavin (2005) tarafından geliştirilen ve literatürde diğer araştırmacılar tarafından da kullanılan (Örneğin; Lance Frazier vd., 2010; Yi vd., 2017;) "Odaklanma Yeteneği Ölçeği" (Ability to Focus Questionnaire) tek bileşenden oluşmaktadır. Odaklanma yeteneğine ilişkin önermeler 4 adet olup "Buradaki çalışma ortamı işimi yapmaya odaklanmama izin veriyor" ve "Bu şirketteki politikalar hakkında endişelenmem gerekmiyor" örneklerindeki gibi önermeleri içermektedir. Orijinal ölçekte bulunan 2 önerme güvenilirliği düşürdüğü için çalışmadan çıkarılmış ve 4 önerme ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Mayer ve Gavin (2005) yaptıkları çalışmada 0,77 değerinde alfa güvenilirliği bildirmiştir.

Çalışmada Taylor ve Bowers'ın (1972) Genel İş Tatmini kavramı için geliştirdiği ölçekten yararlanılmıştır. Taylor ve Bowers (1972) tarafından geliştirilen ve literatürde diğer araştırmacılar tarafından da kullanılan (Gregson ve Wendell, 1994; Wilborn, 1999; İsmail, 2012) "Genel İş Tatmini Ölçeği" tek bileşenden ve 7 önermeden oluşmaktadır. Bu önermeler "Bu kurumda şimdiye kadar bana sunulan kariyer olanaklarından memnunum.", "Yeteneklerim ve çalışmak için harcadığım çabayı esas aldığımda ücretimden memnunum." gibi sorulardan oluşmaktadır.

Kariyer tatmini için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen beş maddelik ölçek kullanılmıştır. Greenhouse vd. (1990) tarafından geliştirilen ve literatürde diğer araştırmacılar tarafından da kullanılan (Örneğin; Arye ve Luk, 1996; Byrne vd., 2008; Kong vd., 2012; Haar ve Broughman, 2013) "Kariyer Tatmini Ölçeği" (Career Satisfaction Questionnaire) tek bileşenden oluşmaktadır. "Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum" ve "Genel kariyer hedeflerime ulaşma yönünde yaptığım ilerlemeden memnunum" şeklinde 5 önermeden oluşmaktadır. Greenhaus vd. (1990), 0,88'lik bir alfa güvenilirliği bildirmiştir.

Toplanan veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Öncelikle anketler güvenilirlik testine tabi tutulmuş, Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı bulunmuştur. Daha sonra

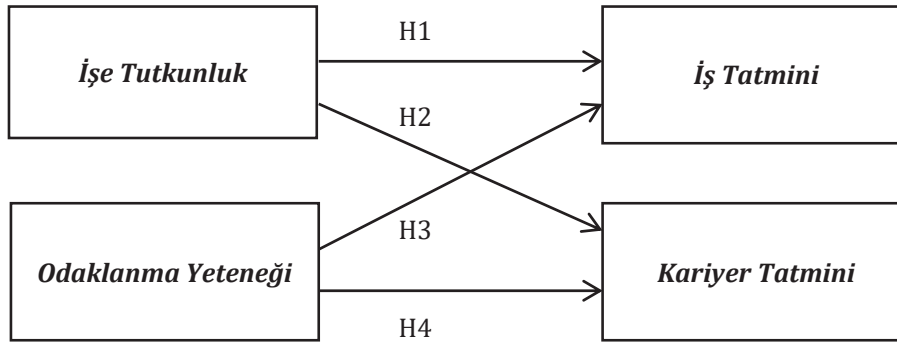
kişisel tanımlayıcı istatistikler ortaya konulmuştur. Korelasyon analizi ile önermeler arasındaki ilişki düzeyi ve yönü belirlenmiş, regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Analiz sonuçları tablolar halinde sunulup raporlanmış ve ortaya çıkan bulgular yorumlanarak çalışmanın sonucu ortaya konulmuştur.

Araştırma Modeli

Çalışmada işe tutkunluk ve odaklanma yeteneği ile iş tatmini ve kariyer tatmini arasındaki ilişki ve etki düzeyi araştırılmıştır. Araştırma hipotezleri şu şekilde oluşmuştur:

- H1. İşe tutkunluk arttıkça iş tatmini artar.
- H2. İşe tutkunluk arttıkça kariyer tatmini artar.
- H3. Odaklanma yeteneği arttıkça iş tatmini artar.
- H4. Odaklanma yeteneği arttıkça kariyer tatmini artar.

Ortaya konulan hipotezlere göre araştırma modeli Şekil 1'de görüldüğü şekliyle oluşturulmuştur.



Tablo 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Malatya'da faaliyet gösteren hastaneler ve sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüflü örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, Malatya'da 2 sağlık kurumunda görev yapan 580 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. 750 kişiye kadar 254 örneklem yeterli olup (Gürbüz ve Şahin, 2016, 132) 580 kişilik evrenden 310 sağlık çalışanı örneklem olarak seçilmiş ve 297 kişiden elde edilen anketlerle çalışma tamamlanmıştır. 297 kişilik örneklem büyüklüğünün Gürbüz ve Şahin'in (2016, 132) asgari örneklem büyüklükleri tablosundaki 254 kişiden yüksek gerçekleştiği için yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Araştırmaya ait değişkenlerin SPSS programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen veriler Görsel 2'de görüldüğü gibi oluşmuştur.

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
İşe Tutkunluk	Tutk 5. İşimle ilgili istekliyim.	,838	46,321
	Tutk 7. İşim bana ilham verir.	,800	
	Tutk 8. Sabah kalktığı zaman işe gitmek için istekli hissederim.	,759	
	Tutk 4. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissediyorum.	,752	
	Tutk 11. İşime kendimi kaptırıyorum.	,714	
	Tutk1. İşimde enerji dolu hissederim.	,697	
	Tutk 16. İşimden kendimi koparmak zordur.	,678	
Tutk 10. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	,672		



	Tutk 9. Yoğun bir şekilde çalıştığım zaman kendimi mutlu hissediyorum.	,651	
	Tutk 3. Çalışırken zaman çok hızlı geçer.	,635	
	Tutk 14. Çalışırken kendimden geçerim.	,595	
	Tutk 15. İşimde zihinsel olarak çok esnek hissederim.	,593	
	Tutk 12. Bir seferde çok uzun süreler boyunca çalışmaya devam edebilirim.	,587	
	Tutk 17. İşler iyi gitmediğinde bile işimde sebat ederim.	,544	
	Tutk 6. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	,522	
	Tutk 2. İşimi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	,505	
	Tutk 13. Benim için işim ilgi çekici ve zorlayıcıdır.	,490	
Odaklanma Yeteneği	OdYet6. Bu şirketteki politikalar hakkında endişelenmem gerekmiyor.	,587	46,730
	OdYet1. Buradaki çalışma ortamı işimi yapmaya odaklanmama izin veriyor.	,586	
	OdYet3. Bu şirkette dikkatimi işimi yapmaktan uzak tutan sorunlar var.	,580	
	OdYet5. Burada çalışırken karşılaşılabileceğim olumsuzlukları önceden tahmin edemezsem, sorun yaşayacağımın farkındayım.	,397	
Kariyer Tatmini	Kar2. Genel kariyer hedeflerime ulaşma yönünde yaptığım ilerlemeden memnunum.	,868	62,710
	Kar1. Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum.	,803	
	Kar4. Gelişme hedeflerime ulaşma yönünde yaptığım ilerlemeden memnunum.	,705	
	Kar5. Yeni beceriler geliştirme hedeflerime ulaşma yönünde yaptığım ilerlemeden memnunum.	,645	
	Kar3. Gelir hedeflerime ulaşma yönünde yaptığım ilerlemeden memnunum.	,551	
Genel İş Tatmini	Ojs6: Bu kurumda şimdiye kadar bana sunulan kariyer olanaklarından memnunum.	,805	54,901
	Ojs7: Gelecekte bu kurumun bana sunması muhtemel kariyer olanaklarından memnun olacağımı düşünüyorum.	,753	
	Ojs4: Genel anlamda benzer kurumlarla karşılaştığımda bu kurumdan memnunum.	,731	
	Ojs3: Genel anlamda işimden memnunum.	,687	
	Ojs2: Genel anlamda kurumdaki yöneticilerimden (ilk kademe yöneticimizden) memnunum.	,687	
	Ojs5: Yeteneklerim ve çalışmak için harcadığım çabayı esas aldığımda ücretimden memnunum.	,664	
	Ojs1: Genel anlamda çalışma grubumdaki iş arkadaşlarımdan memnunum.	,459	

Tablo 2. Araştırma değişkenlerinin faktör yapıları

İşe Tutkunluk Ölçeğine ait 17 önerme için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değeri 0,933'dür. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistiksel ($p=000$) olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %46,32'dir.

Odaklanma Yeteneği Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değeri 0,664>0,60'dür. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistiksel ($p=000$) olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %46,73'dür.

Kariyer Tatmini Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değeri 0,791>0,60'dir. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistiksel ($p=000$) olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %62,71'dir.

Genel İş Tatmini Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değeri 0,868>0,60'dir. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistiksel ($p=000$) olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %54,90'dir.

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alfa ve Composite Reliability kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri ile ilgili soru sayıları ve ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach's Alfa değerleri Görsel 3'de yer almaktadır.

Değişkenler	Soru Adedi	Cronbach's Alfa	Composite Reliability (CR)
İşe tutkunluk	17	,925	,926
Odaklanma yeteneği	4	.618	.621
Kariyer tatmini	5	.851	.842
İş tatmini	7	.861	.862

Tablo 3. Güvenilirlik Tablosu

İşe tutkunluk 17 önerme ile ölçülmüş ve Cronbach's Alfa değeri 0,925, odaklanma yeteneği 4 önerme ile ölçülmüş olup Cronbach's Alfa değeri 0,618, kariyer tatmini 5 önerme ile ölçülmüş olup Cronbach's Alfa değeri 0,851, iş tatmini 7 önerme ile ölçülmüş ve Cronbach's Alfa değeri 0,861 olarak gerçekleşmiştir. $0,60 \leq \alpha$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir (Karagöz, 2019, 1003) olduğu anlaşılmaktadır. Güvenirlikleri test edilen değişkenlerden odaklanma yeteneğinin oldukça güvenilir, diğer değişkenlerin tamamının çok yüksek derecede güvenilirlik oranına sahip olduğu görülmektedir. Yapılan composite reliability analizi ile de aynı sonuca ulaşılmıştır.

Demografik Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde, katılımcıların %31,2'sinin erkek, %68,4'ünün kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında, %51,2'sinin evli, %45,1'inin bekar ve %3,7'sinin boşanmış olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına giren katılımcıların %22,6'sının 24 yaş ve altı, %39,7'sinin 25-34 yaş arası, %25,6'sının 35-44 yaş arası, %10,4'ünün 45-54, %1,7'sinin 55 ve üzeri yaş grubunda yer aldıkları araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumu incelendiğinde; %0,7'si ortaokul, %10,1'i lise, %24,2'si ön lisans, %48,5'i lisans, %16,5'i lisansüstü seviyesindedir.



<i>Genel Bilgiler</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Genel Bilgiler</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	92	31,2	Evli	151	51,2
Kadın	203	68,4	Bekar	133	45,1
			Boşanmış	11	3,7
Toplam	295	100	Toplam	295	100
Yaş			Öğrenim Durumu		
24 yaş ve altı	67	22,6	Ortaokul	2	0,7
25 – 34 arası	118	39,7	Lise	30	10,1
35 – 44 arası	76	25,6	Ön Lisans	7	24,2
45 – 54 arası	31	10,4	Lisans	144	48,5
55 ve üzeri	5	1,7	Lisans üstü	49	16,5
Toplam	297	100	Toplam	297	100

*Not: Tablolarda bazı sorulara yanıt vermeyen kişiler olduğundan toplam sayı bazı sorular için 297'nin altındadır.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler Arası İlişki Bazında Bulgular

İşe Tutkunluk ile İş Tatmini ve Kariyer Tatmini İlişkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın hipotezlerinden olan işe tutkunluk arttıkça iş tatmini artar ve işe tutkunluk arttıkça kariyer tatmini artar hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığı, varsa ilişkinin yönü ve şiddetini hesaplamak için kullanılır (Gürbüz ve Şahin, 2016, 263). Çalışmada işe tutkunluk ile iş tatmini ve kariyer tatmini değişkenleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını ve ilişkinin yönünü araştırmak için korelasyon testinden faydalanılmıştır.

	1	2	3
1- İşe tutkunluk	1		
2- İş tatmini	,625**	1	
3- Kariyer tatmini	,482**	,596**	1

Not: **p≤0.01

Tablo 5. İşe tutkunluk ile İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Değişkenlerine Yönelik Korelasyon Analizi

Görsel 5'de görüldüğü gibi işe tutkunluk ile iş tatmini ve kariyer tatmini pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki içerisindedir. İşe tutkunluk ile iş tatmini arasında (0,625**) ve işe tutkunluk ile kariyer tatmini arasında (0,482**) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Regresyon Analizi

<i>Değişken</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1- İşe tutkunluk	.625	13,707	.000
Düzeltilmiş R ² : .389		F: 187.877	p: .000
Not: Bağımsız değişken: İşe tutkunluk Bağımlı değişken: İş tatmini			

Tablo 6. İşe tutkunluğun iş tatmini üzerine etkisine yönelik regresyon analizi

“H1. İşe tutkunluk arttıkça iş tatmini artar” hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı olup (F=187,877; p<0.01), işe tutkunluk iş tatminindeki değişimin %38,9’unu açıklamaktadır. İşe tutkunluk arttıkça iş tatmini artmaktadır. Bu bulgular ışığında araştırmamızın birinci hipotezi (H1) desteklenmektedir.

İşe tutkunluğun iş tatmini üzerinde %38,9 gibi yüksek bir oranda etki düzeyine sahip olması beklenen bir durum olup hipotezin doğrulandığı görülmektedir. İşe tutkunluk çalışanın iş motivasyonunu, işe yönelik tutum ve davranışlarını artıran bir kavram olması sebebiyle iş tatmini oluşumunu sağlamaktadır. Ters durumda da iş tatminsizliğine sebep olabilecektir. İşe tutkunluk ve iş tatmininin her ikisi de işle ilgili olumlu yönelim kavramları olup işe tutkunluk iş tatmini oluşumuna katkı sağlamaktadır.

<i>Değişken</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1- İşe tutkunluk	.482	9.442	.000
Düzeltilmiş R ² : .229		F: 89.151	p: .000
Not: Bağımsız değişken: İşe tutkunluk Bağımlı değişken: Kariyer tatmini			

Tablo 7. İşe tutkunluğun kariyer tatmini üzerine etkisine yönelik regresyon analizi

“H2. İşe tutkunluk arttıkça kariyer tatmini artar” hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı olup (F=89,151; p<0.01), işe tutkunluk kariyer tatminindeki değişimin %22,9’unu açıklamaktadır. İşe tutkunluk arttıkça kariyer tatmini artmaktadır. Bu bulgular ışığında araştırmamızın ikinci hipotezi (H2) desteklenmektedir.

İşe tutkunluğun kişinin kendi kariyeri ile ilgili algısına da pozitif yönlü katkı sağladığı görülmektedir. Yaptığı iş tutkusu yüksek olan kişilerde ortaya çıkacak motivasyon, yaptıkları işle ilgili kendilerindeki pozitif tutum ve davranışlar kariyer tatminini de destekleyen kavramlar olması sebebiyle işe tutkunluğun kariyer tatmini oluşumuna katkı sağlamakta olduğu anlaşılmaktadır.

Odaklanma Yeteneği ile İş Tatmini ve Kariyer Tatmini İlişkisine Yönelik Bulgular

Korelasyon Analizi

Görsel 8’de görüldüğü gibi odaklanma yeteneği ile iş tatmini ve kariyer tatmini pozitif yönde orta şiddette anlamlı ilişki içerisindedir. Odaklanma yeteneği ile iş tatmini arasında (0,591**) ve odaklanma yeteneği ile kariyer tatmini arasında (0,404**) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.



	1	2	3
1- Odaklanma yeteneği	1		
2- İş tatmini	,591**	1	
3- Kariyer tatmini	,404**	,596**	1

Not: **p≤0.01

Tablo 8. Odaklanma Yeteneği ile İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Değişkenlerine Yönelik Korelasyon Analizi

Regresyon Analizi

Değişken	Beta	t	p
Odaklanma yeteneği	.591	12.539	.000

Düzeltilmiş R²: .347 F: 157.231 p: .000

Not: Bağımsız değişken: Odaklanma yeteneği Bağımlı değişken: İş tatmini

Tablo 9. Odaklanma Yeteneğinin İş Tatmini üzerine etkisine yönelik regresyon analizi

"H3. Odaklanma yeteneği arttıkça iş tatmini artar" hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı olup (F=157,231; p<0.01), odaklanma yeteneği iş tatminindeki değişimin %34,7'sini açıklamaktadır. Odaklanma yeteneği arttıkça iş tatmini artmaktadır. Bu bulgular ışığında araştırmanın üçüncü hipotezi (H3) desteklenmektedir.

Odaklanma yeteneği çalışanın kendisini olumsuz etkileyen her şeyden soyutlanarak işine odaklanması ile ilgili bir kavram olduğu için odaklanma yeteneğinin iş tatmini oluşumuna katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Sağlık çalışanlarında odaklanma yeteneğinin %34,7 gibi yüksek bir düzeyde iş tatmini üzerinde etki değerine sahip olması önemli bir bulgudur. Çalışanların işlerine odaklanmalarını olumsuz etkileyen dış etkilere mümkün olduğunca soyutlanmalarının çalışanlar için kıymetli olduğu anlaşılmaktadır.

Değişken	Beta	t	p
Odaklanma yeteneği	.404	7.583	.000

Düzeltilmiş R²: .160 F: 57.498 p: .000

Not: Bağımsız değişken: Odaklanma yeteneği Bağımlı değişken: Kariyer tatmini

Tablo 10. Odaklanma Yeteneğinin Kariyer Tatmini üzerine etkisine yönelik regresyon analizi

"H4. Odaklanma yeteneği arttıkça kariyer tatmini artar" hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=57,498; p<0.01) ve odaklanma yeteneği kariyer

tatminindeki değişimin %16'sını açıkladığı görülmektedir. Odaklanma yeteneği arttıkça kariyer tatmini artmaktadır. Bu bulgular ışığında araştırmanın dördüncü hipotezi (H4) desteklenmektedir.

İşine odaklanan ve kendilerini işlerini yaparken odaklanmalarını engelleyen dış etkenlerden soyutlayabilen çalışanların kendi istedikleri yönde kariyerlerini gerçekleştirebilmeleri daha kolay sağlanabilir. İşine odaklanmasını zorlaştıran unsurların bulunduğu bir iş ikliminde kişinin kendi kariyerini gerçekleştirmesi daha zor olacaktır. Çalışanın işine odaklanması kariyer tatminini de oluşturabilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada araştırma modeli ve hipotezler sağlık çalışanları için tasarlanmış olup akademik literatürdeki görülen bir boşluğu doldurmak için kaleme alınmıştır. Araştırmada sağlık çalışanları için işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini ve kariyer tatmini üzerindeki etki düzeyi ile değişkenlerin arasındaki ilişki tartışılmış olup bu kapsamda literatürde başka çalışmaya rastlanılmamış ve araştırmanın özgün olduğu kanısına varılmıştır. Ayrıca araştırma bulgularıyla ilgili özgün katkı ve öneriler araştırmanın bu bölümünde sunulmuştur.

İşe tutkunluk tatmin edici bir zihin durumudur (Schaufeli vd., 2006, 702). Çalıştığı kuruluştaki başkaları tarafından güç kullanımı konusunda endişe duymadan değer üreten faaliyetlere dikkat etme yeteneği ise odaklama yeteneğidir (Mayer ve Gavin, 2005, 875). Yapılmış olan bu çalışmada, işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin, personelin iş tatmini ve kariyer tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir.

İşe tutkunluk ile iş tatmini arasında (.625**) pozitif yönlü ilişki olduğu, işe tutkunluğun iş tatminindeki değişimin %38,9'unu açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Rich vd., (2010) (.56, p <.05) ve Saks (2006) (0.52, p <0.001) tarafından yapılmış olan çalışmalarda işe tutkunluk ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ve yapmış olduğumuz bu çalışmanın bulgularıyla benzer bulgular elde edildiği görülmektedir.

İşe tutkunluk ile kariyer tatmini arasında (.482**) pozitif yönlü ilişki olduğu, işe tutkunluğun kariyer tatminindeki değişimin %22,9'unu açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Joo ve Lee (2017) tarafından yapılan işe tutkunluğun kariyer tatminindeki varyansın yüzde 60'ını oluşturduğu ve aralarında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusunu destekler sonuç bu araştırmada da elde edilmiştir.

Diğer mesleklerde önemli olduğu gibi sağlık çalışanları için de işe tutkunluk (Rao vd., 2020, 8) ve iş tatmini (Gong vd., 2020:5), kariyer tatmini (Richardson vd., 2009) çok önemlidir. Sağlık çalışanlarında işe tutkunluğun iş tatmini ve kariyer tatmini üzerinde etkili olması önemli bir bulgudur. Sağlık çalışanları için işe tutkunluğun iş tatmini üzerindeki etkisi (%38,9) kariyer tatmini üzerindeki etkisine (%22,9) göre daha yüksek gerçekleşmiştir. İşe tutkunluk her iki değişken için önemli bir etki düzeyi oluşturduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarında işe tutkunluk oluşumu hem iş tatmini hem de kariyer tatmini oluşumuna katkı sağlamaktadır. Bu bulgu doğrultusunda sağlık yöneticilerine sağlık çalışanlarında işe tutkunluk oluşturabilecek organizasyonel iyileştirmeler yapmaları önerilmektedir. Sağlık çalışanlarında enerji ve zihinsel esneklik, işlerine çaba harcama isteği, isteklilik, ilham, gurur duygusu oluşturacak, işlerine tamamen konsantre olmalarını sağlayacak uygulamalar gerçekleştirilmelidir.

Odaklanma yeteneği ile iş tatmini (.591**) ve kariyer tatmini (.404**) arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, odaklanma yeteneğinin iş tatminindeki değişimin %34,7'sini ve kariyer tatminindeki değişimin %16'sını açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarının yaptıkları işin insan hayatını doğrudan etkilemesi sebebi ile sağlık çalışanları için odaklanma yeteneği özellikle üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu araştırmada sağlık çalışanları için odaklanma yeteneğinin iş tatmini üzerindeki etkisi (%34,7) kariyer tatmini üzerindeki etkisine (%16) göre çok daha yüksek oranda gerçekleşmiştir. Odaklanma yeteneği her iki



değişken için de önemli bir etki düzeyi oluşturduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarında odaklanma yeteneği oluşumu hem iş tatmini hem de kariyer tatmini oluşumuna katkı sağlamaktadır. Bu bulgu doğrultusunda sağlık yöneticilerine sağlık çalışanlarında odaklanma yeteneği oluşturabilecek organizasyonel iyileştirmeler yapmalarının kurumları için faydalı olacağı anlaşılmaktadır. Sağlık çalışanlarında ortaya çıkabilecek olumsuz güç kullanımı ile ilgili endişelerin, kaygı, depresyon, korku, suçluluk, kişisel memnuniyetsizlik, güven eksikliği duygularını oluşturabilecek dikkatleri dağıtan uygulamaların önlenmesini sağlayacak uygulamalar gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Odaklanma yeteneği, bir kişinin çalıştığı organizasyonda olumsuz güç kullanımı ile ilgili endişelerinin olmaması ve değer üreten faaliyetlere dikkat etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Dikkatleri dağıtan konular performansla olumsuz yansıyabilmektedir.

Sağlık çalışanlarında işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini ve kariyer tatmini üzerindeki etkileri birlikte incelendiğinde ise her iki bağımsız değişkenin de iş tatmini üzerinde kariyer tatminine göre daha yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Kariyer tatmini çalışanlar için önemli bir motivasyon ve performans kaynağıdır (Greenhouse vd., 1990). Yöneticilerin çalışanlara yönelik destekleyici uygulamalar sunarak çalışanların kariyer tatminini geliştirmelerine yardımcı olmaları gerekmektedir (Joo ve Lim, 2013, 324). Aynı şekilde iş tatmini de çalışanların yaptıkları işle ilgili duygusal tatmini ifade etmekte ve örgüt çalışanları için önemli bir kavram durumundadır. Hem kariyer tatmini hem de iş tatmininin çalışanlar için önemli olduğu bilinmekte olup bu çalışmada elde edilen bulgulara göre çalışanların işe tutkunluk ve odaklanma yeteneklerinin artırılması ile iş tatmini ve kariyer tatmininin destekleneceği görülmektedir.

Sonuç olarak; bu çalışmada işe tutkunluk ve odaklanma yeteneği ile kariyer tatmini ve iş tatmini arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu, işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini ve kariyer tatminini etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Bu çalışmada işe tutkunluk, odaklanma yeteneği, kariyer tatmini ve iş tatmini değişkenleri birlikte ele alınıp incelenmesi nedeniyle çalışmanın ilgili alan teorisine katkı sağladığı söylenebilir. Pratik katkı yönüyle de bu çalışmanın bulgularının çalışanların işe tutkunluğu ve odaklanma yeteneğini artırarak kariyer tatminini ve iş tatmini düzeylerini artırmanın mümkün olduğunu göstermiş olması önemli katkı olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenlerle sağlık yöneticilerinin sağlık çalışanlarının işe tutkunlukları ve odaklanma yeteneklerine yönelik strateji ve araçlar geliştirmelerinin hem kurumlarına hem de çalışanlarına yararlı olacağı ifade edilebilir.

Araştırma Malatya'da faaliyet gösteren 2 sağlık kuruluşunda çalışan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sadece Malatya'da ve 2 sağlık kuruluşunda bulunan sağlık çalışanlarıyla yapılmış olması araştırmanın kısıtlarındandır. Ayrıca, çalışmada yalnızca anket tekniği kullanılarak veri toplanmış olup, nitel veri toplama tekniklerine başvurulmamış olması da araştırmanın bir diğer kısıdını oluşturmaktadır. Gelecekte, birden fazla ildeki sağlık çalışanları üzerinde ve farklı veri toplama teknikleri kullanılarak benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Yazar Katkı Oranları

Yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

"İşe Tutkunluk, Odaklanma Yeteneğinin Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması" başlıklı makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Adio, G. ve Popoola, S. O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175-184.
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2016). Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *International Journal of Academic*, 2(4), 23-32.
- Aryee, S. ve Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), 38-52.
- Avcı, U. ve Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V. ve Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489.
- Balducci, C., Fraccaroli, F. ve Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*, 6(2), 143-149.
- Barutçugil, İ. (2019). *Yöneticinin Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: kavramsal açıdan bir inceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (17), 71-98.
- Belwalkar, S., Vohra, V. ve Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors—an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 410-430.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık- iş tatmini ilişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Byrne, Z. S., Dik, B. J. ve Chiaburu, D. S. (2008). Alternatives to traditional mentoring in fostering career success. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 429-442.
- Coetzee, M. ve Bester, M. S. (2019). Probing the role of psychosocial career mechanisms in the harmonious work passion-career satisfaction link. *Personnel Review*, 48(5), 1135-1149.
- Dede, N. P., Yılmaz, G. ve Karaca Çakınberk, A. (2014). İş- aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(5), 121-142.
- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Durak, İ. ve Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli Devlet Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 119- 135.
- Gardner, D. G., Dunham, R. B., Cummings, L. L. ve Pierce, J. L. (1987). Focus of attention at work and leader-follower relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 277-294.



- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X. ve Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(232), 1-7.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gregson, T. ve Wendell, J. (1994). Role conflict, role ambiguity, job satisfaction and the moderating effect of job-related self-esteem: a latent variable. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 10(2), 106-113.
- Güney, S. (2017). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürbüz S. ve Şahin F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Haar, J. M. ve Brougham, D. M. (2013). An indigenous model of career satisfaction: Exploring the role of workplace cultural wellbeing. *Social Indicators Research*, 110(3), 873-890.
- Hagmaier, T., Abele, A. E. ve Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160.
- Hao, Y., Hao, J. ve Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 115-128.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Igbaria, M. ve Guimaraes, T. (1993). Antecedents and consequences of job satisfaction among information center employees. *Journal of Management Information Systems*, 9(4), 145-175.
- Ismail, N. (2012). *Organizational commitment and job satisfaction among staff of higher learning education institutions in Kelantan* (Yüksek Lisans Tezi, Malezya Utara Üniversitesi Master Of Human Resource Management). Erişim Adresi: https://etd.uum.edu.my/3003/3/Norizan_Ismail.pdf
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İşcan, Ö. ve Timuroğlu, M. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jawahar, I. M. ve Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance. *Career Development International*, 21(4), 378-401.
- Joo, B. K. ve Lim, T. (2013). Transformational leadership and career satisfaction: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 316-326.
- Joo, B. K. ve Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. 5(2), 206-221.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.

- Kaplanseren, S. ve Örüçü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Karagöz, Y. (2019). İstatistiksel analizler, Ankara: Nobel Yayın.
- Kong, H., Cheung, C. ve Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76-85.
- Lance Frazier, M., Johnson, P. D., Gavin, M., Gooty, J. ve Bradley Snow, D. (2010). Organizational justice, trustworthiness, and trust: A multifoci examination. *Group & Organization Management*, 35(1), 39-76.
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W. ve Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11(4), 351-366.
- Mayer, R. C., ve Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: who minds the shop while the employees watch the boss?, *Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Nordin, S., Aldrin, L., Claeson, A. S. ve Andersson, L. (2017). Effects of negative affectivity and odor valence on chemosensory and symptom perception and perceived ability to focus on a cognitive task. *Perception*, 46(3-4), 431-446.
- Rao, S., Ferris, T. G., Hidrue, M. K., Lehrhoff, S. R., Lenz, S., Heffernan, J., ... ve Del Carmen, M. G. (2020). Physician burnout, engagement and career satisfaction in a large academic medical practice. *Clinical Medicine & Research*, 18(1), 3-10.
- Riaz, A. ve Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic Horizons*, 1(1), 29-38.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Richardson, J. D., Lounsbury, J. W., Bhaskar, T., Gibson, L. W. ve Drost, A. W. (2009). Personality traits and career satisfaction of health care professionals. *The Health Care Manager*, 28(3), 218-226.
- Roberts, D. R. ve Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29.
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40), 6612-6623.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- 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(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi akademisyenler üzerine bir araştırma. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Seibert, S. E. ve Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.



- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E. ve Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: Sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442.
- Taylor, J., ve Bowers D.G., (1972). *Survey of organizations: A machine-scored standardized questionnaire investment*. University of Michigan: Ann Arbor.
- Wilborn, L.C.R., (1999). *An investigation of the relationships between diversity management training involvement with the personal inputs and outputs of managers in the lodging industry* (Doktora Tezi, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University). Michigan Üniversitesi.
- Yıldırım, S. (1995). Yöneticilerin algıladıkları iş tatmini. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(1), 441-451.
- Yi, H., Hao, P., Yang, B. ve Liu, W. (2017). How leaders' transparent behavior influences employee creativity: The mediating roles of psychological safety and ability to focus attention. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 335-344.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301- 314.

Extended Abstract

Health sector services have had an important role in sustaining human life and increasing the quality of life in the past and today. Satisfaction of the service received by the patients and improvement of the service quality is possible only by the healthcare professionals working in the hospital and creating value, fulfilling the expected responsibilities. In hospitals with intensive working pace, it is possible for the employees to fulfill their service quality at the highest level, by meeting the expectations of the employees from the working environment.

Job engagement can be defined as a person's willingness and commitment to his/her work. Employees who are highly engaged in their work will define their work personally and will be motivated by the work itself. These employees tend to work harder and more productively than others and are more likely to produce the results their customers and organizations want. People with high job engagement are also less likely to leave the organization (Roberts and Davenport, 2002:21-22).

The degree to which people focus on their work while doing a job can affect both their satisfaction with their work and their job performance. Employees will be able to show higher performance by focusing on their work. In business life, there are many distractors that make it difficult for individuals to focus on their work and as a result, reduce their job performance.

Job satisfaction is one of the best interesting issues in the area of organizational behavior. It refers to the attitudes of the employees in the end of the evaluations they make about the situations they perceive as affirmative or adverse in their jobs. If employees' evaluations about the perceived work situations are positive, satisfaction occurs, and if they are negative, dissatisfaction occurs. Career satisfaction can be expressed as the level of satisfaction that a person perceives from reaching his/her career goals such as salary, promotion and development opportunities.

Individuals who have dissatisfaction with their jobs, lack of passion and difficulty in focusing may experience some feelings of dissatisfaction and negativities with thoughts such as leaving the job, alienation, indifference towards work, and hopelessness about their career future. In the health sector, which is very important for people, the passion for work, ability to focus, job satisfaction and career

satisfaction of health workers become important in terms of employee productivity and patient satisfaction.

In this study, job engagement and ability to focus of healthcare professionals were determined as independent variables. It is known that healthcare professionals face many important problems such as long working hours, being in contact with people with health problems, the diagnosis and treatment they perform are vitally sensitive and important, and even the smallest mistake they make can have a huge impact on human life. Job engagement and the ability to focus on the work of health professionals who work under these conditions naturally become important. The dependent variables are job satisfaction and career satisfaction, and both variables are two concepts that highly affect the performance of health workers in their jobs. Job satisfaction and career satisfaction are important factors for employees. Determining the effects of job engagement and ability to focus on job satisfaction and career satisfaction is the subject of this research. The subject of this research is whether the skills of job engagement and ability to focus have an effect on these two concepts, and if so, the level of influence.

In the research, quantitative research method was applied and questionnaire technique was used in the data collection process of the study.

580 people working in 2 health institutions in the city of Malatya constitute the universe of the research. 254 samples are sufficient for up to 750 people, 310 health workers from the population of 580 people were selected as a sample and the study was completed with questionnaires obtained from 297 people.

In the measurement of job engagement variable, the scale of "Work Engagement Questionnaire" developed by Schaufeli et al. (2006) was used. The Cronbach's Alpha coefficient obtained in this study was 0.925.

For the concept of ability to focus, the scale developed by Mayer and Gavin (2005) was used and the Ability to Focus Questionnaire consists of a single component. The Cronbach's Alpha coefficient obtained in this study was 0.618.

The scale developed by Taylor and Bowers (1972) for the concept of General Job Satisfaction was used in the study. The Cronbach's Alpha coefficient obtained in this study was 0.861.

For career satisfaction, five-item scale developed by Greenhaus et al. (1990) was used. The Cronbach's Alpha coefficient obtained in this study was 0.851.

The data obtained for this study were statistically evaluated with SPSS program. Within the scope of the analysis, frequency, reliability, correlation and regression analyzes were performed.

*It was found that there is a positive relationship between job engagement and job satisfaction (.625**), and job engagement explains 38.9% of the change in job satisfaction. It was found that there is a positive relationship between job engagement and career satisfaction (.482**), and job engagement explains 22.9% of the change in career satisfaction. It is an important finding that job engagement is effective on job satisfaction and career satisfaction in healthcare workers.*

*There is a positive relationship between the ability to focus and job satisfaction (.591**) and career satisfaction (.404**). It was found that the ability to focus explained 34.7% of the change in job satisfaction and 16% of the change in career satisfaction.*

When the effects of job engagement and ability to focus on job satisfaction and career satisfaction in healthcare workers are examined together, it is seen that both independent variables have a higher effect on job satisfaction than career satisfaction.

Developing work engagement in healthcare workers contributes to both job satisfaction and career satisfaction. In line with this finding, it is recommended that health managers should make organizational improvements that create passion for work in health workers. Practices that will create energy and mental flexibility, a willingness to put effort into their work, a sense of willingness,



inspiration, pride, and enable them to fully concentrate on their work should be implemented in healthcare professionals.

The ability to focus in healthcare workers contributes to both job satisfaction and career satisfaction. In line with this finding, it is understood that health managers should make organizational improvements that can create focusing ability in health workers. It is recommended to implement practices that will prevent concerns about the negative use of force that may arise in healthcare workers. In addition, it is necessary to prevent distracting practices that can create feelings of anxiety, depression, fear, guilt, personal dissatisfaction, and lack of confidence. It is recommended to carry out preventive practices for these as well.