

Kadın Sağlık Çalışanlarının Motivasyonlarının Risk Alma Eğilimine Etkisi The Effect of Female Health Workers Motivations on Their Risk-Taking Propensity

Yusuf ÖCEL ^a Ayhan TERZİBAŞ  ^b Büşra KÖSE  ^c

^aDüzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi, Düzce, Türkiye. yusufocel@duzce.edu.tr

^bBolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yeniçağa Yaşar Çelik MYO, Bolu, Türkiye. ayhan.terzibas@ibu.edu.tr

^cDüzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi, Düzce, Türkiye. busrakose161@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Risk Alma Eğilimi
Çalışan Motivasyonu
Sağlık Girişimciliği
Kadın Sağlık Çalışanları
Sağlık Sektörü

Gönderilme Tarihi 22 Mart 2024

Revizyon Tarihi 4 Ağustos 2024

Kabul Tarihi 10 Ağustos 2024

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışmanın temel amacı, kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının risk alma eğilimine etkisini incelemektir.

Yöntem: Bu amaca ulaşmak için nicel araştırmanın en uygun yöntem olduğu düşünülmüştür. Çalışmanın evrenini kadın sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile 381 kişiden çevrimiçi anketler kullanılarak veri toplanmıştır. Elde edilen verilerle, faktör analizi, frekans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre çalışan motivasyonu değişkeninde dört boyut (örgütsel, sosyal, içsel, fiziksel altyapıya dönük motivasyon), risk alma değişkeni ise tek boyutla ifade edilmiştir.

Bulgular – Korelasyon analizi sonuçlarına göre kadınların çalışma motivasyonu ile risk alma eğilimi arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca regresyon analizi sonuçlarına göre kadın çalışan motivasyonunun alt boyutlarından örgütsel motivasyon ile içsel motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır.

Tartışma – Bu sonuca göre, kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının artırılması, risk alma eğilimlerinin de artmasını sağlayacaktır. Çalışan motivasyonunu arttırabilecek faktörlerin (eğitim, gelir, çalışma şartları, fiziki faktörler, yönetici ilişkileri vb.) iyileştirilmesi, çalışanların risk alma eğilimini olumlu yönde etkileyeceği için sağlık sektörüne dönük girişimciliği de destekleyecektir. Gelecek çalışmalarda, risk alma eğilimini ve girişimciliği etkileyen bireysel özelliklerin, duygu durumların, sağlık çalışanlarının öğrenim hayatında ve sonrasında aldığı eğitimin incelenmesi, literatüre ve sağlık sektörüne önemli faydalar sağlayabilir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Risk Taking Tendency
Employee Motivation
Health Entrepreneurship
Female Health Workers
Health Sector

Received 22 March 2024

Revised 4 August 2024

Accepted 10 August 2024

Article Classification:

Research Article

Purpose – The main purpose of this study is to examine the effect of motivation of female healthcare professionals on their tendency to take risks.

Design/methodology/approach – It was thought that the most appropriate method to achieve this goal was the quantitative research method. The population of the study consists of female health workers. Data was collected from 381 people using the online survey technique using the convenience sampling method. Frequency, factor, correlation and regression analyzes were applied to the collected data. According to the factor analysis results, the employee motivation variable is expressed in four dimensions (return-oriented, relationship-oriented, work-oriented, opportunity-oriented motivation), while the risk-taking variable is expressed with a single dimension.

Results – According to the correlation analysis results, a low-level significant relationship was found between female employee motivation and risk-taking tendency. In addition, according to the regression analysis results, it was determined that return-oriented motivation and work-oriented motivation, which are the sub-dimensions of female employee motivation, had positive significant effects on risk-taking tendency.

Discussion – According to this result, increasing the motivation of female healthcare workers will increase their risk-taking tendencies. Improving the factors that can increase employee motivation (education, income, working conditions, physical factors, manager relations, etc.) will also support health entrepreneurship as it will positively affect the risk-taking tendency of employees. In future studies, examining the individual characteristics, emotional states, and the education healthcare professionals receive during and after their education that affect risk-taking tendency and entrepreneurship may provide significant benefits to the literature and the healthcare sector.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Öcel, Y., Terzibaş, A., Köse, B. (2024). Kadın Sağlık Çalışanlarının Motivasyonlarının Risk Alma Eğilimine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (3), 1506-1521.

1. GİRİŞ

Sosyal sağlığın korunması, ihtiyaç duyulan sağlık hizmetlerine adaletli erişimin sağlanması ve sağlıklı nesiller yetişmesinin, hem ekonomik kalkınmaya hem de toplumsal refaha önemli faydalar sağladığı bilinmektedir. Ekonomik açıdan bakıldığında, sağlık sektörünün özellikle istihdamı destekleme potansiyeli çok yüksektir (ILO, 2024). Bu nedenle sağlık sektörünün büyümesi hem toplum sağlığı hem ekonomi hem de istihdam açısından önem arz etmektedir. Sağlık sektörünün büyümesi kamu veya özel sektör tarafından sağlanabilmektedir. Yıldırım ve Konca (2018) sağlık sektöründe yeni girişimcilik faaliyetlerinin yürütülmesinde hukuki şartları sağlayabildikleri için sağlık çalışanlarının yetkili olduklarını belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında sağlık çalışanlarının girişimciliğinin, sektörün büyümesi için çok önemli olduğunu söylemek doğru olacaktır.

Sağlık sektörü emek yoğun bir sektördür. Sağlık kuruluşlarının ve sağlık sistemlerinin etkin olarak çalışması için insan kaynağının potansiyelinden en üst düzeyde yararlanmak temel koşuldur (Kitsios ve Kamariotou, 2021, s. 1). Çalışanların performansları ise düzenli işe gelme, özenli çalışma, esneklik ve görevlerini istekle yerine getirme gibi davranışları teşvik eden motivasyon seviyesine bağlıdır (Hornby ve Sidney, 1988).

Motivasyon (güdüleme), kişileri belirli bir amaca yönlendiren, onları bu amaca ulaşma konusunda hareketlendiren ve bu hareketin devamlılığını mümkün kılan, bireysel ve çevresel faktörlerden etkilenerek oluşan enerjilerin bütünüdür (Timuroğlu ve Balkaya, 2016, s. 91). Çalışan motivasyonu ise, "Kişinin örgütün amaçları doğrultusunda çaba gösterme ve bunu devam ettirme isteği, derecesi" şeklinde tanımlanabilir (Franco vd., 2002, s. 1255). Sağlık çalışanlarının motivasyonu yerel, organizasyonel faktörler ve geniş sağlık sektörü politikaları tarafından olumlu ya da olumsuz olarak etkilenir (Franco vd., 2004, s. 343). Sağlık hizmetlerinde işle ilgili sonuçların kalitesini ve içeriğini etkileyen, önemli bir faktör olan çalışan motivasyonu (Toode vd., 2011, s. 246), hastaların aldığı bakımı etkileme potansiyeline sahiptir (Perreira vd., 2016, s. 175). Sağlık çalışanlarının motivasyonunda bireysel faktörlerin, örgütsel faktörlere göre daha etkili olduğu (Karakaya ve Ay, 2007, s. 64), çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sorumluluk verilmesinin kadın sağlık çalışanlarını, erkek sağlık çalışanlarına göre daha fazla motive ettiği (Kıdak ve Aksaraylı, 2009, s. 90-91), başta finansal getiriler olmak üzere üstlerin tanınması, takdiri, sayılma ve sevilmenin de motivasyonu olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Kılıç ve Keklik, 2012, s. 157-158).

Sağlık çalışanları, yaptıkları işin doğası gereği birçok risk ile karşı karşıya kalır ve bu risklerden etkilenir (Songur vd., 2019, s. 270; Abbasoğlu vd., 2006, s. 175). Risk "bireyin kendisi de dahil olmak üzere birey için değerli olan herhangi bir unsurun tehlike altında bulunduğu ve sonucun belirsiz olduğu bir durum veya olay olarak" tanımlanmaktadır (Rosa, 1998, s. 28). Risk bireyin algılarını, seçimlerini, alternatif değerlendirmelerini ve eylemlerini yönlendirerek karar vermede etkin rol oynar (Pablo vd., 1996, s. 724). Bireyler farklı risk alma eğilimlerine sahiptirler. Bazı bireyler yüksek risk alırken, bazıları ise riskten kaçınabilir (Salleh ve Ibrahim, 2011, s. 149). Yaş, cinsiyet, meslek, eğitim ve gelir durumu gibi birçok faktör risk alma eğilimini etkilemektedir (Saraç ve Kahyaoğlu, 2011, s. 153). Ayrıca fizyolojik faktörlerinde risk alma eğilimi üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Kurath ve Mata, 2018, s. 428).

Risk alma, düşünürler tarafından girişimciliği tanımlarken kullanılan bir özellik olarak kabul edilmiştir (Knight, 1921; Schumpeter, 1934; McClelland, 1961; Hisrich ve Peters, 1998). Cunningham ve Lischeron, (1991) düşünürlerinin bakış açısına göre risk almanın, girişimcilik için değerli ve gerekli bir özellik olduğunu belirtmiştir. Risk alma özelliği, girişimcilerin yöneticilerden farklı olmasının başlıca nedenlerinden biri olarak kabul edilir (Mill, 1871). Genel olarak girişimcilerin kendi bakış açılarına göre orta seviyede risk üstlenmeyi göze aldıklarına inanılır (Koh, 1996). Bu açıklamalara dayanarak, sağlık çalışanlarının risk alma eğiliminin, girişimcilikte kilit kavramlardan birisi olabileceği söylenebilir.

Sağlık hizmetleri emek yoğun bir sektördür ve dünya genelinde sağlık çalışanlarının %70'nden fazlasını kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2020). Bu çalışmanın temel amacı sağlık hizmetlerinde etkin rol alan ve çoğunluğu oluşturan kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının risk alma eğilimlerine etkisini incelemektir. Çalışanların motivasyon ve risk alma düzeyleri önemlidir. Motivasyon düzeyi yüksek çalışanlar diğerlerinden daha fazla risk alabilmektedir (Saha vd., 2017, s. 7). Risk almanın ise hem sağlık kuruluşları hem de çalışanlar için önemli faydaları bulunmaktadır. Çalışanların risk alma davranışları, gelişmiş kişisel farkındalık, kendine güven ve iş tatmin düzeyleri, performanslarını ve başarı çabalarını olumlu bir şekilde etkiler (Crenshaw ve Yoder-Wise, 2013, s. 26; Akyüz ve Durmuş, 2021, s. 142). Risk alan bireyler daha yenilikçi (Karahan vd, 2021, s. 1510), daha fazla üreticidir (Dewett, 2006, s. 37). Risk alma sonucu

sağlık kuruluşlarında rutinden çıkılarak sağlık hizmeti sunumunun en ileri noktasına geçiş mümkün olabilir. Bu nedenle risk alma, hasta güvenliği, sağlık hizmeti kalitesi, sağlıklı çalışma ortamları ve çalışan-hasta memnuniyetinde iyileşmelere yol açabilir (Crenshaw ve Yoder-Wise, 2013, s. 26). Ayrıca risk alma eğiliminin yüksek olması, sağlık girişimciliğini olumlu yönde etkileyebilecek bir durumdur.

Bu çalışma ile birlikte sağlık çalışanlarının motivasyon ve risk alma eğilimi sonuçlarının, özellikle sağlık yöneticilerine ve sağlık politika yapıcılara detaylı bilgiler vermesi ve sağlık girişimciliğini arttırabilecek düzenlemeler yapılabilmesi açısından insan kaynakları planlaması noktasında rehber niteliğinde olması ve hem girişimcilik hem de sağlık sektörü ile ilgili literatüre çeşitli katkılarda bulunması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında, çalışan motivasyonu ve risk alma eğilimi ile ilgili tanımlamalar ve literatürde yapılmış, bu çalışmanın altyapısını destekleyecek çalışmaların bir kısmı sunulmaktadır.

2.1. Çalışan Motivasyonu

Motivasyon kavramı İngilizce "motive", Latince "movere" kelimelerinden türemiştir. Her iki kelime de "hareket etmek ve eylem içerisinde bulunmak" anlamına gelmektedir (Aydın, 2007, s. 195). Türk Dil Kurumu ise motivasyon kelimesini güdüleme, isteklendirme olarak tanımlamıştır. National Library of Medicine'e (2023) göre motivasyon "bir bireyin amaç arayan, tatmin edici bir şekilde davranmasına veya hareket etmesine neden olan faktörler" olarak tanımlanır. Dobre'ye (2013, s. 54) göre motivasyon, tatmin edilmemiş bir ihtiyacı tatmin etmeye ve belirli bir hedefe ulaşmaya yönelik dışsal bir dürtüdür. Motivasyon kavramı içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutta değerlendirilen bir kavramdır. Bireylerin çevresel faktörlerden kaynaklanmadan, kendi kendine güdülenmesi durumu içsel motivasyon, çevresel faktörlerin harekete geçirmesi sonucu oluşan güdülenme durumu ise dışsal motivasyon olarak adlandırılır (Timuroğlu ve Balkaya, 2016, s. 91). İçsel motivasyon işin içeriğinden kaynaklanır. İşin ilgi çekici veya zorlayıcı olması, işin bağımsızlığı, çalışanın işe verdiği önem, sorumluluk, yaratıcılık, yetenekler gibi faktörlerdir. Dışsal motivasyon ise örgütsel ve sosyal motivasyon olmak üzere ikiye ayrılır. Örgütsel motivasyon çalışma alanı, araç gereç yeterliliği, maaş, terfi olanakları, iş güvencesi gibi faktörleri içerir. Sosyal motivasyon ise arkadaşlık, iş arkadaşı-amir desteği gibi kişiler arası ilişkilere dayanır (Mottaz, 1985, s. 366).

Çalışan motivasyonu; ekonomi, psikoloji, insan kaynakları yönetimi ve sosyoloji dahil olmak üzere birçok disiplinin sınırlarını aşan karmaşık bir süreçtir (Franco vd., 2002, s. 1256). Pinder (1998) çalışan motivasyonunu, "bireyin varlığının hem içinden hem de ötesinden kaynaklanan, çalışmaya dönük davranışı harekete geçiren ve davranış tarzını, davranışın şeklini, yoğunluğunu, devamlılığını ve ne kadar süreceğini belirleyen bir dizi enerjik güç" olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre çalışan motivasyonu, bireyin örgütsel amaçlara yönelik çaba gösterme ve eyleme geçme isteğidir (Dobre, 2013, s. 59).

Sağlık çalışanlarının motivasyonu, kurum ile bireyin amaçları ortak amaç haline geldiğinde, çalışanların işlerini heves ve kararlılıkla yapmak istediklerinde ortaya çıkar. Çalışanın görevine zaman ve çaba ayırma konusundaki istekliliği çevresel faktörlerin yanında, kişisel faktörlere de bağlıdır. Bu faktörlerdeki değişim ile birlikte çalışan motivasyonu da zaman içinde değişiklik gösterebilir (Franco vd., 2002, s. 1257). Sağlık çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. 2008 yılında sağlık çalışanlarının motivasyonlarına yönelik yapılmış bir çalışmada; maaş ve ödenekler, uzmanlaşma ve terfi olanağı, eğitim, sağlık tesisi fiziki alt yapısı ve çalışma ortamı, gerekli ekipman ve tıbbi malzeme durumu, hastane yönetimi tavrı, yöneticilerden veya meslektaşlarından takdir gibi faktörlerin sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkilediği tespit edilmiştir (Willis-Shattuck vd., 2008, s. 3). Çalışanların motivasyonu, uzun vadede herhangi bir kuruluşun başarısı için temel araçlardandır (Dobre, 2013, s. 54). Sağlık çalışanlarının motivasyonu işle ilgili davranışlarını da etkiler (Veenstra vd., 2020, s. 155).

Sağlık kurumlarının performansı, hizmet kalitesi, verimliliği kritik derecede çalışan motivasyonundan etkilenir (Franco vd., 2002, s. 1255). Çalışan motivasyonunun yüksek olduğu kurumlarda, çalışanların devamsızlıkları ve işe giriş çıkışları düşük, işin verimliliği ve kalitesi ise yüksek düzeydedir (Timuroğlu ve Balkaya, 2016, s. 91). Kılıç ve Keklik (2012) çalışmalarında, düşük düzeyde motivasyona sahip sağlık sektörü çalışanlarının hata yapma olasılıklarının daha fazla olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Dünya Sağlık Örgütü raporunda, sağlık politika yapımcılarının ve sağlık kuruluşlarının sağlık çalışanlarının motivasyonunu sağlamak için iş güvencesi, yönetilebilir bir iş yükü, destekleyici denetim ve organizasyon yönetimi, sürekli eğitim ve mesleki gelişim fırsatları, kariyer geliştirme planları, konut ve eğitim yardımları,

yeterli tesisler ve çalışma araçları, şiddet ve tacize karşı koruyucu önlemler, iş sağlığı ve güvenliğini standartlarına uygun çalışma ortamı gibi çeşitli stratejilerin sağlanması gerektiği belirtilmiştir (WHO, 2016, s. 17-18). Sağlık kuruluşlarının etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmesi ve müşteri memnuniyeti için çalışan motivasyonu şarttır. Sağlık kurumları yöneticileri çalışma koşulları, maaş, denetim, meslektaşlarıyla ilişkiler gibi iş memnuniyetsizliğini azaltmaya odaklanmalı, diğer yandan başarı, tanınma, sorumluluk ve işin kendisi gibi motive edici faktörleri kullanmalıdır (Dobre, 2013, s. 59).

Riskli HIV/AIDS hastalarına bakım veren hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin mesleki normlarının, riske rağmen tüm hastalara bakım yapma motivasyonu sağladığı tespit edilmiştir (Reutter ve Northcott, 1993, s. 1382).

Sağlık çalışanlarının motivasyonlarına yönelik birçok çalışma yapılmıştır. McCloskey (1990, s. 140) tarafından yapılan çalışmada, çalışma alanında iş faaliyetleri üzerindeki kontrolü az olan ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri iyi olmayan sağlık çalışanlarının motivasyonlarının düşük olduğu, kuruma bağlılıklarının ve işte kalma niyetlerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Raatikainen (1997, s. 1114) tarafından yapılan çalışmada, mesleğini değerli gören ve hastalarına hizmet etmeye yönelik derin bir arzu duyan hemşirelerin, bu isteği paylaşmayan hemşirelere göre çalışmaya daha fazla motive oldukları tespit edilmiştir.

Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 200 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada, çalışanlarının eğitim ve gelir düzeylerinin yükseltilmesinin motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebileceği tespit edilmiştir (Karakaya ve Ay, 2007). Yine aynı amaçla yapılmış 186 sağlık çalışanının katılımı ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise Kılıç ve Keklik (2012), maaş ve diğer mali getirilerin, çalışanların iş yaşam kalitesini ve motivasyon düzeylerini en çok etkileyen faktörler olduğunu saptamıştır.

Nal ve Sevim (2019) yürüttükleri araştırmada, yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik yaklaşımının sağlık çalışanlarının motivasyonuna etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışı, çalışanların dışsal motivasyonunu pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Yeşilçınar ve diğerleri (2020) çalışmalarında, yoğun bakım hemşirelerinin ahlaki duyarlılıkları, iş motivasyonu ve umutsuzlukları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarının bulgularına göre, hemşirelerin umutsuzlukları ve ahlaki duyarlılıkları arttıkça iş motivasyonları azalmaktadır. Ayrıca yoğun bakımda çalışma sürelerinin artışı, hemşirelerin motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Sağlık profesyonelinin girişimcilik yönelimi ve iş kurma motivasyonunu araştırmak amacıyla 367 sağlık profesyoneli ile gerçekleştirilen çalışmada; girişimcinin psikolojik ve bilişsel profili ile ilgili sonuçlar, daha önce bir firma kuran sağlık profesyonellerinin girişimcilik faaliyetine uygun özel psikolojik ve bilişsel özelliklere sahip olduğu hipotezini desteklemiştir. Sonuçlar ayrıca motivasyonun firma kurma isteğini etkilediğini de göstermiştir (Marques vd., 2013).

Naldöken ve Sarıçoban (2020) 427 sağlık çalışanının katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile genel motivasyon düzeylerinin ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre genç çalışanlar yaşlılardan, kadınlar erkeklerden, bekârlar evlilerden, toplum sağlığı merkezlerinde çalışanlar diğer kurumlarda çalışanlardan ve uzun süredir aynı kurumda çalışanlar daha kısa süredir çalışanlardan daha yüksek düzeyde motivasyona sahiptir.

Sağlık çalışanların motivasyon algılarının incelenmesi amacıyla 300 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada; içsel motivasyon algısının dışsal motivasyon algısından daha yüksek olduğu, 56 ve üzeri yaşındaki bireyler en yüksek motivasyon algısına sahipken, 20-35 yaş arasındaki bireyler en düşük motivasyon algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Meslek bazlı olarak hemşirelerin ve sağlık personelinin motivasyon algıları en düşükken, doktorların, idari personelin ve teknik personelin motivasyon algıları yüksek olduğu, 21 yıl ve üzeri zamandır meslekte çalışan bireylerin ise en yüksek motivasyon algısına sahip olduğu tespit edilmiştir (Özcan vd., 2023).

2.2. Risk Alma Eğilimi

Fransızca "risque" kelimesinden türeyen risk kavramı "tehlike, talihsizliğe veya zarara maruz kalma" anlamına gelmektedir (Online Etymology Dictionary, 2023). Türk Dil Kurumu ise risk kavramını "zarara uğrama tehlikesi" olarak tanımlamaktadır. Risk kavramının bilim alanlarına göre birçok farklı tanımları bulunmaktadır. Sitkin ve Pablo, (1992, s. 10) riskin bireyin karar verme davranışının bir özelliği olduğunu belirterek, riski "kararların potansiyel olarak önemli ve/veya hayal kırıklığı yaratan sonuçlarının gerçekleşip

gerçekleşmeyeceği konusundaki belirsizlik derecesi” olarak tanımlamıştır. Risk; belirli bir davranış veya davranış dizisinden kaynaklanabilecek sonuçlarla ilgili belirsizlik derecesi ve potansiyel kayıplardır. (Forlani ve Mullins, 2000, s. 309).

Birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen girişimciliğin merkezi figürü olan girişimci hakkında nispeten az şey bilinmektedir. Girişimciler, başarıya yönelik yüksek motivasyona sahip bireylerdir. Bu motivasyonda, daha yüksek risk alma eğilimiyle de bağlantılıdır. Bir girişimci ürün, pazar ve endüstrilerin ekonomik özelliklerini değiştirerek yenilik oluşturur. Girişimci başarılı, üretici ve risk alan kişi olarak kavramsallaştırılabilir (Steward vd., 1999, s. 189-204). Girişimciliğin klasik ayırt edici özelliklerinden biri olan risk alma eğilimi, girişimcilik yazınında en sık değinilen konulardandır (Erdem, 2001, s. 44). Risk alma eğilimi kavramı hem teorik hem ampirik incelemelerin konusu olmuştur ancak tanımı ve ölçümü konusunda fikir birliği bulunmamaktadır (Nicholson vd., 2005, s. 157; Zhang vd., 2019).

Risk alma eğilimi, “önerilen bir durumun başarısının algılanan olasılığı” olarak tanımlanır (Brockhaus, 1980, s. 513). Bir başka tanıma göre risk alma eğilimi, bireyin karar verme durumundaki risk almaya dönük yönelimidir (Sexton ve Bowman, 1985, s. 131). Sitkin ve Pablo (1992, s. 12) ise risk alma eğilimi “bir karar vericinin risk almaya veya kaçınmaya eğilimli olma durumu” olarak tanımlamışlardır. Risk alma eğilimi bireysel eğilimlerin, bilişsel girdilerin ve geçmiş deneyimlerin birleşiminden oluşmaktadır (Nicholson vd., 2005, s. 160).

Risk alma eğiliminin hem kurumsal olarak hem de çalışanlar açısından önemli etkileri vardır (Neves ve Eisenberger, 2014, s. 188). İşgörenler farklı düzeylerde risk alma eğilimine sahiplerdir (West ve Ford, 2001, s. 88). Nitelikleri fazla olan, beceri ve kendine güven düzeyi yüksek olan çalışanlar, risk almada daha istekli davranmaktadırlar (Chen ve Aryee, 2007, s. 228-229). Eğitim düzeyi ile risk alma eğilimi ilişkilidir. Bireyler artan eğitim düzeyleri ile daha fazla risk alma eğilimi sergilerler (Shaw, 1996, s. 626). Cinsiyet risk almada önemli bir faktördür ve erkeklerin kadınlardan daha yüksek bir risk alma eğilimine sahip olduğu bilinmektedir (Yordanova ve Boshnakova, 2011, s. 282). Hormon düzeylerinin de risk alma eğilimine etkisi bulunmaktadır (Kurath ve Mata, 2018, s. 428). Daha yüksek testosteron ve estradiol düzeylerine sahip erkek ve kadınların daha fazla risk aldığı bilinmektedir (White vd., 2006, s. 30; Peper vd., 2013; Vermeersch vd., 2008, s. 463; Macks vd., 2016, s. 87). White vd. (2006, s. 163) yapmış olduğu çalışmada yüksek testosteron düzeyi ile risk alma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yüksek testosteron düzeyine sahip bireylerin girişimci davranış sergileme olasılığının daha yüksek olduğu bilinmektedir. Kişilik özellikleri ile risk alma eğilimi arasında da ilişki bulunmaktadır. Nicholson vd., (2005, s. 163) çalışmasında kişilik profillerinin risk alma davranışını tahmin etmek için kullanılabileceğini belirtmiştir. Ayrıca yüksek dışa dönüklük (özellikle duygu arayışı) ve açıklık, risk alma eylemleri için motivasyonel güç sağlayacağını ve düşük nevrozizm ve uyumluluğun olumsuz sonuçlara karşı suçluluk veya kaygıyı azaltabileceğini tespit etmiştir.

Sağlık çalışanlarının risk alma eğilimine yönelik literatürde çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Özellikle yapılan çalışmaların çoğunun yönetici hemşireler özelinde yapıldığı tespit edilmiştir (Smith ve Friedland, 1998; Kalkan vd., 2010; Crenshaw ve Yoder-Wise, 2013). Smith ve Friedland (1998) yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri, deneyim ve eğitim düzeyinin idari karar almada risk alma eğilimi ile ilişkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; en az lisans diplomasına sahip, özerklik yönelimleri daha yüksek ve kontrol yönelimleri daha düşük olan yönetici hemşirelerin, hemşirelik idari kararlarında daha yüksek risk seçeneklerini tercih etme olasılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kalkan vd. (2010) tarafından hemşirelerin yenilikçilik, risk alma ve fırsatlara odaklanma becerilerini karşılaştırmak amacıyla gerçekleştirilen bir başka çalışmada yönetici hemşireler ile hemşireler arasında yenilikçilik, risk alma ve fırsata odaklanma konularında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Ayrıca yönetici hemşirelerin diğer hemşirelere göre daha yenilikçi oldukları, daha fazla risk alma ve fırsatlara daha fazla odaklanma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Yılmaz ve diğerleri (2014) başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarının birbirleriyle ilişkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma özellikleri, birbirlerini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca çalışmanın sonucunda 46 yaşının üzerindeki başhemşirelerinin risk alma düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu ileri sürülmüştür.

Örgütsel öğrenme yeteneklerinin değerlendirilmesi amacıyla sağlık personellerine yönelik yapılan çalışmada; risk alma boyutunda, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu, tecrübe ve bilgi birikiminin yaş ile beraber artışının risk almaya olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Uzuntarla vd., 2015).

Saha vd. (2017, s. 6-7) yapmış oldukları çalışmada çalışan motivasyonu ile risk alma davranışı arasında anlamlı bir pozitif bir ilişki olduğunu ve cinsiyetin risk alma davranışını etkilediği, erkek ve kadın katılımcılar arasında iş motivasyonu açısından anlamlı farklılıklarının olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmada risk alma davranışının eğitim düzeyi ile negatif, gelir düzeyi ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Kutun ve diğerleri (2022) çalışmalarında, yönetici hemşirelerde örgütsel stresin yenilikçilik ve risk alma davranışı üzerine etkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre yönetici hemşirelerin, risk alabilen astlarla çalışmak istedikleri ve örgütsel stres maruz kalsalar bile risk alabildikleri öne sürülmüştür.

Ürdünlü hemşirelerde cinsiyetin risk eğilimi ile iş-aile ve aile-iş çatışmaları arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada kadınların risk alma eğilimlerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada erkek hemşirelerde risk eğilimi arttıkça aile-iş çatışmasının da arttığı belirtilmiştir (Al-Hammouri ve Rababah, 2023).

Çalışanların bireysel yenilikçi davranışlarının görev performansları üzerinde etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada bireysel yenilikçi davranış risk alma boyutunun görev performansı-görev için yeterlilik alt boyutu üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir (Sözbilir ve Kaya, 2023). Tüm bu bilgiler doğrultusunda kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının risk alma eğilimi üzerinde etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan temel hipotez şu şekildedir.

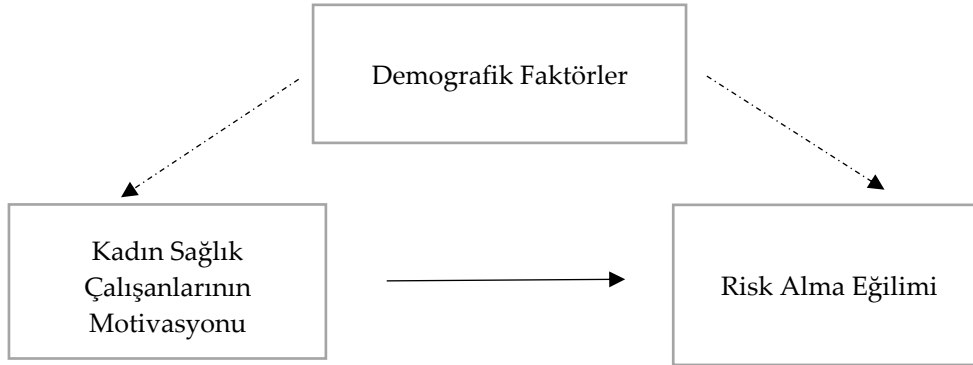
“H1: Kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır”

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, veri toplama araçları tanımlanmış, ve elde edilen verilerin ne şekilde analiz edildiği açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmanın temel amacı kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının risk alma eğilimine etkisini incelemektir. Bu amaca ulaşmak için oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın amacına ulaşmak için test etmek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Temel Hipotez-1

H1: Kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının risk alma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Alt Hipotezler

H1a: Kadın sağlık çalışanlarının örgütsel motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Kadın sağlık çalışanlarının sosyal motivasyonunun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Kadın sağlık çalışanlarının içsel motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Kadın sağlık çalışanlarının fiziksel altyapıya dönük motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Dünya genelinde sağlık hizmetlerinde çalışanların %70'nden fazlasını kadınlar oluşturduğundan, kadın sağlık çalışanları evren olarak seçilmiştir. Çalışmanın verileri İstanbul, Düzce ve Rize illerinden toplanmıştır. Kolayda örneklem kullanılarak çevrimiçi anket tekniği ile 381 kişiden veri toplanmıştır. Karagöz ve Kösterelioğlu'nun (2008) belirttiği üzere belirlenecek örneklem büyüklüğünün ifade sayısının en az 5 katı,

hatta 10 katı civarında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda 381 kişiden toplanan verinin yeterli olabileceği söylenebilir. Veriler kesitsel olarak elde edilmiştir ve 29.11.2023-03.01.2024 tarih aralığında toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma evreninden veri toplama amacı ile geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, daha önceki çalışmalarda kullanılmış ölçekler araştırılmış ve geliştiricilerden gerekli izinleri alınarak anket formu oluşturulmuştur. Oluşturulan anket formu çevrimiçi ortamda katılımcılara ulaştırılmıştır. Anket formunun kapağına, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığını ve çalışmanın yürütülmesi için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan gerekli izinin alındığını belirten metin eklenerek katılımcılar bilgilendirilmiştir. Araştırma için hazırlanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Dünder, Özutku ve Taşpınar (2007) tarafından geliştirilen “Çalışan Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Toplamda 24 ifade bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, İşcan ve Kaygın (2011) tarafından geliştirilen ölçeğin “risk alma” boyutu ifadeleri kullanılmıştır. Toplamda 5 ifade bulunmaktadır. Son bölümde ise demografik veriler ile ilgili 8 ifade bulunmaktadır. Çalışmada beşli Likert tipinde (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ölçüm aracı kullanılmıştır. Bu araştırmanın etik olarak uygunluğu Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 29.11.2023 tarih ve 2023/388 sayılı kararlarla alınmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Örneklemin yeterliliği ve alt faktörlerin belirlenmesi için ölçeklerin açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Parametrik testlerin yapılabilmesi için veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla normallik testleri yapılmıştır. Araştırma amaçlarına ulaşmak için en uygun yöntemin nicel araştırma yöntemlerinden ilişki (korelasyonel) araştırma yöntemi olduğuna karar verilmiştir. İlişki (korelasyonel) araştırma yöntemi iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirleyerek neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2008). Faktör analizleri ve normallik testleri uygulandıktan sonra, değişkenler arası ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi, etkileri incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında, toplanan verilerin analizleri sonucunda elde edilen, demografik bulgular, faktör analizi bulguları, normallik testi bulguları, korelasyon ve regresyon analizi bulguları ayrı bölüm başlıkları altında sunulmuş ve açıklanmıştır.

4.1. Demografik bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen demografik özelliklere ilişkin bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Demografik Bilgiler	n	%	Demografik Bilgiler	n	%		
Yaş	18-29	154	40,4	Meslek	Hekim	23	6,0
	30-39	152	39,9		Hemşire	175	45,9
	40-49	71	18,6		Ebe	30	7,9
	50 ve üzeri	4	1,0		Teknisyen	25	6,6
Medeni durum	Evli	222	58,3		Tekniker	46	12,1
	Bekar	159	41,7	Diğer	82	21,5	
Eğitim	Lise ve altı	36	9,4	İş yeri türü	Kamu	296	77,7
	Önlisans	36	9,4		Özel	49	12,9
	Lisans	248	65,1		Kamu-Özel İştirakı	36	9,4
	Lisansüstü	61	16,0	Toplam Çalışma yılı	1-3 yıl	83	21,8
Gelir	15000 TL ve altı	84	22,0		4-6 yıl	62	16,3
	15001-30000 TL arası	242	63,5		7-9 yıl	47	12,3
	30001 TL ve üzeri	55	14,4		10 yıl ve üzeri	189	49,6
Aile Akrabası Girişimcilik Geçmişiniz	Hiç yok	218	57,2				
	Az	64	16,8				
	Biraz var	71	18,6				
	Çok	28	7,3				

Çalışmaya katılanların 154'ü (40,4) 18-29 yaş aralığında, 152'si (%39,9) 30-39 yaş aralığında, 71'i (%18,6) 40-49 yaş aralığında ve 4'ü (%01) 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 222'si (%58,3) evli, 159'u (%41,7) bekârdır. 36 çalışan (%9,4) lise ve altı, 36 çalışan (%9,4) ön lisans, 248 çalışan (%65,1) lisans ve 61 çalışan (%16) lisansüstü mezunu olduğunu belirtmiştir. Anketin uygulandığı 29.11.2023-03.01.2024 tarih aralığında, katılımcıların 84'ü (%22) 15000 TL ve altı, 242'si (%63,5) 15001-30000 TL arası, 55'i (%14,4) 30000 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların aile ve akraba girişimcilik geçmişine bakıldığında, 218 adet (%57) katılımcının hiç yok, 64 adet (%16,8) katılımcının az sayıda, 71 katılımcının (%18,6) yakınlarının birazı, 28 katılımcının (%7,3) çok sayıda yakınlarının girişimcilik geçmişi bulunmaktadır. Anketleri cevaplayanların 23'ü (%6,0) hekim, 175'i (%45,9) hemşire, 30'u (%7,9) ebe, 25'i (%6,6) teknisyen, 46'sı (%12,1) tekniker, ve 82'si (%21,5) diğer sağlık çalışanlarıydı. Katılımcıların 36'sı (%9,4) kamu-özel iştiraklerinde, 49'u (%12,9) özel sektörde ve 296'sı (%77,7) kamuda çalışmaktadır. Katılımcıların 83'ü (%21,8) 1-3 yıldır, 62'si (%16,3) 4-6 yıldır, 47'si (%12,3) 7-9 yıldır ve 189'u (%49,6) 10 yıldan fazla süredir çalışmaktadır.

4.2. Faktör Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın değişkenlerine yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 2'de kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarına yönelik açıklayıcı faktör analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 2. Kadın Sağlık Çalışanları Motivasyonu Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach' Alpha
Örgütsel Motivasyon	Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	,786	5,239	27,572	0,792
	İşimde terfi imkânım vardır.	,750			
	Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	,658			
	Kurumda, yemek, çay gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	,644			
	Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	,588			
Sosyal Motivasyon	Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler.	,753	2,772	14,591	0,776
	Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	,708			
	Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve ret etmez.	,642			
	Yöneticilerim çalışmalarımın dolay her zaman beni takdir ederler.	,602			
	Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	,535			
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	,505				
İçsel Motivasyon	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	,767	1,419	7,468	0,711
	Yaptığım işte başarılıyım.	,715			
	Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	,648			
	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğunu düşünüyorum.	,647			
	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	,627			
Fiziksel Altyapıya Dönük	İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	,791	1,189	6,256	0,697
	Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	,750			
	Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum.	,582			

Değerlendirme kriterleri

KMO: 0,849 p: 0,000 Bartlett's Test: 2606,669 Rotation Method: Varimax

Extraction Method: Principal Components Açıklanan Varyans Toplamı: 55,886

Cronbach's Alpha: 0,848

Tablo 2 incelendiğinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değerinin 0,5 ile 1,0 arasında çıkması, örneklem yeterliliğinin sağlandığını kabul etmek için yeterlidir (Altunışık vd., 2010). Motivasyon ölçeği KMO değeri (0,849) örneklemin yeterli bulunması için uygun çıkmıştır. Bartlett testinin sonuç değeri de ($p < 0,000$) değişkenler arası korelasyonun yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Analiz bulgularına göre Cronbach's Alpha değeri (0,848) ölçek güvenilirliğinin yeterli bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda motivasyon ölçeği ifadeleri dört faktör olarak gruplandırılmıştır. Motivasyon ölçeği 24

ifade ile oluşturulmuştur. Ancak 4, 5, 10, 19 ve 24. ifadeler birden fazla faktörde binişik olduğundan, faktör analizinden çıkarılmıştır (4. ifade “ Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.”, 5. ifade “Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.”, 10. ifade “Çalışmakta olduğum kurumun ileride şu andaki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.”, 19. ifade “Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.” ve 24. ifade “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla ve mükelleflerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.”). Bu faktör grupları örgütsel (M1), sosyal (M2), içsel (M3) ve fiziksel altyapıya dönük (M4) olarak isimlendirilmiştir. Analiz sonucuna göre toplam açıklanan varyans %55,886 bulunmuştur. Toplam açıklanan varyans değeri (%55,886), yukarıda sayılan dört faktörün, motivasyonun açıklanmasında kabul edilebilecek düzeyde yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Risk Alma Eğilimi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach' Alpha
Risk Alma Eğilimi	Yaptığım işte yükselmek için büyük risk almaya gönüllüyüm.	,742	2,011	40,226	0,621
	Kriz durumlarında bile girişimcilikte bulunmak gerekmektedir	,664			
	Hisselerinin kar getirebileceğini hesaplayabildiğim bir ortaklığa paramı yatırmaktan çekinmem.	,607			
	Başarı için doğru zamanda doğru işi yapmak gerekir.	,593			
	Kendimi risk alabilen biri olarak görüyorum.	,548			
Değerlendirme kriterleri					
KMO: 0,723 p: 0,000 Bartlett's Test: 193,228 Rotation Method: Varimax					
Extraction Method: Principal Components					

Tablo 3 incelendiğinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değerinin yeterli olduğu anlaşılmaktadır (KMO değeri: 0,723, Bartlett test $p < 0,000$). Bu sonuçla örneklem büyüklüğü ve tutarlılığı araştırma için yeterli düzeydedir. Risk alma eğiliminin ölçümünde beş ifade kullanılmıştır. Faktör analizlerinde, faktör yükünün toplam açıklanan varyansının %40'tan fazla olması gerekmektedir (Kline, 2014). Yapılan faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyans değerinin (%40,226), risk alma eğiliminin açıklanması için kabul edilebilecek düzeyde olduğu söylenebilir.

4.3. Normallik testi

Çalışmada parametrik testlerin yapılabilmesi için veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin incelenmesi gerekmektedir. Tablo 4'de çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4. Faktörlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Min	Maks
Örgütsel Motivasyon	381	2,3748	0,84902	0,565	0,063	1,00	5,00
Sosyal Motivasyon	381	3,5761	0,65820	-0,454	0,523	1,33	5,00
İçsel Motivasyon	381	4,1134	0,59996	-0,580	0,690	1,40	5,00
Fiziksel Altyapıya Dönük Motivasyon	381	3,0464	0,90477	-0,315	-0,443	1,00	5,00
Risk Alma Eğilimi	381	3,5601	0,52364	0,317	0,023	2,40	5,00

Veri setinin normal dağılımının incelenmesi için yapılan çarpıklık ve basıklık analizinde +1,5 ile -1,5 arasındaki değerlerin normal dağılımı yansıttığı söylenebilir (Tabachnick vd., 2013). Tablo incelendiğinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre faktörlerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

4.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde kadın sağlık çalışanlarının motivasyonu ile risk alma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde 0,00-0,30 arası değerler düşük düzey ilişkiyi, 0,30-0,70 arası değerler orta düzey ilişkiyi ve 0,70-1,00 arası değerler ise yüksek düzey ilişkiyi işaret etmektedir (Büyükköztürk, 2015, s. 32). Korelasyon analizi bulguları Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5. Motivasyon ve Risk Eğilimi

Boyutlar	1.	2.	3.	4.	5.
1. Örgütsel Motivasyon	1	,393**	,074	,490**	,156**
2. Sosyal Motivasyon		1	,460**	,489**	,136**
3. İçsel Motivasyon			1	,273**	,230**
4. Fiziksel Altyapıya Dönük Motivasyon				1	,146**
5. Risk Alma Eğilimi					1

Tablo 5 incelendiğinde korelasyon analizi bulgularına göre örgütsel (M1) motivasyon ile risk alma eğilimi arasında (0,156) düşük düzeyde, sosyal (M2) motivasyon ile risk alma eğilimi arasında (0,136) düşük düzeyde, içsel (M3) motivasyon ile risk alma eğilimi arasında (0,230) düşük düzeyde ve fiziksel altyapıya dönük (M4) motivasyon ile risk alma eğilimi arasında (0,146) düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

4.5. Regresyon Analizi Bulguları

Kadın sağlık çalışanlarının motivasyonunun risk alma eğilimi üzerindeki etkisinin incelenmesi için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz bulguları Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Risk Eğilimi										
Bağımsız Değişken(ler)	β Katsayısı	Standartlaştırılmış β Katsayısı	t	p	R	R^2	F	p	Tolerans	VIF
(Sabit)	2,590		13,261	,000						
Örgütsel Motivasyon	,085	,137	2,329	,020					,709	1,411
Sosyal Motivasyon	-,033	-,041	-,650	,516					,606	1,650
İçsel Motivasyon	,200	,229	4,035	,000	,272	,074	7,496	,000	,764	1,309
Fiziksel Altyapıya Dönük Motivasyon	,021	,036	,590	,556					,646	1,547
Durbin Watson: 1,877		Method: Enter								

Tablo 6 incelendiğinde, tolerans değerlerinin 0,2’nin altında ve VIF değerleri arasında 10’un üzerinde bir değer çıkmamıştır. Bu bulguya göre bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı söylenebilir. Analiz yapmak için regresyon modeli oluşturulurken çalışan motivasyonu bağımsız, risk alma eğilimi bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Tablo 6’da p değeri 0,000 çıktığı için regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür. Kadın sağlık çalışanlarının motivasyonu ile risk alma eğilimi arasında düşük düzeyde, pozitif ilişkilerin olduğu söylenebilir (R: 0,272 R²: 0,074). Bu sonuçla bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki toplam varyansın %7’sini açıklayabildiği söylenebilir. Yani kadın sağlık çalışanlarının risk alma eğilimini tahmin etmede motivasyonun %7’lik bir doğruluk payı ile tahmine imkan tanıdığı söylenebilir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, kadın sağlık çalışanlarının motivasyonunun risk alma eğilimi üzerindeki görece önem sırası; “içsel motivasyon, örgütsel motivasyon, sosyal motivasyon ve fiziksel altyapıya dönük motivasyon” şeklindedir.

Tabloda görüldüğü üzere motivasyonun alt boyutlarından örgütsel (M1) ve içsel (M3) motivasyonun p değeri 0,05'ten küçük (M1-0,020, M3-0,000) çıkmıştır. Bu bulguya göre motivasyonun örgütsel (M1) ve içsel (M3) boyutları ile risk alma eğilimini içeren regresyon modeli, istatistiksel olarak anlamlıdır. Tablo 6'da sabit değışkene ait β değeri 2,590 çıkmıştır. Bu değer, motivasyon ve alt faktörlerinin sıfır olması durumunda risk alma eğiliminin alacağı ortalama sabit değeri temsil etmektedir.

Tablo 6'da motivasyonun alt boyutlarının regresyon eğimi (β) değeri sunulmuştur. Örgütsel (M1) motivasyonun β değeri 0,137 bulunmuştur. Bu değere göre ve p değeri 0,05'ten küçük (0,020) çıktığı için H_{1a} "Çalışan motivasyonu boyutlarından örgütsel motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" kabul edilmiştir. Sosyal motivasyonun (M2) p değeri 0,05'ten yüksek (0,516) çıktığı için regresyon modeli anlamlı değildir ve H_{1b} "Çalışan motivasyonu boyutlarından sosyal motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" reddedilmiştir. İçsel motivasyonun (M3) β değeri 0,229 ve p değeri 0,05'ten küçük (0,000) çıktığı için H_{1c} "Çalışan motivasyonu boyutlarından içsel motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" kabul edilmiştir. Fiziksel altyapıya dönük motivasyonun (M4) p değeri 0,05'ten yüksek (0,556) çıktığı için regresyon modeli anlamlı değildir ve H_{1d} "Çalışan motivasyonu boyutlarından fiziksel altyapıya dönük motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının yeni girişimler kurması, sağlık sektörünün büyümesini sağlayacağı için, hem toplumsal hem de ekonomik faydaları olacaktır. ILO (2020) verilerine göre dünya genelinde sağlık çalışanlarının %70'nden fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada kadın sağlık çalışanlarının risk alma eğilimleri incelenmiştir. Sağlık çalışanlarının yHangi boyutlar? eni girişimler kurarak sektörün büyümesine fayda sağlayabilmesi açısından risk alma eğilimleri önemli bir göstergedir. Çalışmanın literatür kısmında da bahsedildiği üzere bireylerin risk alma eğilimini etkileyen birçok faktör (Örn: yaş, cinsiyet, hormonlar, kültür, kendine güven, sosyal ve ekonomik değışkenler) bulunmaktadır.

Bu çalışmada kadın sağlık çalışanlarının risk alma eğilimini etkileyen unsurlardan çalışan motivasyonu incelenmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre kadın sağlık çalışanları motivasyonunda dört boyut ortaya çıkmıştır. Bunlar içsel motivasyon, örgütsel motivasyon, sosyal motivasyon ve fiziksel altyapıya dönük motivasyon olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutlar Mottaz'ın (1985) çalışmasındaki boyutlarla benzerlik göstermektedir. Risk alma eğilimi faktör analizi sonuçları tek faktör altına toplanmıştır. Nicholson vd., (2005), Zhang vd., (2019) ve bir çok diğeri çalışmada da benzer sonuçlar görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizinin bulgularına çalışan motivasyonunun tüm alt boyutları (örgütsel, sosyal, içsel, fiziksel altyapıya dönük motivasyon) ile risk alma eğilimi arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, Saha ve diğeri (2017) yaptığı, çalışan motivasyonu ile risk alma davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ileri süren çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Regresyon analizlerinin bulgularına göre, çalışan motivasyonunun alt boyutlarından sosyal ve fiziksel altyapıya dönük motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde anlamlı etkisi saptanamamıştır. Çalışan motivasyonunun alt boyutlarından örgütsel motivasyon ile içsel motivasyonun risk alma eğilimi üzerinde pozitif yönde anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır. Regresyon analizinin sonuçlarına göre, çalışan motivasyonunun risk alma eğilimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre, kadın sağlık çalışanlarının motivasyonlarının artırılması, risk alma eğilimlerinin de artmasını sağlayacaktır. Bulgulara göre özellikle içsel motivasyonun risk alma eğilimi için önemli olduğu dikkati çekmektedir. Sağlık sektöründe yeni girişimlerin hayat bulması için kadın çalışanların risk alma eğiliminin ve motivasyonlarının artırılmasının olumlu etkilerinin olacağını söylemek doğru olacaktır. Marques ve diğeri (2013), yaptıkları çalışmanın bulgularına dayanarak motivasyonun, firma kurma isteğini etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Bu çalışmanın bulguları, Marques ve diğeri (2013) çalışmasının bulgularını desteklemektedir.

Alanda yapılmış çalışmaların sonuçlarına göre yöneticilerin adaletli davranışı, iş arkadaşları ile iyi ilişkiler, özel günlerde yöneticiler tarafından hatırlanma (Aksoy, 2020), eğitim, gelir düzeyi (Karakaya ve Ay, 2007), maaş, ödenekler, sağlık tesisi fiziki alt yapısı, çalışma ortamı, gerekli ekipman, tıbbi malzeme durumu, hastane yönetiminin tavrı, yöneticilerden veya meslektaşlardan takdir, uzmanlaşma ve terfi olanakları (Willis-Shattuck vd., 2008), çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Bu faktörlerin iyileştirilmesi

çalışan motivasyonunu ve dolaylı olarak çalışanların risk alma eğilimini olumlu yönde etkileyeceği için sağlık girişimciliğini destekleyecektir. Yöneticilerin, çalışan motivasyonunu destekleyecek şekilde davranmasını sağlamak üzere eğitime tabi tutulması, sağlık çalışanlarını ilgilendiren mevzuatın gözden geçirilerek çalışma şartlarının, uzmanlaşma fırsatlarının ve terfi olanaklarının iyileştirilmesi, sağlık tesislerindeki ekipman ve altyapının iyileştirilmesi motivasyonun artırılmasında önemli rol oynayacaktır. Motivasyonlarının artırılması, sağlık çalışanlarının hem daha verimli çalışmasını, hem de risk alma eğilimlerini arttırarak sağlık girişimciliğini destekleyeceğini söylemek doğru olacaktır.

Araştırmayı gerçekleştirmek için 381 kadın sağlık çalışanına önceden hazırlanan ölçüm araçlarını içeren anketler uygulanmıştır. Çalışma İstanbul, Düzce ve Rize illerinde görev yapan kadın sağlık çalışanlarından elde edilen verilerle yürütülmüştür. Veriler 29.11.2023-03.01.2024 tarih aralığında toplandığı için çalışmanın zaman kısıtı bulunmaktadır. Veriler kesitsel olarak elde edildiği için katılımcıların o zaman aralığında sahip olduğu bakış açısı ve psikolojik durumundan etkilenmiş olabilir. Çalışmanın sonuçları, bu sağlık çalışanlarının kişisel bakış açıları ve bireysel düşünceleri ile paylaşmayı kabul ettikleri ve paylaştıkları verilerden elde edilen bulgular ile sınırlıdır. Ayrıca araştırmanın bulguları, kullanılan ölçüm araçlarından elde edilebilecek verilerle sınırlıdır.

Gelecek çalışmalarda, risk alma eğilimini ve girişimciliği etkileyen bireysel özelliklerin, duyu durumların, sağlık çalışanlarının öğrenim hayatında ve sonrasında aldığı eğitimin incelenmesi, literatüre ve sağlık sektörüne önemli faydalar sağlayabilir. Kadın sağlık çalışanlarının mesleki farklılıklarına göre girişimcilik ve risk alma eğilimleri incelenebilir. Ayrıca sağlık çalışanlarının çalışma ortamını etkileyen fiziki ve sosyal altyapının, ilgili mevzuatın, sosyal, ekonomik ve eğitime dönük imkânların incelenmesi sağlık çalışanları ile ilgili literatüre ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine destek olabilir. Sağlık sektöründeki girişimciliği etkileyen mevzuatın, hukuki, ekonomik, toplumsal, eğitimsel ve bireysel faktörlerin incelenmesi, hem sağlık sektörünün büyüme ve gelişmesine hem de girişimcilik literatürüne çeşitli katkılarda bulunabilir.

KAYNAKLAR

- Abbasoğlu, S., Emiroğlu, C., İlhan, N. M., Koşar, L., Kesedar, S., & Müezzinoğlu, A. (2006). Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Kime Emanet. *Toplum ve Hekim*, 21(3), 173-179.
- Aksoy, K, Ş. (2020). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(7), 89-111.
- Akyüz, A. M., & Durmuş, İ. (2021). Çalışanların Risk Alma Davranışlarının Performansları Üzerindeki Etkisinde Başarı Çabalarının Aracı Rolü. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 9(18), 133-148.
- Al-Hammouri, M. M., & Rababah, J. A. (2023). The Effect of Risk Propensity on Family–Work and Work–Family Conflicts in Jordanian Nurses: Does Gender Matter?. *Journal of Transcultural Nursing*, 34(3), 211-217.
- Altunışık, R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. 6. Basım. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aydın A (2007). *Eğitim Psikolojisi*. Tek Ağaç Eylül Yayıncılık, Ankara
- Brockhaus Sr, R. H. (1980). Risk Taking Propensity of Entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509-520.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 21. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (24. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, Z. X., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50(1), 226-238.

- Crenshaw, J. T., & Yoder-Wise, P. S. (2013). Creating An Environment For Innovation: The Risk-Taking Leadership Competency. *Nurse Leader, 11(1)*, 24-27.
- Cunningham, J. B., & Lischeron, J. (1991). Defining Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management, 29(1)*, 45-61.
- Dewett, T. (2006). "Exploring the Role of Risk in Employee Creativity", *Journal of Creative Behavior, 40 (1)*, 27-45.
- Dobre, O. I. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-Economic Research, 5(1)*.
- Dünder, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (2)*, 105-119.
- Erdem, F. (2001). Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişikisine Kültürel Yaklaşım. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2)*.
- Forlani, D., & Mullins, J. W. (2000). Perceived Risks and Choices in Entrepreneurs' New Venture Decisions. *Journal of Business Venturing, 15(4)*, 305-322.
- Franco LM, Bennett S, Kanfer R. (2022). Health Sector Reform and Public Sector Health Worker Motivation: A Conceptual Framework. *Soc Sci Med. 54(8):1255–66*.
- Franco, L. M., Bennett, S., Kanfer, R., & Stubblebine, P. (2004). Determinants and Consequences of Health Worker Motivation in Hospitals in Jordan and Georgia. *Social Science & Medicine, 58(2)*, 343-355.
- Hisrich, R. & Peters M. (1995). *Entrepreneurship: Starting, Developing, and Managing*", "A New Enterprise, Donnelley And Sons Company, United State of America.
- Hornby, P., Sidney, E., & World Health Organization. (1988). Motivation and health service performance (No. WHO/EDUC/88.196. Unpublished). World Health Organization.
- ILO-International Labour Organisation, (2020). *Women health workers: Working relentlessly in hospitals and at home*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm. Erişim Tarihi: 03.12.2023
- ILO-International Labour Organisation, (ILO), (2024). *Health services sector*. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/health-services/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 20.02.2024.
- İşcan, Ö. F., & Kaygın, E. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(2)*, 443-462.
- Kalkan, M., Odacı, H., & Koç, H. E. (2010). Innovativeness, Risk Taking, Focusing on Opportunity Attitudes on Nurse Managers and Nurses. *International Journal of Economics and Management Engineering, 4(7)*, 1655-1658.
- Karagöz, Y. & Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (21)*, 81-97.
- Karahan, M., Patır, S., & Gedik, Y. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Kendine Güven ve Risk Alma Davranışları ile Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 16(63)*, 1496-1513.
- Karakaya, A., & Ay, A., F. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Sciences, 31(1)*.
- Kıdak, L., & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1)*, 75-94.

- Kılıç, R., & Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job Satisfaction Behind Motivation: An Empirical Study in Public Health Workers. *Heliyon*, 7(4).
- Kline, P. (2014). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Routledge, New York.
- Knight, F. H. (1921/2006). *Risk, Uncertainty, and Profit*, Mineola, NY: Dover Publications.
- Koh, H. C. (1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics: A Study of Hong Kong MBA Students. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12-25. <https://doi.org/10.1108/02683949610113566>
- Kurath, J., & Mata, R. (2018). Individual Differences in Risk Taking and Endogenous Levels of Testosterone, Estradiol, and Cortisol: A Systematic Literature Search and Three independent Meta-Analyses. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 90, 428-446.
- Kutun, F. Ç., Özkan, B., & Esra, E. (2022). Yönetici Hemşirelerde Örgütsel Stresin Yenilikçilik Ve Risk Alma Davranışları Üzerine Etkisi. *Istanbul Kent University Journal Of Health Sciences*, 1(1), 20-26.
- Macks, Z. A. O., Bunge, S. A., Bell, O. N., Wilbrecht, L., Kriegsfeld, L. J., Kayser, A. S., & Dahl, R. E. (2016). Risky Decision-Making in Adolescent Girls: The Role of Pubertal Hormones and Reward Circuitry. *Psychoneuroendocrinology*, 74, 77-91.
- Marques, C. S., Ferreira, J. J., Ferreira, F. A., & Lages, M. F. (2013). Entrepreneurial Orientation and Motivation to Start-up a Business: Evidence From The Health Service Industry. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9, 77-94.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McCloskey, J. C. (1990). Two Requirements for Job Contentment: Autonomy and Social Integration. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 22(3), 140-143.
- Mill, J. S. (1871). *Principles of Political Economy: With Some of Their Applications to Social Philosophy (Vol. 1)*. Longmans, Green, Reader and Dyer.
- Mottaz, J. C. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Nal, M., & Sevim, E. (2019). Paternalist Liderliğin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(4), 397-410.
- Naldöken, Ü., & Sariçoban, S. (2020). Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi/Investigation of Motivation Levels of Health Workers in Terms of Sociodemographic Variables. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 4(1), 23-40.
- National Library of Medicine, (2023). Motivation. Erişim Adresi: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68009042> Erişim Tarihi: 15.12.2023
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creavy, M., & Willman, P. (2005). Personality and Domain-Specific Risk Taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176.
- Online Etymology Dictionary, (2023). Risk. Erişim Adresi: <https://www.etymonline.com/search?q=risk>. Erişim tarihi: 28.12.2023
- Özcan, A., Dalmaç, F.T. & Erkasap, A. (2023). Sağlık Personellerinin Motivasyon Algısı Üzerine Bir Araştırma: Şehir Hastanesi Örneği. *Uluslararası Sürdürülebilirlik Dergisi*, 1 (2), 257-272.
- Pablo, A. L., Sitkin, S. B. & Jemison, D. B. (1996). "Acquisition Decision-Making Processes: The Central Role of Risk". *Journal of Management*. 22(5).723-746.
- Pedro, N. & Eisenberger R. (2014). "Perceived Organizational Support and Risk Taking", *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 187-205.

- Peper, J. S., Koolschijn, P. C. M., & Crone, E. A. (2013). Development of Risk Taking: Contributions From Adolescent Testosterone and The Orbito-Frontal Cortex. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 25(12), 2141-2150.
- Perreira, T. A., Innis, J., & Berta, W. (2016). Work Motivation in Health Care: a Scoping Literature Review. *JBI Evidence Implementation*, 14(4), 175-182.
- Pinder, C. (1998), *Örgütsel Davranışta İş Motivasyonu*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Raatikainen, R. (1997). Nursing Care as a Calling. *Journal of Advanced Nursing*, 25(6), 1111-1115.
- Reutter, L. I., & Northcott, H. C. (1993). Making Risk Meaningful: Developing Caring Relationships with AIDS Patients. *Journal of Advanced Nursing*, 18(9), 1377-1385.
- Rosa, E. A. (1998). "Metatheoretical Foundations for Post-Normal Risk". *Journal of Risk Research*. 1(1). 15-44.
- Saha, A. K., Muhammad, N., & Jafrin, T. (2017). Risk Taking Behavior in Relation to Motivation and Job Satisfaction of Professionals. *Business Review*, 8, 53-76.
- Salleh, F., & Ibrahim, M. D. (2011). Demographic Characteristics Differences of Risk Taking Propensity Among Micro and Small Business Owners in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9).
- Saraç, M., & Kahyaoğlu, M. B. (2011). Bireysel Yatırımcıların Risk Alma Eğilimine Etki Eden Sosyo-Ekonomik ve Demografik Faktörlerin Analizi. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 5(2), 135-157.
- Schumpeter, J. A. (1934/2002). *The Theory of Economic Development: an Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and The Business Cycle*, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers .
- Sexton, D. L., & Bowman, N. (1985). The Entrepreneur: A Capable Executive and More. *Journal of Business Venturing*, 1(1), 129-140.
- Shaw, K. L. (1996). An Empirical Analysis of Risk Aversion and Income Growth. *Journal of Labor Economics*, 14(4), 626-653
- Sitkin, S. B., & Pablo, A. L. (1992). Reconceptualizing the Determinants of Risk Behavior. *Academy of Management Review*, 17(1), 9-38.
- Smith, S. L., & Friedland, D. S. (1998). The Influence of Education and Personality on Risk Propensity in Nurse Managers. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 28(12), 22-27.
- Songur, L., Doğan, F., & Bucak, İ. H. (2019). Sağlık Çalışanlarında Sağlık Taramalarının Önemi ve Sağlık Tarama Oranının Yükseltilmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(4), 270-277.
- Sözbilir, F., & Kaya, S., (2023). Bireysel Yenilikçi Davranışların Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Fiscaoeconomia*, 7(3), 2467-2491.
- Stewart Jr, W. H., Watson, W. E., Carland, J. C., & Carland, J. W. (1999). A Proclivity For Entrepreneurship: A Comparison of Entrepreneurs, Small Business Owners, and Corporate Managers. *Journal of Business Venturing*, 14(2), 189-214.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Yılmaz, F. T., Şen, H.T., & Demirkaya, F. (2014). Başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışlarının Belirlenmesi. *Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 147-154.
- Timuroğlu, M. K., & Balkaya, E. (2016). Örgütsel İletişim ve Motivasyon İlişkisi: Bir Uygulama. *International Journal of Social Inquiry*, 9(2), 89-113.
- Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). Work Motivation of Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246-257.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (2023). Motivasyon. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 21.11.2023

- Uzuntarla, Y., Cihangirođlu, N., Abdulkadir, T., & Uđrak, U. (2015). Örgütsel Öğrenme Yeteneđi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 189-208.
- Veenstra, G. L., Dabekaussen, K. F., Molleman, E., Heineman, E., & Welker, G. A. (2022). Health Care Professionals' Motivation, Their Behaviors, and The Quality of Hospital Care: A Mixed-Methods Systematic Review. *Health Care Management Review*, 47(2), 155.
- Vermeersch, H., T'sjoen, G., Kaufman, J. M., & Vincke, J. (2008). The role of testosterone in aggressive and non-aggressive risk-taking in adolescent boys. *Hormones and behavior*, 53(3), 463-471.
- West, D., & Ford, J., (2001). "Advertising Agency Philosophies and Employee Risk Taking", *Journal of Advertising*, 30 (1), 77-91.
- White, R. E., Thornhill, S., & Hampson, E. (2006). Entrepreneurs and Evolutionary Biology: The Relationship Between Testosterone and New Venture Creation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(1), 21-34.
- World Health Organization, (WHO). (2016). Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030.
- Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D., & Ditlopo, P. (2008). Motivation and Retention of Health Workers in Developing Countries: A Systematic Review. *BMC Health Services Research*, 8, 1-8.
- Yeşilçınar, İ., Yanık, D., Şahin, E., & Tarhan, R. (2020). Yoğun Bakım Hemşirelerinde Ahlaki Duyarlılık, İş Motivasyonu Ve Umutsuzluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Journal of Contemporary Medicine*, 10(4), 578-584.
- Yıldırım H. H. & Konca M. (2018). *Türkiye'de Özel Sağlık Kurumları Sektörü: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. TUSPE Analiz: 2018/5, Ankara: TUSPE Yayınları,
- Yordanova, D. I., & Alexandrova-Boshnakova, M. I. (2011). Gender Effects on Risk-Taking of Entrepreneurs: Evidence from Bulgaria. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(3), 272-295.