

**EKONOMİ BİLİMLERİNDE
GÜNCEL AKADEMİK ÇALIŞMALAR-2018**

**CURRENT ACADEMIC STUDIES
IN ECONOMIC SCIENCE-2018**

**Editör / Editor
Yüksel AKAY ÜNVAN**

ISBN: 978-605-288-455-3



gece
kitaplığı

gece
kitaplığı

ACADEMIC STUDIES
IN **ECONOMIC SCIENCES**-2018

EKONOMİ BİLİMLERİNDE
GÜNCEL AKADEMİK ÇALIŞMALAR-2018

Editor / Editör

Assoc. Prof. Dr. Yüksel Akay ÜNVAN

gece
kitaplığı

Ankara 2018

Yayın Koordinatörü • Yaşar HIZ
Yayın Koordinatörü/ Broadcaste Coordinator • Yaşar HIZ
Genel Yayın Yönetmeni / General Publishing Director • Aydın ŞİMŞEK
Editörler / Editors • Assoc. Prof. Dr. Yüksel Akay ÜNVAN

İç Tasarım / Interior • Gürkan GÖÇER
Birinci Basım / First Edition • © Aralık 2018 / December 2018-ANKARA
ISBN:

978-605-288-455-3

© copyright

Bu kitabın yayın hakkı Gece Kitaplığı'na aittir. Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by an means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the publisher's permission.

Yayıncı / Publisher

Gece Kitaplığı

Adres /Address: Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak

Ümit Apt No: 22/A Çankaya/ ANKARA

Tel / Phone: +90 312 384 80 40

web: www.gecekitapligi.com

e-posta: gecekitapligi@gmail.com



Baskı & Cilt / Printing & Binding

Bizim Büro Matbaa

Sanayi 1. Cadde Sedef Sk. No: 6/1

İskitler - Ankara

Sertifika No: 26649

Tel: 0312 229 99 28

ÖN SÖZ

Sosyal Bilimler, geniş bir ifadeyle insanlar arası ilişkiler üzerinde durarak toplumda insan davranışlarıyla alakalı olan bütün disiplinleri içermektedir. Sosyal bilimlerin tek başına bir bilim dalı olmadığı, farklı disiplinlerin bir araya gelmesinden oluştuğundan hareketle sosyoloji, tarih, coğrafya, psikoloji, siyaset bilimi, ekonomi, hukuk, antropoloji, eğitim, iletişim, etnoloji, sanat tarihi, iktisat, işletme, muhasebe, finans ve turizm gibi disiplinlerin sosyal bilimleri oluşturduğu söylenebilir.

Sosyal Bilimler arasında ekonomi, iktisat, finans, bankacılık 21. Yüzyılda en popüler bilim dalları olmuşturlardır. Özellikle günümüzde devletlerarasında görülen ekonomi savaşları bu bilim dallarına olan ilgili daha da arttırmıştır. Özünde insanın mutluluğunu sağlamak olan ekonomi temelli bilimler ciddi bir literatür eksikliğine de sahiptirler. Bu nedenle sosyal bilimlerin her alanında olduğu gibi bu kitabın konusun teşkil eden bilim dallarının da desteklenmesi gerekmektedir.

Bu kitap Finans, Bankacılık, sigortacılık, iktisat işletme, muhasebe, maliye ve sosyal hizmetler konulu akademik çalışmaları ihtiva etmektedir. Bu kitapla, alanda görülen literatür açığına gidermek amaçlanmıştır. Kitabın çıkmasında emeği geçen yazar ve hakemlerimize teşekkür ederiz.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ÖSN SÖZ / PREFACE.....I

İÇİNDEKİLER / CONTENTS.....III

HAKEM KURULU / REFEREE BOARD.....VII

FİNANS, BANKA VE SİGORTACILIK

A NUDGE EXAMPLE: AUTO ENROLLMENT SYSTEM.....2

FISCAL SPACE IN THE LIGHT OF CURRENT FISCAL APPROACHES.....9

KAMU BANKASI ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL MOTİVASYON ANALİZİNE MASLOW PENCERESİNDEN BAKIŞ; BİR ODAK GRUP ÇALIŞMASI.....22

TÜKETİCİ BİLİNCİ KAVRAMININ CİNSİYETE GÖRE FARKLILAŞMASI.....34

BİST'DE İŞLEM GÖREN ŞİRKETLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ İNCELENMESİ: ELEKTRİK ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA.....50

TÜRKİYE'DE FİNANSAL RAPORLAMA ÇERÇEVESİNDE BAĞIMSIZ DENETİME TABİ İŞLETMELERDE STOKLARIN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ.....67

İKTİSAT, İŞLETME VE MUHASEBE

GİRİŞİMCİLİK, GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ VE GİRİŞİMCİ TİPOLOJİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....81

BEŞERİ SERMAYE TEORİSİ: KLASİK YAKLAŞIMDAN KOMPLEKSİTE YAKLAŞIMINA.....106

KADIN İŞGÜCÜ SORUNLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR UYGULAMA: KONYA ÖRNEĞİ.....115

KALKINMADA KADIN PERSPEKTİFİNDE KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMINA İLİŞKİN POLİTİKA OLUŞUMLARI.....148

İŞ STRESİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ.....172

KÜLTÜREL ZEKÂ VE DÖNÜŞÜMSSEL LİDERLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ:HASTANE YÖNETİCİLERİ ÖRNEĞİ.....181

VERGİ USUL KANUNU (VUK), TÜRKİYE MUHASEBE/FİNANSAL RAPORLAMA STANDARTLARI (TMS-TFRS) VE BÜYÜK VE ORTA

BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER İÇİN FİNANSAL RAPORLAMA STANDARTLARI (BOBİ FRS) İÇİNDE YER ALAN STOK KALEMLERİNİN DEĞERLEME ÖLÇÜLERİ AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI.....	192
ULUSLARARASI ENTEGRE RAPORLAMA KONSEYİ (IIRC) AÇISINDAN ENTEGRE RAPORLAMANIN ÖNEMİ, TÜRKİYE'NİN YAPMIŞ OLDUĞU ÇALIŞMALAR VE ENTEGRE RAPORLAMANIN MUHTEMEL KATKILARI.....	205
SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ VE İŞLETME BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN EKONOMİ OKURYAZARLIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ.....	218

MALİYE VE SOSYAL HİZMETLER

GÜVEN VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: OECD ÜLKELERİ PANEL VERİ ANALİZİ.....	245
GRUP ÇALIŞMALARININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İYİLİK HALLERİNE VE GÜÇLENDİRİLMELERİNE OLAN ETKİSİ.....	257
TOPLUM TEMELLİ RUH SAĞLIĞI MODELİNDE MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMANIN BİR PARÇASI OLARAK SOSYAL ÇALIŞMA UYGULAMALARI.....	265
DÜNYA'DA TOPLUM TEMELLİ RUH SAĞLIĞI MODELİNİN GELİŞİMİNDE EKOLOJİK YAKLAŞIM.....	280

TEMATİK

AUGMENTED REALITY USE IN B2B APPLICATIONS WITH A FOCUS ON AUTOMOTIVE OEMs.....	293
UFRS 17 SİGORTA SÖZLEŞMELERİ STANDARDI ve UYGULAMAYA GETİRDİĞİ DEĞİŞİKLİKLERİ	303
VERGİ REKABETİ.....	311
CREDIT RISK MEASUREMENT METHODS AND A MODELLING ON A SAMPLE BANK.....	325
CREATING PORTFOLIO USING ISE-30 (ISTANBUL STOCK EXCHANGE) INDEX SHARES WITH GRAY RELATIONS ANALYSIS (GRA) METHOD.....	347

TÜRK BANKACILIĞI'NDA FAİZ ORANLARINA GENEL BİR BAKIŞ: POLİTİKA VE UYGULAMA.....	363
TÜRK SERMAYE PİYASASI ve POTANSİYELİ.....	390
ÜNİVERSİTE DERSLİKLERİNİN ERGONOMİK TASARIM AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	399
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN, LİDERLİK DAVRANIŞI ve İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ: GIDA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.....	409
IS THERE A CORRELATION BETWEEN CAPITAL MOVEMENTS AND THE FOREIGN TRADE DEFICIT IN TURKEY?.....	425
ANALİTİK HİYERARŞİ SÜRECİ VE ARAS YÖNTEMLERİYLE OECD ÜLKELERİNİN KÜRESEL KRİZ ÖNCESİ VE SONRASI DÖNEMDE MAKROEKONOMİK PERFORMANSLARININ ANALİZİ.....	431
ACCOUNTING OF CRYPTO-CURRENCIES AND AN EVALUATION ON THE IMPACT OF CRYPTO-CURRENCY ON THE INTERNAL CONTROL OF ENTERPRISES.....	469
İŞLETMELERDE DİJİTALLEŞMENİN MUHASEBE EĞİTİMİNE YANSIMALARI.....	493
DİJİTAL DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMLERİN İŞLETMELERİN MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİNE ETKİLERİ.....	517
BİTCOİN FİYATI İLE MEDYA ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	535
LOJİSTİK İŞLETMELERİNDE DEPOLAMA MALİYETLERİ VE ZAMAN ETKENLİ FAALİYET TABANLI MALİYET SAPTAMA YAKLAŞIMI.....	543
AVRUPA BİRLİĞİNDE MALİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN SAĞLANMASINDA BÜYÜME VE İSTİKRAR PAKTI VE ETKİNLİĞİ.....	567
EMPLOYEE'S PERCEPTION OF CORPORATE REPUTATION AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR; THE MODERATING AFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT.....	591
SAĞLIK HARCAMALARININ ETKİNLİĞİ VE OECD-TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI.....	609
RAHİP BRUNSON SÜRECİNİN A.B.D. DOLARI /TÜRK LİRASI PARİTESİ ÜZERİNE ETKİLERİ.....	629

BRICS ÜLKELERİNDE EKONOMİK ÖZGÜRLÜĞÜN BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN TESTİ.....	647
MINT ÜLKELERİNDE YOLSUZLUK İLE BÜYÜME İLİŞKİSİ.....	659
TÜRKİYE’NİN GENÇ İŞSİZLİK SORUNU ve ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK SEÇİM BİLİNCİ.....	673
THE INCOME ELASTICITY OF HOUSEHOLD HEALTH CARE EXPENDITURES IN TURKEY: AMONG DIFFERENT INCOME GROUPS.....	689

HAKEM KURULU / REFEREE BOARD

Prof. Dr. Kenan MORTAN, EISTI, Paris, Fransa

Prof. Dr. Hasan BABACAN, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye

Doç. Dr. Abidin TEMIZER, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye

Prof. Dr. Maria DJINDJIC, Belgrad Üniversitesi, Sırbistan

Doç. Dr. Damir MATANOVIĆ, Osijek Üniversitesi, Hırvatistan

Doç. Dr. Faruk KALAY, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Türkiye

Doç. Dr. Hüseyin BOZDAĞLAR, Girne Amerikan Üniversitesi, KKTC (

Doç. Dr. İbrahim SERBESTOĞLU, Amasya Üniversitesi, Türkiye

Doç. Dr. Sevilay ÖZER, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Türkiye

Doç. Dr. Dasqin Mecid QENBEROV, Bakü Devlet Üniversitesi, Azerbaycan

Doç. Dr. Yüksel Akay UNVAN, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Hülya BULUT, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

İŞ STRESİNİN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ¹

Doç.Dr. Metin KAPLAN

Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İ.İ.B.F. e-posta: mkaplan@nevsehir.edu.tr

Mehmet Emin EREN

*Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ümraniye Eğt.ve Arş. Hastanesi
e-posta: erenmehmetemin@hotmail.com*

Giriş

Teknolojik gelişmelerin birçok alanda insan gücünün yerini alabilecek makineleri üretebildiği günümüzde, sağlık sektörünün değişmeyi insan kaynağı, yani sağlık çalışanlarıdır. Bugün karşımıza oldukça donanımlı tıbbi cihazlar çıkmaktadır. Tanı ve teşhislerin erken konulabilmesi için biyomedikal rekabet hızla artmaktadır. Tahlil ve tetkikler neredeyse anında sonuç verebilmekte, robotik cerrahiyle daha önce yapılamayan ya da zor şartlarda yapılan birçok ameliyat hızla ve sıklıkla yapılabilmektedir. Ancak ironik bir şekilde bu durum sağlık sektöründe daha fazla mesaiyi, daha fazla radyasyona maruz kalmayı hatta daha fazla şiddete maruz kalmayı da beraberinde getirmiştir. Bu durum, çalışanlar üzerinde stres yaratabilmekte ve çalışan performansını olumsuz etkileyebilmektedir.

Sağlık çalışanlarının yapacakları en küçük bir hata, telafisi olmayan olaylar ile sonuçlanabileceğinden, çalışan memnuniyeti kavramının sağlık çalışanları açısından ayrıcalıklı bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir. Sağlık sektöründe ancak, memnun olmuş çalışanlar ile daha kaliteli bir hizmet verilebilir ve dolayısıyla rekabet üstünlüğü sağlanabilir. Sağlık sektörü ile ilgili politikaların ve eylem planlarının geliştirilmesi, gerekli denetimlerin yapılması ve güçlendirilmesi, ülke ölçeğinde bir mesleki sağlık profilinin geliştirilmesi ancak iş yerlerinde iş stresi, çalışan memnuniyeti gibi kavramlarla ilgili sağlıklı verilerin toplanması ve bunların ampirik olarak incelenmesi ile mümkündür.

Bu araştırma ile en azından hastanelerde kimyasal, fiziksel, biyolojik, psikososyal ve ergonomik risk faktörlerinin ve bunların çalışanlar üzerindeki etkilerinin daha iyi bilinmesine, önleyici tedbirlerin alınmasına, çalışanların hem temel bir hak olarak daha iyi koşullarda ve bir iyi olma hali içinde çalışmasına hem de kamu yararı adına verimliliğin artmasına yönelik katkı sağlanmış olacaktır. Bu bağlamda araştırmanın

¹ Bu çalışma “İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının İş Stresi ve Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

amacı, iş stresinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini analiz etmektir.

İş Stresi

Stres kavramını ilk olarak Hans Selye 1930'larda ortaya atmış ve organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisi, bedeninin her türlü isteme uyum göstermesi olarak tanımlamıştır (Koç, 2009, s.3). Bir başka deyişle stres fiziksel, psikolojik ya da sosyal bazı etmenler karşısında organizmanın dengesinin bozulduğu bir durumu işaret etmektedir (Sarıçam, 2012,s.25). Dolayısıyla stres esas olarak bir etki karşısında yok saymak ya da donup kalmak da dahil verilen tepkidir (Özmutaf, 2006). Stresin insanların sağlık durumuna, günlük hayatına ve ilişkilerine olan etkisi günümüzde oldukça tartışılmaktadır. Bu bağlamda konumuzla ilgili olarak değinmemiz gereken bir nokta stres ve iş hayatı arasındaki ilişkidir. İngiltere'de 2004'te yapılan bir araştırma yaklaşık yarım milyon insanın sağlıklarının olumsuz etkileyecek derecede iş kaynaklı strese maruz kaldıklarını göstermektedir (Saldamlı, 2008, s.141).

Birey kişisel özelliklerine, yeteneklerine ve ayrıca işsel nedenlere bağlı olarak iş stresi yaşayabilmektedir (Koç, 2009, s.5). İş stresi kavram olarak işe ve örgütsel taleplere, kısıtlamalara ve fırsatlara bireyin verdiği tepkileri işaret etmektedir (Draper vd.,2004, s.17). Çalışma koşulları ve süresi birey için psikolojik ya da fiziksel risk ve tehlikeler içerebilir ve stresin ortaya çıkmasına neden olabilir. Aşırı iş yükü, yetki ve sorumluluk arasındaki dengesizlikler, iş arkadaşları ile uyumsuzluk, aşırı ve sıkı denetim, idealist iş tanımları, adaletsiz ödeme tüm iş kolları için sıklıkla görülebilen stres kaynakları olarak sıralanabilir (Koç, 2009,s.8). Çalışma sürecinde maruz kalınabilecek tehlike ve riskler iş hayatında strese yol açan faktörler arasındadır. Düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve ölme gibi ihtimaller çalışanlarda gerilim ve tedirginliğe sebep olmaktadır (Eroğlu, 2000, s.325). Stres, bireysel ve örgütsel olumsuz çıktılara neden olabilmektedir. Bu çalışmada bu çıktılardan çalışan memnuniyeti üzerinde durulmuştur.

Çalışan Memnuniyeti

Günümüzde insanlar hayatlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Bugün Türkiye'de bireylerin iş hayatı ortalama 30 yıl boyunca devam etmektedir. Dolayısıyla çalışan ile işi arasındaki ilişki kişinin genel olarak memnun olma durumu açısından hayatında önemli bir yer teşkil etmektedir. Bir birey yaptığı işin anlamlı, değerli ve doyurucu olmasını isterken, bireyin işinden beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı işten doyum sağlayıp sağlamadığını etkilemektedir (Yücel, Gündoğdu ve Karadağ, 2012,s.32). Çalışan memnuniyeti kavramı

da bir çalışanın işteki ihtiyaçları ile isteklerinin uyum durumunu ifade etmek için, çalışanların iş ve iş çevresindeki mutluluğunun bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014,s.546). Diğer bir deyişle çalışan memnuniyeti çalışanın işinden duyduğu, mutluluk, iş deneyimi sonucu ortaya çıkan olumlu duygusal durumdur (Kaya, Güzel ve Çubukçu, 2011,s.53). Memnuniyet durumu esasen çalışanın işine verdiği bir tepkidir ve bu sebeple insan kaynakları yönetim sürecinde son derece önemli bir faktördür (Dinç ve Ceylan, 2008,s.15; Kaya ve Zaim, 2015,s.61). Bu açıdan aynı zamanda hem bireyi, hem kurumdaki iş verimliliğini, hem de toplumun memnuniyetini etkileyen bir olgudur (Paksoy, 2007, s.150).

Çalışanların çalışma hayatlarından memnun olmaları her iş alanı için önemli olduğu gibi sağlık sektöründe de önemlidir. Sağlık hizmetlerinde konunun insan olması daha fazla dikkat gerektirdiğinden, çalışanların memnuniyeti yapılan işin kaliteli olması açısından hayli önem taşımaktadır (Aytuğ Kanber vd., 2010, s.115). Hastaların memnuniyeti ancak çalışanların da memnun olmasıyla mümkündür ve bu açıdan sağlık hizmeti veren kurumların, çalışanların memnuniyetini sağlamaya yönelik gerekli düzenlemeleri yapmaları faydalı olabilir (Aytuğ Kanber vd., 2010, s.122).

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında tam sayım yöntemi esas alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde söz konusu hastanede toplam 1100 çalışan olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda tüm çalışanlara anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 326'dır. Evrenin 1100 olduğu bir araştırmada örneklem hacmi 285'dir (Ural ve Kılıç, 2005, s.43). Dolayısıyla 326 anketin yeterli olduğu ifade edilebilir.

Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç kısımdan oluşmaktadır.

Anketin birinci kısmında çalışanların iş stresi düzeyini ölçmek amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 5' li likert tipi 7 maddelik ifadeden oluşmaktadır (1=*Kesinlikle Katılmıyorum*, 2=*Katılmıyorum*, 3=*Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum*, 4=*Katılıyorum*, 5=*Kesinlikle Katılıyorum*).

Anketin ikinci kısmında Sağlık Bakanlığı tarafından uygulanan çalışan memnuniyeti ölçeği yer almaktadır. Bu ölçek tek boyut ve 14 ifadeden oluşmaktadır. 5' li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= *Kesinlikle Katılmıyorum*, 2= *Katılmıyorum*, 3=*Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum*, 4=*Katılıyorum*, 5=*Kesinlikle Katılıyorum*).

Anketin üçüncü kısmında, katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, iş deneyimi ve görevini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Ankette kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach's Alpha (α) katsayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
İş Stresi	7	0,899
Çalışan Memnuniyeti	14	0,886

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

İş stresi ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkileri inceleyen ampirik çalışmalardan hareketle Şekil 1'de görülen araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada test edilmek üzere literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

Hipotez 1: İş stresi çalışan memnuniyeti üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

Araştırma Bulguları

Uygulanan anketler sonucunda elde edilen verilere, araştırma amacına uygun istatistiksel analizler uygulanmıştır.

Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2'deki çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %27.4'ünün erkek, %72.6'sının kadın olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından bakıldığında %55.3'ünün evli, %44.7'sinin bekâr olduğu anlaşılmıştır. Anketin uygulandığı sağlık çalışanlar yaş aralığı dağılımı açısından incelendiğinde

ise; %8.6'sının 18-22 yaş arası, %36.9'unun 23-27 yaş arası, %21.7'sinin 28-32 yaş arası, %16.9'unun 33-37 yaş arası ve %15.9'unun 38 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür.

Anketi cevaplayan çalışanların % 23.3'ü lise, %23.6'sı önlisans, %39.9'u lisans, %13.2'si ise lisansüstü seviyesinde eğitime sahiptir. Katılımcıların profiline iş deneyimi açısından baktığımızda ise %15.4'ünün 1 yıldan az, %39.9'unun 1-5 yıl arası, %23.3'ünün 6-10 yıl arası, %21.4'ünün ise 11 yıl veya daha fazla süredir çalışmakta olduğunu görmekteyiz.

Tablo 2. Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	87	27,4	Evli	177	55,3
Kadın	231	72,6	Bekâr	143	44,7
Yaş			Eğitim Düzeyi		
18-22 arası	27	8,6	Lise	69	23,3
23-27 yaş arası	116	36,9	Önlisans	70	23,6
28-32 yaş arası	68	21,7	Lisans	118	39,9
33-37 yaş arası	53	16,9	Lisansüstü	39	13,2
38 yaş ve daha fazla	50	15,9			
İş Deneyimi			Göreviniz		
1 yıldan az	49	15,4	Uzman Doktor	23	8,5
1-5 yıl	127	39,9	Asistan Doktor	6	2,2
6-10 yıl	74	23,3	Sağlık Memuru	10	3,7
11 yıl ve üzeri	68	21,4	Hemşire	138	51,1
			Sağlık Teknisyeni	39	14,4
			İdari memur	6	2,2
			Diğer	48	17,8

n= 326

Su an çalıştıkları hastanede bu çalışanların %8.5'i uzman doktor, %2.2'si asistan doktor, %3.7'si sağlık memuru, %51.1'i hemşire, %14.4'ü sağlık teknisyeni, %2.2'si idari memur olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların %17.8'i ise bu kategorilerde yer almayan herhangi bir başka kadroda çalışmaktadırlar.

Korelasyon Analizi Sonuçları

İş stresi ve çalışan memnuniyetinin ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2
1. İş Stresi	3,71	,923	1	
2. Çalışan Memnuniyeti	3,15	,718	-,340**	1

** p < 0,01

Tablo 3 incelendiğinde; iş stresi ile çalışan memnuniyeti ($r = -,340$; $p < 0,01$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu korelasyon analizi sonuçlarından anlaşılmaktadır.

Regresyon Analizi Sonuçları

İş stresinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İş Stresi Açısından Çalışan Memnuniyetine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	Standardize Edilmemiş β	Standart Hata	t Değeri	Sig.
Sabit		4,132	0,155	26,576	0,000
Değişken	-	-0,264	0,04	-6,489	0,000
İş Stresi	0,340				
F				42,106	
Düzeltilmiş R^2				0,113	
R^2				0,115	
Std. Error of the Estimate				0,67562	
Durbin-Watson Anlamlılık Düzeyi				1,466	0,000

Bağımlı Değişken: Çalışan Memnuniyeti

** p<0,01

Tablo 4'e göre regresyon analizi sonucu incelendiğinde modelin anlamlı olduğu ifade edilebilir ($R^2 = 0,115$; $F_{(1,323)} = 42,106$; $p < 0,01$). Bu sonuçlara göre çalışan memnuniyeti ile ilgili varyanstaki değişimin %11,5' inin iş stresi tarafından açıklandığı söylenebilir. Analiz sonucuna göre, iş stresinin ($\beta = -0,340$; $p < 0,01$) çalışan memnuniyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre H1 desteklenmiştir.

Sonuç

Bu çalışmada, İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi örneğinde, iş stresinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi anket tekniği ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; iş stresinin çalışan memnuniyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede çalışanların iş stres düzeyleri azaldıkça, memnuniyet düzeylerinin artacağı ifade edilebilir. Hastanelerde olası iş kazaları ile ilgili ilk yardım önlemleri alınarak, önleyici tedbirler çerçevesinde gerekli araç gereçler temin edilip teknik gelişmelerden faydalanılarak, çalışanların iş stres düzeyi azaltılıp, memnuniyet düzeyleri artırılabilir.

Diğer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları mevcuttur. Temel kısıtlayıcısı araştırmanın sadece İstanbul'da faaliyet gösteren bir kamu hastanesi ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla araştırma sonuçları sadece söz konusu hastane ölçeğinde geçerlidir. Bu çalışmanın sonuçları ileride yapılacak olan araştırmalara yol gösterici olabilir. Genelleme yapılabilmesi için araştırma konusu ile ilgili farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar gereklidir. İkinci kısıt, bu çalışmada araştırmaya katılanların anketi cevaplamaya yeterince zaman ayıramamalarıdır.

Kaynakça

- Aytuğ Kanber, N., Gürlek, Ö., Çiçek, H., Gözlükaya, A. (2010). Bir Sağlık Kurumunda Sağlık Çalışanlarının Memnuniyeti. *Performans ve Kalite Dergisi*,2(1), 114-126.
- Dinç, A., Ceylan, A. (2008). Kaçak elektrik kullanımı ile ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,9 (2), 13-29.
- Draper, J.,Halliday, D., Jowett, S., Norman, I., Watson, R., Wilson-Barnet, J., Normand, C., O'Brien, K. (2004). NHS Cadet Schemes: Student experience, commitment, job satisfaction and job stres. *Nurse Education Today*, 24(2), 219-228.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- House, R.J.,Rizzo, J.R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- Kaya, C., Zaim, H. (2015). İslami Değerlerin Çalışan Memnuniyetine Etkisi: Bir Katılım Bankası Uygulaması. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*,78(26), 58-86.
- Kaya, M.D., Güzel, D., Çubukçu, B. (2011). Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,25(2), 51-60.
- Koç, Ş.R. (2009). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi Acil Servis Örneği. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. (2014).İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*,14 (4), 541-557.
- Özmutaf, N.M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. *E.Ü. Su Ürünleri Dergisi*,23 (1-2), 75-81.

- Paksoy, H.M. (2007). Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Karamani İBF Dergisi*,12(9), 138-151.
- Saldamlı, A. (2008). Mesleki Stres. *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, (derl.) Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal, Ankara: İlke Yayınevi.
- Sarıçam, H. (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk Ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlıkla Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Anabilim Dalı, İzmir.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Çalışan Memnuniyeti Anketi.
<http://kalite.saglik.gov.tr/TR,30112/guncel-rehberler.html> (9 Nisan 2016).
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yücel, S.A., Gündoğdu, C., Karadağ, T.F. (2012).Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu'nda Çalışan Memnuniyetliğinin İncelenmesi Elazığ İli Örneği. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*,4 (2), 31-51.