



## Sağlık Çalışanlarının Finansal İyi Hal Durumlarının İş Performansına Etkisinin İncelenmesi; Kayseri İli Örneği\*

### The Impact of Health Care Workers Level of Financial Well Being on Their Job Performance (The Sample of Kayseri City)

Zühal KINIŞ\*\* , Derviş BOZTOSUN\*\*\* 

\* Bu çalışma Zühal KINIŞ'ın 2020 yılında tamamladığı "Sağlık çalışanlarının finansal iyi hal durumlarının iş performansına etkisinin incelenmesi; Kayseri il örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\*\* Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi, zuhalkns@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0417-860X

\*\*\* Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi, dboztosun@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2656-2701

#### Öz

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin cinsiyet, yaş, kıdem, kurum türü ve eğitim durumu açısından iş performansına etkisini belirleme amaçlanmaktadır. Araştırma evrenini, Kayseri İli'nde sağlık hizmeti veren kurumlarda çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini Kayseri İli'nde bulunan Erciyes Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi (SUAM) sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Finansal İyi Hal Ölçeği (FİHÖ) kullanılmıştır. Ölçeklerin uygulanmasından elde edilen veriler, SPSS 24 istatistiksel analiz programı ile analiz edilmiştir. Veri analizleri için aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi), regresyon ve çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane test teknikleri kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde katılımcıların finansal iyi olma hali ve iş performansı değişkenlerinin ortalamalarının genel olarak demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu çalışmada bazı kısıtlılıklar bulunmakla birlikte geleceğe yönelik birtakım öneriler de bulunulmuştur

Anahtar Kelimeler: Finansal İyi Olma Hali, İş Performansı, Sağlık Çalışanları

#### Abstract

In this research, it is aimed to determine the impact of financial well-being state of health care workers on job performance in terms of gender, age, seniority, type of institution and educational status. The population of the research consists of healthcare workers working in healthcare institutions in Kayseri. The sampling of the research consists of Erciyes University Health Application and Research Center (SUAM) healthcare workers in Kayseri. As data collection tool, job performance Scale, and Financial Well-Being Scale are used. The data obtained from the application of the scales were analysed by the SPSS statistical analysis program. For data analysis, arithmetic average, standard deviation, t-test, ANOVA (one way analysis of variance), regression and Tamhane which is one of the multiple comparison tests, test techniques are used. As a result of the analysis, it was seen that the average of the participants financial well-being and job performance did differ according to demographic characteristics in general. On the contrary, it can be stated that financial well-being has not any effect on job performance. There are some limitations and suggestions for further researches in this study.

Keywords: Financial Well-Being, Job Performance, Health Care Workers

#### Giriş

Bütün örgütlerin temel amacı sürdürülebilir kâr sağlayarak yaşamlarını devam ettirmektir. Örgütler çalışanlarından ayrı düşünülemez. Varlıklarını sürdürebilmek ve başarılı olabilmek için çalışanlarının bütün potansiyelinden faydalanmaya çalışmaktadırlar. Küreselleşme ile birlikte rekabetin yoğun olduğu zamanları yaşamaktayız ve örgütler rakiplerinden farklılaşarak başarılı olmak için çalışanlarını işletme hedefleri doğrultusunda yönlendirme çabası içindedirler. Her işletmede işgörenlerin performansını artırmak örgüt açısından pozitif sonuçlar alınmasına yol açmakta, rekabet üstünlüğü elde etmekte ve birim maliyetleri düşürebilmektedir. Bu durum sağlık sektörü için hizmet kalitesini değiştirmesi açısından oldukça önemli bir konudur. Çalışanların performansını artırmanın sağlık alanında nitelikli sağlık hizmeti verilmesini olumlu bir biçimde etkilediği düşünülmektedir.

İnsanlar için sağlık hizmetleri çok önemli bir yere sahiptir. Sağlık hizmetleri sektörü sürekli iyileşme ve gelişme içerisindedir. Sağlık hizmetlerinin odağında insan bulunmaktadır. Sağlık hizmetleri sistemi bünyesinde hataya yer vermeyen bir sektördür ve bu nedenden dolayı diğer sektörlerden farklı bir konuma yerleşmişlerdir. Toplum içerisindeki insanların büyük bir çoğunluğu belirli bir gelire sahiptir. Kişiler sahip oldukları bu geliri harcama konusunda alternatiflere sahiptirler. Bireyin kendisini finansal yönden güven içerisinde hissetmesi olarak da ifade edilebilecek olan Finansal iyi olma hali, birçok unsurdan etkilenebilmektedir.

Birçok faktör, Finansal iyi olma halini etkilediği gibi Finansal iyi olma hali de işgörenin performansını yakından ilgilendirmektedir. Sağlık sisteminde hastaların nerede ise her seviyedeki personelle direkt iletişim halinde olmasından dolayı işgören performansının artmasının hastalar üstünde çeşitli olumlu etkileri olabilmektedir. Hastalar bir hastane içerisinde danışma görevlisinden, güvenlik görevlisine, doktordan hemşireye, hasta bakıcıdan, muhasebe elemanına kadar birçok işgören ile iletişim kurmaktadır. Bu nedenle, her bir sağlık kurumu personeli hastane için önemli bir değer haline gelmektedir. Performans, çalışanın kendi iş tanımı dahilinde işletme adına göstermekte olduğu bir çıktıdır. Bu çıktının iyileştirilip geliştirilebilmesi için bazı faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma ile incelenmekte olan bir diğer değişken olan finansal iyi olma halinin performansı etkileyen bir faktör olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, Finansal İyi Olma Hali ile işgören performansı ilişkisi Kayseri’de faaliyet gösteren Erciyes Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi sağlık çalışanları örneklemini üzerinde yapılan uygulamalı bir çalışma ile ortaya konulması amaçlanmaktadır.

### Finansal İyi Olma Hali

Günümüzde işgörenlerin önemli bir çoğunluğu, ekonomik ve finansal mutlulukları için ciddi tehditlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Pazarlama programları kişileri para harcamaları için teşvik eder, internetten ve evlerinden alışveriş yapmak için kolay imkanlar sağlamaktadır böylece kredi kartı kullanımı insanların borçlanmaları için hazır aynı zamanda kolay bir yöntem sunmaktadır. Genel olarak yetişkin ya da genç kişilerin mali durumlarını ve bilhassa kredi kartı kullanmayı ne kadar doğru, nasıl kullandıkları arasında ayırt edici biçimde farklılıklar bulunmaktadır. Çeşitli araştırmalar incelendiğinde kişilerin kredi derecelendirmelerinin güvenilirliği, finansal durumlarını yönetme becerilerinin başarısı ve hatta bireysel servetin bir ölçüsü, tartışmalara neden olmaktadır. Ayrıca insanların; ödeyemeyecekleri kredi kartı borcu bulunanların, vadesi geçmiş faturalar ve mali yükümlülüklerle başa çıkmak için yeterli beceriye sahip olmadığı söylenebilir. Yapılan araştırmalar, kendini finansal risk altında hisseden bireylerin sayısında artış olduğunu göstermiştir; çünkü kredi kartı borçlarının, kredi kartlarının suistimal edilmesi yada yanlış yönetilmesi sebebiyle biriktiği görülmektedir (Lyons, 2003: 63). İnsanların kendi finansal durumlarını iyi yönetememesi; ebeveynler, eğitimciler ve politikacılar için bir uyarı sinyali olmalıdır, çünkü bireylerin finansal iyi olma hallerinin olumsuz olması, sağlık durumlarıyla ve akademik ilerlemeleriyle negatif yönde bir ilişkinin içerisinde olduğu görülmektedir. Uzun süreli, olumsuz mali durumlarla karşılaşan bireylerin ruhsal mutlulukları, başka insanlarla veya aileleriyle olan ilişkileri ve yetişkin dönemine başarılı bir şekilde geçiş yapma şansları olumsuz yönde etkilenecektir (Adams ve Moore, 2007: 114; Lyons, 2008: 185).

Finansal iyi olma hali, insanların bireysel mali durumlarından kaynaklanan refah veya stres düzeyi olarak ifade edilmektedir (Prawitz vd., 2006: 34). Finansal iyi olma hali kavramı, kişinin bedensel, sosyal, duygusal, ekonomik, duygusal, çevresel ve benzeri algılamaların pozitif etkileri neticesinde oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kişi, bütün bu etkenlere bağlı olarak kendisini finansal açıdan kötü veya iyi hissetmektedir. Finansal iyi olma hali, önceki dönemlerde daha çok kişinin sadece servet ve gelir seviyesi olarak algılanırken (Fergusson vd., 1981: 721) daha sonraki zamanlarda kişinin finansal durumu ile alakalı maddi ve manevi olarak tatmin olma durumu olarak ifade edilmiştir (Williams, 1983: 148; Hayhoe vd., 2000: 113). Geçmişte, finansal iyi olma hali bireylerin mali durumu ve kişisel varlıkları ile alakalı genel tatmin ve mutluluk düzeyi olarak görülmekteydi. Günümüze geldiğimizde ise kişilerin gelirleri ile ihtiyaçlarını karşılamaları, tatmin olmaları, finansal olarak güvende hissetmeleri ve yaşam standartlarını yükseltmeleri gibi maddi ve manevi hislerin karışımı olarak ifade edilmektedir (Taft vd., 2013: 65). Finansal iyi olma hali ile ilgili çalışma sayısı arttıkça literatürde yeni tanımlamalar da ortaya çıkmaktadır. Finansal iyi olma hali, bireyin finansal durumuyla alakalı memnun olma algısı olarak ifade edilmektedir (Falahati ve Paim, 2011: 191). Prawitz finansal iyi olma hali kavramını, insanların kişisel finansal varlığından oluşan stres ya da refah düzeyinin ifadesi şeklinde tanımlanmaktadır (Prawitz vd., 2006: 47). Finansal iyi olma hali kavramı; bireyin maddi ve manevi bakımdan finansal açıdan nasıl hissettiği, yaşam koşullarını nasıl iyileştireceği, kendisini mali açıdan nasıl güvende hissedebileceği ve gereksinimlerini ne şekilde karşılayabileceği gibi konu başlıklarını ön plana çıkarmaktadır (Taft vd., 2013: 74). Finansal iyi olma hali; kişinin ekonomik, çevresel, duygusal, sosyal, bedensel taraflarının pozitif yansımaları neticesinde oluşmaktadır. Bu açıdan kişi, bütün bu etkenlere bağlı olarak kendisini finansal açıdan kötü veya iyi hissedebilmektedir (Kutbay vd., 2017: 262). Finansal iyi olma hali kavramı, her ne kadar kişinin bir niteliği olarak gözükebilecek bile finansal hareketlerinin neticesi olarak ortaya çıkabilmektedir (Kim, 2000: 429). Sabri ve Falahati’ nin gerçekleştirmiş olduğu çalışmada kişilerin finansal iyi olma hali derecesini etkileyen davranışların başında, o kişilerin finansal eğilimleri olduğu savunulmuştur (Sabri ve Falahati, 2012: 191).

Finansal iyi olma hali (financial well-being) hakkında Amerika’da Tüketici Mali Koruma Bürosu (Consumer Financial Protection Bureau-CFPB) 2015 yılında bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmanın raporunda yer alan tanıma göre finansal iyi olma hali, bir kişinin şimdiki ve gelecekteki finansal ihtiyaçlarını karşılayabilme, finansal ve mali geleceği hakkında güven hissedebilme ve yaşamdan keyif almasını sağlayabilecek seçimler yapabilme olarak tanımlanmıştır. Tüketici Mali Koruma Bürosu, finansal iyi olma hali dört bileşeni olduğunu ifade etmiş ve bu açıklamayı Tablo 1’ deki gibi özetlemiştir (consumerfinance.gov/reports/financial-well-being):

**Tablo 1. Finansal İyi Olma Hali Bileşenleri**

Mevcut Durum		Gelecekteki Durum
<b>Güvenlik</b>	Günlük ve aylık finansal durumları kontrol etme	Bir mali şokun üstesinden gelebilecek kapasiteye sahip olma

<b>Seçim Özgürlüğü</b>	Hayattan keyif almayı sağlayacak tercihlerde finansal özgürlük hissetme	Finansal amaçları başarabilme yolunda olma
------------------------	-------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------

**Kaynak:** consumerfinance.gov/reports/financial-well-being

Finansal iyi olma hali kavramı yapısı gereği öznel bir ifadedir. Sebebi ise, finansal yönden bireyin kendisini nasıl gösterdiğinin yanı sıra, o kişinin finansal yönünü ne şekilde algıladığına dayanmaktadır. Bu nedenden, eşit seviyede gelire sahip bireyler, bireysel seçimleri ve değerlerine bağlı kalmaları neticesinde finansal iyi olma hali seviyelerini farklı değerlendirebilmektedirler. Kişinin finansal iyi olma halini ne şekilde ve nasıl algıladığını kapsamlı bir değişken listesinden etkilenmektedir (Brüggen vd.,2017: 228).

<p><b>Finansal Davranış;</b></p> <p>Maddi açıdan yıkıcı davranış ve alışkanlıkları bırakmak</p> <p>Finansal açıdan sağlam davranışları teşvik etmek</p> <p>Kritik / hassas yaşam durumlarını dengelemek</p>	<p><b>Finansal İyi Hali</b></p>	<p><b>Finansal İyi Hali Sonuçları;</b></p> <p><b>Bireysel ve Toplu (aile);</b></p> <p>Başarılı ve mutlu yaşam kalitesi</p> <p>Genel iyilik hali ve mental sağlık</p> <p>Kişilerarası ilişki kalitesi</p> <p><b>Örgütsel sonuçları;</b></p> <p>Marka imajı</p> <p>Güven</p> <p><b>Toplumsal sonuçları;</b></p> <p>Ekonomik büyüme (refah)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Şekil 1. Finansal İyi Hali Sistemi ve Unsurları**

**Kaynak:** Brüggen vd., 2017: 234

Finansal iyi olma halinin geniş çerçevesi Şekil 1’ de gösterilmiştir. İçerisindeki öğeler, finansal iyi olma haline etki eden unsurlar, finansal davranış hareketleri ve finansal iyi olma halinin sonuçlarıdır. Finansal iyi olma halini etkileyen unsurlar, tüketicinin sürdürülebilir davranışlarını motive etmenin etkili bir yoludur. Çalışmalar, etkileyici unsurların tüketicileri çeşitli bağlamlarda istenen davranışlarda bulunmaya teşvik edebileceğini göstermiştir. (Campo ve Cameron, 2006: 209; Perkins, 2002: 164).

Finansal iyi olma hali sonuçlarının geniş kapsamı ve önemi nedeniyle, maddi refahı gözetmek ve yönetmek önemlidir. Finansal iyi olma hali modeline göre, farklı seviyelerdeki ve farklı paydaşlar için sonuçlar bulunmaktadır. Bu sonuçlar, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeydedir. Finansal iyi olma hali bireysel düzeyde, maddi refahı, yaşam kalitesini, başarıyı, mutluluğu, genel refahı, zihinsel sağlığı ve ilişki kalitesini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Dunn ve MirzaieI, 2012: 119; Hubler vd., 2016: 373). Araştırmalar göstermektedir ki; organizasyonel düzeyde finansal iyi olma halini desteklemek, bir şirketin imaj ve güveni olumlu yönde etkilemektedir (Cochran ve Wood, 1984: 42; Garcia ve Rodríguez, 2015: 24). Finansal iyi olma halinin ayrıca toplumsal etkileri vardır (Cochran ve Wood, 1984: 42; Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (WCED), 1987). Ülke içerisinde büyük insan grupları aynı anda finansal sorunlarla karşı karşıya kaldığında, toplumsal refah olumsuz yönde etkilenir, finansal güven azalır. Tam tersi durumda ise, sosyal refah yükselir ve olumlu finansal etkileri oluşur (Griggs vd, 2013: 305; Sacks vd, 2012: 1181). Finansal iyi olma hali, aynı zamanda çevre etkileri oluşturan çok çeşitli faktörlerden etkilenmektedir ve bu nedenle dikkate alınması önemlidir. Bu faktörler dinamiktir ve zamanla değişebilir. Ayrıca, kültürel faktörlerden etkilenir ve ülkeler arasında farklılık gösterebilir (Brüggen vd, 2017: 229).

### **İş Performansı**

Performans; işgörenlerin belirli bir görevi gerçekleştirmek, tanımlanan bir işi başarmak için gösterdikleri emek ve çaba neticesinde kazandıkları sonuçların düzeyidir. Başka bir bakış açısından performans, daha önceleri belirlenmiş bir hedef doğrultusunda yapılması gereken görevlerin gerçekleştirilebilmesi düzeyidir. Bu açıdan bakıldığında performans; beşerî ve finansal kaynaklar başta olmak üzere çeşitli kaynakların bir bileşimi olarak ele alınmaktadır. Kurumsal performans ise, işletmelerin kaynaklarını aktif bir biçimde kullanarak hedefledikleri amaçları gerçekleştirebilme seviyelerinin göstergesidir (Özen, 2008: 20).

Literatürde iş performansı ile alakalı yapılan araştırmalar incelendiğinde yaygın olarak kullanılan tanım Rousseau ve McLean (1993) tarafından ifade edilen, “işgörenlerin belirli bir ücret karşılığında yerine getirmeleri gereken çaba” olarak görülmektedir (Başaran, 2016: 31). 2015 yılında Kayı’ nın yaptığı çalışmaya göre en genelleştirilmiş haliyle iş performansı, “başarma yeteneği ve iyi sonuçlar alma” olarak tanımlanmaktadır (Kayı, 2015: 21). Ahmed ve diğerleri 2016’ da iş performansı hakkında; örgütün gayesine ve başarısına katkıda bulunan işgörenlerin bütün faaliyetlerini kapsadığını ifade etmişlerdir (Ahmed vd., 2016: 98). Literatürde iş performansı ile ilgili yapılan diğer tanımlamaların birkaçı şu şekildedir; iş performansı “Bir işin ifa edilmesidir”. Bir başka ifadeye göre “Bir işi yapabilmek için, işi yapan kişinin ne yaptığının niteliksel ve niceliksel ifadesidir”. Diğer bir tanımlamada ise, “bir işin niceliğini, kalitesini, maliyet etkinliğini ve zamanını, işin gereklerine uyum sağlama becerisini, üretkenliğini, başarısını ve işe ahlaki yaklaşımını dikkate alan bir tanım” şeklinde ifade edilmektedir (Ertan, 2008: 43; Gürkaynak, 2017: 13).

İşletmeler işgörenlerin bireysel performanslarından direkt etkilenmektedir. İşgörenlerin bireysel performanslarının yüksek olması örgütleri olumlu yönde, düşük seviyede olması ise örgütleri olumsuz olarak tetiklemektedir. İşgörenlerin bireysel

performanslarını yüksek seviyede tutup çalıştıkları örgütlerde verimli bir çalışma ortamı sağlamak yöneticilerin en önemli görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Miller vd., 1999: 8). Nadir ve Yılmaz'a göre işgörenin bireysel performansını meydana getiren üç ana unsurdan söz edilmektedir (Nadir, 2014: 119-120; Yılmaz, 2016: 39): Odaklanma; Bireyin gerçekleştireceği işi ile alakalı konuları iyi bilmesi anlamını taşımaktadır. Yetkinlik; Bireyin işlerini yapabilmek için gerekli yeteneklere sahip olması anlamını taşımaktadır. Adanma; Bireyin iş yapmaya ve işe katkıda bulunmaya istekli olması anlamına gelmektedir.

İşgörenin çalışma davranışlarını etkileyen değişkenleri temel olarak oluşturulan modellere göre; işe duyulan ilgi, yetenek, ilerleme ve gelişme imkanları, iyi tanımlanmış amaçlar, faaliyetlere yönelik geri besleme, başarıların ödüllendirilmesi, başarısızlıkların cezalandırılması, görevin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan kaynaklara ulaşabilme yetkisi gibi faktörler işgörenlerin performanslarını etkilemektedir (Örücü ve Kanbur, 2008: 85).

Bireyin iş performansını etkileyen unsurlar kişisel, örgütsel ve çevresel olarak üç gruba ayrılmaktadır (Alkan, 2014, s.34): Kişisel Faktörler; Cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik özellikler, yetenek ve bilgi gibi rekabetçi özellikler, istek, tutum, algı, yönelim ve değerler gibi psikolojik özellikler olarak ifade edilmektedir, Örgütsel faktörler; İşletmenin hedefleri, fiziksel koşulları ve örgüt iklimi ile alakalı olup fiziksel faktörler havalandırma, aydınlatma, gürültü, ısı gibi etkenleri ihtiva etmektedir, Çevresel faktörler; Siyasal, toplumsal, ekonomik ve kültürel koşullar olarak gruplandırılmaktadır.

Kişisel performans davranışı; iş (görev) performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. İş performansı, bir çalışanın kendi işi ile ilgili teknik bilgi ve becerilerinden oluşurken bağlamsal performans çalışma ve ekip arkadaşlarına yardımcı olmak, çok fazla çaba sarf etmek, kurumun tanıtımını yapmak, davranışların gerçekleştiği çalışma ortamı korumak gibi öğeleri kapsamaktadır (Miller vd., 1999: 18). Murphy ve Kroeker kişisel iş performansını görev davranışı, tehlikeli ve yıkıcı davranışlar, çalışanlar arası ilişkiler ve performansı etkileyen iş dışı davranışlar olmak üzere dört değişkene ayırmıştır (Murphy ve Kroeker, 1988: 9): Görev davranışı; Görev ile ilgili hedef ve işlerin gerçekleştirilmesidir. Tehlikeli ve yıkıcı davranışlar; Görev dahilinde güvenlik kurallarına uyulmaması, kazalara karışma, güvenlik ihlalleri ve verimliliğin azalması gibi durumlardır. Performansı etkileyen görev dışı davranışlar; Görevden kaçınma, işyerine geç gitme, zararlı madde kullanımı ve işe devamsızlık gibi tutumların sergilenmesidir. Çalışanlar arası ilişkiler; İş biriminin doğru bir şekilde ilerleyebilmesi için gerekli bilgilerin iletilmesi, bireyler arasında çatışmanın olup olmaması, ferdi güvenirlilik gibi davranışlardır.

Örgüt performansı ise, işletmenin stratejik hedeflerini ve görevlerini ifa etmenin ölçütü olarak kabul edilmektedir ve etkenlik, verimlilik, yenilik, nitelik, iyileştirme, müşteri tatmini, karlılık, gibi performans boyutlarının birleşimi neticesinde etkisini göstermektedir (Akın ve Çolak, 2012: 97). Bu bağlamda, örgütün ve çalışanların elde ettikleri sonuçlar amaç ve hedeflerin altında kalırsa 'düşük performans', üzerine çıkarsa 'yüksek performans' olmaktadır (Çevik vd., 2008: 54).

Literatürde sağlık çalışanlarının iş performansına yönelik birçok çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır; sağlık alanında çalışanların performanslarının artırılmasının hizmet kalitesini olumlu bir şekilde etkilediği çeşitli çalışmalarla kanıtlanmıştır. 1991' de Butler, 1995' de Baumeister ve Leary, 2001' de Cable ve Parsons tarafından yapılan araştırmalar, çalışan performansı ile hizmet kalitesi arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Butler, 1991: 645; Baumeister ve Leary, 1995: 74; Cable ve Parsons, 2001: 23). Kale, iş arkadaşı desteği ile lider desteğinin iş performansı hakkında etkilerini incelemek için yaptığı çalışmada, liderin desteğinin yaşam tatmininin ve iş tatmininin aracılığıyla iş performansının etkilediğini neticesine ulaşmıştır (Kale, 2015: 119). Akkoç, Turunç ve Çalışkan'ın savunma sektörünün içerisinde çalışan 426 işgören üzerinde araştırma yapmış ve yapılan çalışma neticesinde, lider desteği ve gelişim kültürünün iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Akkoç vd., 2011: 83). Kurtpınar 2011 yılında İstanbul İli'nde bulunan iki bankanın personelleri toplam 291 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumunun performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Kurtpınar, 2011: 197).

Konuyla ilgili literatür taraması ile teorik kısımda verilen çalışmalar dikkate alınarak tasarlanan model şu şekildedir:



**Şekil 2. Araştırma Modeli**

Birinci grupta finansal iyi olma hali ile demografik değişkenler incelenmiştir.

H1: Bireylerin finansal iyi olma hali cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2: Bireylerin finansal iyi olma hali yaşlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Bireylerin finansal iyi olma hali eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: Bireylerin finansal iyi olma hali meslek durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Bireylerin finansal iyi olma hali kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İkinci grupta iş performansı demografik değişkenler açısından incelenmiştir.

H6: Bireylerin iş performansı cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7: Bireylerin iş performansı yaşlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: Bireylerin iş performansı eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9: Bireylerin iş performansı meslek durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H10: Bireylerin iş performansı kıdemlerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Üçüncü bölümde finansal iyi olma hali ile iş performansı ilişkisi incelenmiştir.

H11: Finansal iyi olma hali ile iş performansı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

## Metodoloji

### Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının finansal iyi hal durumlarının iş performansına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup araştırmaya katılmaya gönüllü 413 sağlık çalışanı ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Kayseri ilindeki sağlık kurumlarında görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. TÜİK' in yayınlamış olduğu illere göre sağlık personeli sayısı verilerine göre 2020 yılı itibarıyla Kayseri sınırları içerisinde 10.161 sağlık personeli bulunmaktadır (<http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 24.07.2020). Kayseri 'de bulunan Erciyes Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi sağlık çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Literatürde evrenin 10.161 olduğu kütlede örneklem büyüklüğü belirleme formülüne göre evreni temsil edecek örneklem sayısı 375 olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.96). Örnekleme yöntemi olarak kullanılan basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile 413 kişiye elden dağıtılan anketlerin tamamı geri dönüş sağlanmış olup 23 anketin geçersiz olduğu tespit edilmiş ve analiz dışı bırakılarak 389 anket değerlendirilmiştir.

### Ölçekler

İki ölçeğin kullanıldığı anket 3 bölümde yer alan toplam 33 ifadeden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde anketi yanıtlayanların demografik özelliklerini; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki unvan, çalıştığı birim, mesleki deneyim süresi, mevcut kurumlarındaki deneyim sürelerini belirlemeye yönelik 7 ifade yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, Sunal (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan finansal iyi olma hali ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin 8 maddeden oluşan finansal kaygı ve 2 maddeden oluşan gelecek beklentisi olmak üzere iki alt boyutu mevcuttur. Norvilitis arkadaşlarına göre (2003) ölçekten toplam tek bir puan da elde edilebilmekte ve puanın artması finansal iyi olma halinin yükseldiğini göstermektedir. Finansal İyi olma hali ölçeği yapısı gereği puanlama sistemi işgören performans anketinin puanlama sisteminden farklıdır. Finansal iyi olma hali 1,2,3,7,8,9. sorularına cevap verenlerin puanları ters çevrilerek ters puanlama yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert (Kesinlikle Katılıyorum (1)- Katılıyorum (2)- Kararsızım (3)- Katılmıyorum (4)- Kesinlikle Katılmıyorum (5)) Likert türünde bir ölçektir.

Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların iş performanslarını ölçmek için "İş Performansı Ölçeği" kullanılmış olup 16 ifade ve görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki 9 ifade 1999' da Goodman ve Syvante tarafından görev performansını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Diğer 7 ifade ise 2007' de Jawahar ve Carr tarafından bağlamsal performans ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek 5'li Likert (Kesinlikle Katılıyorum (1)- Katılıyorum (2)- Kararsızım (3)- Katılmıyorum (4)- Kesinlikle Katılmıyorum (5)) Likert türünde bir ölçektir.

Elde edilen verilerin istatistiksel analizinde SPSS 22 kullanılmıştır. Cronbach's Alpha değeri finansal iyi olma hali ölçeğinin 0,813 ve iş performansı ölçeğinin 0,913 olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Verilerin çarpıklık-baskıklık (skewness- kurtosis) değerleri  $\pm 1$  arasında değer almış olması ve verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testler kullanılmıştır. Daha sonra T testi, Anova analizi, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılarak araştırma modeli ve hipotezlerin test edilmesi için veriler analiz edilmiştir.

### Araştırma Bulguları

Tablo 2'de araştırmaya katılım gösteren sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre yüzde ve frekans dağılımlarına yer verilmiştir.

**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>			
Kadın	239	61,4	61,4
Erkek	150	38,6	100
<b>Yaş Grubu</b>			
18-24	31	8	8
25-34	198	50,9	58,9
35-44	108	27,7	86,6

45-54	45	11,6	98,2
55-64	7	1,8	100
<b>Mesleki Unvan</b>			
Doktor	135	34,7	34,7
Hemşire	124	31,9	66,6
Sağlık teknisyeni	112	28,8	95,4
Diğer	18	4,6	100
<b>Mesleki Deneyim</b>			
0-1 Yıl	37	9,5	9,5
2-5 Yıl	91	23,4	32,9
6-10 Yıl	89	22,9	55,8
10 Yıldan fazla	172	44,2	100
<b>Eğitim Durumu</b>			
Lise	21	5,4	5,4
Önlisans	43	11,1	16,5
Lisans	174	44,7	61,2
Yüksek Lisans	29	7,5	68,6
Doktora	3	0,8	69,4
Tıp Fakültesi	77	19,8	89,2
Tıp Uzmanı	42	10,8	100

n=389

Araştırmaya katılan 389 kişinin %61,4'ü kadın, %50,9'u 25-34 yaş grubunda, %34,7'si doktor unvanında, %44,2'si 10 yıldan fazla mesleki deneyime sahip, %44,7'si lisans mezunu sağlık çalışanlarından oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 3. Değişkenlere Ait Bulgular**

	n	Maksimum	Minimum	Ortalama	Std. Sapma
Finansal İyi Olma Hali	389	5	1	3,29	0,60
İş Performansı	389	5	1	1,92	0,59

n:389

Tablo 3'de sağlık çalışanlarının finansal iyi olma hali ve iş performansı düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmektedir. Finansal iyi olma hali ölçeği ve iş performansı ölçeğinde alınabilecek en düşük puan 1, en yüksek puan 5'dir. Elde edilen verilere bakıldığında katılımcıların finansal iyi olma hali ölçeği ortalamasının ( $\bar{x}=3,29$ ), iş performansı ölçeği ortalamasının ( $\bar{x}=1,92$ ) olduğu görülmektedir.

**Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Bulgular**

	Çarpıklık	Basıklık
Finansal İyi Olma Hali	,339	,124
İş Performansı	,782	,124

Levene's testinden varyansların eşitliğini kontrol etmek için faydalanılmaktadır (Bayram, 2013: 95).

**Tablo 5. Levene's Testi**

Levene's Testi	
F	Sigma
1,898	,005

Levene's testi sonucu elde edilen Sigma değeri 0,05'ten büyük olduğu için ( $p > 0,05$ ) sağlık çalışanlarının finansal iyi olma hali ve iş performanslarına ait verilerin varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6. Finansal İyilik Halinin Cinsiyete Değişkenine Göre Dağılımı**

Demografik Özellikler	Tanımlayıcı İstatistikler		Levene Testi		t Testi		
	$\bar{x}$	s	f	$\sigma$	t	p	
Cinsiyet Grupları	Kadın	3,2933	,0405	0,902	,343	-,179	,858
	Erkek	3,3047	,0472				

n:389; Anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$ .

Tablo 6'de; bağımsız t testi ile ulaşılan neticelere göre ( $p > 0,05$ ) finansal iyi olma halinin, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edildiği için H1 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 7. Finansal İyilik Halinin ve Araştırma Grubunu Oluşturan Bireylerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

Demografik Özellikler	Tanımlayıcı İstatistikler		Levene's Testi		ANOVA		
	$\bar{x}$	s	f	$\sigma$	F	p	
Yaş Grupları	18-24	3,2241	,1015	1,1817	,125	1,427	,224
	25-34	3,2761	,0431				
	35-44	3,3473	,0530				

	45-54	3,3079	,0974				
	55-64	3,7571	,2419				
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	3,1952	,1618				
	On Lisans	3,1581	,1070				
	Lisans	3,3115	,0470				
	Y. Lisans	3,3414	,1070	1,159	,327	1,071	,379
	Doktora	3,1000	,4359				
	Tıp Fakültesi	3,2766	,0613				
	Tıp Uzm.	3,4571	,0761				
<b>Meslek Grupları</b>	Teknisyen	3,3080	,0608				
	Hemşire	3,2468	,0502				
	Doktor	3,3200	,0512	1,431	,233	,591	,621
	Diğer	3,4167	,1848				
<b>Kıdem Grupları</b>	0-5 Yıl	3,2961	,0582				
	6-10 Yıl	3,2404	,0661				
	11-15 Yıl	3,3216	,0671	1,040	,386	1,062	,375
	16-20 Yıl	3,1813	,0758				
	20 Yıl Üzeri	3,4076	,0719				

n:389; Anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$ .

Finansal iyi olma halinde, katılımcıların yaşına göre anlamlı farklılığa ilişkin p değeri 0,224 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ( $p = 0,224 > 0,05$ ) olduğu için finansal iyi olma halinin yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu yüzden H2 hipotezi reddedilir. Finansal iyi olma hali boyutunun demografik faktörlerin, katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ulaşılan p değeri 0,379'dır. Bu duruma göre demografik faktörlerde, eğitim durumu arasında ( $p = 0,379 > 0,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu yüzden H3 hipotezi reddedilir. Finansal iyi olma halinde, katılımcıların mesleğine göre anlamlı farklılığa ilişkin p değeri 0,621 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ( $p = 0,621 > 0,05$ ) olduğu için finansal iyi olma halinin mesleğe göre anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla H4 hipotezi reddedilir. Finansal iyi olma halinde, katılımcıların meslek kıdemlerine göre anlamlı farklılığa ilişkin p değeri 0,375 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ( $p = 0,375 > 0,05$ ) olduğu için finansal iyi olma halinin mesleğe göre anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla H5 hipotezi reddedilir.

Çalışanların iş performansı düzeylerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterip göstermediği ile ilgili test yapılmıştır. Bu testlere ait analiz aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 8. Araştırma Grubunu Oluşturan Bireylerin İş Performansı Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı**

Demografik Özellikler	Tanımlayıcı İstatistikler		Levene Testi		t Testi		
	$\bar{x}$	s	f	$\sigma$	t	p	
<b>Cinsiyet Grupları</b>	Kadın	1,9095	,0369	1,161	,282	-,778	,437
	Erkek	1,9575	,0510				

n:389; Anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$ .

Tablo 8 incelendiğinde; bağımsız t testi ile ulaşılan sonuçlara göre ( $p > 0,05$ ) çalışanların iş performansı düzeyinin, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda H6 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışanların iş performansı düzeyini etkileyen faktörlerin eğitim durumları, kıdem gruplarına göre anlamlı farklılıklar oluşturup oluşturmadığına dair ANOVA testi sonuçları Tablo 9' da gösterilmiştir.

**Tablo 9. Araştırma Grubunu Oluşturan Bireylerin İş Performansı Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

Demografik Özellikler	Tanımlayıcı İstatistikler		Levene Testi		ANOVA		
	$\bar{x}$	s	f	$\sigma$	F	p	
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	1,5893	,1033	1,223	1,187	1,191	,204
	On Lisans	1,7703	,1044				
	Lisans	1,9300	,0432				
	Y. Lisans	1,7953	,1101				
	Doktora	1,8125	,2818				
	Tıp Fakültesi	2,2321	,0619				
	Tıp Uzm.	1,7932	,0791				
<b>Kıdem Grupları</b>	0-5 Yıl	2,0498	,0485	1,296	,128	1,107	,308
	6-10 Yıl	2,0225	,0664				
	11-15 Yıl	1,7829	,0680				
	16-20 Yıl	1,8027	,0854				
	20 Yıl Üzeri	1,7879	,0758				

n:389; Anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$

İş performansı boyutunun demografik faktörlerin, katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ait elde edilen  $p = 0,204$ ' dir. Bu duruma göre demografik faktörlerde, eğitim durumu arasında ( $p = 0,204 > 0,05$ )

anlamli bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H8 hipotezi reddedilir. İş performansı boyutunun katılımcıların meslek kıdemleri durumuna göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ulaşılan p değeri 0,308'dir. Bu duruma göre iş performansı ve kıdem durumu arasında ( $p=0,308>0,05$ ) anlamli bir farklılık bulunmadığından dolayı H10 hipotezi reddedilir.

İş performansının yaş grupları ve meslek gruplarına göre istatistiki açıdan anlamli bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ANOVA'nın non-parametrik karşılığı olan Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Non-parametrik yöntemin uygulanmasının sebebi iş performansı değişkeni varyansının yaş grupları ve meslek grupları arasında homojen dağılmamasıdır.

**Tablo 10. İş Performansı ve Demografik Özellikler Kruskal Wallis Testi**

Demografik Özellikler	Tanımlayıcı İstatistikler		Levene Testi		Kruskal Wallis		
	$\bar{x}$	s	f	$\sigma$	$\chi^2$	p	
Yaş Grupları	18-24	1,8819	,0711	1,931	,002	30,850	<0,01
	25-34	2,0479	,0416				
	35-44	1,8737	,0664				
	45-54	1,6069	,0684				
	55-64	1,3750	,1488				
Meslek Grupları	Teknisyen	1,7533	,0532	1,985	,001	24,737	<0,01
	Hemşire	1,9577	,0550				
	Doktor	2,0750	,0484				
	Diğer	1,7083	,1242				

n:389; Anamlılık düzeyi  $p<0,05$

Yapılan test neticesinde iş performansı değişkeninin yaş gruplarına ve meslek gruplarına göre farklılaşmanın istatistiki açıdan anlamli olduğudur. Buna göre demografik faktörlerde, yaş grupları ile iş performansı arasında ( $p=0,000<0,01$ ) anlamli bir farklılık vardır. Ayrıca meslek grupları ile iş performansı arasında ( $p=0,000<0,01$ ) anlamli bir farklılık vardır.

Tamhane's testi ile hangi gruplar arasında anlamli bir farklılaşma olup olmadığı kontrol edilmiştir. İş performansının yaş gruplarına göre farklılaşması ile ilgili Tamhane's testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 11. İş Performansı ve Yaş Grupları Tamhane's Testi**

(I) Yaş Grubu	(J) Yaş Grupları	Ortalama Farkları (I-J)	Std.Hata	Sig.
18-25	26-35	-,16596	,08238	,381
	36-45	,00829	,09727	1,000
	46-55	,27504	,09867	,063
	56-100	,50694	,16490	,125
26-35	18-25	,16596	,08238	,381
	36-45	,17425	,07832	,243
	46-55	,44100*	,08005	,000
	56-100	,67291*	,15448	,033
36-45	18-25	-,00829	,09727	1,000
	26-35	-,17425	,07832	,243
	46-55	,26675	,09530	,060
	56-100	,49866	,16291	,134
46-55	18-25	-,27504	,09867	,063
	26-35	-,44100*	,08005	,000
	36-45	-,26675	,09530	,060
	56-100	,23191	,16375	,880
46-55	18-25	-,50694	,16490	,125
	26-35	-,67291*	,15448	,033
	36-45	-,49866	,16291	,134
	46-55	-,23191	,16375	,880

Tablo 11 incelendiğinde iş performanslarının 26 – 35 yaş gruplarında 46 – 55 ve 56 ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek olduğu ve bu farkın 0,05 önem seviyesinde istatistiki açıdan anlamli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H7 hipotezi kabul edilir.

**Tablo 13. Finansal İyi Olma Hali ile İş Performansı Pearson Korelasyon Katsayıları**

Değişkenler	Finansal İyi Olma Hali	İş Performansı
Finansal İyi Olma Hali	1	
İş Performansı	,053	1

\* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlidir.

\*\* Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlidir.

Pearson Korelasyon analizi yapılarak modelde yer verilen değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Analizin neticelerine göre finansal iyi olma hali ile iş performansı arasında pozitif ve anlamsız bir korelasyon olduğu fark edilmiştir ( $r= 0,053$ ;  $p> 0,05$ ).



Kontrol değişkenli çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanarak H11 hipotezi test edilmiştir. Yapılan analizin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 14. Regresyon Analizi Sonuçları**

Basamak ve Değişkenler	Model 1			Model 2			Tolerans değeri	VIF değeri
	Beta	Std hata	Standardize edilmiş beta	Beta	Std hata	Standardize edilmiş beta		
<b>Basamak 1</b>								
Cinsiyet	-,013	,063	-,010	-,012	,063	-,010	,893	1,120
Yaş	-,011	,009	-,151	-,010	,009	-,143	,135	1,384
Eğitim	,064*	,023	,191*	,067*	,023	,200*	,518	1,932
Meslek	-,007	,013	-,039	-,007	,013	-,038	,561	1,783
Kıdem	-,004	,009	-,061	-,004	,009	-,065	,133	7,495
<b>Basamak 2</b>								
Finansal iyi				,034	,034	,051	,954	1,048
R <sup>2</sup>		,068			,070			
F		5,587			1,020			
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		,056			,056			
Durbin-watson								2,026

Bağımlı Değişken; İş Performansı

\* p< 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* p< 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tabloya göre finansal iyi olma hali bağımsız değişken, iş performansı bağımlı değişken olduğu model çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Cinsiyet, kıdem, eğitim, meslek, yaş kontrol değişkenleri olarak eklenmiştir. Regresyon analizinde Durbin-Watson katsayısı ise 2,026'dır. Durbin-Watson katsayısı değerlerine bakıldığında sonuç kabul edilebilir düzeydedir. Modeldeki VIF değerleri en üst sınır olarak kabul edilen 10'un altındadır. En düşük tolerans değeri en alt sınır değer olan 0,10'dan yüksektir. Bu sebeple bu çalışmadaki modelin otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır. Tablo 13' da regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında bağımsız değişken olan finansal iyi olma halinin bağımlı değişken olan iş performansını anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmüştür ( $\beta = 0,034$ ;  $p > 0,05$ ). Dolayısıyla 11 hipotezi reddedilir.

Finansal iyi olma hali ile iş performansı ilişkisinde sağlık sektöründeki uygulama için kurulan 11 hipotezle ilgili analiz sonuçları sonuçlarına göre; araştırmanın 2 tane hipotezinin kabul edildiği (H7 ve H9), 9 tane hipotezinin de reddedildiği gözükmektedir. Kabul edilen hipotezler demografik değişkenlerin iş performansına etkilerinden oluşmaktadır.

## Tartışma ve Sonuç

### Tartışma

İşletme yöneticilerinin, faaliyetleri ve üretkenliği artırmak, değişen çevresel koşullara uyum sağlamak, rekabet üstünlüğü elde etmek gibi stratejik konularda başarılı olabilmeleri için çalışanlara finansal açıdan refahta oldukları duygusunun verilmesi, çalışanların yaratıcılıklarından yeteneklerinden, bilgi birikimlerinden faydalanması, örgütsel hedeflere ulaşmak için verilecek kararlara dâhil edilmeleri gerekmektedir. Kendini finansal açıdan yeterli hisseden çalışan örgütüne bağlanacak elindeki bütün imkânları örgütün çıkarları için seferber edecek ve performansı yükselecektir. Hızla değişen çevre koşulları, teknolojik gelişmeler, rekabetin büyümesi, esnek örgüt yapısı, maliyetleri azaltmak için yapılan personel çıkarmalar gibi nedenler çalışanların örgüte karşı olan güvenini zedelemekte, örgütle oluşan bağın maddi gerekçelerden dolayı kurulmasına neden olmakta ve örgütsel performansın azalmasına sebep olabilmektedir. Sağlık hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli rol oynayan sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin iş performanslarına etkisinin incelendiği bu çalışmadan elde edilen bulgular ilgili literatür ile çeşitli benzerlikler ve farklılıklar gösterebilmektedir.

Sağlık çalışanlarının finansal iyi hal durumlarının iş performansına etsinin araştırmak amacıyla yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının çoğunluğunun 25-34 yaş grubu, doktor unvanına sahip, lisans düzeyinde eğitim almış, 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip sağlık çalışanlarından olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının benzer çalışmalardaki farklı meslek gruplarına göre finansal iyi hal düzeylerinin diğer meslek gruplarından fazla olduğu söylenebilir.

Finansal iyi olma hali kavramı üzerine yapılan çalışmalar ülkemizde çok kısıtlı sayıdadır. Yurtiçinde; Tüfekçi'in 2015 yılında 15 ilkokulda bulunan 430 ve 15 ortaokulda bulunan 338, toplamda 615 öğretmene uyguladığı finansal iyi olma hali ile ilgili yüksek lisans tezinde finansal iyi hal düzeylerinin mesleki haz üzerinde az da olsa bir etkisinin olduğu tespit etmiştir (Tüfekçi, 2015: 71). Özer ve Kutbay 2018 yılında finansal iyi olma hali ile ilgili araştırmasında, 226 kişiye anket uygulaması yapmış ve kompulsif satın almanın finansal iyi olma halinin mevcut finansal durum boyutu üzerinde negatif bir etkisi olduğunu saptamıştır (Özer ve Kutbay, 2018: 94). Özbek ve arkadaşları 2017 yılında 324 gönüllü katılımcı üzerinde uyguladıkları finansal iyi olma hali ile ilgili araştırmasında materyalizmin mutluluk boyutunun bireylerin mevcut finansal durumlarını negatif yönde etkilediği

ortaya konmuştur. Fakat finansal iyi olma hali ile ilgili hipotezlerin tamamı anlamsız sonuç vermiştir (Özbek vd., 2017: 116). Sunal 2012 yılında 246 üniversite öğrencisine uygulanmış Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ): Geçerlik ve Güvenirlik çalışması yapmıştır (Sunal, 2012).

Yurtdışı çalışmalar incelendiğinde finansal iyi olma hali ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Finansal iyi olma hali kavramının yurtdışı literatürde İngilizce ifadesi “financial well-being” olarak karşımıza çıkmaktadır. Shim ve arkadaşları 2009 yılında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki büyük bir devlet üniversitesinde 781 kişiye uyguladığı finansal iyi olma hali anketi ile, bireyin kişisel değerlerinin, evde verilen finansal eğitimin ve okuldaki resmi finansal eğitimin finansal iyi olma hali ile ilişkili olduğunu saptamışlardır (Shim ve diğerleri, 2009: 261). Gutter ve Copur 2011 yılında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 15 üniversite kampüsünden yapılan çevrimiçi bir anket aracılığıyla 15.797 kişiye finansal iyi olma hali ölçeğini uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda finansal iyi olma hali düzeyinde çeşitli sosyoekonomik faktörler ve finansal davranışların etkili olduğunu savunmuşlardır (Gutter ve Copur, 2011: 147). Greninger ve arkadaşları 1996 yılında finansal iyi olma halini ölçmek için Delphi tekniğini kullanarak 156 uzmandan oluşan bir panel çalışması yapmışlardır (Greninger vd., 1996: 473). Gardarsdóttir ve arkadaşlarının İskoçya'da 2012 yılında 462 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, bireylerin materyalist davranışları ve aşırı harcama psikolojisi ve finansal iyi olma hali incelenmiştir (Gardarsdóttir vd., 2012: 145). Bonke ve Browning 2009 yılında evli çiftlerde, karı kocaların finansal iyi olma seviyelerini karşılaştırmışlardır (Bonke ve Browning, 2009: 471). Donnely ve arkadaşları 2012 yılında bireyin kişilik özellikleri ile finansal iyi olma seviyelerini incelemiştir. Finansal iyi olma halinin artan sosyo-demografik ve eğilimsel değişkenleri kontrol ettikten sonra bile artan tasarruflar, azalan borç ve daha az zorunlu satın alma ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir (Donnely vd., 2012: 783). Arber ve arkadaşları 2014 yılında finansal iyi olma hali ile bireylerin yaş ve sağlık durumu ilişkisini incelemiştir. Çalışmada gelirin sağlık üzerindeki etkisi finansal refah ile ilişkilendirilmiştir (Arber vd., 2014: 427). Sabrı ve arkadaşları 2012 yılında Malezya'da 2.219 üniversite öğrencisi üzerinde finansal iyi olma hali ile ilgili araştırma yapmıştır. Araştırmanın analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma neticelerine göre, tasarruf alışkanlıkları genç tüketicilerin finansal iyi olma hali seviyelerine katkıda bulunur. Bu alışkanlıklar; tüketici deneyimleri, para tasarrufu, mevcut finansal durum ve finansal yönetim becerileridir (Sabrı vd., 2012: 113).

Çalışmada işgörenlerin iş performansı benzer çalışmalar olan İlder ve Turhan (2013) ve Korkmazer ve diğerleri (2016)' nin çalışmalarındaki iş performansı düzeylerine göre farkın olduğu görülmektedir (İlder ve Turhan, 2013: 64, Korkmazer vd., 2016: 278). Bu çalışmanın sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamasının düşük olmasının sebebi COVID 19 küresel hastalık salgını nedeniyle sağlık personelinin yoğun çalışmasından kaynaklanan yorgunluk olabilir.

Ayrıca literatürde sağlık çalışanlarının iş performansına yönelik birçok çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır; sağlık sektöründe çalışanların performansını artırmanın hizmet kalitesini olumlu yönde etkilediği yapılan çeşitli çalışmalarla kanıtlanmıştır. 1991 yılında Butler tarafından, 1995 yılında Baumeister ve Leary tarafından, 2001 yılında Cable ve Parsons tarafından gerçekleştirilen 40 araştırmalar çalışan performansı ile hizmet kalitesi ilişkisini ortaya koymaktadır (Butler, 1991: 645; Baumeister ve Leary, 1995: 74; Cable ve Parsons, 2001: 23).

Çalışmada sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin ve iş performansı düzeylerinin cinsiyet duruma göre anlamlı ölçüde farklılaşmış farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeyleri birbirlerine çok yakındır. Kadın ve erkek sağlık çalışanlarının iş performansları ortalamaları benzer seviyededir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin çalışanların yaşlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşmış farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. 55-64 yaş grubu sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeyleri ortalamaları daha genç yaş gruplarına yüksektir. Bunun nedeni kamu hastanelerinde görev alan sağlık çalışanlarının yaşları ilerledikçe memuriyet derece ve kademelerin yükselmesi ve dolayısıyla ücretlerindeki artış olabilir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının iş performansı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılaşmış farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. 26-35 yaş grubunda sağlık çalışanlarının iş performansları düzeylerinin 46-55 ve 56 ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadaki bu bulgu literatürdeki diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Fındıklı, 2016: 52).

Çalışmada sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmış farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Tıp fakültesi mezunu ve tıp uzmanlığı mezunu sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeyleri ortalamaları diğer eğitim mezuniyet gruplarına göre daha yüksektir. Bunun sebebi ülkemizdeki hekimlerin gelir düzeyinin diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olması olabilir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının iş performansı düzeylerinin çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşmış farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Tıp fakültesi mezunu sağlık çalışanlarının iş performansları düzeyleri ortalamaları diğer mezuniyet gruplarına göre yüksektir. Çalışmadaki bu bulgu literatürdeki diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Fındıklı, 2016: 52; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017: 93, Uğurlu, 2019: 50).

Çalışmada sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin meslek duruma göre anlamlı ölçüde farklılaşmış farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Mesleklere göre sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeyleri birbirlerine çok yakındır.

Çalışmada sağlık çalışanlarının iş performansı düzeylerinin meslek değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılaşmış farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Doktor ve hemşire grubunda sağlık çalışanlarının iş

performansları düzeylerinin diğer meslek gruplarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu değişikliğin doktorların ve hemşirelerin yüksek çalışma saatleri ve nöbet süreleri olabilir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin kıdem duruma göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeyleri diğer kıdem gruplarına göre daha yüksektir. Bunun sebebi kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarının kıdemi arttıkça gelir seviyelerinin yükselmesi olabilir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının iş performansı düzeylerinin çalışanların kıdem durumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Sağlık çalışanları iş performansı ortalamalarının kıdem arttıkça düştüğü görülmektedir. Bunun sebebi sağlık çalışanlarının kıdemleri arttıkça sorumluluklarının artması olabilir.

### **Sonuçlar, Öneriler ve Kısıtlar**

Bu araştırma sağlık çalışanlarının finansal iyi olma hali ile iş performansına etkisinin belirlenmesi için gerçekleştirilmiş olup bu bağlamda, literatür taraması yapılmış, geçerlilik ve güvenilirliği mevcut olan ölçekler seçilmiş olup, Kayseri ilinde Erciyes Üniversitesi'ne bağlı faaliyette bulunan bir Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinin çalışan sağlık personeline uygulanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde yapılan testler ile testlerin analizi sonucunda elde edilmiş sonuçlar ile tespit edilmiş olan öneriler aşağıda belirtilmektedir:

#### **Sonuçlar;**

- Çalışmaya katılanların 239'sı kadın 150'si ise erkektir. Sağlık çalışanlarını daha çok 25-34 yaş grubu oluşturmaktadır. Meslek grubu çoğunluğu ise doktorlardadır.
- Araştırmaya katılanların kurumda ve meslekte çalışma yılına bakıldığında daha çok 10 yıldan fazla olanlar bulunmaktadır.
- Araştırmaya katılanların finansal iyi olma hali ölçeği düzeylerinin ortalama 3,29 olduğu anlaşılmıştır.
- Araştırmaya katılanların iş performansı ölçeği düzeylerinin ortalama 1,92 olduğu anlaşılmıştır. Kişilerin iş performansı ölçeğinin görev performansı alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması 1,79 iken bağlamsal performans alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması 2,09 olarak saptanmıştır.
- Çalışma kapsamında oluşturduğumuz hipotezlerin istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde farklı olup olmadığı da belirlenmiştir. Bu belirleme, ikili değişkenler için Bağımsızlık Örneklem T-Testi kullanılarak ikiden fazla değişkenler için ANOVA testi ile yapılmıştır.
- “Cinsiyet” değişkeni açısından sağlık çalışanlarının finansal iyi olma hali ve iş performansları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
- “Yaş” değişkeni bağlamında sağlık çalışanlarının finansal iyi olma hali düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş performansı düzeyleri anlamlı olarak değişmektedir. Buna göre iş performanslarının 26 – 35 yaş gruplarında 46 – 55 ve 56 ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek olduğu belirtilmektedir.
- “Eğitim düzeyi” değişkeni bağlamında finansal iyi olma hali düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. “Eğitim düzeyi” değişkeni bağlamında iş performansı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.
- “Meslek” değişkeni açısından sağlık çalışanlarının finansal iyi olma hali düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
- Katılımcıların “meslek” değişkenine göre iş performansı düzeyleri anlamlı olarak değişmektedir. Buna göre; iş performanslarının teknisyen meslek grubunun hemşire ve doktor meslek grubundan daha düşük olduğu saptanmıştır.
- “Kıdem” değişkeni açısından sağlık çalışanlarının finansal iyi olma hali düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların kıdem değişkenine göre iş performansı düzeyleri anlamlı olarak değişmemektedir.
- Uygulanan Pearson korelasyon analizi ile doğrusal regresyon analizi sonucunda finansal iyi olma hali ölçeği ile iş performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmaya dahil edilen 11 hipotezden 9'u reddedilmiş ve değişkenler arası anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Reddedilen 9 hipotezin 8'i demografik değişkenler ve kıdem ile alakalıdır. Bu değişken grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamasının sebebi anket uygulamasının COVID 19 döneminde gerçekleştirilip, sağlık çalışanlarının bu dönemde finansal iyi olma hali ve iş performansı ile ilgili benzer duygulara yönelmesi olabilir. Örneğin cinsiyet değişkeninin iş performansı değişkenine etkisine bakıldığında, kadın ve erkeklerin düşük iş performansı ve benzer yanıtlar verdiği görülmektedir. Sağlık çalışanlarının düşük iş performansı yanıtları vermelerinin nedeni COVID 19 dönemi yoğun mesaisinden kaynaklanan bireysel yorgunluk olabilir.

Bu sonuçlar doğrultusunda öneriler şu şekildedir;

Hastaneler, vatandaşın sağlık durumları ile alakalı tanılama, bakım ve tedavi hizmetlerini aldığı ikinci ve üçüncü basamak tedavi hizmeti veren sağlık kuruluşlarıdır. Sağlık hizmetleri içerisinde çeşitli özellikler barındırmakta bulunup, bunlar: sağlık hizmetlerinin ikamesi yoktur, tüketimi raslantısal, kapsamı ile boyutunu sağlık çalışanları belirler, ertelenemez, tüketicilerin davranışı irrasyoneldir, kaliteyi öncesinde belirlemek mümkün değildir, kamu malı özelliğindedir, toplumsal nitelikte olup,

hizmet çıktısı paraya çevrilemez, kesintisiz sunulur, hataya tolerans gösterilmez, sağlık çalışanları profesyonel eğitimi olan bireylerdir, takım çalışması zorunluluğu mevcuttur, şeklindedir.

Sağlık sektöründe insan kaynakları politikaları önem arz etmekte olup, bir hastanede görevli olan sağlık çalışanlarının çoğunluğu sağlık teknisyeni, hemşire, ebe ve doktordan oluşmaktadır. Bu çalışanlardan doktorların eğitim seviyeleri çoğunlukla tıp uzmanlığı iken, ebe ve hemşirelerin eğitim seviyeleri önlisans, lisans ve yüksek lisans şeklinde olup, sağlık teknikerlerinin eğitim seviyeleri ise lise ve önlisans olduğu görülmektedir. Yoğun takım çalışmasını gerektiren sağlık hizmeti verilmesinde aksaklıkların olmaması için personelin finansal açıdan tatmin edilmesi gerekmektedir.

Sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerini artırmak için mesleki eğitimler içerisinde, hem de akademik eğitimleri içerisinde finansal farkındalıklarını artırmak için finansal okuryazarlık dersleri verilmelidir.

Sağlık hizmetleri farklı branşlarda arasında bir takım çalışması şeklinde gerçekleştirilir. Dolayısıyla örgüt ve gruplar arası iletişim ve motivasyon iş performansı başarısı için çok önemlidir. Yönetici ile çalışan arasındaki iletişim kanalları olabildiğince açık tutulmalı ve çalışanların rahatsız oldukları konuları yöneticilerine iletebilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca hastane yöneticilerinin liderlik eğitimi alarak çalışan performansı yükseltilebilir.

Sağlık kurumlarının yöneticileri olumsuz örgütsel davranışlara sebep olacak çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmalıdır. İş performansının düşmesine sebep olan etkenler arasında örgütsel destek eksikliği, örgütün beklentileriyle tutarsızlık, yoğun stres, karar alma süreçlerinde söz sahibi olamama, örgütsel yetkinin dengesiz dağılımı ve iletişim eksikliği gibi faktörler yer almaktadır (Reichers vd., 1997: 48). Sağlık çalışanlarının iş performanslarının düşmesine sebep olan faktörler araştırılmalı, vardiyaların uzun tutulmaması, ilave personel alınması gibi yollarla azaltılarak iş-aile çatışmasının önüne geçilmeli, finansal iyi hal düzeylerini yükseltmek için emeklerinin karşılığı olan ücreti almaları sağlanmalıdır.

Sağlık çalışanlarının performanslarını artırmak ve istenilen verimin alınması için;

- Sağlık personellerinin güçlü yanlarını öne çıkarmak için yetenek ve isteklerine uygun birim ve işlere atanabilirler.
- Sağlık çalışanlarının yetersiz kaldığı düşünülen alanlarda hizmet içi eğitim verilebilir.
- Sağlık çalışanları ile sağlıklı bir iletişim kurmak, onların şikâyet ve önerilerini dikkate almak gerekir.
- Rol belirsizliğini ortadan kaldırmak, uygun ödül sistemleri kurmak gibi önlemler, çalışanları olumsuz örgütsel davranışlardan uzaklaştırabilir ve iş performanslarını artırabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Bu çalışma Kayseri İli Erciyes Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi sağlık çalışanlarına yüz yüze anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Uygulama sadece üniversite hastanesi personeline uygulanmıştır. Vakıf hastaneleri sağlık çalışanları kapsam dışı bırakılmıştır. Örneklemin alındığı örgütler sadece sağlık alanında faaliyet gösteren kurumlardır. Dolayısıyla tüm hastaneler ve işletmeler için bir genelleme yapılamaz. Ayrıca finansal iyilik hali ve iş performansını bir bütün olarak inceleyen başka bir çalışma olmadığı için bu çalışmanın bazı eksiklikleri olma ihtimali de bulunmaktadır.

Diğer bir sınırlılık ise, cevaplayıcıların iş yoğunluğu veya konu hakkında bilgi eksikliği nedeniyle anketi cevaplamakta isteksiz olmalarıdır. Tüm bunlar araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde görülebilir.

Bu çalışma, finansal iyi olma hali ile iş performansı ilişkisini incelemektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda iş performansı türlerinden görev performansı ve bağlamsal performans ilişkileri ayrı ayrı incelenebilir. Gelecekteki çalışmalarda örnekleme vakıf hastaneleri ve diğer örgütler de eklenebilir. Devlet üniversitesi hastanelerinin sağlık çalışanlarının sahip olduğu istihdam ile ilgili haklar ile vakıf hastanelerinin sağlık çalışanlarının sahip olduğu istihdam hakları farklılık gösterebilir. Sağlık çalışanları ile farklı sektörlerde çalışan işgörenlerin istihdam anlayışları ve çalışma koşullarından beklentileri farklılık gösterebilir.

## Kaynakça

- Adams, T., Moore, M. (2007). High-Risk Health And Credit Behavior Among 18- To 25 Year-Old College Students. *Journal of American College Health*, 56 (2), 101–108.
- Ahmed, J., Hashmi, M., Akhtar, H. (2016). Effect of Organizational Politics on Job Performance: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *FWU Journal of Social Sciences*, 10 (1), 96- 103.
- Akın, Ö., Çolak, H.E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 85-114.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö., Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (4), 83-114.
- Alkan, M. (2014). *İş Stresinin İş Performansı Üzerine Etkisi: SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Arber, S., Fenn, K., Meadows, R. (2014). Subjective Financial Well-Being, Income and Health Inequalities in Mid and Later Life in Britain. *Social Science ve Medicine*, 100, 12-20.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baumeister, R. F., Leary, M. R. (1995). The Need To Belong: Desire For Interpersonal Attachments As A Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117 (3), 497–529.

- Bonke, J., Browning, M. (2009). The Distribution of Financial Well-Being and Income Within The Household. *Review of Economics of the Household*, 7 (1), 31-42.
- Brüggen, E.C., Hogreve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S., Löfgren, M. (2017). Financial Well-Being: A Conceptualization and Research Agenda. *Journal of Business Research*, 79, 228-237.
- Butler Jr, J.K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of A Conditions of Trust Inventory. *Journal of Management*, 17 (3), 643-663.
- Cable, D.M., Parsons, C.K. (2001). Socialization Tactics and Person Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54 (1), 1-23.
- Campo, S., Cameron, K. A. (2006). Differential Effects of Exposure to Social Norms Campaigns: A Cause for Concern. *Health Communication*, 19 (3), 209-219.
- Cochran, P.L., Wood, R.A. (1984). Corporate Social Responsibility and Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 27 (1), 42-56.
- Çevik, H.H., Göksu, T., Bilgiç, V.K., Karakaya, M., Seyhan, K. ve Gül, S.K. (2008). *Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Dunn, L.F., Mirzaie, I.A. (2012). Determinants of Consumer Debt Stress: Differences by Debt Type and Gender. Columbus, OH: Working Paper, Ohio State University.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. (Doktora Tezi), Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Falahati, L., Paim, L. (2011). Gender Differences in Financial Well-Being Among College Students. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (9), 1765-1776.
- Fergusson, D.M., Horwood, L. J., Beautrais, A.L. (1981). The Measurement of Family Material Wellbeing. *Journal of Marriage and Family*, 43 (3), 715-725.
- Fındıklı, M. A. (2016). Relationship Between Cyberloafing and Work Performance: Comparison of Health and Textile Industry Workers. *International Journal of Social Inquiry*, 9 (1), 33-62.
- García de Leaniz, P. M., Rodríguez Del Bosque, R. (2015). Exploring The Antecedents of Hotel Customer Loyalty: A Social Identity Perspective. *Journal of Hospitality Marketing ve Management*, 24 (1), 1-23.
- Garðarsdóttir, R. B., Dittmar, H. (2012). The Relationship of Materialism to Debt and Financial Well-Being: The Case of Iceland's Perceived Prosperity. *Journal of Economic Psychology*, 33 (3), 471-481.
- Greninger, S.A., Hampton, V.L., Kitt, K.A., Achacoso, J.A. (1996). Ratios and Benchmarks for Measuring The Financial Well-Being of Families and Individuals. *Financial Services Review*, 5 (1), 57-70.
- Griggs, D., Stafford-Smith, M., Gaffney, O., Rockström, J., Ohman, M.C., Shyamsundar, P., Noble, I. (2013). Policy: Sustainable Development Goals for People and Planet. *Nature*, 495 (7441), 305-307.
- Gutter, M., Copur, Z. (2011). Financial Behaviors and Financial Well-Being of College Students: Evidence From A National Survey. *Journal of Family and Economic Issues*, 32 (4), 699-714.
- Gürkaynak, B. (2017). *Çalışan İş Performansının Değerlendirilmesinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etkililiği ve Kişilik Özelliklerinin 95 Rolü Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hayhoe, C., Leach, I., Turner, P., Bruin, M., Lawrence, F. (2000). Difference in Spending Habits and Credit Card Use of College Students. *Journal of Consumer Affairs*, 34, 113-133.
- Hubler, D.S., Burr, B.K., Gardner, B.C., Larzelere, R.E., Busby, D.M. (2016). The Intergenerational Transmission of Financial Stress and Relationship Outcomes. *Marriage ve Family Review*, 52 (4), 373-391.
- Jawahar, I.M., Carr, D. (2007). Conscientiousness and Contextual Performance the Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (4), 330-349.
- Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7 (14), 103-119.
- Kayı, T. (2015). *The Impact of Customer Relationship Management Application on Business Performance: Applied to The Chemical Industry*. (Doktora Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kim, J. (2000). *The Effects of Workplace Financial Education on Personal Finances and Work*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Virginia Polytechnic Institute and State: Blacksburg.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (3), 271-281.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.

- Kutbay, A., Özbek, V., Koç, F. (2017). Kişisel Faktörler ve Postmodern Tüketim Şekillerinin Finansal İyi Olma Hali Üzerindeki Etkisi. *In Proceedings of 2 nd International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Economics and Administrative Sciences*, 262-273.
- Lyons, A. C. (2008). Risky Credit Card Behavior of College Students. In J. J. Xiao (Ed.). *Handbook of Consumer Finance Research* içinde (ss. 85–208). New York: Springer.
- Miller, R. L., Griffin, M.A, Hart, P.M. (1999). Personality and Organizational Health: The Role of Conscientiousness. *Work and Stress. An International Journal of Work, Health and Organisations*, 13 (1), 7-19.
- Murphy, K. R., Kroecker, L. P. (1988). Dimensions of Job Performance. *Navy Development and Research Centre*, 1-32.
- Nadir, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik Dışı Uygulamaların İş Tatmini ve İş Performansına Olan Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Norvilitis, J., Szablicki, B., Wilson, S. (2003). Factors Influencing Levels of Credit-Card Debt in College Students. *Journal of Applied Social Psychology*, 33 (5), 935-94.
- Örücü, E., Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1), 85-97.
- Özen, A. (2008). *Performans Esaslı Bütçeleme Sistemi ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*. (Doktora Tezi). DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özer, G., Kutbay, A.Y. (2018). Kişisel Finansal Faktörler, Kompulsif Satın Alma ve Finansal İyi Olma Hali Arasındaki İlişkiler. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (17), 73-99.
- Perkins, H. W. (2002). Social Norms and The Prevention of Alcohol Misuse in Collegiate Contexts. *Journal of Studies on Alcohol. Supplement*, 14, 164–172.
- Prawitz, A. D., Garman, E. T., Sorhaindo, B., O’Neill, B., Kim, J., Drentea, P. (2006). The InCharge financial Distress/Financial Well-Being Scale: Development, Administration and Score Interpretation. *Financial Counseling and Planning*, 17 (1), 34-50.
- Reichers, A., Wanous, J., Austin, J. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Sabri, M. F., Cook, C. C., Gudmunson, C. G. (2012). Financial Well Being of Malaysian College Students. *Asian Education and Development Studies*, 1 (2), 153-170.
- Sabri, M., Falahati, L. (2012). Estimating A Model of Subjective Financial Well-Being Among College Students. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (18), 191-199.
- Sacks, D. W., Stevenson, B., Wolfers, J. (2012). The New Stylized Facts About Income and Subjective Well-Being. *Emotion*, 12(6), 1181–1187.
- Shim, S., Xiao, J. J., Barber, B. L., Lyons, A. C. (2009). Pathways To Life Success: A Conceptual Model of Financial Well-Being for Young Adults. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30 (6), 708-723.
- Sunal, O. (2012). Finansal İyilik Hali Ölçeği (FIHÖ): Gecerlik ve Güvenilirlik Çalışması/Financial Well-Being Scale (FWBS): A Study of Validity and Reliability. *Ege Akademik Bakış*, 12 (2), 209.
- Taft, M., Hosein, Z., Mehrizi, S., Roshan, A. (2013). The Relation Between Financial Literacy, Financial Wellbeing and Financial Concerns. *International Journal of Business and Management*, 8 (11), 63-75.
- Tüfekçi, B. (2015). *Öğretmenlerin Finansal İyi Hal Düzeylerinin Mesleki Haz Düzeylerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkoğlu, T., Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 88-97.
- Uğurlu, E. (2019). *Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi: Adana İli 112 Acil Servis Çalışanları Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Williams, F. L. (1983). Money Income, Nonmoney Income, and Satisfaction as Determinants of Perceived Adequacy of Income. In M. Dunsing (Ed.), *Proceedings of the Symposium on Perceived Economic Well-Being* (pp. 106-125). Urbana, IL: University of Illinois at Urbana.
- Yılmaz, A. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.