

PERFORMANSA DAYALI ÜCRETLENDİRMEİN ÜCRETE BAĞLI STRESTE FARKLILIK YARATMA DÜZEYİ: KONYA SAĞLIK İŞLETMELERİ ARAŞTIRMASI

Ali Şükrü ÇETİNKAYA*

Geliş Tarihi (Received): 29.07.2015 – Kabul Tarihi (Accepted): 28.04.2016

Öz

Emeğinin karşılığını alma tüm çalışanların ortak beklentisidir. Bu amaca hizmet eden uygulamalardan biri de performansa dayalı ücretlendirmedir. Performansa dayalı ücretlendirme uygulamasında işletmenin etkinlik ve verimliliğinin üst seviyelere taşınması amaçlanmaktadır. Diğer taraftan performansa bağlı ücret artışı işgörenlerin hem yaşam standartlarının yükselmesini sağlamakta hem de işe olan motivasyonlarını artırmaktadır. Fakat yüksek çaba harcayarak yüksek ücrete sahip olma gayreti çalışan için aynı zamanda bir stres kaynağı da olabilmektedir. Bu nicel araştırmada Konya'daki sağlık işletmelerinde performansa dayalı ücretlendirmenin ücrete bağlı streste farklılık yaratma düzeyi araştırılmıştır. Elde edilen 368 geçerli ankete dayalı veri analizi sonuçlarına göre “sağlık işletmelerinin türü”, “yerine getirilen görevin türü”, “sistemik performans değerlendirme yapıma durumu” ve “performans değerlendirme şekli” değişkenlerinin grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Performansa dayalı ücretlendirmenin çalışanlar tarafından temel ücretin bir parçası şeklinde algılanan bir hak olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Performansa dayalı ücretlendirme, ücrete bağlı stres, sağlık işletmeleri.

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, İİBF., Uluslararası Ticaret Bölümü, alisukru@outlook.com
Not: Çalışma, özet bildiri şeklinde 2. Örgütsel Davranış Kongresinde (Melikşah Üniversitesi, 6 - 8 Kasım 2014, Kayseri) sunulmuştur.

DIFFERENCE CREATING LEVEL OF PERFORMANCE-BASED COMPENSATION ON SALARY-DRIVEN STRESS: KONYA HEALTH ENTERPRISES RESEARCH

Abstract

One of the main objectives of the labour working in organizations is to receive the benefits promised in return of their job performance. Performance based reward system is one of the common tools to provide benefits to the employees based on their job performance. Performance based reward system basically focuses on moving the efficiency and productivity to upper levels in organizations. Besides, an increase in performance-related wage enables a rise in living standards and an increase in work motivation of the employees. But high effort to earn high salaries may also be a source of stress for the workers. This quantitative research aimed to find out the difference creation level of performance based remuneration on salary-driven stress among employees working in health organizations in Konya in Turkey. Data analysed by using 368 valid responses. Results of the data analysis revealed that “type of health organization”, “type of job”, “having a systematic job performance appraisal procedure”, and “type of performance appraisal” factor components have statistically significant differences on salary-driven stress. Performance-based pricing is perceived as a right to be earned as a part of the base wage by employees.

Keywords: Performance based remuneration, salary-driven stress, health enterprises.

GİRİŞ

Emeğin bedeli olarak ifade edilen ücret, aynı zamanda iş gören ve işveren arasında bir alışveriş ilişkisini de ifade etmektedir. Ücret, çalışanlar ve geçindirmekle yükümlü olduğu kişiler için hayati öneme sahiptir. Bu yüzden ücretin miktarı, ödeme şekli, ekleri vs. daha sözleşme oluşturulurken ayrıntılarıyla birlikte kayıt altına alınmaktadır (İş Hukuku Enstitüsü, 2015). İş gören açısından ücret hem ekonomik, hem de sosyal yönü bulunan bir kavramdır. Ücret iş görenlerin temel gelir kaynağıdır ve kendisinin ve ailesinin yaşam standardını, statü ve saygınlığını önemli ölçüde belirlemektedir. İşverenin ücret ödeme borcu; çalışanın iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur (Süzek, 2006).

Çalışanın işinde elde ettiği başarı, diğer bir çalışana göre farklılık gösterebilir. Performansı yüksek olan çalışan, çalışmalarının ve emeğinin karşılığını görmek istemektedir. Performansa dayalı ücretlendirme bu beklentiye cevap vermekte ve işletmede ücret adaletinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Ücret adaleti işgörenlerin tatmin, motivasyon ve performansı ile örgütlerin maliyet etkinliği ve rekabet gücünün önemli belirleyicisidir. Ücret adaletinin böylesi önemli olduğu bir durumda, her çalışanın sağladığı katkının adil şekilde değerlendirilebileceği ve bu katkıya göre adil ücreti alabileceği performansla ilişkili ücret sistemlerinin kurulması ve işletilmesi büyük önem taşımaktadır. Adil bir ücret yönetimini sağlamak için işletmeler, çalışanların performansına dayalı ücretlendirme yoluna gitmektedirler.

İşletmelerde performansa dayalı ücretlendirmenin iş görenleri iş tatminine ve yüksek çaba göstermeye teşvik ettiği veya tersine belirsizliğe, güvensizliğe ve algılanmış adaletsizliğe yöneltmek çalışanlar için temel stres kaynağı olarak değerlendirildiği görülmektedir. Performansa dayalı ücretlendirme, çalışanların performanslarının başkaları tarafından değerlendirilmesini gerektirmektedir. Başkaları tarafından değerlendirilme ve bunun sonucuna bağlı olarak alınacak ek ödeme miktarının tespit edilmesi temel stres kaynağı olabilir. Performansla ilişkili ücretlendirmenin çalışarlarda yarattığı ücrete bağlı strese dair yazında bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Diğer çalışmaların genelde ücret veya performans değerlendirmenin strese etkisini incelemeye odaklandığı gözlenmiştir. Bu çalışmada ise diğer araştırmalarda göz ardı edilmiş olan performansa dayalı ücretlendirmenin ücrete bağlı strese etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının yazına katkı sağladığı ve aynı zamanda sektör uygulayıcılarına yararlı fikirler sunduğu değerlendirilmektedir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.A Performansa Dayalı Ücretlendirme

İş Kanunu'nun 32. maddesinin 1. fıkrası uyarınca genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (Resmi Gazete, 2003). Ücretler, bir taraftan emeği karşılığında iş görenlerin yaşam standartlarını ve gelirini tayin edici bir öge (Armstrong, 2009:817); diğer taraftan toplumdaki sosyal adalet dağılımını yansıtan bir gösterge niteliğindedir (Bingöl, 2014:349). Ücret ekonomik, sosyal ve hukuki boyutları olan bir olgudur (Demir, 2013:31-32). Çalışan açısından gelir niteliği taşıması ve işveren açısından bir maliyet kalemi olması ücretin ekonomik boyutunu ifade etmektedir. Çalışanın geliri ile sosyal faaliyetlere katılması sosyal boyutunu; iş sözleşmeleri ile ücretin çalışanlar açısından bir hak, işverenler açısından bir borç olarak tanımlanması ücretin hukuki boyutunu ifade etmektedir (Evren, 2007:19). Ücretlendirmede temel gaye; doğru ücret sistem ve uygulamaları yoluyla çalışanların verimleri artacak şekilde motive edilmeleri ve bunun sonucunda örgütsel performansın artırılmasıdır (Şimşek, 2004:338).

Toplam ücret; temel ücret, değişken ücret, finansal olan veya olmayan ek yararlar ve sosyal yardımlardan oluşan; kısaca nakdi ve nakdi olmayan tüm faydaları içeren çok geniş bir yaklaşımı ifade etmektedir (Acar, 2007:8; Demir, 2013:37-38). Temel ücret, genellikle işgörenin yaptığı ve iş değerlendirme yöntemlerine göre önemi belirlenen işin değerine ya da çalışanların sahip olduğu beceri ve yetkinlikler baz alınarak belirlenen kişinin değerine göre tespit edilen ücrettir. Çalışanın sahip olduğu beceri ve yetkinliklerin değerini gösteren temel ücret çoğunlukla belirli dönem süresince garanti edilmiş bedeldir.

Değişken ücret, çalışanların motivasyonlarını ve katkılarını artırarak verimliliği yükseltmek amacıyla toplam ücreti performansa göre farklılaştırmak için kullanılan bir ücret bileşenidir. Değişken ücret bireylerin, bölümlerin, takımların ya da örgütlerin performansı ile ilişkilendirilebilir (Greene, 1991). Bu durumda bireysel performansa bağlı olarak yapılacak özendirici ödemeler; kısa dönemde verilecek primler, ikramiyeler, özendirici ödemeler değişken ücret kapsamında değerlendirilebilir. Bunun yanında takım performansına dayalı primler, örgüt performansına dayalı kazanç ve kâr paylaşım planları kapsamında yapılan ödemeler ve diğer uzun dönemli özendirici uygulamalar değişken ücret örnekleridir.

Değişken ücretin temel özellikleri; farklı düzeylerde ve genellikle geçmiş döneme yönelik fiili performansa göre belirlenmesi, çalışanları yüksek performans gösterme konusunda motive etmesi, kısa ya da uzun dönemli

olabilmesi, temel ücretten bağımsız olması ve süreklilik göstermemesi şeklinde sıralanmaktadır. Geçmiş döneme yönelik fiili performansın değerlendirileceği alanlar ise maliyetlerin azaltılması, hacim artışı, müşteri tatmini, kazancın yükseltilmesi, hisse değerlerinin artırılması şeklinde olabilmektedir. Değişken ücretin varlığı ve miktarı, iş görenlerin performans ve katkı düzeylerine göre değişkenlik gösterebilir (Acar, 2007:353).

Performans, iş görenin kendisine verilen işi yahut görevi belirli bir zaman diliminde yerine getirmek kaydıyla elde ettiği sonuçların düzeyidir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002:209). Performans sonuca işaret etmektedir ve bir örgütün, kişi veya grubun yaptıkları işle ilgili hedeflere ve amaçlara ne derecede varılabildiğini belirlemeye odaklıdır (Eryılmaz, 2011).

Performansa dayalı ücretlendirme, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmak amacıyla bireysel performans ile ücret arasında bir ilişki kurulmasıdır (Memiş, 2010; Uyargil, 2013:134-136). Performansa dayalı ücretlendirme genellikle performans yönetim sisteminin bir parçası durumundadır. Aslında performans ile ücret arasında etkili bir ilişkinin kurulabilmesi için ücret yönetimi ve performans yönetimi fonksiyonlarının işletmede mevcut olması ve bu iki fonksiyonun bütünleştirilmiş bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Performansa dayalı ücretlendirmede ödeme miktarı işin kendi doğasından ziyade iş görenin göstermiş olduğu performans düzeyine göre belirlenmektedir (Hornbach, 2013). Çalışanlar için yüksek performans gösterme ve yüksek ücret alma çabası öğrenilmiş bir davranış olarak bilinmektedir (Fındıkçı, 2001). Performansa dayalı ücretlendirme daha yüksek performansa daha yüksek ödemeyi öngördüğünden personelin daha iyi motive edilmesinin bir aracı olarak görülmektedir (Amuedo-Dorantes ve Mach, 2003; Green ve Heywood, 2008; Özgen vd., 2002:271-272). Performansa dayalı ücretlendirmede öncelikli amaç, üstün başarıyı ve üstün performansı ödüllendirerek, çalışanları başarıya odaklamaktır (Fındıkçı, 2001:338).

Performansa dayalı ücretlendirme ayrıca verimlilik artışı ve katılımcı karar alma ile de ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla iş görenlerin performans düzeyi ve performansa dayalı ücretlendirme sistemi içinde yer alma dereceleri dolaylı olarak onların iş tatminini etkilemektedir. Özellikle sistem içinde yer aldığını hisseden ve yüksek performans gösteren iş görenlerin performanslarının işletmede daha yüksek verimliliğe katkı sağladığını görmeleri onların kendilerine olan güvenlerini artırmakta, yaptıkları işle gurur duymalarını sağlamakta, kendilerini işletmeyle daha fazla ait hissetmekte, özgüvenleri daha yüksek olmakta ve sonuçta işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır (Amuedo-Dorantes ve Mach, 2003; Demir, 2007b; Green ve Heywood, 2008; Memiş, 2010; Özgen vd., 2002).

Performansa dayalı ücretlendirme sisteminde performans ile ilişkilendirilmiş bireysel ekonomik çıktılar iş görenlerde önemli bir stres kaynağı olabilmektedir (Ganster, Kiersch, Marsh ve Bowen, 2011). Performansa dayalı ücretlendirme sisteminde kazancın garanti olmaması çalışanlarda tedirginliğe neden olmaktadır (Green ve Heywood, 2008). Performansa dayalı ücretlendirme ayrıca, stres üzerinde olumsuz etkiye sahip olan iş yoğunluğu ve yüksek çaba ile de sıklıkla ilişkilendirilmektedir (Booth ve Frank, 1999; Greenberg, 2004). Performansa dayalı ücretlendirmenin stres ile pozitif veya negatif bir ilişkisi olup olmaması iş görenin bu değişken ödeme biçimini ve bununla ilgili takip etmesi gereken prosedürleri nasıl değerlendirdiğine bağlıdır (Ganster vd., 2011).

I.B İş Yerinde Stres

Stres, organizmanın ruhsal ve bedensel olarak zorlanması sonucu ortaya çıkan; bedensel, zihinsel, psikolojik ve davranışsal rahatsızlıklar şeklinde huzurunu tehdit eden bir durumdur (Güney, 1998:258). Stres, fiziksel veya psikolojik bir uyarıcı karşısında ruhsal ve bedensel olarak bireyin harekete geçmesi, gerekli uyumu sağlayabilmek için tepki göstermesi şeklinde ifade edilebilir (Bedük, 2010:193;

Hornbach, 2013). Stres, gerçekte bir etki tepki olayı olarak yaşamımıza yerleşen bir kavramdır. Yılmaz ve Ekici (2006) aşırı stres altındayken bir iş görenin örgütsel açıdan zararlara sebep olabileceğini belirtmişlerdir. Bu durumdaki bireylerin işe devamsızlık oranları, hata yapma ve kaza yapma oranları yüksek, iş tatminleri az olmaktadır (Aytaç, 2009; Yılmaz, 2006).

Stres düzeyini, bireyin belli bir durumun kendisini nasıl etkileyeceğine ilişkin bilinçli değerlendirmesi belirlemektedir (Greenberg, 2004). Stres başlangıcı stres yapıcı nitelikte olan bir uyarıcı tecrübe ile oluşmaktadır. Bu tecrübeler hemen her gün, her an şiddeti büyük ya da küçük yaşanmaktadır. Fakat çoğu insan bu tecrübeleri tehlikeli ve tehdit içerikli olarak görmekte bunun sonucunda paniğe kapılarak kendisine ve çevresine zarar verebilmektedir (Barutçugil, 2002:144).

Ganster vd. (2011) ücretin değişken olmasının, gelirin garanti olmamasının ve gelir düzeyinin öngörülememesinin performansa dayalı ücretlendirmenin değerlendirme süreçlerini etkilediğini ileri sürmektedirler. Değerleme süreci iki aşamada gerçekleşmektedir. İlk değerlemede birey bir durumdan rahatsız olma düzeyini değerlendirmektedir. İlk değerlemede herhangi bir rahatsızlık söz konusu değilse bu durum strese neden olmamaktadır. Şayet bir rahatsızlık söz konusu ise, ikinci aşama gerçekleşmektedir. Bu aşamada birey ne düzeyde bu rahatsızlıktan kaçınabileceğini veya en azından rahatsızlığı azaltabileceğini

değerlendirmektedir. Bireyler durumu düzeltebilme olanağına sahiplerse stresi bertaraf edebilmektedirler. Fakat durumu düzeltebilme şansına sahip değilse bireyler durumu düzeltmede çaresiz ve güçsüz hissedecekler ve ciddi stres yaşayacaklardır (Greenberg, 2004). Sonuç olarak ödeme sisteminin rahatsızlık vermesi durumunda, takip edilecek prosedürleri ve ilgili sonuçları etkilemede güçsüz kaldıklarını hissettiklerinde performans dayalı ücretlendirme sistemleri strese neden olabilmektedir.

Performansa dayalı ücretlendirme ve iş stresi arasındaki ilişkinin evrensel olmadığı daha önceki araştırmalarda ortaya konulmuştur (Hornbach, 2013). Buradan hareketle, performansa dayalı ücretlendirmenin strese olan etkisine aracılık eden işle ilgili farklı unsurlardan ve prosedürlerden değerlendirme süreçlerinin etkilendiği söylenebilir.

I.C Sağlık İşletmelerinde Performansa Dayalı Ücretlendirme

Dünya genelinde sağlık alanında hızlı değişimler yaşandığı gözlenmektedir. Bu değişimler özel sektörün teşviki, piyasa rekabeti, ademi merkezilik, yeni özendirmeler, sağlık bakımının finansmanındaki değişimler gibi bir çok parametrede eşanlı gerçekleşmektedir (Collins, Green ve Hunter, 1999). Söz konusu dönüşümün sağlık alanında Türkiye’de etkileri 2003 yılından itibaren hayata geçirilen performansa göre döner sermaye katkı payı ödemesi şeklinde yansımıştır (Akdağ, 2006:7). Bu uygulama ile Sağlık Bakanlığı, sağlık alanında hizmet sunanların verimli ve kaliteli hizmet sunmalarını özendirecek bir ödeme ve ücretlendirme yapısını kurmayı amaçlamıştır (Ergin, 2009:123-124).

Performansa göre döner sermaye katkı payı ödemesi ilk olarak 2003 yılının ikinci yarısında 10 hastanede ve 1 il sağlık müdürlüğünde pilot olarak uygulanan performansa göre katkı payı ödemesi şeklinde birinci basamak sağlık kuruluşlarını da kapsayacak şekilde 2004 yılından itibaren tüm kurum ve kuruluşlara yaygınlaştırılmıştır. Daha çok bireysel ve niceliksel performans ölçütlerinin bulunduğu bu sisteme 2005 yılında kurumsal performans ölçütleri ilave edilmiştir (Demir, 2007a:280-281).

Bireysel performanstaki farklılıkların ücret sistemine yansıtılması, örgütlerin temel amaçlarından biri haline gelmiş olmakla birlikte, uygulamada sorunlar ile karşılaşılması da kaçınılmazdır. Sağlık Bakanlığının ilk dönem uygulaması, sağlık çalışanlarının ve kurumlarının yeni duruma uyumunu sağlamak, ölçülebilir parametreler geliştirmek ve performans ölçümünün devamını oluşturacak denetimlere alt yapı hazırlamayı amaçlamıştır (Demir, 2007a; Demir, 2007b:281). Kaliteli hizmet sunmaya yönelik bilinç geliştirilmesi ve altyapı oluşturulması teşvik edilerek “kurumsal performans ölçümü” adı altında model geliştirilmiş ve 2007 yılı başında Bakanlığın kalite

geliştirme mevzuatı ile birleştirilerek bütün devlet hastanelerinde uygulamaya konmuştur (Aydın, 2011). Üniversite hastanelerinde de benzer uygulamalara geçildiği görülmektedir.

II. TEORİK MODEL VE HİPOTEZ

Bu çalışmada performansa dayalı ücretlendirmenin çalışanlarda ücrete bağlı stres bağlamında farklılık yaratma düzeyi araştırılmıştır. Çalışmada “Performansa dayalı ücretlendirme çalışanlar üzerinde stres oluşturur mu?” temel sorusuna cevap aranmıştır. Fazla ücret almak isteyen çalışanların daha fazla performans gösterip daha fazla emek sarf etmeleri çalışanlarda daha fazla stres altına girmelerine neden olmaktadır (Yılmaz, 2006:97). Birçok araştırmada olduğu gibi Yılmaz’ın (2006:143-144) Isparta 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığında görevli subay, astsubay ve uzman erbaşlardan oluşan 170 lider personele yönelik yaptığı araştırmada stres ile performans arasında yüksek düzeyli bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Araştırmalarda genelde performansın strese etkilerinin araştırıldığı gözlenmiştir. Performansa dayalı ücretlendirmenin ücrete bağlı strese etkisini araştıran bir çalışmaya ise rastlanılmamıştır. Buradan hareketle araştırmada ileri sürülen temel hipotez:

H1: Performansa dayalı ücretlendirme grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.

Araştırmalar, farklı demografik özelliklere göre bireylerde stresin farklı düzeylerde etki edebildiğini ortaya koymuştur (Jones, Hocine, Salomon, Dab ve Temime, 2015; Marinaccio vd., 2013a; Matuska, Bass ve Schmitt, 2013; Silva ve Alchieri, 2014). Marinaccio ve arkadaşlarının (2013b) İtalya’da 75 işletmede 6378 çalışana yönelik yaptıkları araştırmada, işe bağlı stres faktörlerinin cinsiyet, eğitim düzeyi, işletmedeki konum bakımından farklılık gösterdiğini belirlenmiştir. Benzer şekilde Jones vd. (2015) Fransa’da yoğun bakım ünitesi olan 31 sağlık işletmesinden 682 sağlık çalışanına yönelik yaptıkları araştırmada cinsiyet, yapılan görevin türü, yönetimin desteği ve çalışma süresi ile stres arasında ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer araştırmalardan farklı olarak bu araştırmada performansa dayalı ücretlendirmenin ücrete bağlı strese etkisinin demografik özellikler bakımından farklılık durumu araştırılmıştır. Bu amaçla araştırmada aşağıda sıralanan alt hipotezler ileri sürülmüştür:

H2: Cinsiyet grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.

H3: Medeni durum grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.

- H4:** Sağlık işletme türleri arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.
- H5:** Görev türü grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.
- H6:** Sistematik performans değerlendirme sisteminin varlığına ilişkin gruplar arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.
- H7:** Performans değerlendirme şekilleri arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.

III. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışma nicel bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket, yazında ileri sürülmüş, geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiştir.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik bilgileri elde etmeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölüm çalışanların ücrete bağlı stresle ilişki kurmalarını ölçen ifadeler içermektedir. Üçüncü bölümde ise performansa dayalı ücretlendirmenin çalışanlar üzerindeki etkisi ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Performansa dayalı ücretlendirmeye ilişkin sorular İzgi'nin (2013) ve Yıldız'ın (2008) çalışmalarından uyarlanmıştır. Ücrete bağlı stres ölçeği Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen ve Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan 10 maddelik Algılanan Stres Ölçeğinden (ASÖ-10) yararlanılarak oluşturulmuştur ve dışarıda bırakılan bir madde olmamıştır. Bu ölçekte, orijinalinden farklı olarak her bir madde "Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, ..." ifadesi ile başlatılmış ve böylece cevaplayanların stres algısını sadece alınan ücret ile ilişkilendirmeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Ücrete bağlı stres ölçeğindeki ifadeler "1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman" şeklinde 5'li Likert ölçeği niteliğinde oluşturulmuştur. Ücrete bağlı stres ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri $\alpha = 0.68$ hesaplanmış ve bu sonuca göre ölçekte iç tutarlılığın (güvenirliğin) sağlandığı görülmüştür.

Araştırmanın evrenini, Sağlık Bakanlığı verilerine göre 2013 yılı itibarıyla Konya ili merkezinde bulunan 42 Hastane ve 580 Aile Hekimliği Biriminde görev yapmakta olan sağlık işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2013). TUIK 2013 yılı verilerine göre Konya genelinde kamu ve özel sağlık işletmelerinde çalışan sayısı 14612 kişidir (TUIK, 2013). Hedef kitledeki anakütle büyüklüğü bilindiği için örneklem büyüklüğü $n=(Nt^2/pq)/(d^2(N-1)+t^2pq)$ formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014:124-125). Formülde yer alan N: anakütledeki birey sayısını; n: örnekleme alınacak birey sayısını; p: incelenen olayın görülüş sıklığını (gerçekleşme

olasılığı); q: incelenen olayın görülmeme sıklığını (gerçekleşmeme olasılığı); t: belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değeri; d: olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır. Güven düzeyi % 95, örnekleme hatası $d=0,05$ ve anakütle 14612 olarak esas alındığında örneklem büyüklüğünün 374 olması gerektiği hesaplanmıştır. Örnekleme, kolayda erişimle ve basit rasgele örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Bu çalışmada elde edilen geçerli anketin (örneklem büyüklüğünün) evreni temsil etmede yeterli düzeyde olduğu değerlendirilebilir.

Anket, Konya ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarıyla yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Geçerliliği yüksek kılmak için öncelikle sektörden uzman kişilerden anketi anlatım, yazım ve imla hataları yönünden incelemeleri istenmiş ve gelen öneri ve eleştirileri göre düzeltmeler yapılmıştır. Sonra 24 sağlık sektörü çalışanına pilot uygulama yapılmış ve bunun sonuçlarına göre ilave düzeltmeler yapılarak ankete nihai şekli verilmiştir. Araştırmada 375 anket geri dönüşü elde edilmiştir. Elde edilen anketlerden yedisi yetersiz bilgi içermesi veya hatalı doldurulması nedeniyle dikkate alınmamıştır. Veri analizi 368 geçerli ankete dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

IV. BULGULAR

Performansa dayalı ücretlendirmenin çalışanlar üzerinde ne düzeyde stres yarattığını ortaya koymak için yürütülen bu çalışmada elde edilen veriler; tanımlayıcı istatistik, açıklayıcı faktör analizi (EFA), bağımsız örneklem t testi, ANOVA ve Mann-Whitney U testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre (Tablo 1) araştırmaya katılanların yarısından fazlası kadın, çoğunluğu evli, 25 – 45 yaş aralığında ve önlisans ve üstü eğitim seviyesine sahiptir. Anketi cevaplayanların yarısından fazlası 1-10 yıl aralığında çalışma tecrübesine sahiptir. Cevaplayanların %32,07'si hemşire %51,91'i sağlık memur veya teknisyen gibi yardımcı hizmetler sınıfında çalışanlar ve %13,4'ü doktor veya diş hekimidir. Anketi cevaplayanların büyük çoğunluğu hastanede çalışmaktadır. Çalıştıkları sağlık işletmesinin orta ve büyük boy işletmeler niteliğinde olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

		n	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	174	47,28
	Kadın	192	52,17
	Cevapsız	2	0,54
	Toplam	368	100
Medeni Durum	Evli	267	72,55
	Bekar	79	21,47
	Boşanmış	15	4,08
	Eşi vefat etmiş(dul)	2	0,54
	Cevapsız	5	1,36
Toplam	368	100	
Yaş	18 yaş altı	1	0,27
	18-25 arası	54	14,67
	25-35 arası	145	39,40
	35-45 arası	129	35,05
	45-55 arası	34	9,24
	55-65 arası	4	1,09
	Cevapsız	1	0,27
Toplam	368	100	
Eğitim Düzeyi	İlkokul	2	0,54
	Ortaokul	9	2,45
	Lise	38	10,33
	Meslek Lisesi	34	9,24
	Önlisans	101	27,45
	Lisans	114	30,98
	Yüksek Lisans	42	11,41
	Doktora	26	7,07
	Cevapsız	2	0,54
Toplam	368	100	
Çalışma Süresi	1 yıldan az	26	7,07
	1-5 yıl	107	29,08
	5-10 yıl	86	23,37
	10-15 yıl	54	14,67
	15-20 yıl	55	14,95
	20 yıl ve üzeri	36	9,78
	Cevapsız	4	1,09
Toplam	368	100	
Kurum içindeki görev	Doktor	34	9,24
	Hemşire	118	32,07
	Ebe	11	2,99
	Sağlık Memuru	58	15,76
	Sağlık Teknisyeni	52	14,13
	Tıbbi Sekreter	47	12,77

	Diş Hekimi	14	3,80
	Sivil Memur	11	2,99
	VHKİ	17	4,62
	Bilgi İşlem	3	0,82
	Eczacı	3	0,82
	Toplam	368	100
Sağlık işletmesi türü	Hastane	298	80,98
	Aile Sağlık Merkezi	15	4,08
	Sağlık Müdürlüğü	12	3,26
	Kamu Hastaneleri Birliği	19	5,16
	Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	20	5,43
	Diğer	4	1,09
	Toplam	368	100
Çalışan Personel Sayısı	10'dan az	24	6,52
	10 - 49	23	6,25
	50 - 99	65	17,66
	100 - 249	100	27,17
	250 - 499	18	4,89
	500 - 999	12	3,26
	1000 - 1999	32	8,70
	2000 ve üstü	91	24,73
	Cevapsız	3	0,82
	Toplam	368	100

Çalışmada, işletmelerde performansa dayalı ücretlendirme durumuna ilişkin bilgileri elde etmek amacıyla yöneltilen sorulara verilen cevapların dağılımı Tablo 2'de görülmektedir. Verilen cevaplara göre anketi cevaplayanların çoğunluğu (%64,67) kurumlarında sistematik bir performans değerlendirme sisteminin var olduğunu ve her ay performans değerlendirme yapıldığını (%53,53) belirtmişlerdir. Grup olarak yapılan performans değerlemenin bireysel olarak yapılan performans değerlemesinden daha fazla olduğu görülmüştür. Kurumlarda çoğunlukla pozitif performansa dayalı ücretlendirme yapıldığı ve ödemelerin çoğunlukla aylık sabit ücret üzerine performansa göre ek ödeme eklenerek yapıldığı görülmektedir. Cevap verenlerin %28,8'inde performansa göre ek ödemenin gelir içindeki oranı %20'nin altında, %12,23'ünde ise ek ödemenin gelir içindeki oranı %20-40 arasındadır. "Kurumda sistematik performans değerlendirme sistemi var" cevabını verenlerin (238 kişinin) 114'ü grup olarak değerlendirme yapıldığını, 73'ü bireysel değerlendirme yapıldığını ve 51'i her ikisinin de yapıldığını belirtmişlerdir.

Tablo 2. Performansa Dayalı Ücretlendirme Durumu

		n	Oran (%)
Kurumda sistematik performans değerlendirme sistemi var mıdır?	Evet	238	64,67
	Hayır	52	14,13
	Bilmiyorum	77	20,92
	Cevapsız	1	0,27
	Toplam	368	100
Performans değerlendirme sıklığı	Hiç yapılmaz	101	27,45
	Yılda 1 kez	18	4,89
	Altı ayda 1	5	1,36
	Üç ayda 1	36	9,78
	Her ay yapılır	197	53,53
	Cevapsız	11	2,99
	Toplam	368	100
Performans değerlendirme yöntemi	Performans değerlendirme yapılmamaktadır	104	28,26
	Grup olarak değerlendirme yapılmaktadır	114	30,98
	Bireysel değerlendirme yapılmaktadır	73	19,84
	Her ikisi de yapılmaktadır	51	13,86
	Cevapsız	26	7,07
	Toplam	368	100
Kurumda ödeme şekli	Aylık sabit ücret ödemesi	149	40,49
	Aylık sabit ücret + ödüllendirme (prim/ikramiye)	8	2,17
	Aylık sabit ücret + komisyon ödeme	3	0,82
	Aylık sabit ücret + performans	192	52,17
	Saat başına ödeme	3	0,82
	Yapılan iş başına (parça başına) ödeme	2	0,54
	Cevapsız	1	0,27
	Toplam	368	100
Performansa dayalı ücretlendirme şekli	Pozitif performansa dayalı ücretlendirme yapılmaktadır	221	60,05
	Negatif performansa dayalı ücretlendirme yapılmaktadır	6	1,63
	Diğer	129	35,05
	Cevapsız	12	3,26
	Toplam	368	100
Performansa dayalı ücretlendirmenin gelir içindeki oranı	% 0	94	25,54
	% 20'den az	106	28,8
	%20-40 arası	45	12,23
	%40-60 arası	32	8,70
	%60-80 arası	9	2,45
	%80-100 arası	6	1,63
	Bilmiyorum	72	19,57
	Cevapsız	4	1,09
Toplam	368	100	

Ücrete bağı stres ölçeği aslına sadık kalınarak uyarlandığından, stres yapısının boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 3). Açıklayıcı faktör analizinde örneklem sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,844 olarak belirlendiği ve bunun da iyi düzeyde olduğu (Kaiser 1974) görülmüştür. KMO değerinin 0,80 den daha yüksek çıkması, aynı zamanda değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğunu ve ortak faktörleri paylaştığını göstermektedir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş olup ($\chi^2=1850,461$, $df=45$, $Sig< 000$) faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür (Hair vd. 1998). Değişkenlerin faktör yüklerinin 0,73 ile 0,85 arasında değişmesi ve 0,80 ortalamaya sahip olması; orijinal değerlerin varyansının ortak yüklerle yeterli düzeyde açıklandığını göstermiştir. Ücrete bağı stres yapısına yönelik faktör analizinin uygulanabileceğini belirledikten sonra "varimax" dik döndürme yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Hair ve arkadaşlarının (1998) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir.

Tablo 3. Ücrete Bağlı Stres Yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi (n=368)

Döndürülmüş Bileşen Matrisi ^a	Bileşenler	
	Stres Algısı	Öz-yeterlik
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, kendinizi ne sıklıkta stresli hissettiniz?	0,851	
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, kendinizi ne sıklıkta sınırlı hissettiniz?	0,829	
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?	0,803	
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?	0,770	
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	0,757	
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	0,733	
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?		0,830
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?		0,819
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?		0,796
Son bir ay içinde aldığınız ücret nedeniyle, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?		0,795

Çıkarım yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme yöntemi: Kaiser Normalleştirmeli Varimax.
a. Rotasyon 3 tekrarda yakınsadı (ortak noktada benzeşti).

Stres Algısı: Özdeğer = 3,83; açıklanan varyans % = 38,26; $\alpha=0,89$
Öz-yeterlik: Özdeğer = 2,73; açıklanan varyans % = 27,29; $\alpha=0,83$
Açıklanan toplam varyans = %65,54

Açıklayıcı faktör analizi, yazında da belirtildiği gibi (Eskin vd., 2013) öz-yeterlik ve stres algısı şeklinde adlandırılarak iki boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Ücretin yarattığı stres bileşeni 3,83 özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %38,11'ini temsil etmektedir. Öz-yeterlik bileşeni 2,73 özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %27,29'unu temsil

etmektedir. Her iki bileşen toplam varyansın %65,54'ünü temsil etmektedir. Bileşenlerin her birinde güvenilirlik (α) değeri 0,80'in üzerinde, yüksek düzeydedir. Veri analizinin sonraki aşamalarında faktör analizlerinin sonucunda üretilmiş olunan ve bileşik değerler içeren “Stres Algısı” ve “Öz-yeterlik” adlı değişkenler (bileşenler) esas alınmıştır.

Demografik özelliklerden cinsiyet bağımsız değişkeninin grupları arasında stres bileşenleri (stres algısı ve öz-yeterlik) bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi yapılarak belirlenmiştir. Tablo 4’de yer alan test sonuçlarına göre erkek veya kadın olma durumuna göre stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($p>0,05$) anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile ücrete dayalı stresin bireyler üzerinde cinsiyet fark etmeksizin aynı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada ileri sürülen H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Gruplarının Ücrete Bağlı Stres Bileşenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken: Cinsiyet	n	\bar{x}	s.s	s.d	t	df	p	r (etki büyüklüğü)
Stres Algısı	Erkek	171	2,78	0,97	0,07	-1,70	356	0,09	0,09
	Kadın	187	2,94	0,81	0,06				
Öz-yeterlik	Erkek	172	2,81	0,85	0,07	-0,60	359	0,55	0,03
	Kadın	189	2,86	0,88	0,06				

Not: 1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman

Medeni durum değişkeni grupları arasında stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi yapılarak belirlenmiştir. Tablo 5’de yer alan test sonuçları evli veya bekar olma durumuna göre stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını ($p>0,05$) ortaya koymuştur. Diğer bir ifade ile ücrete dayalı stresin bireyler üzerinde medeni durum fark etmeksizin aynı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada ileri sürülen H3 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 5. Medeni Durum Gruplarının Ücrete Bağlı Stres Bileşenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken: Medeni durum	n	\bar{x}	s.s	s.d	t	df	p	r
Stres Algısı	Evli	262	2,84	0,87	0,05	-0,91	338	0,36	0,05
	Bekar	78	2,94	0,94	0,11				
Öz-yeterlik	Evli	265	2,88	0,83	0,05	0,52	340	0,61	0,03
	Bekar	77	2,82	0,91	0,10				

Not: 1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman

Sağlık işletmesi türü değişkeni bağlamında stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t testi yapılarak belirlenmiştir. Tablo 6’da yer alan test sonuçları hastane ve hastane dışı diğer sağlık işletmesi olma durumuna göre stres algısı bileşeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ($p<0,05$), öz-yeterlik bileşeni açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ($p>0,05$) ortaya koymuştur. Etki büyüklüğü düşük düzeydedir. Diğer bir ifade ile Aile Sağlık Merkezi, Sağlık Müdürlüğü, Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi gibi hastane dışında farklı sağlık işletmelerinde çalışanlarda performans dayalı ücretlendirmenin daha fazla strese yol açtığı söylenebilir. Araştırmada ileri sürülen H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Sağlık İşletmesi Türü Gruplarının Ücrete Bağlı Stres Bileşenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken: Sağlık işletmesi türü	n	\bar{x}	s.s	s.d	t	df	p	r
Stres Algısı	Hastane	292	2,91	0,86	0,05	2,07	358	0,04	0,11
	Diğer sağlık işletmeleri	68	2,66	0,99	0,12				
Öz-yeterlik	Hastane	295	2,82	0,84	0,05	-	361	0,34	0,05
	Diğer sağlık işletmeleri	68	2,93	0,97	0,12	0,96			

Not: 1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman

Sağlık işletmesi çalışanlarının görev türlerine göre stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü ANOVA testi yapılarak belirlenmiştir. Tablo 7’de yer alan test sonuçları görev türüne göre stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ($p>0,05$) ortaya koymuştur. Diğer bir ifade ile ücrete bağlı stresin bireyler üzerinde görev türü fark etmeksizin aynı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada ileri sürülen H5 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 7. Görev Türü Gruplarının Ücrete Bağlı Stres Bileşenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken: Görev türü	n	\bar{x}	s.s	s.d	ANOVA	df	F	p	r
Stres Algısı	Doktor ve diş hekimi	47	2,76	0,91	0,13	Gruplar arası	3	1,8	0,1	0,12
	Hemşire ve ebe	127	2,96	0,84	0,07	Grup içi	356			
	Sağlık memuru, tekn.	153	2,77	0,92	0,07	Toplam	359			
	Diğer sağlık çalışanı	33	3,07	0,87	0,15					
	Toplam	360	2,86	0,89	0,05					
Öz-yeterlik	Doktor ve diş hekimi	47	2,80	0,70	0,10	Gruplar arası	3	1	0,4	0,09
	Hemşire ve ebe	129	2,94	0,85	0,08	Grup içi	359			
	Sağlık memuru, tekn.	153	2,79	0,93	0,07	Toplam	362			
	Diğer sağlık çalışanı	34	2,71	0,83	0,14					
	Toplam	363	2,84	0,87	0,05					

Not: 1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman

Sağlık işletmelerinde sistematik performans değerlendirme sisteminin var olmasının stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark teşkil edip etmediği bağımsız örneklem t testi yapılarak belirlenmiştir. Tablo 8’de yer alan test sonuçları sistematik performans değerlendirme sisteminin varlığı durumuna göre stres algısı bileşeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ($p < 0,05$), öz-yeterlik bileşeni açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ($p > 0,05$) ortaya koymuştur. Etki büyüklüğü düşük düzeydedir. Diğer bir ifade ile sağlık işletmelerinde sistematik performans değerlendirme sisteminin var olmasının çalışanlarda daha az strese neden olduğu söylenebilir. Araştırmada ileri sürülen H6 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. Sistematik Performans Değerleme Sistemi Gruplarının Ücrete Bağlı Stres Bileşenlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken: Sistematik Performans Değerleme Sistemi Varlığı	n	\bar{x}	s.s	s.d	t	df	p	r
Stres Algısı	Evet	233	2,76	0,83	0,05	-3,10	227,433	0,00	0,20
	Hayır	126	3,07	0,96	0,09				
Öz-yeterlik	Evet	234	2,90	0,82	0,05	1,86	232,076	0,06	0,12
	Hayır	128	2,72	0,94	0,08				

Not: 1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman

Sağlık işletmelerinde performans değerlendirme şekli değişkeni grupları arasında stres bileşenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı bağımsız örneklem t testi yapılarak belirlenmiştir. Tablo 9’da yer alan test sonuçları performans değerlendirme şeklinin stres algısı bileşeni açısından

istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ($p<0,05$), öz-yeterlik bileşeni açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ($p>0,05$) ortaya koymuştur. Etki büyüklüğü düşük düzeydedir. Diğer bir ifade ile sağlık işletmelerinde performans değerlemesinin grup olarak yapılmasının çalışanlarda daha fazla strese neden olduğu söylenebilir. Araştırmada ileri sürülen H7 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9. Performans Değerleme Şekli Gruplarının Ücrete Bağlı Stres Bileşenlerine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken: Performans değerlendirme şekli	n	\bar{x}	s.s	s.d	t	df	p	r
Stres Algısı	Grup olarak değerlendirme	111	2,93	0,86	0,08	2,24	181	0,03	0,16
	Bireysel değerlendirme	72	2,64	0,87	0,10				
Öz-yeterlik	Grup olarak değerlendirme	112	2,86	0,86	0,08	-0,55	182	0,58	0,04
	Bireysel değerlendirme	72	2,93	0,81	0,10				

Not: 1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sıklıkla, 5= Her zaman

Araştırmada yöneltilen “Kurumunuzda ödeme şekli nasıldır” sorusundan hareketle performansa dayalı ücretlendirmenin strese etkisi (H1) test edilmiştir. Sınıflama ölçeği niteliğinde olan “kurumda ödeme şekli” bağımsız değişkeni; performansa dayalı olmayan ve performansa dayalı olan ücretlendirme etiketleri adı altında iki kategoride yeniden kodlanmıştır.

Önce bağımlı değişkenin (ücrete bağlı stres) normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi ile test edilmiştir. K-S testi sonucuna göre “Hem performansa dayalı olmayan ücretlendirmenin ($D(148)=0,075$, $p=0,040$) hem de performansa dayalı olan ücretlendirmenin ($D(249)=0,085$, $p=0,001$) ücrete bağlı stres değerleri normal dağılıma uygun değildir. Bu sonuca göre Mann-Whitney U testinin yapılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Performansa dayalı olmayan ücretlendirmeye dair ücrete bağlı stresin sıralama ortalaması 189,45 ve performansa dayalı ücretlendirmeye dair ücrete bağlı stresin sıralama ortalaması 173,37 olarak hesap edilmiştir. Diğer bir ifadeyle performansa dayalı olmayan ücretlendirme daha yüksek değer almıştır. Strese ilişkin değerlerin sıralamalarının ortalaması performansa dayalı ücretlendirmenininkinden daha yüksektir fakat aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($U = 14216,000$, $z = -1,447$, $p = 0,148$). Bu sonuca göre araştırmada ileri sürülen temel araştırma hipotezi (H1) desteklenmemiştir.

Tablo 10. Araştırmada İleri Sürülen Hipotezlerin Desteklenme Durumu

H1: Performansa dayalı ücretlendirme grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.	Desteklenmedi
H2: Cinsiyet grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.	Desteklenmedi
H3: Medeni durum grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4: Sağlık işletme türleri arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.	Desteklendi
H5: Görev türü grupları arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.	Desteklenmedi
H6: Performans değerlendirme sisteminin sistematiklik durumuna ilişkin gruplar arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.	Desteklendi
H7: Performans değerlendirme şekilleri arasında ücrete bağlı stres bağlamında farklılık vardır.	Desteklendi

V. TARTIŞMA

Gündelik hayatın olağan bir parçası durumunda olan stres iyi yönetildiğinde bireysel performansa olumlu katkı sağlamakta, bedene ve ruha güç vermektedir. İyi yönetilmemesi veya uzun süre devam etmesi durumunda ise tam tersi sonuçlar vermekte; yaratıcılığı ve üretkenliği bitirmekte, bireyi hastalandırmakta ve tükenmesine yol açmaktadır (Yılmaz, 2006). Hayatının önemli bölümü işte geçen bireylerin işyerinde karşılaştığı stres faktörleri oldukça çeşitlidir. Bu stres faktörleri işten kaynaklanan stres, rolden kaynaklanan stres, işletmeden kaynaklanan stres ve bireysel farklılıklardan kaynaklanan stres şeklinde gruplandırılmaktadır (Büyükfırat, 2009). Performans değerlendirme uygulamaları da çalışanlar üzerinde stres yaratan unsurlardan biri olarak görülmektedir. Performansa dayalı ücretlendirme sisteminin temelini, performans değerlendirme sistemi oluşturmaktadır. Performans değerlendirme sonuçları, çalışanların ücretlendirilmesi konusunda kullanıldığı gibi; eğitilmesi, terfi ettirilmesi ve iş akdine son verilmesi gibi konularda da kullanılmaktadır (Yıldız, 2008).

Araştırma bulguları yazında yer alan benzer çalışmaları destekler niteliktedir. Büyükfırat'ın (2009) gerçekleştirdiği araştırmada stresle ilgili olarak cinsiyet, medeni durum, unvan ve değerlendirme yöntemi faktörlerine göre gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılığa rastlanılmadığı

belirtilmiştir. Veri analizi, Büyükfırat'ın (2009) bu bulgularını destekler nitelikte sonuçlar vermiştir. Bu araştırmada da cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin grupları arasında ücrete dayalı stres bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Büyükfırat'ın (2009) bulgularının aksine bu çalışmada işletme türü ve değerlendirme yöntemi faktörlerinde gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Hornbach (2013) araştırmasında performansa dayalı ücretlendirme sistemlerinin stresi artırdığını belirlemiştir. Çalışanlarda güvenli gelire sahip olmama, risk ve belirsizliklerin olması, performans değerlendirmesine ilişkin uygulamaların objektif olmayacağına yönelik genel algı gibi nedenlerin bu durumun temel nedenleri olduğunu vurgulamıştır. Araştırma bulguları Hornbach'ın (2013) bu tespitlerini doğrular nitelikte olmuştur. Analiz sonuçları performansa dayalı ücretlendirme sistemleri değişkeni grupları arasında ücrete dayalı stres bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, sağlık işletmeleri çalışanlarında performansa dayalı ücretlendirmenin ücrete bağlı stres üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu araştırılmıştır. Çalışanların demografik özellikleri dikkate alınarak yapılan analizlerde cinsiyet, medeni durum ve görev türü değişkenlerinin grupları arasında ücrete dayalı stres açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ücrete bağlı stres kadın-erkek, evli-bekar veya doktor, hemşire veya diğer sağlık çalışanı ayrımı yapılmaksızın tüm kesimler üzerinde aynı veya benzer etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Bu durumun temel nedeninin, performansa dayalı ücretlendirmenin tüm çalışanları kapsayan yaygın bir uygulama haline gelmiş olması ile açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle performansa dayalı ücretlendirmenin çalışanlar arasında normal yaşamın bir parçası olarak kabul edildiği ve olağan bir durum olarak karşılandığı söylenebilir.

Araştırmada, sistematik bir performans değerlendirme sisteminin var olma durumunun çalışanlarda ücrete bağlı strese etki ettiği ve bu etkinin bu türde bir sisteme sahip olmayan işletme çalışanlarında daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapılan işin değerlendirilmesi ve bunun ücrete yansıtılması doğal olarak bir stres kaynağı olmaktadır. İşletmelerin sistematik performans değerlendirme sistemine sahip olmaları, diğer bir ifadeyle neyin, neden, nasıl ve hangi aralıklarla olacağına bilinmesinin ve bunun bir sistematığe bağlanmış olmasının çalışanları rahatlattığı ve stresi azalttığı söylenebilir. İşletmelerin açık, şeffaf ve sistemli bir performans değerlendirme sistemine sahip olmaları bu açıdan önemlidir.

Araştırma sonuçları öz-yeterlilik bileşeninin etkisinin diğer sağlık işletmelerine kıyasla hastane çalışanlarında daha az etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir ifadeyle, diğer sağlık işletmelerinde çalışanların birçok şeyin üstesinden gelmede daha fazla öz-yeterliğe sahip oldukları söylenebilir. Örgüt olarak hastanelerin daha biçimsel ve yapılandırılmış yapıya sahip olmalarının ve çalışma koşullarının daha yoğun olmasının bu sonucu verdiği söylenebilir. İşletmelerde personeli güçlendirmenin, onlara karar alma serbestisi sağlamanın, aşırı katı kural ve uygulamalar yerine esnek davranabilme olanakları sağlamanın çalışanlarda stresi azaltıcı etkisi olacağı ifade edilebilir.

Motivasyon kuramına göre ücret bir hijyen faktör olsa da iş görenin işe olan motivasyonunun bir ön koşulu niteliğindedir. Performansa dayalı ücretlendirme uygulamaları bir yandan iş görenlerin ücrete bağlı streslerinin azalmasına ve ücretlendirmede adil olunması beklentilerine cevap verirken diğer yandan motivasyonlarının yükselmesine, performanslarının artmasına ve nihayetinde örgütsel amaçlara ulaşılmasına hizmet etmektedir. Dolayısıyla

yöneticilerin ücrete bağlı stresin iş gören üzerindeki etkilerinin farkında olmaları ve sistematik, şeffaf, bireye odaklı ve adil performans dayalı ücretlendirme sistemini kurgulamaları ve takibini yapmaları önem arz etmektedir. Sağlık işletmeleri özelinde performans dayalı ücretlendirme sisteminde grup performansı değerlemesi yerine bireyi ön plana çıkaran uygulamalara ağırlık verilmesi yararlı olacaktır.

Araştırma sonuçları performans dayalı ücretlendirme uygulamasının beklenen etkisinin hastanelerde azalmış olduğu ve sıradanlaşmış bir hal aldığı ortaya koymuştur. Diğer bir ifade ile performans dayalı ücretlendirme çalışanlarda temel ücretin bir parçası şeklinde algılanan bir hak olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Performans dayalı ücretlendirmenin asıl hedefi olan çalışanları motive etme ve nitelikli hizmet sunma amaçlarını yerine getirmede hastaneler bazında etkisiz kaldığı ifade edilebilir. Hastane yönetimlerinin ve ilgili otoritenin bu durumu dikkate alarak mevcut politikalarını gözden geçirmeleri önerilir.

Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer sonuca göre performans değerlendirme şekli, çalışanlarda ücrete bağlı strese etki etmektedir. Grup olarak yapılan performans değerlendirme şeklinin bireysel olarak yapılan performans değerlemesinden daha fazla strese neden olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle, bireysel olarak yapılan değerlendirmelerde grup olarak yapılan değerlendirmelere kıyasla çalışanların daha az stresli oldukları söylenebilir. Grup olarak performans değerlendirme, gruptaki diğer bireylerin performansını da dikkate alması ve diğer çalışanların performansının değerlendirmelere katkısı gruptaki çalışanları olumsuz etkilemektedir. Gruptaki diğer bireyleri kontrol edememe, diğerlerinin performansı dolayısıyla kendi performans değerlendirmelerinin olumlu yada olumsuz etkileniyor olması çalışanlarda ücrete bağlı stresi artırmaktadır. İşletme yönetiminin çalışanlardaki bu kaygıları dikkate alarak değerlendirme politikalarını şekillendirmeleri önerilir.

Araştırmanın temel bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Her şeyden önce araştırma Konya ili ile sınırlıdır. Ülke geneline ilişkin evreni temsil etmemektedir. Çalışma sağlık işletmeleri ile sınırlıdır ve diğer sektörleri kapsamamaktadır. Araştırma kamu sağlık işletmeleri çalışanları ile sınırlıdır ve özel sektör çalışanlarını kapsamamaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır ve bu tekniğin taşıdığı temel kısıtlar bu araştırma için de geçerlidir.

Bu araştırmanın işletme bilimi insan kaynakları yönetimi ve yönetim organizasyon alanlarında yazına katkı sağladığı ve aynı zamanda kamu sağlık sektörü uygulayıcılarına yönelik yararlı fikirler sunduğu değerlendirilmektedir. İleride yapılacak çalışmalarda özel sağlık işletmeleri çalışanları da örneklem olarak seçilebilir ve kamu ve özel sektör kıyaslaması yapılabilir. Benzer

araştırma farklı sektörlerde de yapılabilir. Böylece sektörler arası karşılaştırmaya gidilebilir. İlerdeki araştırmalarda değişik illeri kapsayacak şekilde çalışma evreni genişletilebilir.

KAYNAKLAR

- ACAR, A. C. (2007). İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama. İstanbul: Literatür.
- AKDAĞ, R. (2006). Sağlıkta Performans Yönetimi, Performansa dayalı Ek Ödeme Sistemi. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı.
- AMUEDO-DORANTES, C. ve MACH, T. (2003). Performance pay and fringe benefits - Work incentives or compensating wage differentials? *International Journal of Manpower*, 24(6), ss. 672-698. DOI: 10.1108/01437720310496157.
- ARMSTRONG, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (4 ed.). USA: Kogan Page.
- AYDIN, S. (2011). Performansa göre ödeme sistemleri ve zorlukları. *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*(19).
- AYTAÇ, S. (2009). İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi. Uludağ Üniversitesi İİBF.
- BARUTÇUGIL, İ. (2002). Stresi Anlamak ve Yönetmek Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi (pp. 144). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BEDÜK, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü*. Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi.
- BINGÖL, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- BOOTH, A. L. ve FRANK, J. (1999). Earnings, productivity, and performance-related pay. *Journal of Labor Economics*, 17(3), ss. 447-463. DOI: Doi 10.1086/209927.
- BÜYÜKFIRAT, B. (2009). Performans Değerleme Uygulamalarının Çalışanların İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkileri: İmalat Sektöründe Bir Alan Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- COHEN, S., Kamarck, T. ve Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), ss. 385-396.
- COLLINS, C., GREEN, A. ve HUNTER, D. (1999). Health sector reform and the interpretation of policy context. *Health Policy*, 47(1), ss. 69-83. DOI: Doi 10.1016/S0168-8510(99)00003-2.
- DEMİR, M. (2007a). Sağlık Bakanlığı Performansa Dayalı Ücretlendirme Sistemi. In H. Ateş, H. Kırılmaz & S. Aydın (Eds.), *Performans Yönetimi Türkiye Örneği*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd Şti.
- DEMİR, R. (2013). Performansla İlişkili Ücretlendirme ve Kamu Hastanelerinde Uygulanan Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine Yönelik Hekim Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- DEMİR, S. (2007b). *Performansa Dayalı Ücret Sistemleri*. (Yayınlanmamış), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ERGIN, G. (2009). Çalışanların Ücretlendirilmesi: Sağlık Kurumlarında Çalışanların Ücret Sistemini Değerlendirmelerine İlişkin Bir Araştırma. (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ERYILMAZ, B. (2011). *Kamu Yönetimi* (pp. 287). Ankara: Okutman Yayıncılık.

- ESKIN, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *New/Yeni Symposium Journal*, 51(3), ss. 132 - 140.
- EVREN, Ö. K. (2007). İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması. Ankara: Seçkin Yayınları.
- FINDIKÇI, İ. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Alfa/Aktüel Kitabevi.
- GANSTER, D. C., KIERSCH, C. E., MARSH, R. E. ve BOWEN, A. (2011). Performance-Based Rewards and Work Stress. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(4), ss. 221-235. DOI: 10.1080/01608061.2011.619388.
- GREEN, C. ve HEYWOOD, J. S. (2008). Does Performance Pay Increase Job Satisfaction? *Economica*, 75(300), ss. 710-728. DOI: DOI 10.1111/j.1468-0335.2007.00649.x.
- GREENBERG, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4), ss. 352-365. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2004.09.003.
- GREENE, R. J. (1991). Evaluating Base Pay Programs. *Compensation and Benefits Review*, 23, ss. 20-31.
- GÜNEY, S. (1998) Davranış Bilimleri ve Yönetim Psikolojisi Terimler Sözlüğü (pp. 258). Ankara.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yönetim – Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- HORNBACH, J. J. (2013). The effect of performance-based pay systems on job satisfaction and stress. (Business Administration Master's Thesis), Karlstads Universitet Business School, Karlstads Universitet Karlstad Business School, Karlstad, Sweden.
- İŞ HUKUKU ENSTİTÜSÜ. (2015). Ücret. Erişim (24.07.2015) Adresi: http://www.ishukuku.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=61
- İZGİ, C. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Performansının Değerlendirilmesi Süreci ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- JONES, G., HOCINE, M., SALOMON, J., DAB, W. ve TEMIME, L. (2015). Demographic and occupational predictors of stress and fatigue in French intensive-care registered nurses and nurses' aides: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(1), ss. 250-259. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2014.07.015.
- MARINACCIO, A., FERRANTE, P., CORFIATI, M., Di TECCO, C., RONDINONE, B. M., BONAFEDE, M., IAVICOLI, S. (2013a). The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. *Bmc Public Health*, 13. DOI: Artn 115710.1186/1471-2458-13-1157.
- MARINACCIO, A., FERRANTE, P., CORFIATI, M., Di TECCO, C., RONDINONE, B. M., BONAFEDE, M., IAVICOLI, S. (2013b). The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. *Bmc Public Health*, 13(1), ss. 1-9. DOI: 10.1186/1471-2458-13-1157.
- MATUSKA, K., BASS, J. ve SCHMITT, J. S. (2013). Life Balance and Perceived Stress: Predictors and Demographic Profile. *Otjr-Occupation Participation and Health*, 33(3), ss. 146-158. DOI: 10.3928/15394492-20130614-03.
- MEMİŞ, G. (2010). Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Sağlık Hizmetlerine Etkisi ve Niğde Devlet Hastanesi'nde Görevli Sağlık Personeli Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Niğde.
- ÖZGEN, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002) İnsan Kaynakları Yönetimi (pp. 271-272). Adana: Nobel Kitabevi.

- RESMI GAZETE (2003). İş Kanunu. Kanun No: 4857. 10/6/2003 Tarih ve 25134 Sayılı Resmi Gazete, Ankara. Erişim (24.07.2015) Adresi:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- SAĞLIK BAKANLIĞI (2013). Sağlık İstatistikleri Yıllığı. Ankara Erişim Adresi:
- SILVA, T. L. d. A. ve ALCHIERI, J. C. (2014). Socioeconomic and demographic aspects related to stress and the burnout syndrome among Brazilian physiotherapists. *Salud Mental*, 37(3), ss. 233-238.
- SÜZEK, S. (2006). İş Hukuku (3. Baskı ed.). İstanbul: Beta Yayınları.
- ŞİMŞEK, Ş. M. (2004). İşletme Bilimlerine Giriş. Konya: Adım Maatbacılık ve Ofset.
- TUIK (2013). Sağlık Personeli İllere Göre Dağılımı. Erişim (25.07.2015) Adresi:
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=256
- UYARGIL, C. (2013). Performans Yönetimi Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi (3 ed.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- YILDIZ, Y. (2008). Performans Değerlendirme Sonuçlarının Ücrete Yansıtılması ve Uygulamadan Bir Örnek. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- YILMAZ, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Erişim (1
- YILMAZ, O. (2006). Stresin Performans Üzerine Etkisi 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.