

Ayşe Koramşa (2004300171004@mersin.edu.tr , ORCID: 0000-0002-9393-3031)
Mersin Üniversitesi

Kemal Yaman (kyaman@mersin.edu.tr , ORCID: 0000-0003-1267-9228)
Mersin Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu

24.01.2024

Geliş Tarihi
Submitted

14.05.2024

Kabul Tarihi
Accepted

Araştırma Makalesi
Research article

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1424207>

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI VE MOTİVASYONLARI İLE FİNANSAL DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: MERSİN ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ*

Özet

İnsanların sağlıklarının korunmasında ve refahının artmasında önemli rol oynayan sağlık çalışanlarının uygun çalışma koşullarında yüksek motivasyon ile çalışması, sağlık sistemlerinin etkin bir şekilde işlemesi sonucunda oluşmaktadır. Çünkü sağlık sistemlerinin temelini oluşturan sağlık çalışanlarının motivasyon ve davranışları, sağlık sistemlerinin performansını etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesinde finansal durumlarının etkisinin irdelenmesidir. Araştırmanın evrenini Mersin Üniversite Hastanesi'nde görev yapan 688 hemşire ve 748 doktor olmak üzere 1436 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın minimum örneklem büyüklüğü, Open Epi 3.01 programı kullanılarak %95 güven aralığı, %50 sıklık ve ± 5 hata payı ile 304 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırma 313 sağlık çalışanından elde edilen verilerle değerlendirilmiştir. Veriler 20 Aralık 2022-28 Şubat 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın verileri "Kişisel Bilgi Formu", "Çalışma Koşulları Ölçeği", "Motivasyon Ölçeği" ve "Finansal İyilik Hali Ölçeği" olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmada istatistikî olarak Student t testi, Korelasyon analizi ve Anova analizi kullanılmıştır. Çalışma koşulları ve finansal iyilik hali arasında negatif yönlü zayıf ($r=-0.174$; $p=0.002$) anlamlı bir ilişki olduğu, motivasyon ve finansal iyilik hali arasında ($r=0.107$; $p=0.059$) anlamlı bir ilişki olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Motivasyon, Çalışma Koşulları, Finansal İyilik

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WORKING CONDITIONS AND MOTIVATIONS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS AND THEIR FINANCIAL SITUATION: MERSİN UNIVERSITY HOSPITAL EXAMPLE

Abstract

Health professionals, who play an important role in protecting people's health and increasing their welfare, work with high motivation in appropriate working conditions, resulting from the effective functioning of health systems. The motivation and behavior of healthcare professionals, who form the basis of healthcare systems, can significantly influence the performance of such systems. The aim of this study is to examine the effect of the financial status of healthcare staff in exploring the relationship between working conditions and motivations. The research population consists of 1436 healthcare professionals, comprising 688 nurses and 748 doctors, employed at Mersin University Hospital. The minimum sample size for the research has been calculated as 304 individuals using the Open Epi 3.01 program with a 95% confidence interval, 50% frequency, and ± 5 margin of error. The research was evaluated using data obtained from 313 healthcare staff. Data were collected between 20 December 2022 and 28 February 2023. The research data consists of four parts: the "Personal Information Form", the "Working Conditions Scale", the "Motivation Scale", and the "Financial Well-Being Scale". In the research, statistical methods including Student's t-test, Correlation analysis, and ANOVA analysis were utilized. The analysis concludes that there is a weak negative ($r=-0.174$; $p=0.002$) significant relationship between the scale of working conditions and financial well-being, and there is no significant relationship between the motivation scale and financial well-being ($r=0.107$; $p=0.059$).

Keywords: Emotional Reactivity, Bibliometric Analysis, Review

* Bu çalışma 31/08/2023 tarihinde kabul edilen "Sağlık Çalışanlarının Çalışma Koşulları ve Motivasyonları ile Finansal Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Hastanesi Örneği" adlı tezden üretilmiştir.

GİRİŞ

Sağlık sektörü, farklı niteliklerdeki meslek gruplarının hizmet sunduğu, emek ve teknolojinin yoğun kullanıldığı, 24 saat kesintisiz hizmet verilen kurumları kapsamaktadır. Sağlık çalışanları, sağlık hizmetleri sunumunun temel bileşenleridir ve sağlık kurumları içindeki dağılımları, sayı ve performansları sağlık hizmetlerinin sonucunu doğrudan etkilemektedir (Witter ve ark., 2021). İş görenin iş hayatını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemekte olan çalışma koşulları; çalışma ortamının fiziksel özellikleri ile ücret, çalışma süresi, personel politikası, iş güvencesi gibi maddi ve maddi olmayan unsurlar ile ilişkilidir (Şahin ve Karataş, 2015). Çalışanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için işlerini yaptığı ortam olarak nitelendirilen çalışma ortamında, çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesi ve verimliliğin sağlanması açısından uygun ortamın sağlanması oldukça önemlidir. İş görenler olumsuz çalışma koşullarında rahat çalışmamakta ve verim düşmektedir. Aynı zamanda sağlık personelinin çalışma saatleri, çalışma ortam ve koşulları, motivasyon düzeyleri, personel sayısı ile çalışılan ortamın fiziksel koşulları sağlık kurumlarında meydana gelen kaza ve hataların oluşumuna sebebiyet veren risk faktörlerini etkilemektedir. Uygun çalışma koşullarının sağlanamaması hata oluşumuna sebep olmaktadır (Özturan Durgun, 2014).

Genel anlamı ile motivasyon, hedeflere ulaşmak, ihtiyaçları karşılamak, içinden gelerek çalışmak, öğrenme ve başarıya gücü olarak ifade edilmektedir (Can, 1999). Sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen faktörler, birbirlerini farklı düzeyde etkileyen, bağlantılı ve karmaşık bir yapıdadır. Sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerini olumsuz etkileyen faktörlerin iyileştirilmesi hastane yönetiminin hastaneyi iyi düzeyde organize edebilmesiyle mümkündür. Sağlık personellerinin motivasyon düzeylerinin iyileştirilmesinde finansal faktörlerin önemli bir rolü olmakla birlikte finansal olmayan faktörler de motivasyon düzeylerinin iyileştirilmesinde önemli bir etkidir (Mbindyo ve ark., 2009).

Yabancı kaynaklarda “Financial Well-Being” olarak kullanılan kavram Türkçe literatüre “Finansal İyilik Hali” ya da “Finansal Refah” olarak geçmektedir. Ekonomik açıdan finansal iyilik hali, maddi zenginlik ile eş tutulmakta ancak yalnızca maddi zenginlik bireylerin finansal açıdan memnun hissetmelerini açıklayamamaktadır (Burcher, 2017). Finansal refah kavramı geçmiş yıllarda genel mutluluk veya mali durum ve varlıklardan memnuniyet duyma anlamına gelirken, günümüzde bireylerin maddi ve maddi olmayan yönleri, ekonomik durum, yaşam standartlarının yükselmesi, ihtiyaçları karşılama yeteneği, mali durumdan memnuniyet, güvende ve rahat hissetme gibi algıları da içermektedir (Taft ve ark., 2013). Öznel bir kavram olarak ifade edilen finansal iyilik hali bireyin onu nasıl algıladığına dayanmaktadır. Dolayısıyla bireyler yalnızca kendi refahlarını değerlendirebilmektedirler. Bu durumda, aynı gelir seviyesindeki insanlar, değerleri ve kişisel tercihleri kapsamında finansal iyilik halleri hakkında farklı değerlendirmeye sahip olabilmektedirler (Prawitz ve ark., 2006).

Finansal iyilik halinin hem toplumsal hem de bireysel düzeyde etkileri vardır. Bireysel olarak finansal iyilik hali, yaşam kalitesi, başarı, mutluluk, refah düzeyi, bedensel ve zihinsel sıhhat ile ilişki kalitesini olumlu yönde etkilemektedir. Toplumsal olarak ise bir kesimin aynı anda finansal sorunlarla karşı karşıya kalması ile sosyal desteğe daha fazla ihtiyaç duyması toplumsal bir kriz oluşmasına yol açabilmektedir. Bunun yanında, bir kesimin finansal refahında artış olması sonucu daha az sosyal destek ihtiyacı ve daha az tüketim harcaması ile toplumun genel refahının artmasını sağlayabilmektedir (Brüggen ve ark., 2017).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, ekonomik büyüme oranları, finansal krizler, istihdam ve işsizlik oranları, faiz ve enflasyon oranları, piyasa ve yasal faktörler, sosyo-kültürel, siyasi ve teknolojik faktörler toplumların refahını daha geniş bir çerçevede etkilemektedir (Brüggen ve ark., 2017). Halkın yaşam kalitesini arttıran iktisadi büyüme, ekonominin başarısını gösteren en önemli faktörlerden birisidir. Toplumdaki bireylerin refahını arttırmak iktisat politikaları açısından büyük önem arz etmektedir (Yavuz, 2018). Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) verilerine göre 2022 Aralık ayı yıllık ithalat oranı bir önceki yıla göre %34,0 artarak 363 milyar 711 milyon \$, ihracat oranı bir önceki yıla oranla %12,9 artarak 254 milyar 172 milyon \$ ve dış ticaret açığı bir önceki yıla göre %137,0 artarak 109 milyar 539 milyon \$ olmuştur (TUİK, 2022-a). Ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek olan ülkelerin finansal davranış varyasyon tahminlerindeki küçük bir değişiklik, gerçekleşmiş faktörlerin yüksek seviyeleri nedeniyle finansal refah seviyelerinde önemli bir değişikliğe yol açmamaktadır. Ancak ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük olan ülkelerde, davranışsal faktörlerdeki küçük bir değişiklik finansal iyilik hali seviyesini ciddi derecede etkileyebilmektedir (Versal ve ark., 2022). Ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde ekonomik büyümenin yanında insan merkezli ve insanların yaşam standartlarının da değerlendirildiği iktisadi gelişmişlik düzeyi de önemlidir. Kişi başı Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYİH) değerlerindeki artış ekonomik gelişmişlik düzeyi için gerekli ancak tek başına yeterli

değildir. Bu sebeple gelir dağılımı, işsizlik ve istihdam oranları ve ekonomik büyüme oranlarını birlikte ele almak gerekmektedir (Hoş, 2023). Türkiye’de işgücü piyasası gelişmeleri incelendiğinde, son zamanlarda işgücüne katılım oranlarında yükselme ve istihdam oranlarında artış söz konusudur. Türkiye’nin işgücüne katılım oranları OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development-Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) ortalamaları ile karşılaştırıldığında, Türkiye’deki istihdam oranları OECD ortalamasının altında kalmaktadır. 2017-2022 yılları arası OECD ülkelerinin istihdam ortalaması %66-69 oranlarında seyrederken Türkiye’nin istihdam ortalaması %42-47 arasındadır (OECD Data, 2023-a; TÜİK, 2017-2022-c). Türkiye’nin ekonomik büyümesi, istihdam yaratan bir büyümeye dönüştürülmezse işsizliğin yükselmesi kaçınılmaz olabilmektedir. Türkiye’deki istihdam olanaklarının artırılması sosyal ve ekonomik refahın artırılması için gereklidir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008).

Faiz ve enflasyon oranları ekonominin reel ve finansal kesimini ilgilendiren ve halkın tasarruf etmesini ve refah seviyesinin artmasını sağlayan makroekonomik değişkenler olarak tanımlanmaktadır (Gökdeniz ve ark., 2022). Enflasyon ve faiz oranlarının dengeli hareket etmesi ekonomik istikrar sağlanması açısından oldukça önemlidir. Değişkenlerden birinin diğerine oranla daha düşük ya da daha yüksek olması ekonomik dengelerin bozulmasına yol açabilmektedir. Faiz ve enflasyon oranlarının düşük seviyelerde olması ülkenin makroekonomik performansının daha yüksek seviyelerde olmasını sağlarken, faiz ve enflasyon oranlarının daha yüksek seviyelerde olması ekonomik büyümenin ve adil kaynak dağılımının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Destek ve ark., 2017). TÜİK’e göre 2021 yılı enflasyon oranı yıllık %36,08 (TÜİK, 2022-b) iken OECD ülkelerinin ortalaması %4,0 (OECD Data, 2023-b), Türkiye’nin 2022 yılı enflasyon oranı yıllık %64,27 (TÜİK, 2022-b) iken OECD ortalaması %9,6 (OECD Data, 2023-b) olarak gerçekleşmiştir. Enflasyon, gelir dağılımının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Toplumdaki gelirlerin adil dağılımı için ekonomik büyüme yaşanırken enflasyon ve işsizlik oranlarının düşük olması gerekmektedir (Kalkay, 2021).

Literatür Taraması

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya ilişkin literatür taramasının sonuçlarına yer verilmiştir. Mbindyo ve arkadaşları (2009) tarafından Kenya’da bölge hastanelerinde çalışan 185 sağlık çalışanı ile derinlemesine görüşme, küçük grup görüşmeleri ve odak grup görüşmeleri yöntemleri kullanılarak bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada maaşların düşük olması, terfi fırsatlarının yetersizliği ve eğitim fırsatlarına yetersiz erişimin sağlık çalışanlarının motivasyonlarında düşüslere neden olduğu; çalışanların iş çabalarının takdir edildiği ve uygun çalışma koşullarının yaratıldığı ortamlarda ise çalışanların motivasyon seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mbindyo ve ark., 2009).

Chandler ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışmada, Tanzanya’da hekim olmayan klinisyenlerin motivasyon düzeylerini ve motivasyonlarını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, sosyal statü beklentilerinin ücret, çalışma ortamları ve farklı klinik kadroları arasındaki ilişkilerden memnuniyetsizliğin temeli olduğu saptanmıştır. Ayrıca yüksek maaşın içsel motivasyonla ilişkili olduğu ve bu sebeple maaşın motivasyon için bir ön koşul olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca, finansal olmayan faktörlerin de önemli olduğu ancak maaştan memnuniyet derecesinin, finansal olmayan teşviklerle motivasyon düzeylerini değiştirmeye yönelik müdahalelerin ön koşulu olabileceği değerlendirilmiştir.

Morra ve arkadaşları (2009) tarafından tıp öğrencileri ile yapılan çalışmanın sonucuna göre, aile hekimlerinin ücretlerinin diğer uzmanlık alanlarının ücretlerinden daha düşük olduğuna yönelik bir algıları vardır. Artan borçlanma ve ekonomik durumun olumsuz etkileri, tıp öğrencilerinin diğer uzmanlık alanlarını aile hekimliğine tercih etmesine neden olabilmektedir.

Negussie (2012) tarafından yapılan ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin ödüller ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, dışsal ödüllerin hemşirelerin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ancak içsel ödüllerin böyle bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple, hemşirelerin temel motivasyon kaynakları olduğu tespit edilen ücret, yan haklar ve terfi gibi dışsal ödüllerin takdir edilme gibi içsel ödüllerden daha önemli olduğu çıkarımı yapılmıştır.

Russo ve arkadaşlarının (2019), 2009-2018 yılları arasında düşük gelirli ülkelerdeki sağlık çalışanlarının grev nedenlerini, sıklığını ve sonuçlarını araştırdıkları çalışmada, yetersiz ücret ve gecikmiş ödemelerin en sık bildirilen nedenler olduğu tespit edilmiştir. Daha sonraki nedenler ise sırasıyla sağlık sektörünün yönetimi ve politikaları, çalışma koşulları ve güvenlik ile ilgilidir.

Hassoy ve Özvurmaz (2019), sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri araştırmışlardır. İş doyumunu etkileyen en önemli faktör, ücret ($8,80 \pm 3,78$) olarak belirlenmektedir. Ücret faktörünün ardından terfi etmek, ek ödemeler ve ödül olanakları gelmektedir.

Sarfraz ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmada Covid-19 sonrası sağlık çalışanlarındaki psikolojik ve finansal kaygıların iş performansı ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya Pakistan'da görev yapan 489 sağlık çalışanı katılmıştır. Çalışmada, Covid-19 pandemisinin neden olduğu finansal ve psikolojik kaygıların sağlık çalışanlarının iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pandemi, ekonomik stres ve psikolojik bozukluk semptomlarını hızlandırmakta ve çalışanların performansını etkilemektedir. Ayrıca bireylerin finansal refahını ciddi şekilde etkilemekle birlikte ekonomik kaygı ve korku düzeylerini de arttırmaktadır.

Dugule, Gana ve Paul (2022) yapmış oldukları çalışmada, Nijerya'da görev yapan sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin iş performansı ve memnuniyet üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmaya 80 sağlık çalışanı dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda; iyi liderlik, iş yaşam dengesi, tanınma, iyi şirket kültürü, tatmin edici ücretler, uygun çalışma koşulları, terfi olanakları, finansal destekler ve iş güvenliğinin sağlanması sağlık çalışanlarının iş performansını arttırıcı faktörlerden olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca motivasyon, kaliteli hizmet sunumunda teşvike yol açmakta, iş tatminini arttırmakta, hedefe ulaşmada istikrar sağlamakta ve verimliliği arttırmaktadır.

İslam ve arkadaşları (2022), Covid-19 döneminde sağlık çalışanlarının ekonomik durumlarının zihinsel sağlık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Lübnan'da 2020 yılı GSYİH %20,3 oranında küçülmüştür, kişi başına düşen GSYİH %40 oranında azalmıştır ve enflasyon ortalaması %84,3 olarak gerçekleşmiştir. Ekonomik etkilerin yanında ülkedeki kaos ortamı, kaynakların kıtlığı, sosyal huzursuzluk ve artan iş yükü sağlık çalışanlarını olumsuz etkilemiştir. Bunların sonucunda bazı sağlık çalışanlarında depresyon, anksiyete ve travma sonrası stres bozukluğu gibi sağlık sorunları oluştuğu tespit edilmiştir.

Kınış ve Boztosun (2022) tarafından yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali düzeylerinin iş performansı, yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu ve kurum türü değişkenleri açısından etkisi incelenmiştir. Kayseri'deki sağlık kurumlarında 389 kişi ile yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarının finansal iyilik haline yönelik algıları ile cinsiyet ($p=0,858$), yaş ($p=0,224$), eğitim durumu ($p=0,379$), meslek grupları ($p=0,621$) ve kıdem derecesi ($p=0,375$) arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Bruno (2023) tarafından yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarının depresyon prevalansı ve çalışma performansı arasında ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. 140 katılımcı ile yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarında depresyonun yaygın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum ve iş kategorisi ile depresyon arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca depresyon, iş yerindeki çalışma performansından da etkilenmektedir. Performansı etkileyen diğer faktörler arasında düşük maaş ve aşırı iş yükü gelmektedir.

Şen Olgay ve Yurt (2023) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye'den İngiltere'ye göç eden sağlık çalışanlarında göçün nedenleri ve yaşam doyumları araştırılmıştır. Çalışma 128 sağlık çalışanı ile yapılmıştır. Çalışma sonucunda; politik nedenler (%64,8), gelecek kaygısı (%55,5), ekonomik nedenler (%53,1) ve yaşam refahının İngiltere'ye göçün nedenlerini oluşturduğu saptanmıştır. Özellikle ekonomik refah İngiltere'ye göç etmek için çekici gücü oluşturmaktadır.

Kıvanç Demiryas ve İlhan (2023) çalışmalarında sağlık çalışanlarının yaşam kalitesi ve bununla ilgili faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Türkiye'de görev yapmakta olan 200 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada, ekonomik sorun yaşamakta olan sağlık çalışanlarının ekonomik sorun yaşamayan çalışanlara göre bedensel, ruhsal ve çevresel sağlık puanlarının anlamlı derecede düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Materyal Ve Method

Çalışmanın amacı, Mersin Üniversite Hastanesi'nde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkide finansal durumlarının irdelenmesidir. Araştırmanın evrenini Mersin Üniversitesi Hastanesinde görev yapan hemşire ve doktorlar oluşturmaktadır. Araştırmaya, 313 gönüllü katılımcı dâhil edilmiştir. Araştırmadaki veriler Kişisel Bilgi Formu, Çalışma Koşulları Ölçeği (Erdil ve ark., 2004), Motivasyon Ölçeği (Kırcı, 2013) ve Finansal İyilik Hali Ölçeği (Ahmetoğulları ve Parmaksız, 2017) kullanılarak elde edilmiştir. Kişisel Bilgi Formu, araştırmacılar tarafından oluşturulan ve içerisinde sağlık çalışanlarını tanımlayıcı bilgilerinin yer aldığı yedi maddeden oluşmaktadır. Çalışma Koşulları Ölçeği'nde dört alt boyuttan oluşan (Yönetim Tarzı ve Çalışma

Koşulları, Arkadaşlık Ortamı, Takdir Edilme Duygusu ve İş Tatmini) 18 madde yer almaktadır. Motivasyon Ölçeği, 17 maddeden oluşmaktadır. Finansal İyilik Hali Ölçeği'nde ise iki alt boyuttan oluşan (Finansal Endişe ve Finansal Memnuniyet) sekiz madde yer almaktadır. Araştırmanın verileri, 26 Ocak-15 Mart tarihleri arasında bilgisayar ortamına aktararak ve bilgisayar tabanlı istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Veri değerlendirilme sürecinde tanımlayıcı verilerin istatistikî analizinde ortalama, sayı, standart sapma değerleri, maksimum ve minimum değerleri kullanılmıştır. Kategorik değişkenlerin istatistikî analizinde ise frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Veri analiz sürecinde ikili grup karşılaştırması için Korelasyon Analizi ve Student's t Testleri kullanılmıştır. İki'den fazla grup karşılaştırması için de ANOVA test istatistiği kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Değerleri

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Çalışma Koşulları Ölçeği	18	0.943
Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları	7	0.913
Arkadaşlık Ortamı	5	0.947
Takdir Edilme Duygusu	4	0.920
İş Tatmini	2	0.884
Motivasyon Ölçeği	17	0.680
Finansal İyilik Hali Ölçeği	8	0.560
Finansal Endişe	6	0.836
Finansal Memnuniyet	2	0.530

Bu çalışmada, Çalışma Koşulları Ölçeği toplam Cronbach Alpha değeri 0.943, Motivasyon Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0.680 ve Finansal İyilik Hali Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0.560 olarak bulunmuştur. İstatistiksel anlamlılık değeri $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan 313 sağlık çalışanından 198'i (%63,3) kadın, 168'i (%53,7) 18-30 yaş aralığında ve 180'i (%57,5) evlidir. Ayrıca çalışanların 162'si (%51,8) doktor, 151'i (%48,2) hemşire, 144'ü (%46,0) lisans mezunu, 84'ü (%26,8) yüksek lisans mezunu ve 67'si (%21,4) uzmanlık mezunudur. Çalışmaya katılanlardan 150'si (%47,9) 0-5 yıl aralığında mesleki deneyim süresine sahip iken 82 kişi (%26,2) 6-10 yıl mesleki deneyim süresine sahiptir. Çalışmaya katılanlardan 206'sının (%65,8) şu an görev yaptığı kurumdaki mesleki deneyim süresi 0-5 yıl ve 57 kişinin (%18,2) 6-10 yıl aralığındadır.

1. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve alt boyutlarının puanı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve alt boyutlarının puanı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve alt boyutlarının puanı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve alt boyutlarının puanı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve alt boyutlarının puanı ile meslek değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve alt boyutlarının puanı ile mesleki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve alt boyutlarının puanı ile şu an görev yaptığı kurumdaki mesleki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ile finansal iyilik hali arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Sağlık çalışanlarının motivasyonları ile finansal iyilik hali arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2. Finansal İyilik Hali Ölçeği Toplam Puanının ve Alt Boyutlarının Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	sd	p
Finansal İyilik Hali Ölçeği	Kadın	198	29.92	4.07	2.998	311	.003
	Erkek	115	28.44	4.44			
Finansal Endişe	Kadın	198	26.07	4.12	3.527	311	.001
	Erkek	115	24.23	4.99			
Finansal Memnuniyet	Kadın	198	3.85	2.00	-1.533	311	.126
	Erkek	115	4.22	2.07			

Tablo 2'ye göre sağlık çalışanlarının finansal iyilik haline yönelik ve finansal endişe alt boyutuna yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadın çalışanların finansal iyilik haline yönelik algıları ($\bar{X}=29.92$), erkek çalışanlarının algılarından ($\bar{X}=28.44$) daha yüksektir. Ayrıca kadın çalışanların finansal endişelerine yönelik algıları ($\bar{X}=26.07$), erkek çalışanların algılarından ($\bar{X}=24.23$) daha yüksektir. Araştırmanın hipotezi finansal iyilik hali ve finansal endişe alt boyutu için kabul edilirken, finansal memnuniyet alt boyutu için reddedilmiştir.

Tablo 3. Finansal İyilik Hali Ölçeği Toplam Puanlarının ve Alt Boyutlarının Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar Arası Fark
Finansal İyilik Hali Ölçeği	18-30 yaş (1)	168	29.05	4.59	2.191	.114	Fark yok
	31-40 yaş (2)	107	30.07	3.62			
	41 ve üzeri (3)	38	28.89	4.32			
Finansal Endişe	18-30 yaş (1)	168	24.92	4.94	2.556	.079	Fark yok
	31-40 yaş (2)	107	26.18	3.80			
	41 ve üzeri (3)	38	25.29	4.41			
Finansal Memnuniyet	18-30 yaş (1)	168	4.13	2.12	1.202	.302	Fark yok
	31-40 yaş (2)	107	3.90	1.97			
	41 ve üzeri (3)	38	3.61	1.76			

Tablo 3 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ölçeği, finansal endişe ve finansal memnuniyet düzeylerine yönelik algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bulgular doğrultusunda araştırmanın hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Finansal İyilik Hali Ölçeği Toplam Puanının ve Alt Boyutlarının Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	sd	p
Finansal İyilik Hali Ölçeği	Evli	180	29.65	3.87	1.303	311	.207
	Bekâr	133	29.01	4.74			
Finansal Endişe	Evli	180	25.71	4.18	1.444	311	.161
	Bekâr	133	24.96	4.98			
Finansal Memnuniyet	Evli	180	3.94	2.02	-0.490	311	.625
	Bekâr	133	4.05	2.04			

Tablo 4'e göre sağlık çalışanlarının finansal iyilik haline ve alt boyutlarına yönelik algıları sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın hipotezi tüm boyutlar için reddedilmiştir.

Tablo 5. Ölçek Toplam Puan ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar Arası Fark
Finansal İyilik Hali Ölçeği	Lisans (1)	144	29.99	4.12	1.916	.127	Fark yok
	Yüksek Lisans (2)	84	28.80	4.86			
	Doktora (3)	18	29.28	3.25			
	Uzmanlık (4)	67	28.82	3.90			
Finansal Endişe	Lisans (1)	144	26.19	4.29	3.210	.023	1-2, 1-4
	Yüksek Lisans (2)	84	24.65	5.07			
	Doktora (3)	18	25.83	3.50			
	Uzmanlık (4)	67	24.49	4.37			
Finansal Memnuniyet	Lisans (1)	144	3.81	2.07	1.620	.185	Fark yok
	Yüksek Lisans (2)	84	4.14	1.99			
	Doktora (3)	18	3.44	1.65			
	Uzmanlık (4)	67	4.33	2.04			

Tablo 5 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali ve finansal memnuniyet düzeylerine yönelik algılarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak finansal endişe düzeylerine yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine yönelik anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Hangi eğitim grupları arasında farklılık olduğunu test etmek için yapılan Post Hoc LSD Testi sonuçlarına göre lisans eğitim düzeyindeki sağlık çalışanlarının finansal endişe algılarının ($\bar{X}=26.19$), yüksek lisans ($\bar{X}=24.65$) ve uzmanlık ($\bar{X}=24.49$) eğitim düzeylerindeki sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın hipotezi, finansal endişe alt boyutu için kabul edilmiş ancak diğer boyutlar için reddedilmiştir.

Tablo 6. Finansal İyilik Hali Ölçeği Toplam Puanının ve Alt Boyutlarının Çalışanların Mesleklerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	sd	p
Finansal İyilik Hali Ölçeği	Doktor	162	28.70	4.33	-2.968	311	.003
	Hemşire	151	30.11	4.09			
Finansal Endişe	Doktor	162	24.59	4.69	-3.306	311	.001
	Hemşire	151	26.26	4.22			
Finansal Memnuniyet	Doktor	162	4.11	1.90	1.120	311	.264
	Hemşire	151	3.85	2.16			

Tablo 6 incelendiğinde sağlık çalışanlarının finansal iyilik haline yönelik algıları ile finansal endişe alt boyutuna yönelik algıları, sağlık çalışanlarının mesleklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hemşirelerin finansal iyilik haline yönelik algıları ($\bar{X}=30.11$), doktorların algılarına ($\bar{X}=28.70$) göre daha yüksektir. Hemşirelerin finansal endişe düzeylerine yönelik algıları ($\bar{X}=26.26$), doktorların algılarından ($\bar{X}=24.59$) daha yüksektir. Sağlık çalışanlarının finansal memnuniyet alt boyutlarına yönelik algıları çalışanların mesleklerine yönelik anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmanın hipotezi, finansal iyilik hali ölçeği ve finansal endişe alt boyutu için kabul edilirken, finansal memnuniyet alt boyutu için reddedilmiştir.

Tablo 7. Ölçek Toplam Puan ve Alt Boyutlarının Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Anova Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar Arası Fark
Finansal İyilik Hali Ölçeği	0-5 yıl (1)	150	28.84	4.49	1.678	.155	Fark yok
	6-10 yıl (2)	82	29.94	4.07			
	11-15 yıl (3)	33	30.42	3.65			
	16-20 yıl (4)	26	29.92	3.53			
	21 yıl ve üzeri (5)	22	28.77	4.76			
Finansal Endişe	0-5 yıl (1)	150	24.73	4.93	2.228	.066	Fark yok
	6-10 yıl (2)	82	25.71	4.10			
	11-15 yıl (3)	33	26.73	3.40			
	16-20 yıl (4)	26	26.73	4.07			
	21 yıl ve üzeri (5)	22	25.18	4.78			
Finansal Memnuniyet	0-5 yıl (1)	150	4.11	2.03	1.839	.121	Fark yok
	6-10 yıl (2)	82	4.23	2.20			
	11-15 yıl (3)	33	3.70	1.93			
	16-20 yıl (4)	26	3.19	1.58			
	21 yıl ve üzeri (5)	22	3.59	1.79			

Tablo 7 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının finansal iyilik hali, finansal endişe ve finansal memnuniyet düzeylerine yönelik algılarının mesleki deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmanın hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Ölçek Toplam Puan ve Alt Boyutlarının Puanlarının Şu Anda Görev Yapılan Kurumdaki Mesleki Deneyim Süresine Göre Anova Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar Arası Fark
Finansal İyilik Hali Ölçeği	0-5 yıl (1)	206	29.03	4.27	2.819	.039	1-2
	6-10 yıl (2)	57	30.51	3.89			
	11-15 yıl (3)	22	30.68	4.44			
	16 yıl ve üzeri (4)	28	28.61	4.44			
Finansal Endişe	0-5 yıl (1)	206	24.96	4.66	2.533	.057	Fark yok
	6-10 yıl (2)	57	26.35	4.20			
	11-15 yıl (3)	22	27.09	3.68			
	16 yıl ve üzeri (4)	28	25.29	4.57			
Finansal Memnuniyet	0-5 yıl (1)	206	4.07	2.00	1.550	.202	Fark yok
	6-10 yıl (2)	57	4.16	2.31			
	11-15 yıl (3)	22	3.59	1.92			
	16 yıl ve üzeri (4)	28	3.32	1.54			

Tablo 8 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının finansal endişe ve finansal memnuniyet düzeylerine yönelik algılarının şu anda görev yaptıkları kurumdaki mesleki deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilirken, sağlık çalışanlarının finansal iyilik haline yönelik algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Post Hoc LSD Testi sonuçlarına göre şu anki kurumda 6-10 yıl mesleki deneyim süresine sahip sağlık çalışanlarının finansal iyilik haline yönelik algıları ($\bar{X}=30.51$), şu anki kurumda 0-5 yıl mesleki deneyim süresine sahip sağlık çalışanlarının ($\bar{X}=29.03$) algılarından daha yüksektir. Araştırmanın hipotezi, finansal iyilik hali ölçeği için kabul edilirken finansal endişe ve finansal memnuniyet alt boyutları için reddedilmiştir.

Tablo 9. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Koşulları, Motivasyon ve Finansal İyilik Hali Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2	3
1 Çalışma Koşulları Ölçeği	1		
2 Motivasyon Ölçeği	.524**	1	
3 Finansal İyilik Hali Ölçeği	-.174**	.107	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.
* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, motivasyonları ve finansal iyilik halleri ile arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Tavşancıl (2006) çalışmasında korelasyon analizini; zayıf ilişki (0.00-0.30), orta ilişki (0.31-0.49), güçlü ilişki (0.50-0.69), çok güçlü ilişki (0.70-.100) şeklinde yorumlamaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ile finansal iyilik hali arasında negatif yönlü zayıf anlamlı ($r=-0.174$; $p=0.002$) bir ilişki görülmektedir. Araştırmanın, sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ile finansal iyilik hali arasında anlamlı bir ilişki vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Analizin sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının motivasyon düzeyleri ile finansal iyilik halleri arasında ($r=0.107$; $p=0.059$) anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Araştırmanın, sağlık çalışanlarının motivasyon puanları ile finansal iyilik hali arasında anlamlı bir ilişki vardır, hipotezi reddedilmiştir.

4. Tartışma Ve Sonuç

Malezya'daki üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre finansal iyilik hali puan ortalamalarının önemli ölçüde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Falahati ve Paim, 2011). Tasarruf miktarı, finansal durum ve finansal yönetim becerileri, sosyalleşme düzeyleri ve kişisel beklentiler cinsiyetler arasında finansal iyilik hali algılarını etkileyebilmektedir. Bununla birlikte, harcama davranışlarında kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre ailelerine karşı finansal durumları hakkında daha açık olmaları ve ebeveyn desteğini daha çok almaları nedeniyle finansal iyilik haline yönelik algıları daha iyi olabilmektedir (Fazli Sabri ve diğerleri, 2012). Bu çalışmada, kadın sağlık çalışanlarının finansal endişe algısı erkeklere oranla daha yüksektir. Bu durumun, kadınların finansal konulardaki bilgi eksikliğinden ya da erkeklerden daha fazla finansal zorlukla karşılaşmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneğin, kadınlar genelde erkeklere oranla daha az kazanmaktadır ve yaşam süreleri daha uzundur. Emeklilik için kadınların uzun yıllar boyunca daha az gelirle tasarruf etmesi gerekmekte ve bu durum finansal yönden onları endişelendirebilmektedir (Anthes ve Most, 2000). Kadınların finansal konularda karar verirken daha dikkatli olmaları, erkeklere oranla riskten daha fazla kaçınmalarına ve yatırım kararlarına daha az güven duymalarına sebep olmaktadır (Abdullah ve diğerleri, 2019; Borghans ve diğerleri, 2009). Ayrıca, kadınların kendilerini daha fazla borçlu hissetmeleri, finansal olarak erkeklerden daha kırılgan olmaları ve servet birikimi konusunda erkeklerden daha zayıf olmaları da finansal endişe düzeyini arttıran unsurlardan olabilmektedir (Hasler ve diğerleri, 2021).

Bu çalışmada finansal iyilik hali ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Bu durumun Türkiye'deki ekonomik koşullardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. 2022 yılı enflasyon oranının TÜİK'e göre %64,27 düzeylerinde gerçekleşmesi, hane halkının alım gücünde ciddi düşüşler meydana getirmektedir. Ayrıca, konut fiyatlarındaki (yıllık %19,31); eğitim (yıllık %53,57), sağlık (yıllık %75,95), lokanta ve otelcilik (yıllık %82.62), ulaştırma (yıllık %43,40) ve haberleşme (yıllık %43,02) giderlerindeki artışlar hane halkının alım gücünde güçlü düşüşler meydana gelmesine sebep olabilmektedir (TÜİK, 2023). Alım gücünde yaşanan düşüşlerin, bireylerin yaş ile birlikte tasarruf davranışı gösterememelerine ve finansal iyilik hali ile anlamlı bir ilişki kurulmamasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Finansal iyilik hali ile medeni durum arasında anlamlı ilişkinin olduğuna, evliliğin hane halklarına finansal güvence sağladığına ve genellikle evlilerin bekâr olanlara göre finansal iyilik hallerinin daha iyi olduğuna yönelik çalışmalar mevcuttur (Xue ve diğerleri, 2020). Bu çalışmada, finansal iyilik hali ile medeni durum arasında anlamlı ilişkinin olmamasının ekonomik koşullardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Enflasyon oranındaki artışlarla birlikte bireylerin alım gücü düşmektedir. Evli ve çocuklu aileler için okul fiyatlarının ve eğitim masraflarının artması ailelerin finansal yönden etkilenmesine sebep olabilmektedir. Türkiye Özel Okullar Derneği'ne (TÖZOK) göre 2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi'nde okul ücretlerinde %62,98 oranında fiyat artışı gerçekleşmiştir (Memurlar.net, n.d.). Okul, eğitim

ücretleri, konut fiyatları ve diğer harcamalardaki artışların medeni durumun finansal avantajını ortadan kaldırdığı düşünülmektedir.

Doktorlar hemşirelerden daha fazla kazanç elde etmektedirler. Ancak bu çalışmanın sonuçlarına göre, hemşirelerin finansal iyilik haline yönelik algıları doktorlardan daha yüksektir. Bu durumun doktorların büyük bir kısmının yeni göreve başlamalarından ve yüksek finansal beklentilerinin tam olarak karşılanmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca, hemşirelerin finansal endişe düzeylerinin doktorlardan fazla olmasının da hemşirelerin gelirlerinin daha düşük olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Doktorların, görev yaptıkları kurumların haricinde özel muayenelerde ek iş ve işlem yapma olanaklarının olması ve mesai saati ücretlerinin görece yüksek olması finansal olarak endişeli hissetmemelerine neden olabilmektedir. Hemşireler ve doktorlar arasındaki taban teşvik ücretleri arasındaki farklılıklar da finansal anlamda hemşirelerin daha endişeli olmalarına sebep olabilmektedir. Bu çalışmanın sonucunda hemşirelerin finansal iyilik haline ve finansal endişe düzeylerine yönelik algıları yüksek çıkmıştır. Bu durumun, hemşirelerin geçinebilme ve hayatlarını idame ettirebilme kaygısından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan birisi de sağlık çalışanlarının mesleki deneyim süresinin artmasıyla finansal iyilik haline yönelik algılarının da artmasıdır. Bunun da göreve yeni başlayan hemşire ve doktorların gelir düzeylerinin düşük olmasından ve görev süreleri arttıkça uzmanlaşmanın ve elde edilen ek gelirlerin artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sağlık çalışanlarının finansal memnuniyeti ile motivasyon puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olması, çalışanların işlerini maddi kaygılar olmadan stressiz ve sıkıntısız bir şekilde daha rahat yaptıklarını göstermektedir. Vadesi gelen krediler ve ödenecek faturalar bireylerin huzursuz hissetmesine neden olabilmektedir. Bireyler maddi sıkıntı yaşadıklarında kendilerini işe vermekte zorlanabilir ve dolayısıyla motivasyonları düşebilir. Çalışanlar, yaptıkları işin karşılığında elde ettikleri gelirden ne kadar memnun olursa işlerine de o kadar motive olabilmektedirler.

Bu çalışmada, çalışma koşulları değişkeni ile finansal iyilik hali arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumun, çalışmanın karşılığında alınacak ücretin ve finansal iyilik halinin iyi olmasının kötü çalışma koşullarını tolere edebilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Örnek olarak, sağlık çalışanları için yoğun bakımlarda ve acil servislerde görev yapmak daha zordur ancak bu birimlerde çalışanların ücretleri daha yüksek olabilmektedir. Dolayısıyla ücretler, zorlu çalışma koşullarının çalışanlar tarafından tercih edilmesine olanak sağlamaktadır.

Son olarak, sağlık çalışanların büyük bir bölümü finansal durumlarından memnun değildir ve mali durumlarından endişe etmektedir. Sağlık çalışanlarına ödenecek ücretlerde iyileştirmeler yapılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi önerilmektedir. Bu çalışmaya sağlık çalışanlarından doktor ve hemşireler dâhil edilmiştir. Gelecekte, bu çalışmanın, diğer sağlık çalışanlarının da dâhil edildiği daha büyük bir örneklem ile yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Abdullah, N., Fazlı, S. M. ve Muhammad Arif, A. M. (2019). The relationship between attitude towards money, financial literacy and debt management with young worker's financial well-being. *Social Sciences & Humanities*, 27(1), 361-378.
- Ahmetoğulları, K. ve Parmaksız, H. (2017). Finansal iyilik halinin finansal okuryazarlık ve kredi kartı tutumuyla ilişkisi. *The Journal of Academic Social Sciences*, 48(48), 317-330.
<https://doi.org/10.16992/asos.12339>
- Anthes, W. L. ve Most, B. W. (2000). Frozen in the headlights: The dynamics of women and money. *Journal of Financial Planning*, 13(9), 130-142.
- Borghans, L., Golsteyn, B. H. H., Heckman, J. J. ve Meijers, H. (2009). Gender differences in risk aversion and ambiguity aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), 649-658.
<https://doi.org/10.1162/JEEA.2009.7.2-3.649>
- Brüggen, E. C., Hogleve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S. ve Löfgren, M. (2017). Financial well-being: A conceptualization and research agenda. *Journal of Business Research*, 79, 228-237.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.013>
- Bruno, N. (2023). Factors associated with depression among healthcare workers at Jinja regional referral Hospital Uganda. *Newport International Journal Of Public Health And Pharmacy (NIJPP)*, 3(3), 1-11.
- Burcher, S. A. (2017). *Using the expectancy-value theory to understand young adult's financial behavior and financial well-being*. [Doctoral dissertation]. University of Minnesota.
- Can, H. (1999). Organizasyon ve Yönetim (5. Baskı). *Siyasal Kitabevi*.
- Chandler, C. I. R., Chonya, S., Mtei, F., Reyburn, H. ve Whitty, C. J. M. (2009). Motivation, money and respect: A mixed-method study of Tanzanian non-physician clinicians. *Social Science and Medicine*, 68(11), 2078-2088.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.03.007>
- Destek, M. A., Okumuş, İ. ve Manga, M. (2017). Türkiye'de finansal gelişim ve gelir dağılımı ilişkisi: Finansal kuznets eğrisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 153-165.
- Dugule, D. S.-G., Gana, E. D. ve Paul, J. (2022). İmpact of motivation on job performance and satisfaction of healthcare workers in Federal Medical Cente Jalingo, Taraba State-Nigeria. *Business Management Gph- International Journal of Business Management*, 05(12), 14-25.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler : Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(5), 17-26. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.303>
- Falahati, L. ve Paim, L. H. (2011). Gender differences in financial well-being, financial socialization and financial knowledge among college students. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(9), 1765-1776.
- Fazlı Sabri, M., Cook, C. C. ve Gudmunson, C. G. (2012). Financial well-being of Malaysian college students. *Asian Education and Development Studies*, 1(2), 153-170.
<https://doi.org/10.1108/20463161211240124>
- Gökdeniz, A., Aydın, E., Çoban, M. ve Turan, O. (2022). FED ve TCMB politika davranışlarının karşılaştırılması. *Uşak Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 59-74.
- Hasler, A., Lusardi, A. ve Valdes, O. (2021). Financial anxiety and stress among U.S. households: New evidence from the national financial capability study and focus groups. *FINRA Investor Education Foundation*.
- Hassoy, D. ve Özvürmaz, S. (2019). *Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve etkileyen faktörler*. [Yayımlanmış doktora tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.

- Hoş, S. (2023). İnsani gelişmişlik endeksi ve istihdam oranı arasındaki ilişkinin incelenmesinde ARDL Sınır Testi Yaklaşımı: 1991-2021 Türkiye örneği. *3. Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1494–1510.
<https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.23.06.2093>
- Islam, Z., Gangat, S. A., Monanan, P., Rahmat, Z. S., Chbib, D., Marfani, W. B. ve Essar, M. E. (2022). Mental health impacts of Lebanon's economic crisis on healthcare workers amidst COVID-19. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(2), 1160–1165.
<https://doi.org/10.1002/hpm.3324>
- Kalkay, D. (2021). Enflasyon hedeflemesi stratejisi uygulayan ülkelerde gerçekleşen enflasyon oranı ve gelir dağılımı arasındaki ilişki: Panel veri analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 1200–1211.
<https://doi.org/10.53487/ataunisobil.959707>
- Kınış, Z. ve Boztosun, D. (2022). Sağlık çalışanlarının finansal iyi hal durumlarının iş performansına etkisinin incelenmesi; Kayseri ili örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4), 379–392.
<https://doi.org/10.52835/19maysbd.1203597>
- Kırcı, A. (2013). *Sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen faktörler; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atılım Üniversitesi.
- Kıvanç Demiryas, Ç. ve İlhan, N. (2023). Bir hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yaşam kalitesi ile ilişkili faktörler. *Sağlık ve Toplum*, 33(1), 72–83.
- Mbindyo, P., Gilson, L., Blaauw, D. ve English, M. (2009). Contextual influences on health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Implementation Science*, 4(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-43>
- Memurlar.net. (4 Ocak 2022). *Özel okul ücretlerine yapılacak zam oranı belli oldu*.
Erişim Adresi: <https://www.memurlar.net/haber/1008970/ozel-okul-ucretlerine-yapilacak-zam-orani-belli-oldu.html>. Erişim Tarihi:07.03.2023.
- Morra, D. J., Regehr, G. ve Ginsburg, S. (2009). Medical students, money, and career selection: students' perception of financial factors and remuneration in family medicine. *Family Medicine*, 41(2), 105–110.
- Negussie, N. (2012). Relationship between rewards and nurses' work motivation in Addis Ababa Hospitals. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 22(2), 107–112.
- OECD Data. (2023). *Labour: Labour market statistics, Employment Rate*.
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>
- OECD Data. (2023). *Prices: Consumer Prices, Inflation (CPI)*.
<https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>
- Özturan Durgun, Ş. (2014). *Çalışma ortamı algısı- iş doyumunu ve sağlık çalışanları*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Prawitz, A. D., Garman, E. T., Sorhaindo, B., O'Neill, B., Kim, J. ve Drentea, P. (2006). InCharge financial distress/financial well-being scale: Development, administration, and score interpretation. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 17(1), 34–50.
- Russo, G., Xu, L., McIsaac, M., Matsika-Claquin, M. D., Dhillon, I., McPake, B. ve Campbell, J. (2019). Health workers' strikes in low-income countries: The available evidence. *Bulletin of the World Health Organization*, 97(7), 460–467.
<https://doi.org/10.2471/BLT.18.225755>
- Şahin, B. ve Karataş, A. (2015). *Çalışma koşulları, iş tatmini ve sektörel bağlılık ilişkisi otel çalışanları üzerinde bir araştırma. 1. Avrasya uluslararası turizm kongresi güncel konular, eğilimler ve göstergeler*, 607–619.
- Sarfraz, M., Ji, X., Asghar, M., Ivascu, L. ve Ozturk, I. (2022). Signifying the relationship between fear of COVID-19, psychological concerns, financial concerns and healthcare employees job performance: A mediated model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19052657>

- Şen Olgay, S. ve Yurt, S. (2023). Türkiye'den İngiltere'ye göç eden sağlık çalışanlarının göç nedenleri ve yaşam doyumlarının belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 10(1), 99–107.
<https://doi.org/10.54304/shyd.2023.60565>
- Taft, M. K., Hosein, Z. Z., Mehrizi, S. M. T. ve Roshan, A. (2013). The relation between financial literacy, financial wellbeing and financial concerns. *International Journal of Business and Management*, 8(11), 63–75.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n11p63>
- Tavşancıl, E. (2006). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi (3. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- TUİK.(2022-a). *Dış ticaret istatistikleri*.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Dis-Ticaret-104>
- TUİK. (2022-b). *Enflasyon ve fiyat*.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=enflasyon-ve-fiyat-106&dil=1>
- TUİK. 2017-2022-c). *İstihdam, işsizlik ve ücret*.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1>
- TUİK. (2023). *Tüketici fiyat endeksi, Temmuz 2023*. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tüketici-Fiyat-Endeksi-Temmuz-2023-49649&dil=1](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Temmuz-2023-49649&dil=1)
- Uyar Bozdağlıoğlu, E. Y. (2008). Türkiye'de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 45–65.
- Versal, N., Balytska, M., Honchar, I. ve Erastov, V. (2022). Financial literacy and financial well-being: the case of eastern, central, and northern europe. *International Scientific Conferance on Business Trends 2022*, 249–261.
- Witter, S., Herbst, C. H., Smitz, M., Balde, M. D., Magazi, I. ve Zaman, R. U. (2021). How to attract and retain health workers in rural areas of a fragile state: Findings from a labour market survey in Guinea. *In PLoS ONE* 16(12).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245569>
- Xue, R., Gepp, A., O'Neill, T. J., Stern, S. ve Vanstone, B. J. (2020). Financial well-being amongst elderly Australians: the role of consumption patterns and financial literacy. *Accounting and Finance*, 60(4), 4361–4386.
<https://doi.org/10.1111/acfi.12545>
- Yavuz, V. (2018). *Enflasyon ve refah arasındaki ilişki: Türkiye üzerine bir uygulama (1987-2017)*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.