ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
1992

SILESIAN UNIVERSITY
SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION IN KARVINA



7th International Conference on Business Administration

Proceedings Book

3-5 May, 2018 - Çanakkale

SILESIAN UNIVERSITY
SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION IN KARVINA

7th International Conference on Business Administration Proceedings Book

3-5 May, 2018
Çanakkale

DETAY YAYINCILIK
Ankara, 2018

DETAY YAYINLARI : *****

1. Baskı : *****
ISBN : **********
Yayıncı Sertifika No : 13188
Matbaa Sertifika No : 26649

© Detay Anatolia Akademik Yayıncılık Ltd. Şti.

Her hakkı saklıdır. Yazarından ve yayınevinden yazılı izin alınmaksızın bu kitabın fotokopi veya diğer yollarla kısmen veya tamamen çoğaltılması, basılması ve yayınlanması yasaktır. Aksine davranış, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu gereğince, 5 yıla kadar hapis ve adli para cezaları ile fotokopi ve basım aletlerine el konulmasını gerektirir.

Dizgi : Detay Yayıncılık
Kapak Tasarım : Detay Yayıncılık
Baskı ve Cilt : Bizim Büro Matbaacılık ve Basımevi
1. Sanayi Caddesi Sedef Sokak No: 6/1 İskitler-Ankara

GENEL DAĞITIM ve İSTEME ADRESİ
DETAY ANATOLIA AKADEMİK YAYINCILIK LTD. ŞTİ.
Adakale Sokak No: 14/4 Kızılay/ANKARA
Tel : (0.312) 434 09 49 ● Faks: (0.312) 434 31 42
Web: www.detayyayin.com.tr ● e-posta: detayyay@gmail.com





SILESIAN UNIVERSITY
SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION IN KARVINA

7th International Conference on Business Administration

Editors

Chairman of Organizing Committee
Prof. Dr. Hüseyin Erkul (Public Administration)

President of Conference
Prof. Dr.Gülten Gümüştekin (Business Administration)

Vice President of Conference
Assoc. Prof. Dr.Pelin Kanten (Business Administration)

Conference Secretaries
Güneş Topçu (Finance)
Martin Klepek (Business Administration and Management)

Organizing Committee Members
Prof. Dr.Nazan Yelkikalan (Business Administration)
Assoc. Prof. Dr. Kadir Arslanboğa (Economics)
Assoc. Prof. Dr.Ümran Şengül (Quantitative Methods)
Assist. Prof. Dr. Erdal Aydın (Business Administration)
Assist. Prof. Dr.Jana Simakova (Finance and Accounting)
Assist. Prof. Dr.Karin Gajdova (Economics)
Assist. Prof. Dr.Martina Chylkova (Hospitality and Tourism)
Assist. Prof. Dr.Radim Dolak (Informatics and Mathematics)
Veronika Bracinikova (Business and Management)
Tomas Prazak (Finance and Accounting)

Scientific Committee

Prof. Dr. Yücel Acer (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Hüseyin Erkul (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Daniel Stavárek (Silesian University, Czech Republic)
Prof. Dr. Gülten Gümüştekin (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. S. Tamer Çavuşgil (Georgia State University, USA)- CIBER
Prof.Dr.Eric Strauss (Michigan State University, U.S.A)
Prof.Dr.Mustafa Görün (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof.Dr. Bünyamin Bacak (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Erhan Gümüş (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Nazan Yelkikalan (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Muharrem Tuna (Gazi University, Turkey)
Prof.Dr. Janat Yousef (University of La Verne, U.S.A)
Prof.Dr.Konstantin Tsvetkov(University of Agr. &Rural Development,Bulgaria)
Prof. Dr. Belkıs Özkara (Afyon Kocatepe University, Turkey)
Prof.Dr.İsmail Efil (Uludağ University, Turkey)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (Kültür University, Turkey)
Prof.Dr. Mahmut Paksoy (Kültür University, Turkey)
Prof.Dr.Lale V.Tüzüner (İstanbul University, Turkey)
Prof. Dr. Maurizio Pompella (University of Siena, Italy)
Prof.Dr. Eyyüp Yaraş (Akdeniz University)
Prof.Dr. Muhteşem Baran (İstanbul University)
Prof.Dr.Gönen Dündar (İstanbul University)
Prof.Dr. Ayşe Özcan (Giresun Üniversitesi)
Prof.Dr. Abdullah Okumuş (İstanbul University)
Prof.Dr. Lütfiye Özdemir (İnönü University)
Prof. Dr.Issam Ghazzawi (University of La Verne, U.S.A)
Assoc.Prof. Dr.Dimitrios Kousenidis(Aristotle University of Thessaloniki,Greece)
Assoc.Prof.Dr.Metin Atmaca (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Assoc. Prof. Dr.Pelin Kanten (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Assoc. Prof. Dr.Ümran Şengül (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Assoc. Prof. Dr.Selahattin Kanten (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Assoc. Prof. Dr.Włodzimierz Sroka(Poland University of DGornicza,Poland)
Assoc. Prof. Dr.Michal Tvrdoň (Silesian University, Czech Republic)
Assoc. Prof. Dr.Roman Šperka (Silesian University, Czech Republic)
Assoc. Prof. Dr.Duygu Kızıldağ (İzmir Demokrasi University, Turkey)
Assoc. Prof. Dr.Ceren Giderler (Dumlupınar University, Turkey)
Assoc.Prof.Dr.Murat Yeşiltaş (Mehmet Akif Ersoy University)
Assoc. Prof.Dr. Barış Erdem (Kırgızistan Manas University)

Preface of Rector

As being a member of the previous symposiums, I would like to share my opinions with you about the short history of these symposiums. Professor Daniel Stavarek has just talked about our international cooperation for over twenty years.

About thirteen years ago, this symposium was the only international symposium our university has made with international cooperation. It was invaluable to us and we worked hard for it. I remember two symposiums: We hosted one of them in Gallipoli. The conference venue was a hotel owned by our university at that times. With our colleagues from Czech Republic and other countries, the symposium was fruitful. The next conference was held in Czech Republic, and as far as I remember at least 30 academics from our university attended. All of these mean an international cooperation that has made a very significant contribution to the development of our university. The universities put in a great effort to increase their cooperation; however, this excellent and invaluable cooperation was interrupted for a period of time. That is Erasmus student and faculty level exchanges as well as international symposiums were suspended without any reasons. These events primarily had negative consequences on the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Biga Campus that has already developed itself and has an aim to develop itself more.

Now with this symposium, we not only hold an academic event but also restart our international cooperation and symposium that were interrupted for a period of time. It is our plesure to conduct such an academic event after a long time. Our colleagues who have shown courage to start this event all over again have succeeded. You have just listened some of them: Prof.Dr. Gülten Gümüştekin and Prof.Dr.Hüseyin Erkul. There were other academics that did not have a speech here but directly involved in this process. There are also academics from the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Biga Campus, and from the Faculty of Political Sciences. They all worked day and night as a team with assistants and students, and achieved to restart this symposium that was seen as never happen again. Actually, I am very proud of it.

Above all, as the rector of this university, I am aware that this symposium and international collaboration has contributed and will continue to contribute our university whose one of the most important agenda items is “being an international university”. We know that Canakkale Onsekiz Mart University has already been an international university; however, we are not satisfied with that.

First of all, our twenty-year cooperation with Silesian University will continue to exist. We will do more fruitful activities and create more fruitful colloborations with them. We plan to increase our student exchange activities. In this context, I would like to thank all the academics who put effort and who initiated such a collaboration at the very beginning. As far as I remember, they were from The Faculty of Education.

There were people outside our university who supported this symposium. They also have provided great support for this important turning point. We would like to thank to our Governor at first and other supporters for their contributions. This year was declared as the year of Troy by the Ministery of Culture and Tourism, and our symposium is recognized as an event under the year of Troy. These events both contributed to our university’s activities and our city’s tourism. Now Troy is becoming better known and more visitors from abroad come to Çanakkale to visit Troy. Next week we will host one of the most important archeological symposiums in the world. This means a great contribution to our university as well. With the efforts of our Governor and our university’s invaluable professors such as Prof.Dr.Rüstem Aslan and his team, this year becomes very productive. For the future symposiums, I wish we would together visit Troy Museum that will be opened in August this year.

I would also like to thank Professor Daniel Stavarek for this wonderful speech. Yes, that last year was 25th of our university’s establishment. So we are still young but very experienced university as to say. We actually

are very happy to start again our academic cooperation. As you say, it was twenty years ago we first started but there was just a small, you know, interval in this cooperation. But at the moment, we are quite determined to start this, and continue as it has been always very fruitful and helpful. Thank you for your cooperation and thank you for your contribution. And also welcome to our guests from other countries. Thank you very much.

Prof. Dr. Yücel ACER

Rector

Çanakkale Onsekiz Mart University

Preface of Dean

I would like to greet all of you with respect. We planned our conference three phases as starting, preparation, and implementation.

Firstly, in the beginning phase, the venue of the "7th International Conference on Business Administration" was jointly decided as Çanakkale city by Çanakkale Onsekiz Mart University and Silesian University. In the next stage, organizing and scientific committees were formed, conference website and poster were designed, and the conference was announced through e-mail of the conference.

Secondly, invitation letters were sent to the scientific committee members as well as to the universities. In addition, conference posters were sent to the universities.

Thirdly, sponsor companies were arranged, conference sessions, and an academic workshop were planned, and social program was prepared. During the conference, opening ceremony, gala dinner, a tour of The Ancient City of Troy, and The Çanakkale Martry's Memorial as well as a boat tour on the Bosphorus took place. The conference ended with an awards ceremony.

The theme of the 7th International Conference on Business Administration was "Contemporary Management in the 21st Century". It was very important for us to discuss the 21st century megatrends in this conference, which affect the competitive power of our world businesses in today's global conditions. Major megatrends of the 21st century are as follows:

- ✓ Great economic rebalancing, that is power shift to East and South.
  - Internationalization of emerging market (EM) firms,
  - Competition between local incumbents and multinational enterprises,
  - Management of family-owned firms.
- ✓ Rapid technological transformation
  - Increasing usage of mobile internet coupled with smart devices, machine and deep learning capabilities, and cloud computing,
  - Market share leader is no longer profitability leader. Innovation and speed of change are more critical.
- ✓ Aging population
  - How should government and businesses respond to aging trends (e.g., immigration policies)?
  - How does aging population change the global competitive landscape?
  - Will aging developed markets lose economic power to youthful EMs?
- ✓ Rise of middle class and urbanization in EMs.
  - Transition to middle class is accompanied by changing perspectives towards education, politics, and society.
- ✓ Resource scarcity and climate change
  - Scarcity of resources and the impact of climate change are of growing economic concern.
- ✓ Elusive natüre of democracy
  - Will the new middle class households in EMs be more politically active?
- ✓ Persistent volatility

- In the 21st century, companies will continue to deal with volatility as well.

✓ Inequality of income and opportunity

- Income inequality increases due to rapid growth in developing countries.

Several individuals enormously contributed to the realization of this conference. Initially, I would like to thank you Çanakkale Governor Orhan Tavlı for arranging and supporting of this conference. I would like to thank you University Rector Professor Yücel Acer who has taken part and given support in every phase. I would like to thank you Professor Daniel Stavárek due to revive the conference with cooperation and common understanding. I would like to thank you keynote speakers Professor Tamer Koçel and Professor Jiři Strouhal. I would like to thank you our Guest Speaker Professor Eric Strauss. I also would like to thank you Professor S. Tamer Çavuşgil from Georgia State University, J. Mack Robinson College of Business, who is the Director of CIBER (Center for International Business Education & Research).

Last but not least, I would like to thank our organizing and scientific committee and our administrative staff and students for attending the conference. Also, I would like to thank you all our sponsors, who made a huge contribution to our conference. Our sponsors are Çanakkale Valiliği, Çanakkale Belediyesi, Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı, Çanakkale İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, KALE Holding, DOĞTAŞ, Dardanel A.Ş., GESTAŞ, Detay Yayıncılık, Atiye Laçin, Efi Badem, Ehl-i Kahve, ÖZCE Gıda, Altınkılıç Kefir, Atölye Emel, Nusretbey (Gökçeada), Tatlan Gıda, Focus Reklam, Defne Kırtasiye, and Tarzan Köfte (Biga).

Professor Hüseyin ERKUL

Dean of the Faculty of Political Sciences

Çanakkale Onsekiz Mart University

Preface of President of Conference

Dear Guests

I would like to welcome you all to the 7th (seventh) International Conference on Business Administration which first started in year 2000 (two thousand) between Çanakkale Onsekiz Mart University and Silesian University.

This year, our conference has been organised within the scope of 2018 (twenty-eighteen) Troia year events. The main theme of the conference is contemporary management techniques in the 21st (twenty first) century. The sub themes of our conference are; business management and organization, organizational behavior, human resource management, management science, entrepreneurship, finance, marketing, accounting, tourism, economics and operations management.

As the term chair of the conference, I am assured that the papers to be presented in this congress will contribute enormously to local, national and international management studies.

We are very grateful to the academics and Conference Organizing Committee members coming from Silesian University for their most valuable contributions and collaboration efforts.

Last but not the least; I would like to thank all the participants for their distinguished presentations.

Best Regards

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKIN

President of Conference

Preface of Dean Prof. Daniel Staverek

Your magnificence, dear rector professor Yücel Acer, my friend dean professor Hüseyin Erkul, dear distinguished guests, ladies and gentlemen.

First of all, let me also thank all organizers, all persons and authorities who put a lot of work and effort on the success of this symposium. I know it is tremendous amount of work and effort and I am sure you did a great job.

For me, it is the fourth visit to Canakkale and this visit distinguishes from the other ones. Why? This year we have a lot of reasons to celebrate. Just recently, Çanakkale Onsekiz Mart University celebrated the 25th anniversary. In a human life the age of 25 is a nice age because we are still young, full of energy and fresh ideas but also we are wise enough to make good decisions. Çanakkale Onsekiz Mart University is a fantastic university. You can be proud of the excellent teachers, talented students and beautiful world-class premises and facilities. I would like to congratulate you to all the achievements you made during the 25 years of your history. I wish you all the best and many successes in the coming years and decades.

It is a great honour and a pleasure for me that almost during the entire existence of Çanakkale Onsekiz Mart University your university has been collaborating with my university. In particular, the first memorandum of cooperation between our universities was signed in 1998. So this is the other reason why we have to celebrate. Because this is 20 years we have been cooperating with each other. We have helped substantially to each other in shaping and establishing international cooperation and we have built a solid foundations for exchanges, mobility programs and also for scientific cooperation. Let me tell you here some fascinating numbers that illustrate the intensity of cooperation between our universities. Silesian University sent 135 students and 78 academic and other staff member to Çanakkale Onsekiz Mart University during last 20 years. The other direction of exchanges amounted for 188 students and 62 academic and other staff coming from Çanakkale University to Silesian University.

Let me also tell you a few words about the importance of the year 2018 for my country. In 1918, one hundred years ago, we became an independent state an independent nation. In 1938, which is eighty years ago, Nazi Germany occupied border regions of Czechoslovakia and it was the end of the independence in fact. In 1948, seventy years ago the communist party in Czechoslovakia gained political power and gradually implemented a totalitarian regime. In 1968, fifty years ago, the Soviet Union army troops invaded our country and interrupted democratic processes. These historical milestones of my country remind us how important are our values like independence, freedom, democracy, respect for human rights and human dignity. We all should be grateful, that we can count on these values and we can build on them a fruitful and mutually beneficial cooperation.

At the very end of my speech let me wish you a successful conference and let me thank once again Çanakkale Onsekiz Mart University for such an extraordinary partnership we have!

Thank you very much.

Prof. Daniel STAVEREK

Preface of Keynote Speaker Prof.Dr.Tamer Koçel

Contemporary Management Techniques in the 21st Century.

As the above title indicates, the purpose of this summary paper is about the contemporary techniques used in management practices .There are two aspects of this title: contemporariness and techniques of management. The word "contemporary" , as we know, means the latest, existing, present day, current or new. Technique as a word, means the basic instruments used in doing or accomplishing something. These instruments could be in different forms such as materials, metals, concepts, constructs, models, behaviors. In our context here, we will be dealing with techniques in business management practices. Management itself means a process to achieve objectives through the cooperative efforts of people. To be more specific, for the purpose of this paper, in profit seeking businesses , management techniques mean the basic instruments used in the main parts of a management process in order to produce results, to influence people to work, to compete successfully in competitive markets and in general to produce "value" for the stakeholders.

It is a generally accepted that businesses are considered as "socio-technic" systems, made of two elements: humans and materials. The "socio" part refers to the "humans, people-employees", their numbers, knowledge, education, skills, muscular power, creativity, culture, inventiveness, ability to change, attitudes toward risk taking, etc. The "technical" part refers to any of the tools, equipment's, methods, programs, models, machinery, and technology used, etc. Therefore the critical and important question is as follows: In a business organization, h**ow should people be influenced, managed, led and guided to achieve the predetermined objectives or to produce value for their stakeholders. Interesting enough this basic question** has been asked for centuries without any changes. Even today, in the 21st Century, it is also the same basic question in the field of business management. How businesses should be managed, what resources and instruments should be used.

On the other hand, the answers given to this "centuries old question" change continuously. Depending on the conditions in the development of mankind history, different answers were given to this question. Because of changes in the conditions affecting the business practices, the level of economic, technological, cultural, legal, ethical and social characteristics of countries produced different answers to the above question. In brief, the changes in the environment of businesses, in the business ecosystems resulted in different answers.

At this point, for achieving the purpose of this paper, we might follow different paths: to give a long list of management techniques used contemporarily, or take one or two techniques and examine them systematically in detail, or to focus on the main paradigms creating new approaches and techniques for business management practices.

We will follow the last path and look at the developing paradigms, forcing the practitioners of business management to replace their old paradigms with the new ones. Paradigm as all of us might know, is a typical model or example of something. It is the way to understand or explain a phenomena, to view things from a certain angle or from a certain "eye glasses", it is a kind of mindset. Paradigm influences the definition of problems and determines how to solve them. Changing paradigms or in the typical usage "paradigm shift" means a movement away from old explanations that no longer explain reality, to new model or new ways of thinking and perceiving the World.

There has been many drastic paradigm shifts in the history of mankind and scientific thinking. To name a few: Pisagor's rejection of the idea that the World is flat; Copernic's theory of Sun Centered Earth model, Darwin's Natural Selection theory or Einstein's theory of Relativity or in Economics paradigms changed from Fizyocrats to Merchantiles to Classical Theory, then Keynesian model, Marxist approach to economic

activities, Quantitative Economics, Behavioral Economics. Even in Business Administration area, we had different theories from the Classical theory to Behavioral theory, management science approach, systems theory, Conditional theory, modern theory, or economics based techniques, sociology based techniques etc. The techniques used in management practices may also be classified into three groups like agricultural society techniques, industrial society techniques and knowledge society techniques, to see the paradigm changes more clearly. In this example for instance, paradigms and the resulting concepts, techniques, approaches, habits of a societal era were replaced by the following era. So nowadays, the techniques used, concepts, habits and approaches to management in the industrial society has been in stage of being replaced by the knowledge era paradigms.

Then what are the major emerging paradigms in the 21st Century which caused to replace the industrial society paradigms with the knowledge society paradigms? One thing is very clear: The major driving force behind this movement from the industrial society to knowledge society stage is the unprecented developments in the information processing and communication technologies. The developments and inventions in these technologies drastically reduced the time and place distances and have changed the almost all aspects of life.

The major paradigms in the 21st Century, which caused many Contemporary Management Techniques to emerge, then may be summarized as he following:

-developments in the information processing Technologies, internet, intranet

-developments in communication Technologies- digital systems

- globalization , free movements of people, goods, materials between countries

-movement toward liberalization in every aspect of life

-increasing importance of speed

- emerging information and knowledge as the major competitive power sources

- increasing importance of people in organizations and of human capital

- the whole World as the market for every business

-rising level of education level of people in general

-increasing rate of diversity in the manpower of caompanies

- changing societial and individual and families' values, llife styles, habits

- inventions, innovations and newness have become the main concepts for survival in the business World

- nano technology

- virtuality

-like the main motto in the Olympic Games such as "altius, citius and fortius, in the business World main motto has become such as quality, innovation, speed in commercialization of ideas and production.

To conclude the paper, as the last point, we may develop a summary list of the techniques for the business administration practices in the 21st Century.

-networking, network organization structures

-virtual organizations

-computer aided manufacturing (CAM) , industry 4.0 and Industry 5.0

- flexble manufacturing, customization in production
- sustainability
- robotics implementations
-ecosystem
-platform practices
-artificial intelligence
-adaptive organization structures
-temporariness as opposed to permanence in relations
-multi-dimensional thinking and relations in opposed to one-dimensional thinkig
-computerized decision systems
-different leadership practices
-non-linearity instead linearity
-human capital practices
-empowering
-big data practices, data mining
- knowledge security practices
- developing compliance techniques
- new educational techniques at all age levels

The final word for concluding the paper would be like this: 21st Century paradigms create new management techniques; contemporary paradigms are sweeping away the old paradigms and management techniques based on these old paradigms.

Prof. Dr. Tamer KOÇEL

RURAL ENERGY COOPERATIVES IN THE UNITED STATES AND SUGGESTIONS FOR TURKEY

Prof. Dr. Eric J. Strauss
Michigan State University, SPDC, Urban and Regional Planning MI/USA
strausse@msu.edu

GENERAL OVERVIEW

Cooperatives are new actors in the energy agenda especially in terms of climate change policies. Recently, cooperatives have been created to promote the use of renewable energy (RE) most notably in Canada, the US, UK, Denmark or Germany.

A co-operative is an autonomous association of persons united voluntarily to meet their common economic, social, and cultural needs and aspirations through a jointly-owned and democratically-controlled enterprise. Energy co-operatives carry a strong emphasis on urban and rural energy planning and stimulate awareness for energy use, as energy can be seen the most basic sector to develop policies for local climate change agenda [1]. As a matter of fact, renewable energy cooperatives as a new developing issue need to be assessed and are currently taking a place into the energy agenda of countries.

Co-operatives offer a pathway forward, a solution that is tried and tested, that addresses climate change while also confronting inequality, advancing democracy, building resilient economies, and confronting poverty. Co-operatives tend to be rooted in a community or communities and will tend to stay there through good times and bad. They are a source of stability for communities [2]. From this point, cooperatives can be considered as an important social and ecological mechanism to create awareness in climate change policies and rural economy.

Each country has developed a different cooperative perspective and a cooperative culture based on its own experience. Financial support mechanism, feed-in laws, land use policies, planning systems, legal structure and process for cooperatives, and environmental perception of society (especially the level of perception in ecological movements) are the main determinants of the system. In this regard, it is difficult to summarize any successful policy about energy cooperatives to mitigate climate change risks and for the rural economy.

However, general approaches for the energy cooperative system can be explained briefly. Most of the energy cooperatives are including some promotional measures. In general, state-led promotional measures can be divided into direct promotion of energy cooperatives and a more general promotion of renewable energy, which may indirectly encourage and support the establishment of cooperatives. In both cases, cooperatives should not be seen as tools in the hands of government, to be used to impose a particular solution to energy Access [3].

An example of a direct promotional measure is a specific loan or guarantee scheme for energy cooperatives. The United States presents a good historical example of the Co-operatives. The Rural Electrification Administration (REA) of the United States was created in 1935 to implement a federal rural electrification program based on cooperatives, and the US Congress authorized US$ 410 million for a ten-year program to electrify American farms. The REA provided subsidized loans to private companies, public agencies or cooperatives for the construction of electrical supply infrastructure in rural areas. The loans were guaranteed by the federal government and had a very low interest rate and a generous repayment Schedule. In 1937, the REA drafted the Electric Cooperative Corporation Act, a model law that states could adopt to enable the formation and operation of not-for-profit, consumer-owned electric cooperatives. Today, about 99 percent of the nation's farms have electric service [4].

By the end of 1938, just two years after the inception of the REA program, 350 cooperative projects in 45 states were delivering electricity to 1.5 million farms [5]. Most US rural electrification is the product of locally owned rural electric cooperatives that got their start by borrowing funds from the REA to build lines and provide services on a non-profit basis. The program not only brought electricity to rural households, but also new communication media, such as radio and television, telephone and, more recently, the internet, and the program created new green jobs [6], [7].

In 1942, NRECA, America's electric cooperatives formed the National Rural Electric Cooperative Association (NRECA) to provide a unified voice for cooperatives and to represent their interests in Washington, DC. NRECA represents more than 900 consumer-owned, not-for-profit electric cooperatives, public power districts, and public utility districts in the United States. From booming suburbs to remote rural farming communities, America's electric cooperatives are energy providers and engines of economic development for more than 19 million American homes, businesses, farms and schools in 47 states. In addition, more than 80 per cent of all local electric cooperatives offer electricity generated from renewable sources [4].

Governments can employ the co-operative model to advance their efforts on climate change. The diversity of different sectors in which co-operatives engage means that they can work together to address climate change while also advancing sustainable development goals (and the United Nations Post-2015 Development Agenda).

As seen below Figure, co-operatives usually have a working capacity in very strong form with local governments. In addition to this, the cooperatives seem to be an important tool for the transition to the low carbon economy and for climate-friendly cities. In the 21st century, governments are aiming to make some arrangements for climate change in the following main political areas based on UN Sustainable Development Goals: providing clean energy, financing the green economy, sustainable housing and livable cities, protecting the environment and natural resources, providing sustainable transportation, providing sustainable goods and services and international cooperation. The Figure below shows the relationship between cooperatives and these goals.

Figure. The Relationship Between Global Goals and Activities of Cooperatives to Climate Change

Global Goals to Climate Change	**Activities specified by Co-operative Types**
Providing clean energy and developing renewable energy	*Energy co-operatives* around the world are providing renewable energy to their members in the form of solar, wind, biogas, and district energy.
Financing the green economy	*Credit unions* are providing investments in renewable energy and local food. Insurance co-operatives are providing resiliency to their members in the face of extreme weather events and a changing climate.
Sustainable housing	*Housing co-operatives*are providing zero carbon or passive housing to their members.
Providing and improving sustainable transportation	*Car co-operatives* provide high efficiency vehicles to their members and reduce the rate of driving and car ownership. Taxi co-operatives provide better working conditions for their drivers and fuel-efficient vehicles. Bike courier co-operatives provide low carbon transport for goods in cities.
Protecting the environment and natural resources	*Forestry and agricultural co-operatives* use sustainable management practices to keep carbon in the ground.
Providing sustainable goods and services	*Retail co-operatives* provide local goods at affordable prices, reducing the need for commercial transportation. They work to reduce the environmental impacts of the production of the goods at source, reduce waste, generate renewable energy, transport goods and people sustainably, reduce the impact of their operations, and educate consumer-members and staff.
Improving international cooperation	*Co-operatives are working together* across national and sectorial borders to develop new co-operatives and build resiliency to climate change.

Source: Developed by Authors using the [8] and [2]

Within the scope of all these discussions, the roles of cooperatives need to be supported and strengthened in terms of the following issues at the international, national and local level: (a) Urban governance and making policy process, (b) Developing renewable energy, (c) Improving energy efficiency in buildings, (d) Transportation policies, (e) Preventing and managing waste, (f) Raising ecological and political awareness.

When we consider the issue in terms of Turkey we can say that there is no one model for promoting energy cooperatives that responds to all needs and situations for Turkey. Turkey should to improve an original and new model that is based on its own experience. The new cooperative system can be a community-based cooperative system. In general, in all countries, people are choosing the cooperative way of generating and distributing energy. The trend is likely to be upward, given increasing environmental concerns, the competitive advantage of decentralized renewable energy technologies, a growing interest in community ownership and control, and the need to promote rural development and reduce poverty. Policy-makers should therefore consider the energy cooperative option, as this has the potential to make energy accessible for all [3]

REFERENCES

1. ICA-International Co-operatives Alliance (2018). "*Cooperative Identity, Values&Principles*", Retrieved from: https://www.ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-values-principles (Accessed January 22, 2018).
2. Euro Coop (2012). *Climate Change and Consumer Co-operatives: Taking the Challenge Forward*. Retrieved from: https://ica.coop/sites/default/files/publication-files/eurocoopclimatechangeandconsumercooperatives 2012-08-22-1724602862.pdf, (Accessed February 12, 2018).
3. ILO (2013). *Providing clean energy and energy access through cooperatives*, ILO Cooperatives Unit, Green Jobs Program-Geneva, Retrieved from: http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_233199/lang--en/index.htm (Accessed November 13, 2017).
4. NRECA (2018), *Our Mission and History*, Retrieved from: http://www.nreca.coop (February 22, 2018).
5. Schurr, S., et al. (1990). *Electricity in the American Economy*, Westport, CT: Greenwood Press, p. 234.
6. Brown, D. C. (1980). *Electricity for Rural America: The fight for the REA*, Westport, CT: Greenwood Press, p.114.
7. ILO (2013). *Providing clean energy and energy access through cooperatives*, ILO Cooperatives Unit, Green Jobs Program-Geneva, Retrieved from: http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_233199/lang--en/index.htm (Accessed November 13, 2017), p.25-26.
8. SSG (Sustainability Solutions Group). (2014). *A Co-Operative Solution to Climate Change*, p.13-14. Retrieved from: http://www.ssg.coop/wp-content/uploads/2015/03/141205_Co-ops-and-climate-change_v4.pdf, (Accessed February 12, 2018).

İÇİNDEKİLER

Prof. Dr. Yücel ACER
Rector, Çanakkale Onsekiz Mart University v

Professor Hüseyin ERKUL
Dean of the Faculty of Political Sciences, Çanakkale Onsekiz Mart University vii

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKIN
President of Conference ix

Prof. Daniel STAVEREK
Preface of Dean x

Prof. Dr. Tamer KOÇEL
Açılış Konuşması xi

Prof.Eric J. STRAUSS
Preface of Keynote Speaker xiv

Genel Ekipman Etkinliğinin Kapasite Kullanımına Yönelik Etkisi: Rulman Üretim Hücreleri Üzerine Bir Vaka Çalışması
Mehmet Rıza Adalı, Veysel Tatar, Meriç Burçin Özer 1

Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standartlarının (BOBİ FRS), Muhasebe ve Finansal Raporlama Standartları (TMS/TFRS) ile Karşılaştırılması
Ayşe Nur Buyruk Akbaba 31

Türkiye'nin Kümelenme Politikası Üzerine Bir Tartışma
Mustafa Atilla Arıcıoğlu 39

Belirsizliğe Tahammülsüzlük Düzeyleri ile Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi İrdelemeye Yönelik Bir Çalışma: Üniversite Öğrencileri Örneği
Şerife Karagöz, Akyay Uygur 53

İç ve Dış Kontrol Odağı ile Ebeveyn Tutumlarının Kariyer Kararsızlığı Üzerindeki Etkisi
Fatma Bülbül, Aylin Özer 62

Dergipark'a Kayıtlı Turizm İşletmeciliği Dergilerinde Yayımlanan Gastronomi ve Yiyecek-İçecek İşletmeciliği Konulu Makalelerin Bibliyometrik Analizi
Hatice Güçlü Nergiz, Mustafa İnanç Kapucuoğlu 72

Stakeholder Collaboration in Tourism Destination: Benefits and Problems of Collaboration on The Gallipoli Peninsula
Dilek Donmez Polat, Busra Postaci 80

Difficulties of Theory Building in Operations Management
Yasin Galip Gençer 92

Evaluation of The Relationship Between Financial Performance of Companies Quoted in Corporate Governance Index and Corporate Governance Ratings
Funda Özçelik, Burcu Avcı Öztürk 101

Mesleki Tükenmişliğin Klinik Yansımaları
Füsun Gökkaya 110

Kariyer Başarısı Kavramının Mavi Ve Pembe Yakalı Çalışanlar Açısından İncelenmesi
Sevgi Elmas Atay, Vala Lale Tüzüner, Cavide Uyargil 119

Ulusal Kültür, Kurumlar ve Girişimcilik İlişkisi
Aytuğ Sözüer 126

Üniversitelerde Girişimcilik Bölümlerinin Artan Önemi: Dünya ve Türkiye Üniversitelerine Yönelik Lisans ve Lisansüstü Eğitim Düzeyinde Bir Araştırma
Yasin Karadeniz, Çiğdem Özkan 133

Turizmde Sosyal Girişimcilik Örneği Olarak Tatuta Projesi: Bir Örnek Olay İncelemesi
Neşe Kafa, Halil Kokrmaz 146

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına İlişkin Tüketici Algılamaları ve Marka Tutumu İlişkisi: Bir Araştırma
Uğur Uğur, Sevtap Sarıoğlu Uğur 156

Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Çalışma Birimlerine Göre Farklılaşması: Örgütsel Bağlılıkta Taşra Sendromu Teorisi
Orhan Küçük, Nurten Küçük, Serkan Dilek, Neslişah Özdemir 162

İşletmelerin Uluslararasılaşma Süreçleri ve "Küresel Doğan İşletmeler" Üzerine Genel Bir Değerlendirme
Çağatay Akdoğan 168

Sürdürülebilir Kültürel Miras Yönetimi: Truva Ören Yeri Örneği
Melike Erdoğan, Şermin Atak Çobanoğlu 180

Marka Farkındalığı ile Marka İmajı Algısı İlişkisi: Enerji İçecekleri Örneği
Mustafa Boz, Abdurrahman Küçük 190

Medya ve Yöndeşen Ekonomisi
Meral Açıkgöz, Engin Çağlak 201

Mutluluk Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Örneği
Akyay Uygur, Şerife Karagöz 214

Identifying Signalling Financial Indicators of Fraudulent Financial Activities
Mustafa Reha Okur, Dilvin Taşkın 223

Kişilik Yönelimlerinin Mesleki Başarı Algısı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma
Orhan Küçük, Güneş Han Salihoğlu, Nurten Küçük, Neslişah Özdemir 230

Yönetim Biliminde Yeni Bir Yaklaşım: Panarşi
Özge Büyük.....237

The Role of Financial Ratios For Predicting Stock Prices in Switzerland
Tomáš Prazák 247

Ebeveyn Tutumlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrencileri Örneği
Bahar Girgin, Emre Kurt 257

Promethee Sıralama Yöntemi ile Akıllı Telefon Satın Alımında E-Teknoloji Perakendecilerinin Seçimi Üzerine Bir Araştırma
Mehmet Can Demirtaş.....266

Psikososyal Risk Faktörlerinin Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar Üzerindeki Etkisi
Merve Gözde Durmaz, Yiğit Akkoyun.....276

Türkiye'de Kamu Sağlık Harcamalarının Özel Sektör Yatırımlarına Etkisi
Recep Fedai 287

Gümrük Birliği'nin Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri: Ampirik Bir Literatür Taraması
Yağmur Sağlam, Ayşegül Çimen 291

Antecedents of A Smart Tourism Business in Istanbul: The Role of Five Star Hotel Managers
Bekir Esitti, Buket Buluk 302

İşletmenin Sürekliliğine İlişkin Belirsizlik İçeren Denetim Görüşlerinin C5.0 ve Cart Algoritmaları Kullanılarak Tahmini: Borsa İstanbul Sınai Şirketlerinde Bir Uygulama
Alpaslan Yaşar, Emre Yakut 314

Müşteri Memnuniyetinde Altruistik Davranış: Down Kafeler Örneği
Buse Çeti, Halil Korkmaz, Lütfi Atay 324

Tarımal İşletmelerin Örgütlenme Modelleri: Çanakkale İli Örneği
Bengü Everest, Sibel Tan, Özge Can Niyaz 336

The Effect of Ownership Structure On Intellectual Capital Efficiency: Evidence From Borsa Istanbul
Sedeaq Nassar, Mahmoud Ashour, Ömer Faruk Tan, Sezer Külah 345

Türkiye'de Hizmet Sektöründe Tedarik Zinciri Yönetimi Alanında Yapılan Çalışmaların ve Bu Çalışmalarda İncelenen Temaların Analizi
Güzide Karakuş, Abdulkadir Alıcı, Mehmet Şahin Durak.....351

Lojistik Köy Merkezlerinin Yer Seçiminde Bulanık Vikor Yöntemi
Ümran Şengül 361

PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİN FİZİKSEL VE ZİHİNSEL SEMPTOMLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Merve Gözde Durmaz[1], Yiğit Akkoyun[2]

Özet

Bu çalışmada, psikososyal risk faktörlerinin alt boyutları (rol çatışması, rol belirsizliği, iş baskısı, işin özellikleri, iş-aile yaşam dengesinin) fiziksel ve zihinsel semptomlar üzerindeki etkisi incelenmektedir. İşgörenin güvenliği ve sağlığı açısından büyük risk ve tehlikeler taşıyan çalışma ortamlarından biri de topluma sağlık hizmeti sunan hastanelerdir. Hastane çalışanları çalışma ortamında kimyasal, biyolojik, fiziksel, ergonomik, çevresel, psikososyal risklerle karşı karşıyadır. Bu riskler mesleğini gerçekleştirmeye çalışan sağlık çalışanlarında iş performansının azalmasına neden olmakla birlikte, olumsuz fiziksel ve zihinsel semptomlara yol açmaktadır. Araştırma amacı kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen Çanakkale ilindeki Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanesinde görev yapan sağlık sektörü çalışanları olmak üzere toplam 168 katılımcıyla anket tekniği kullanılarak veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler keşfedici faktör analizi, korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla regresyon analiziyle değerlendirilmiş ve anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre psikososyal risk faktörlerinin alt boyutlarının (rol çatışması, rol belirsizliği, iş baskısı, işin özellikleri, iş-aile yaşam dengesinin) fiziksel ve zihinsel semptomları anlamlı yönde etkilediği belirtilmiştir.

Abstarct

In this research the psychological and physical symptoms of the lower dimensions of psychological risk factors, which include (role conflict, role ambiguity, work pressure, job characteristics and work-family life balance) has been analyzed. One of the places, which is dangerous for the employees' health safety, are the public healthcare hospitals. The health employee are exposed to chemical, biological, physical, ergonomic, environmental and psychosocial risks in their working environment. These mentioned risks mostly cause to a business performance to decrease of the health employee; furthermore, physical and mental symptoms are the other side effects of these risks. Within the scope of the research purpose by convenience sampling method Çanakkale public hospital health employee has been preferred and with 168 participant data were obtained by survey technique. The obtained data were evaluated by means of regression analysis in order to test exploratory factor analysis, correlation analysis and research hypotheses, and significant findings were acquired. According to the findings of the study, it has been pointed out that psychosocial risk factors, (role conflict, role ambiguity, work pressure, job characteristics and work-family life balance) significantly affect physical and mental symptoms.

Anahtar Kelimeler: Psikososyal Risk Faktörleri, Rol Çatışması ve Belirsizliği, İş Baskısı, İşin Özellikleri, İş-Aile Yaşam Dengesi, Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar

JEL Kodları: M10, M12, I10

1. Giriş

İşe bağlı olarak stres, iş baskısı, rol çatışması ve rol belirsizliği, iş-aile yaşam dengesi, zaman baskısı gibi etkenler işe bağlı gerginlik, tükenmişlik, depresyon gibi ruhsal etkilerin yanında işgörende baş ağrısı, görme bozukluğu, dolaşım ve beslenme bozukluğu, kaslarda gerginlik, uykusuzluk gibi fiziksel etkilere yol açabilmektedir (Kırılmaz vd. 2016: 68). Rol çatışması belirli iş rolünün kapsamı ve kendine ait öğelerinin göreceli olarak önemine ilişkin algılama farklılıklarıdır (Buzlu 2008: 16). Rol belirsizliği ise "görev belirsizliği" ve "sosyal-duygusal belirsizlik" olarak iki türden oluşur. Sosyal-duygusal belirsizlik, işgörenin başkalarının kendisini nasıl değerlendirdiği konusundaki kararsızlık hali, emin olamama durumudur. Görev belirsizliği, örgüt içerisinde işgörenin yapacağı iş konusunda belirsizlik bulunmasıdır (Buzlu 2008: 20). Rol çatışması ve rol belirsizliğine bağlı olarak sağlık çalışanlarında klinik etkilerde azalma, klinisyen inançları ve değerler arasında çatışma, başarısız hizmetler ve etkisiz bir yönetim ortaya çıkmakta ve bunlar sonucunda verilen sağlık hizmetlerinin kalitesinde azalma görülmektedir (Adıgüzel 2012: 163). Tıbbi literatür üzerinde yapılan çeşitli çalışmalarda mekanik hataların genellikle çalışma koşulları göz ardı edilerek meydana geldiği gözlemlenmiştir. Sağlık sektöründeki bu durum iş baskısı olarak adlandırılmıştır (Amponsah-Tawaih ve Adu 2016: 340). İşgörenin işin gereklerini yerine getirirken iş gereği kontrol edemediği durumların ortaya çıkması işgörende stres artışına ve iş baskısının oluşmasını neden olur. İş baskısına sahip işlerde görev alan

[1] Yük. Lis. Öğr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Türkiye, mervegozdedurmaz@gmail.com
[2] Yük. Lis. Öğr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Türkiye, yigitakkoyun17@gmail.com

işgörenlerde daha düşük iş tatmini, psikolojik problemler de artış ve daha fazla tükenmişlik gözlemlenmektedir (Sop 2014: 2). İş özellikleri modeli esas olarak zenginleştirilmiş veya karmaşık işlerin karşısında, işgörnenin motivasyonu, iş performansı ve iş tatmininin arttırılması amacıyla uygulanan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Fried ve Ferris 1987: 287). Araştırmalar sonucu elde edilen bulgularda iş özelliklerinin belli olması işgörende memnuniyet algısı, motivasyon ve performans düzeyinin yüksek olması gibi istenen sonuçlara katkıda bulunabilir (Batchelor vd. 2014: 1). Greenhaus ve Allen (2006) iş yaşam dengesini "bireyin iş ve aile bünyesinde üstlendiği rollerin etkinliğinin ve memnuniyetinin bireyin yaşamındaki öncelikleriyle uyumlu olma derecesi" olarak tanımlamıştır. Dengeli bir iş-yaşam alanının varlığı isteklerin ve faaliyetlerin hayat aktivitelerine olumsuz bir etkisi olmadığı gösterir (Kanten 2013: 46). Yeni yayınlanan Avrupa İşletmeler anketine göre güç çalışma koşulları dolayısıyla artan risk faktörleri kas-iskelet sistemi gibi fizizksel sağlık problemlerinin yanı sıra stres, depresyon ve anksiyete gibi zihinsel sağlık problemlerine yol açmaktadır. Aynı zamanda yapılan son çalışmalarda çalışma koşulların dolayısıyla meydana gelen psikososyal faktörlerin zihinsel sağlık sorunlarını tetiklediği gözlemlenmiştir (Tomaschek vd. 2018: 197). Bu bağlamda, çalışmada psikososyal faktörlerin boyutlarının (rol çatışması ve rol belirsizliği, iş baskısı, iş-aile yaşam dengesi, işin özellikleri) incelenerek bu boyutları fiziksel ve zihinsel semptomlar üzerindeki etkisi incelenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Psikososyal Risk Faktörleri

Son yirmi yılda, işyerlerindeki psikososyal risk faktörleri teorik olarak geniş bir kapsama sahip ampirik araştırma konusu haline gelmiştir. İş organizasyonu araştırmaları sonuçlarına göre çalışma koşulları gereği psikososyal risk faktörünün ortaya çıkması işgörenin (çalışma süresi takibi, sağlık olma durumu ve hastalık olup olmadığının kontrolü) ile belirlenmektedir (Benavides vd., 2002: 244). Psikososyal tehlikeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1986) tarafından işin içeriği, iş organizasyonu ve iş yönetimi arasındaki etkileşimleri, diğer çevresel ve örgütsel koşulları aynı zamanda çalışanların, yetkinlikleri ve ihtiyaçları üzerindeki çeşitli etkilere göre tanımlanmıştır (Leka ve Jain 2010: 4). Psikososyal riskler genellikle üç fakörlere bölünür. Bunları sıralayacak olursak; işgeörenin mesleki çalışma ortamı, iş özellikleri ve ekstra çalışma süresidir. Bu üç faktör arasındaki etkileşim işgörenin stres yaşamasına neden olabilir ve işgörenin iş performansını, fiziksel ve zihinsel sağlık durumunu etkileyebilir (Baek vd., 2017: 1-2). Çalışma ortamında gözlemlenen psikososyal risk faktörleri WHO tarafından; çeşitli veya kısa iş döngüleri eksikliği, belirsizlik, yüksek talep, aşırı iş yükü, iş baskısı, vardiyalı iş, yetersiz ekipmana sahip olma, esnek olmayan çalışma programları, çalışma saatlerinin uzunluğu, karar vermeye düşük katılım, karar verme serbestliğinin durumu, kontrol eksikliği, çaba-ödül dengesizliği, zayıf çevresel koşullar, iletişim eksikliği, sosyal veya fiziksel yalnızlık, kişilerarası çatışma, eksik sosyal destek, rol belirsizliği, rol çatışması, yetersiz ücret, iş güvensizliği, iş-yaşam dengesi, işyerinde şiddet, taciz, zorbalık olarak sıralanmıştır (Leka ve Jain 2010: 25). Çalışmamızda çok çeşitli psikososyal faktörlerden bazılarını (rol çatışması ve rol belirsizliği, iş baskısı, işin özellikleri, iş-aile yaşam dengesi) açıklamaya çalışacağız.

2.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol en genel tanımıyla bir sosyal yapı içindeki bireyin beklenen pozisyondaki davranışlarıdır (Shen 2005: 1). Rol çatışmasının nesnel yani çevresel bir bileşene sahip olduğu ve öznel bir psikolojik deneyim olduğu öne sürülmektedir. Rol çatışması, işgörenlerin işgal ettiği çeşitli toplumsal statülerdeki rol beklentileri ve bu beklentiler sonucunda rol uyuşmazlıklarıyla karşı karşıya kaldığında ortaya çıkar. Çatışma, aynı zamanda, işgörenin beklentisinde olduğu belirli bir rol için meydana gelir (Yongkang vd. 2014: 8). İşgörenin mesleği gereği çeşitli rol argümanları varsa bu işgörenin rol çatışmasını arttırır. Rol çatışması önemli bir husustur; çünkü birisinin rol gereksinimlerini takip etmek diğerlerinin rol gereksinimlerini takip etmeyi zorlaştırır (Khuong ve Yen 2016: 32). İşgörene sınırlı zaman dilimi içinde yapamayacağı ölçüde rol yüklendiğinde işgören ya gerektiği ölçüde rolünü yerine getirememekte ya da yapılması gereken işin önem sırasına göre verilen rolü olabildiğince yerine getirmeye çalışmaktadır (Özkanlı ve Korkmaz 2002: 157). Rol çatışması işgörenin çalışma grubunda üstlendiği role ilişkin belirsizlik içinde olması nedeniyle işgörende daha düşük iş verimliliği, gerginlik, hoşnutsuzluğa sebep olur (Yongkang vd. 2014: 9). Rol teorisine göre, rol belirsizliği ise işgörenin yapmayı üstlendeği iş veya kendi iş rolü gereği görev ve sorumluluklarının belirlilik ve öngörülebilirlik durumundan yoksun kalmasıdır. Hedefler, işin doğru

bir şekilde yerine getirilmesinde önemli bir faktördür, belirsiz iş hedefleri işgörende strese sebep olabilir (Tang ve Chang 2010: 870). Diğer bir tanımlamayla rol belirsizliği bireyin üstlendiği rolünü yerine getirmek için ihtiyacı olan yeterli bilgiden yoksun olmasıdır. Rol tanımı gereği kendisinden ne istendiğinin tam olarak bilememesi, bir rolün gereklerini yerine getirmesi için hangi faaliyetlerde bulunacağı konusundaki belirsizliği, bireylerin üstlendikleri rol hakkında ne yapacakları konusundaki bilgisizliği şeklinde tanımlanabilir (Basım vd. 2010: 150). İşgörene verilen rol, işgörenin algı süzgecinden geçtikten sonra nihai halini alır. Bir çalışan kendisine verilen rolün tanımı ve özellikleri konusunda sahip olduğu algıya uygun rol davranışları sergilemektedir bu sebeple işgörenin bilgi eksiliği ve üstelendiği rol konusundaki belirsizlik durumu rol belirsizliği yaşamasına neden olmaktadır (Arslan 2016: 9-10). Sağlık hizmetinin verildiği hastaneler, karmaşık bir örgüt yapısı göstermektedir ve bu yapı içerisinde işgörenler arasında rol çatışması ve rol belirsizliğinin görülmesi olağan bir durumdur (Esatoğlu vd. 2004: 135-136).

2.3. İş Baskısı

İş baskısı, görevin izin verilen sürede tamamlanması ve görev esnekliği süresi olarak tanımlanır (Wilson ve Sheetz 2010: 416). İş baskısı işgörenin işi gereği üzerine düşen görevleri yerine getirirken psikolojik / fizyolojik durumunun öznel yansımasıdır. Bu durum işçinin yapılması gereken iş miktarı beklentisi ve işi başarıyla tamamlama şansına göre iş baskısında azalış veya artış olarak değişebilir (Roe ve Zijlstra 1999: 4).İş baskısının çok boyutluluğunu vurgulayan Kantowitz (1987) tarafından yapılan başka bir tanımda; "beklenti, motivasyon, yetenek, eğitim, zamanlama, stres, yorgunluk sebebiyle sübjektif bir deneyim; işgörenlerin üstlendiği görevlerin sayısı, türü ve zorluğu, harcanan çabalar ve ihtiyaçları karşılama başarısı" olarak nitelendirilmiştir (Arabacı 2012: 41). İş baskısı işgörenlerin yüksek iş taleplerinin algılanması ve algılanan bu iş taleplerine işgörenlerin ayak uyduramaması olarak tanımlanır (Carayon ve Zillstra 1999: 33). Çağdaş çalışma ortamlarında iş baskısı kaçınılmaz bir olgudur. Ancak bu baskı aşırı bir şekilde gerçekleştiğinde birey tarafından yönetilemez ve strese yol açar. Streste işgörenlerin sağlığına ve iş performanslarına zarar verebilir (Leka vd. 2005: 4). İş baskısı, işgören stresinde kritik bir belirleyicidir (Carayon ve Zillstra 1999: 33). İş baskısı, iş yerindeki memnuniyetsizliği de içeren bir dizi soruna sebep olur bunlar; bedensel yorgunluk, mental yorgunluk, iş tükenmişliği ve iş devamsızlığı olarak sıralanabilir. Yapılan tıp literatürü çalışmalarında genellikle çalışma koşulları göz ardı edilmektedir. Sağlık sektöründe iş baskısı göz ardı edilemeyecek bir olgudur. Çünkü yapılan çalışmalarda sağlık sektöründe iş baskısının varlığı açıkça gözlemlenmiştir (Amponsah-Tawaih ve Adu 2016: 340). Sonuç olarak, iş baskısı ve buna bağlı faktörler, tükenmişliği ve işten ayrılma niyetlerini artırır bunun yanında ürün çıktı kalitesini, işgörenin iş doyumunu, çalışanlarının iş başındaki performansını düşürdüğü gözlemlenmiştir (Wilson ve Sheetz 2010: 415). Birçok çalışmada, iş baskısı aslında işçi sağlığını ve refahını olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak ileri sürmektedir (Roe ve Zijlstra 1999: 2).

2.4. İşin Özellikleri

İş özellikleri modeli bir işgöreni motive eden iş tasarımı üzerine odaklanmaktadır. İşin özellikleri objektif iş özellikleri için özellikle de işlerin hangi derecede yapıldığı, çalışma içindeki motivasyonu, iş görevleri ve iş doyumunu tanımlar. İş karakteristiği modeline göre bir işte bahsedilen iş özellikleri mevcutsa (yetenek çeşitliliği, özerlik, görev tanımı, görev önemi ve geri bildirim) görevde yüksek iş motivasyonu, yüksek kalite ve performans, yüksek iş memnuniyeti, yüksek iş miktarı, düşük işgören devamsızlığı daha olası hale gelir (Hadi ve Adil 2010: 294). İşin özellikleri bireylerin işlerinde başarılı olmaları için öngörüldüğü görev koşullarını belirtmektedir (Mukul vd. 2013: 190). İşin özellikleri beş boyuta ayrılır. Bunlar; beceri çeşitliliği, bir işin gerçekleştirilmesinde çeşitli faaliyetlerin gerektirdiği düzeyde işgörenlerin farklı yeteneklerinin kullanılmasını gerektirir (Suman ve Srivastava 2009: 143). Görev kimliği, bir bütünü tamamlama ve işin parçalarını tanımlamak için kullanılır yani iş yapmak için görünür bir sonuçla başlamaktır (Hackman ve Oldham 1975: 161). Görev önemi, işin ister doğrudan doğruya ister dış çevreden olsun diğer işgörenlerin yaşamları veya çalışmaları üzerinde önemli bir etkisinin söz konusu olmasıdır (Suman ve Srivastava 2009: 143). Özerklik; iş derecesi özgürlük, bağımsızlık ve planlamada işgörene takdir hakkı ve prosedürlerin belirlenmesi kullanılan tasavvur hakkıdır. Geri bildirim ise gerekli iş faaliyetlerini yürüten işgörenlerin iş sonuçlarına göre performansını etkinliği hakkında doğrudan ve net bilgi edinmektir (Hackman ve Oldham 1975: 162) İşin özelliklerinin işgörenlerin motivasyonunda iyileşmelere yol açması beklenirken yeniden tasarlamayla daha olumlu çalışma sonuçlarına yol açabilir (Birnbaum vd. 1986: 598).

2.5. İş-Aile Yaşam Dengesi

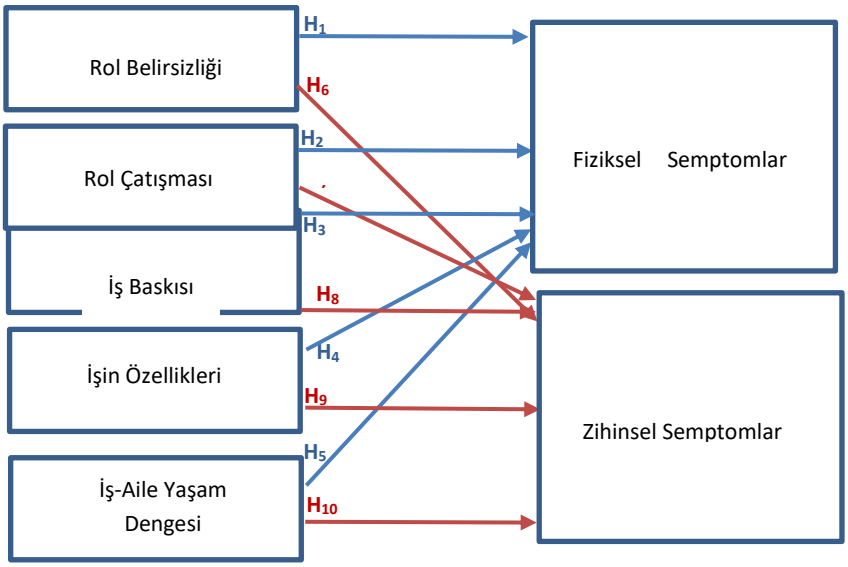
İş-aile yaşam dengesi dünyanın pek çok yerinde meydana gelen mevcut sosyal eğilimlerin ve güç gerektiren iş koşullarının bütünleşik ilişkisinde kritik önem taşıyan bir yapıdır. İşler günümüz şartlarıyla her zamankinden daha fazla küreselleşti, karmaşıklaştı ve daha talepkar hale geldi bunların hepsi işgörenlerin daha uzun sürede işte bulunmasını ve daha fazla çaba göstermesini gerekli kılmaktadır (Chinchilla vd. 2009: 7). Günümüzde artan küreselleşme ile birlikte değişen toplumsal ve demografik özellikler, teknolojik gelişmeler, ve uluslararası iş rekabetçiliği iş ve aile arasındaki keskin sınırların belirsizliğin artmasına neden olmuştur. İş taleplerinde eş zamanlı olarak meydana gelen bu değişiklikler aile yapısını da etkilemiş ve onlarında değişmesine sebep olmuştur. Geleneksel yapılarda meydana gelen kaymalar iş ve aile yaşamında denge olgusunun talebini büyük ölçüde arttırmıştır (Kanten 2013: 42). İş, birey ve aile üç ayrı alandan birisi üzerinde ayrılacak zaman nedeniyle diğerlerine ayrılacak zaman konusunda herhengi bir kesinti ortaya çıkmadığı takdirde "üç boyutlu denge" ortaya çıkar. Dengesizlik ise işgörenlerin işyerlerinde geçirdikleri yoğun çalışma süresi nedeniyle evde üstlendikleri sorumlulukları aksattıkları ve evlerindeki ebeveyn rollerini gerektirdiği gibi yerine getiremedikleri takdirde ortaya çıkar (Doğrul ve Tekeli 2010: 12). İş yaşam dengesi, teknolojik değişimden dolayı iş ve aile arasındaki yok olan sınırla birlikte iş talebi üzerine daha yoğun, uzun süreli ve baskı altında çalışmaya zorlanan işgörenin toplum içerisindeki artan önemini ortaya koymaya çalışan bir konudur (Nagy vd. 2016: 5). Teknolojik değişimlerin hızlı temposu, kadınların işyerlerindeki rollerinin artması, daha yoğun hizmet temelli ekonomiye geçiş ve demografik değişimler iş ve aile alanı için önemli faktörlerdir (Lavassani ve Movahedi 2014: 7). İş-aile literatüründe giderek yaygınlaşan bir tanıma göre, örgütsel destekte kayıt dışı araçların (ör. kuruluş kültürü, destekleyici denetçiler ve artan işgören özerkliği) gibi değerlere önem verilmesi iş-aile yaşam dengesinin artmasına yol açabilir (Behson 2005: 487). İş yaşam dengesine yönelik yapılan çalışmalarla işgörenin zamanı ve işyerinde çalıştığı süre esnek hale getirilerek işgörenin özerkliğini arttırmak mümkündür (Gregory ve Milner 2009: 1-2). İş-aile yaşam dengesi, iş ve aile rollerini dengelemede ve ailevi meselelerden kaynaklanan sorunların çözümünde kaynak olarak değerlendirilir (Ahmad ve Omar 2012: 203). İş yaşam dengesi politikaları işgörenlere esnek çalışma olanağı sunar ve özellikle çalışan anneleri esnek çalışma saatleri içerisinde, eşit çalışma fırsatları çerçevesinde değerlendirmeyi hedefler (Gatrell ve Cooper 2008: 73). İş-aile yaşam dengesizliği ise ailenin ve ebeveynlerin sağlığını etkiler, hastalık, gerginlik, endişe, sinirlilik, depresyon, stres ve çeşitli psikomatik sorunlara yol açarak psikolojik riskleri arttırır (Chinchilla vd. 2009: 9).

2.6. Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar

Küresel sağlığın ölçümü bireysel anlamda (bireyin kendisini sağlıklı hissetme durumu), fiziksel anlamda sağlığın ölçümü (kas-iskelet sistemi bozukluklarının olup olmama durumu), zihinsel sağlığın ölçümü ise (stres duyguları, tükenmişlik belirtileri varlığı) gibi alt guruplara ayrılarak tanımlanmıştır (Hammig 2017: 395). Psikososyal faktörlerde meydana gelen tutarsızlık ve belirsizlikler ile işe bağlı kas-iskelet sistemi bozuklukları arasında sıkı bir ilişki görülmektedir (Baek vd. 2017: 1). Akademik çalışmalar sonucunda zihinsel sağlık ve fiziksel aktiviteler arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Fiziksel aktivitelerde meydana gelen bozukluklar (hafif depresyon hali, şiddetli ve klinik depresyon, şizofreninin bazı yönleri, madde bağımlılığı ve otistik bozukluklar) gibi çok çeşitli koşullarda kendini göstermektedir (Hull 2012: 7). Çalışma koşulları işgören sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olmakla bilikte işgörenin psikolojik rahatsızlığına da yol açmaktadır. Zihinsel semptomlar günümüzde stres, motivasyon düşüklüğü, uyku bozukuluğu, çalışma isteğinde azalma, yorgunluk, sinirlilik olarak kendini göstermektedir (Kayhan 2015: 27). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarda geleneksel olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaralanmanın fiziksel yönleri üzerinde yoğunlaşılmış, ergonomik faktörler, kas-iskelet sistemi bozuklukları, sıcaklık, gürültü veya hijyen koşulları ile başa çıkma daha önemli görülmüştür. Aslında sağlıklı olma durumu ile psikolojik faktörler arasında sıkı bir bağlantı olduğuna dair çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar, stresin işgörenin sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisinden bahsetmektedir. Sonuçta, stresörler ve stres belirtilerinin sağlık problemleri olarak kendini gösteresi beklenen bir durumdur. Fiziksel koşulları gözlemleyecek olursak son birkaç yıl boyunca araştırmalarda vurgulanan kas-iskelet sistemi bozuklukları veya fiziksel semptomlardaki problemler birçok sağlık sorununa sebep olmaktadır. Kas-iskelet sistemindeki bozukluklar vücudun herhangi bir yerinde görülen (kas, tendon, sinir veya eklem bozuklukları) olabilir ayrıca en yaygın görülenleri boyun, sırt ve üst ekstremitelerdeki rahatsızlıklardır. Aynı zamanda işyeri dışındaki faktörlerden dolayı hatta kişisel nedenlerden ötürüde kas iskelet sistemi ile bağlantılı

bozukluklar görülebilir. Kas-iskelet sistemi bozukluklarının önlenmesi şin doğru tasarımıyla bağlantılı olduğu görülmektedir. İş yapmak için tahsis edilen alanın uygun olmaması veya yeterli aydınlatmaya sahip olunamamasıyla birlikte fiziksel olarak ağır yükleri taşımak ve tekrarlayan görevler yapmak kas-iskelet sistemi bozukluklarına yol açabilir (Herrero vd. 2012: 1761). Bu bağlamda araştırmada, psikososyal risk faktörlerinin (rol çatışması ve rol belirsizliği, iş baskısı, işin özellikleri, iş-aile yaşam dengesi) fiziksel ve zihinsel semptomları etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezler geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



H_1: Rol belirsizliği fiziksel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_2: Rol çatışması fiziksel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_3: İş baskısı fiziksel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_4: İşin özellikleri fiziksel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_5: İş-aile yaşam dengesi fiziksel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_6: Rol belirsizliği zihinsel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_7: Rol çatışması zihinsel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_8: İş baskısı zihinsel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_9: İşin özellikleri zihinsel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.
H_{10}: İş-aile yaşam dengesi zihinsel semptomları anlamlı düzeyde etkilemektedir.

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, işgörenlerin psikososyal risk faktörlerinin fiziksel ve zihinsel semptomlar üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin psikososyal risk faktörlerinin, fiziksel ve zihinsel semptomlar üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla beş ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Araştırma modelinde rol çatışması, rol belirsizliği, iş baskısı, işin özellikleri, iş-aile yaşam dengesi bağımsız değişkenler, fiziksel ve zihinsel semptomlar ise bağımlı değişkenlerdir. İlgili örneklemden elde edilen verilere öncelikle keşfedici faktör analizi, korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

Araştırma konu açısından; psikososyal risk faktörleri ile fiziksel ve zihinsel semptomlar arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada, psikososyal risk faktörleri rol çatışması, rol belirsizliği ve iş baskısı tek boyutta, işin özellikleri; otonomi, beceri çeşitliliği, işin kimliği, işin önemi, geri bildirim olmak üzere beş boyutta, iş-aile yaşam dengesi; iş alanı ve aile alanı olmak üzere iki boyutta; fiziksel ve zihinsel semptomlar ise tek boyutta ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise Çanakkale ilinde faaliyette bulunan Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanesinde kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen sağlık sektörünün 168 işgöreni oluşturmaktadır. Çalışma 15 Ocak 2018 – 20 Mart 2018 tarihleri arasında yapılmıştır. Anket çalışmaları gönüllü cevaplayıcılık ilkesine göre yapılmış, hastane yönetiminden alınan izin doğrultusunda teslim edilen 185 adet anket formundan geriye dönen 180 adet anket formunun, 168 adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında uluslararası literatürdeki çalışmalardan yararlanılmıştır. Psikososyal risk faktörlerinin alt boyutlarında sırasıyla; rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği Rizzo vd. (1970); iş baskısı Wilson ve Sheetz (2010); işin özellikleri Kanten vd. (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmış olduğu çalışmalarından; iş-aile yaşam dengesi Kanten (2013) tarafından türkçeye uyarlanmış çalışmalarından alınmıştır. Fiziksel ve zihinsel semptomlar ölçeği ise Herrero (2012) çalışmasından elde edilmiştir. Ölçekler Türkçeye çevrildikten sonra (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Psikososyal risk faktörlerinin fiziksel ve zihinsel semptomlar üzerindeki etkisinde değişkenlere ait verilere uygulanan keşfedici faktör ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular Tablo 1' de özet olarak verilmektedir.

Tablo 1: Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Özet Tablosu

Rol Belirsizliği (kalan 5 madde) KMO: ,786 Varyans: %56	**Cron. Alpha** **,801**
Rol Çatışması (kalan 3 madde) KMO: ,618 Varyans: %69	**Cron. Alpha** **,773**
İş Baskısı (kalan 4 madde) KMO: ,674 Varyans: %55	**Cron. Alpha** **,722**
İşin Özellikleri (kalan 11 madde) KMO: ,709 Varyans: %61	**Cron. Alpha** **,653**
1. Faktör: Otonomi	**,495**
2. Faktör: İşin Önemi	**,744**
3. Faktör: Geri Bildirim	**,863**
İş-Aile Yaşam Dengesi (kalan 10 madde) KMO: ,860 Varyans: %82	**Cron. Alpha** **,892**
1. Faktör: İş Alanı	**,948**
2. Faktör: Aile Alanı	**,938**
Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar (kalan 20 madde) KMO: ,913 Varyans: %60	**Cron. Alpha** **,947**
1. Faktör: Zihinsel Semptomlar	**,931**
2. Faktör: Fiziksel Semptomlar	**,914**

4. Araştırma Bulguları ve Tartışma

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 168 çalışanın %31,3'ü erkek, %68,1'i ise kadındır. İşgörenlerin, %31,5'i 20-29 yaş, %33,3'ü 30-39 yaş, %28,5'i 40-49 yaş, %6,7'si ise 50 yaş ve üzerindedir. İşgörenlerin, %6,3'ü lise, %23,3'ü ön lisans, %40,3 lisans, %30,2'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. İşgörenlerin, %47,8'i hemşire, %24,5'i doktor, %5,0'i ebe, %0,6'sı anestezi teknikeri, %6,3'ü sağlık memuru, %5'i ATT, %1,3'ü sağlık sekreteri, %1,9'u sağlık teknikeri, %2,5'i laborant, %1,9'u radyoloji teknikeri, %1,3'ü fizyoterapist, %1,3 psikolog, %0,6'sı diyetisyen olarak görev yaptmaktadır. Çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların %5,3'ü 1 yıldan az, %6,6'sı 1-3 yıl arası, %13,8'i 4-6 yıl arası,%74,3'ü ise 7 yıl ve daha uzun bir süredir aynı kurumda çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve işgörenlerin psikososyal risk faktörlerinin fiziksel ve zihinsel semptomlar üzerindeki etkisinin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7
Rol Belirsizliği	2,37	,68	1						
Rol Çatışması	3,12	1,00	.265**	1					
İş Baskısı	3,12	,81	.359	.648**	1				
İşin Özellikleri	3,49	,48	.373**	-.090	-.105	1			
İş-Aile Yaşam Dengesi	2,60	,78	.305**	.247**	.455**	.004	1		
Zihinsel Semptomlar	2,46	,84	.472**	.391**	.542**	-.227**	.483**	1	
Fiziksel Semptomlar	2,61	,97	424**	.330**	.488**	-.229**	.379**	.688**	1

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 2'e kolerasyon matrisinde verilen bulgular incelendiğinde, rol belirsizliği ile zihinsel semptomlar (r=.472; p<0,01) ve fiziksel semptomlar (r=.424; p<0,01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Rol çatışması ile zihinsel semptomlar arasında (r=.391; p<0,01) ve fiziksel semptomlar (r=.330; p<0,01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. İş baskısı ile zihinsel semptomlar (r=.542; p<0,01) ve fiziksel semptomlar (r=.488; p<0,01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. İşin özellikleri ile zihinsel semptomlar arasında (r=.227; p<0,01) ve fiziksel semptomlar (r=.229; p<0,01) arasında negatif yönde anlamlı ilişkilidir. İş-aile yaşam dengesi zihinsel semptomlar (r=.483; p<0,01) ve fiziksel semptomlar (r=.379; p<0,01) arasında pozitif yönde anlamlı olarak ilişkili olduğu görülmüştür.

4.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Bu doğrultuda, psikososyal risk faktörlerinin zihinsel ve fiziksel semptomlar üzerindeki etkisisni belirlemeye yönelik gerçekleştirilen regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Psikososyal Risk Faktörlerinin Zihinsel ve Fiziksel Semptomlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	B	Beta	R^2	ΔR^2	Anlamlılık
1.Rol Belirsizliği	**.600**	**.424**	**.180**	**.175**	**.000**
2.Rol Çatışması	**.320**	**.330**	**.109**	**.104**	**.000**
3.İş Baskısı	**.580**	**.488**	**.239**	**.234**	**.000**
4.İşin Özellikleri	**-.464**	**-.229**	**.053**	**.047**	**,003**
5.İş-Aile Yaşam Dengesi	**.472**	**.379**	**.144**	**.139**	**.000**
Bağımlı Değişken: Fiziksel Semptomlar 1- R= .424 F = 36.545*** 2- R= .330 F = 20.353*** 3- R= .488 F = 52.021*** 4- R= .229 F = 9.203 5- R= .379 F = 27.912***					

Değişkenler	B	Beta	R^2	ΔR^2	Anlamlılık
1.Rol Belirsizliği	**.583**	**.472**	**.223**	**.218**	**.000**
2.Rol Çatışması	**.331**	**.391**	**.153**	**.148**	**.000**
3.İş Baskısı	**.562**	**.542**	**.294**	**.289**	**.000**
4.İşin Özellikleri	**-.402**	**-.227**	**.052**	**.046**	**,003**
5.İş-Aile Yaşam Dengesi	**.526**	**.483**	**.234**	**.229**	**.000**
Bağımlı Değişken: Zihinsel Semptomlar 1- R= .472 F = 47,690*** 2- R= .391 F = 29,916*** 3- R= .542 F = 68.978*** 4- R= .227 F = 9.056 5- R= .483 F = 50,644***					

Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, rol belirsizliğinin işgörenlerin fiziksel semptomları (β =.424 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Rol çatışmasının işgörenlerin fiziksel semptomları (β =.330 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini: H_2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. İş baskısı işgörenlerin fiziksel semptomları (β =.488 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_3 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. İşin özellikleri işgörenlerin fiziksel semptomları (β =-.229 p<0.003) negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini: H_4 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. İş-yaşam dengesi işgörenlerin fiziksel semptomları (β =.379 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_5 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Rol belirsizliğinin işgörenlerin zihinsel semptomları (β =.472 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_6 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Rol çatışmasının işgörenlerin zihinsel semptomları (β =.391 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini: H_7 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. İş baskısı işgörenlerin zihinsel semptomları (β =.542 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_8 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. İşin özellikleri işgörenlerin zihinsel semptomları (β =-.227 p<0.003) negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini: H_9 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. İş-aile yaşam dengesi işgörenlerin zihinsel semptomları (β =.483 p<0.000) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_{10} hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

5. Sonuç

Sağlık kurumlarında pek çok psikososyal risk faktörü göze çarpmaktadır. Bunlar; işgörenlerin çalışma şartlarının ağırlığı, çalışma saatlerinin fazlalığı, nöbet ve gece çalışmaları, iş tanımlarındaki ve iş kontrolündeki belirsizlikler, stres, hata yapmama baskısı, ekip çalışmasındaki eksiklerdir (Uçak 2009: 8). Sağlık kuruluşları teknoloji çeşitliliğinin en fazla kullanıldığı ve çok sayıda çeşitlenmiş meslek grubunun bir arada çalıştığı kuruluşlardır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının meslek sağlığına etki eden etmenler bütüncül bir şekilde değerlendirilmelidir (Tomaschek vd. 2018: 197). Sağlık tanım olarak Dünya Sağlık Örgütü tarafından "yalnızca hasta veya sakat olmama hali değil, ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan iyi olma durumudur" şeklinde ifade edilmiştir. Sağlık

sektöründe görülen yoğun iş yükü, hastalara uygulanan bakım, hasta ve ailesine duygusal anlamda destekte bulunma, verilen sağlık hizmetlerinde yetersizlik, hizmet sunumu ve personel dağılımındaki dengesizlik işgörenlerinin meslek hayatında strese ve motivasyon kaybına yol açmaktadır (Elverdi 2017: 4). Buna istinaden sağlık çalışanlarının iş ortamından kaynaklanan tehlikeleri genel olarak sıralarsak kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikososyal şeklinde alt gruplara ayrılabilir (Tomaschek vd. 2018: 197). Bu bağlamda, araştırmada psikososyal risk faktörlerinin fiziksel ve zihinsel semptomlara etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, psikososyal risk faktörlerinden rol belirsizliği, rol çatışması, iş baskısı ve iş-yaşam dengesinin fiziksel ve zihinsel semptomları pozitif anlamlı yönde etkilediği; yine psikososyal risk faktörlerinden olan işin özelliklerinin fiziksel ve zihinsel semptomları negatif anlamlı yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen sonuç, araştırma kapsamındaki Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanesinde görev yapan işgörenlerin çalışma ortamlarında pek çok psikososyal risk faktörüne maruz kaldıkları gözlemlenmiş ve bunun yanı sıra fiziksel ve zihinsel semptomları (uyku problemi, yorgunluk, bel ve sırt sorunları, halsizlik, dikkat eksikliği, gerginlik, sinir, sindirim) arttığı gözlemlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, psikososyal risk faktörlerinin fiziksel ve zihinsel semptomlara bir etkisi söz konusudur. Bu çerçevede, psikososyal sağlığı etkileyen faktörler arasında kişilerarası ilişkiler, örgütsel özellikler, işin zamansal yönleri, toplumsal yönleri de yer almakta, bunların da fiziksel ve zihinsel semptomları arttırıcı yönde bir etkiye sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Çünkü sağlık çalışanları çalışma koşulları gereği birçok risk faktörüyle karşılaşmakta, bu faktörler işgörenlerin çalışma alanlarında sağlık ve güvenlik problemini ortaya çıkarmaktadır. Ülkemizde sağlık çalışanlarının çalışma koşulları pek çok bölgede oldukça ağır durumda olması Türkiye'deki hastane ve sağlık merkezlerindeki çalışan sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken önlemleri yetersiz bırakmaktadır. Aynı zamanda günümüzde kaçınılmaz olan değişim olgusuyla birlikte teknoloji, ekonomi, sosyal hayat ve demografik koşullar da değişmiş bu durum iş çevresinde de yapısal ve teknik değişimlere yol açarak işyerleri için güvenlik ve sağlık risklerini(problemlerini) ortaya çıkarmıştır. Bu durum işgörenlerin yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektadir. Bireylerin yaşamındaki olumsuz etkilerin azaltılması üzerine günümüzde çalışmalar devam etmektedir. Bu çalışmada da sağlık kurumlarında psikososyal risk faktörlerine maruz kalan işgörenlerde meydana gelebilecek fiziksel ve zihinsel semptomları engellemeye yönelik önlemler alınarak işgörenlerin sağlıklı bir iş ortamında faaliyettelerini sürdürmeleri önerilebilir. Bununla birlikte araştırmacılara da, ilerideki çalışmalarda psikososyal risk faktörlerinden olan çaba-ödül dengesizliği, zayıf çevresel koşullar, iletişim eksikliği, sosyal veya fiziksel yalnızlık, kişilerarası çatışma, işyerinde şiddet, taciz ve zorlamanın fiziksel ve zihinsel semptomlar üzerindeki etkisinin araştırılması önerilebilir.

Kaynakça

Adıgüzel, O. (2012). İşle ilgili stres, rol çatışması ve rol belirsizliğinin beklenen personel devri üzerine etkisi: hemşireler üzerinde bir uygulama. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt. 4, Sayı. 3, s.163-169.

Ahmad, A., Omar, Z. (2012). Effects of informal work-family support on job performance: mediating roles of work-family conflict and job satisfaction. The Journal of International Management Studies, Vol. 7, No. 2, p. 202-206.

Arslan, S. (2016). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: alanya belediyesi'nde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Arabacı, T. (2012). The role of organizatıonal trust on work engagement- with the moderating effect of work pressure, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Baek, K., Yang, S., Lee, M., Chung, I. (2017). The association of workplace psychosocial factors and musculoskeletal pain among korean emotional laborers. The Association of Workplace Psychosocial Factors: Safety and Health at Work, p. 1-8.

Basım, H.N., Erkenekli, M., Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatısması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: kamu sektöründe bir araştırma. Amme İdaresi Dergisi, Cilt. 43, Sayı. 1, s. 145-165.

Batchelor, J.H., Abston, K.A., Lawlor, K.B. ve Burch, G.F. (2014). The job characteristics model: an extension to entrepreneurial motivation. Small Business Institute Journal, Vol. 10, No. 1, p. 1-10.

Behson, S.J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work–family support, Journal of Vocational Behavior, Vol. 66, p. 487–500.

Benavides, F.G., Benach, J., Muntaner C. (2002). Psychosocial risk factors at the workplace: is there enough evidence to establish reference values?: job control and its effect on public health. J Epidemiol Community Health, Vol. 56, p. 244-245.

Birnbaum, P.H., Farh, J.L., Wong, G.Y.Y. (1986). The job characteristics model in hong kong. Journal of Applied Psychology, Vol. 71, No. 4, p. 598-605.

Buzlu, S. (2008). Özel bir hastanede çalışan sağlık personelinin rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.

Chinchilla, N., Heras Las, M., Masuda, A.D. (2009). Work-family balance: a global challenge, (edt. Bay Suzanna), Balancingwork and family: a practical guide to help organizations meet the global workforce challenge. HRD Press Inc., U.S. Amherst, Massachusetts.

Carayon, P., Zijlstra, F. (1999). Relationship between job control, work pressure and strain: studies in the USA and in The Netherlands. Work&Stress, Vol. 13, No. 1, p. 32 48.

Doğrul, B.Ş., Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, p. 11-18.

Elverdi, A.Ç. (2017). Meslek hastalıklarının tıbbi ve hukuki tanı süreçlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Fried Y., Ferris, G.D. (1987). The valıdity of the job characteristics model: a review and meta-analysis. Personnel Psychology, No. 40, p. 287-322.

Gatrell, C.J., Cooper, C.L. (2008). Work-life balance: working for whom?. European J. International Management, Vol. 2, No. 1, p. 71-86.

Gregory, A., Milner, S. (2009). Editorial: work–life balance: a matter of choice?. Gender, Work and Organization. Vol. 16 No. 1, p. 1-13.

Hackman, J. R., Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, Vol. 60, No. 2, p. 159-170.

Hadi, R. ve Adil, A. (2010). Job characteristics as predictors of work motivation and job satisfaction of bank employees. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol. 36, No. 2, p. 294-299.

Hammig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. SSM - Population Health, Vol. 3, p. 393-402.

Herrero, S.G., Mariscal, M.A., Rodriguez, J.G., Ritzel, D.O. (2012). Working conditions, psychological/physical symptoms and occupational accidents. Bayesian network models. Safety Science Journal, Vol. 50, p. 1760-1761.

Hull, D. (2012). The relationship between physical activity and mental health: a summary af evidence and policy. Research and Information Service Research Paper, Northern Ireland Assembly, p. 1-20.

Kanten, P. (2013). Family friendly policies in organizations and their effects on work-life balance, work alienation and life satisfaction. International Conference on Business, Technology and Innovation, UBT Publication, p. 42-56.

Kayhan, E. (2015). Otomotiv sektörüne ait polimer işleme teknolojisinde ortaya çıkan meslek hastalıkları ve iş güvenliği. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Khuong, M.N., Yen, V.H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance — a case study at dong xuyen ındustrial zone, Vietnam, International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2, p. 31-37.

Kırılmaz, H., Yorgun, S., Atasoy, A. (2016). Sağlık çalışanlarında psikososyal risk faktörlerini belirlemeye yönelik bir araştırma, International Journal of Cultural and Social Studies, Vol. 2, Specal Issue 1, s.66-82.

Lavassani, K.M., Movahed B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. Contemporary Research on Organization Management and Administration, Vol. 2(1), p. 6-19.

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2005). Work Organization & Stress. WHO: Protectıng Workers' Health Series, Vol. 3, p. 1-26.

Leka, S., Jain A. (2010). World Health Organization: Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, p.1-90.

Mukul, A.Z.A., Rayhan, S.J., Hoque, F., Islam, F. (2013). Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: a case study at Savar area in Dhaka district. International Journal of Economics. Finance and Management Sciences, Vol. 1(4), p. 188-195.

Nagy, B., Kiraly, G. ve Gerıng, Z. (2016). Work-life balance/ımbalance ındividual, organizational and social experiences (edt. Feischmidt M.). Intersections. East European Journal of Society and Politics EEJSP, Vol. 2(3), p. 5-20.

Özkanlı, Ö., Korkmaz, A. (2002). Türkiye'de kadın akademisyenlerde cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanıların rol çatışmalarıyla ilişkisi. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 20, Sayı. 1, s. 155-172.

Roe, R.A., Zijlstra R.H. (1999). Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis. (WORC Paper / Work and Organization Research Centre (WORC); Vol. 99.05.011/4), p. 1-21.

Shen Y. (2005). A meta-analysis of role ambiguity and role conflict on ıs professional job satisfaction. Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences, p. 1-11.

Sop, S.A. (2014). İş baskısı, iş-serbest zaman çatışması, meslek memnuniyeti ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir inceleme. Turizm Akademik Dergisi, Sayı. 1 (1), s. 1-14.

Suman, S., Srivasta, A.K. (2009). The measurement of job characteristics in context to Indian work scenario. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol. 35, p. 142-147.

Tang, Y. T. ve Chang C. H. (2010). Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. African Journal of Business Management, Vol. 4(6), p. 869-881.

Tawaih, K.A. ve Adu, M.A. (2016). Work pressure and safety behaviors among health workers in ghana: the moderating role of management commitment to safety. Safety and Health at Work, Vol. 7, p. 340-346.

Tomaschek, A., Lanfer, S.S.L., Melzer, M., Debitz, U., Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the "Healthy Workplace Screening". Safety Science, No. 101, p. 197-208.

Uçak, A. (2009). Sağlık personelinin maruz kaldığı iş kazaları ve geri bildirimlerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisan Tezi, Afyonkarahisar Üniversitesi, Afyon.

Wilson, E.V., Sheetz, S. D. (2010). A demands-resources model of work pressure in ıt student task groups. Computers & Education, Vol. 55, p. 415–426.

Yongkang, Z., Zeng, W., Yalin, H., Yipeng, X., Liu, T. (2014). The relationship among role conflict, role ambiguity, role overload and job stress of chinese middle-level cadres. Scientific Research: Chinese Studies, Vol. 3, No. 1, p.8-11.