

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİLİŞSEL ESNEKLİĞİN
KARİYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİNDE MUTLULUĞUN
DÜZENLEYİCİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma ÖZEN

**Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Programı**

AĞUSTOS, 2022

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİLİŞSEL ESNEKLİĞİN
KARİYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİNDE MUTLULUĞUN
DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma ÖZEN
(Y2116.130007)

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE

AĞUSTOS, 2022

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esnekliğin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Etkisi” adlı çalışmamın, tez proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça ’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (Temmuz, - 2022)

Şeyma ÖZEN

ÖNSÖZ

Tez çalışma sürecimde akademik bilgi birikimi ile bana yol gösteren, çalışmamın her aşamasında desteğini veren, güler yüzü ve olumlu yaklaşımı ile beni motive eden danışmanım değerli hocam, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Mete 'ye,

Tez çalışmamda, konu belirlememden verilerimin analizine kadar katkıda bulunan ve her türlü desteği ile yanımda olan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Funda SEZGİN 'e

Tez çalışmamın ilk aşamasında danışmanım olan Dr. Öğr. Üyesi Abdülkadir Güçlü'ye,

Desteğini esirgemeyen her zaman yanımda olan kardeşim Ebru Özen'e ve eğitim hayatımın her aşamasında en büyük destekçim olan ve arkamda maddi manevi duran, benim gücümü varlıklarından aldığım çok kıymetli aileme,

Bana bu yüksek lisans eğitimi yolculuğumda ilgi, yardım ve desteğini esirgemeyen, yol arkadaşlığı yaparak stresimi paylaşan Hasan Can Akyıldız, Ayşe Süreyya Koçak, Selma Kol'a ve burada adını sayamadığım tezimin anketlerini sabırla cevaplayan destek olan herkese teşekkürü bir borç bilirim.

Ağustos, 2022

Şeyma ÖZEN

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİLİŞSEL ESNEKLİĞİN KARIYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİNDE MUTLULUĞUN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

ÖZET

Sağlık kurumları örgüt yapısı gereği süreklilik gösteren, sıfır hata ile çalışan, kaotik yapıya sahip kuruluşlardır. Bunun neticesinde de bu sektörde çalışanlarında bu örgüte uygun hareket etmesi beklenmektedir. Gerek karar vericiler olan yöneticilerin ve gerekse de sağlık çalışanların bu örgüt yapısını bilmeleri ve bu doğrultuda hareket etmeleri beklenmektedir. Yapısı gereği çalışanların bilişsel esneklik becerilerinin yüksek olması, kaotik yapıda ki sağlık kurumların da sorunlara karşı pratik alternatifler üretebilmekte ve hızlı çözüm sunabilmektelerdir. Çalışanların kariyeri ile uyum yeteneği içinde olması ise sağlık kurumlarında süreklilik gösteren iş ortamının aksamadan devamlılığını sağlayabilmektedir. Ayrıca mutluluk düzeylerinin yüksek olması sıfır hata ile çalışan bir kurumun başarısını büyük ölçüde etkilemesi de beklenmektedir.

Bu çalışmanın amacında, İstanbul ilinde 511 tane sağlık çalışanının bilişsel esnekliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisinde mutluluğun düzenleyici etkisini yapısal eşitlik modeli ile ortaya koyulmaktadır. Çalışmanın sonuçları, sağlık çalışanlarının bilişsel esnekliklerinin kariyerleri ile uyum yeteneği içinde olmalarının da mutluluğun düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir. Bilişsel esnekliğe sahip ve kariyer uyum yeteneği olan bireylerin mutlulukları üzerindeki izlenimlerini ve yapılan işi doğrudan etkilediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Kurumları, Bilişsel Esneklik, Kariyer Uyum Yeteneği, Mutluluk, Sağlık Çalışanları.

REGULATORY EFFECT OF HAPPINESS ON THE EFFECT OF COGNITIVE FLEXIBILITY ON CAREER ADAPTABILITY IN HEALTHCARE PROFESSIONAL

ABSTRACT

Health institutions are organizations that show continuity due to their organizational structure, work with zero errors and have a chaotic structure. As a result of this, it is expected that the employees in this sector will act in accordance with this organization. It is expected that both administrators, who are decision makers, and health workers, know this organizational structure and act in this direction. Due to the fact that employees have high cognitive flexibility skills, they can produce practical alternatives to problems and offer quick solutions in chaotic health institutions. The ability of employees to adapt to their careers can ensure the continuity of the business environment, which is continuous in health institutions, without interruption. In addition, high levels of happiness are expected to greatly affect the success of an institution working with zero errors.

The aim of this study is to reveal the moderator effect of happiness on the career adaptability of 511 health workers in Istanbul with the structural equation model. The results of the study show that the cognitive flexibility of healthcare professionals and their ability to adapt to their careers also have a moderating effect on happiness. It shows that individuals with cognitive flexibility and career adaptability directly affect their impressions on their happiness and the work done.

Keywords: Health institutions, Cognitive Flexibility, Career Adaptability, Happiness, Healthcare Professionals.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
I. GİRİŞ	1
II. BİLİŞSEL ESNEKLİK	3
A. Bilişsel Esnekliğin Yordayıcıları	5
1. Stresle Başa Çıkma	5
2. Eleştirel Düşünme	6
3. Yaratıcı Düşünme	7
B. Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esneklik	7
1. Yöneticilerde Bilişsel Esneklik	7
a. Karar Verme	9
2. Personelde Bilişsel Esneklik Ve İşe Alım Süreci	11
a. Bilişsel Esneklik Uygunluğuna Göre İşe Alım	14
b. İşe Alımda Personel Seçiminin Oyunlaşma Yöntemi İle Belirlenmesi.....	16
c. Çalışanların Bilişsel Esnekliğe Uygun Karar Vermesi.....	17

III. KARIYER UYUM YETENEĞİ	21
A. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Boyutları	25
B. Sağlık Çalışanlarında Kariyer Uyum Yeteneği	28
C. Kariyer Belirleme	28
1. Kariyer Planlama- İnsanın Temel Bileşeni (Kaynak Yönetimi)	29
D. Kariyer Planlama Sorumluluğu	32
1. Bireysel Sorumluluk	32
IV. MUTLULUK	35
A. Mutluluğun Düzenleyici Etkisi	36
B. Sağlık Çalışanlarında Mutluluk Ve Etkisi	38
C. Mutluluğun Sağlıkta Yeri	39
D. Sağlık Çalışanlarının Mutluluğunun Örgütsel Belirleyicileri	41
1. Mutluluğunun Bireysel Belirleyicileri	42
2. Mutluluğun Çalışanlar Üzerindeki Etkisi	44
3. Mutluluğun Çalışan Ve İş Üzerindeki Etkisi (Mutluluk-Memnuniyet İlişkisi)	45
V. GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	48
A. Araştırmanın Amacı ve Önemi	48
B. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	49
C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	49
D. Veri Toplama Araçları	52
E. Araştırmanın Yöntemi	53
F. Araştırmanın Güvenirlik Analizi	54
VI. BULGULAR.....	56
A. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	56
B. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri	62

C. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA).....	73
D. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	75
E. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)	80
F. Korelasyon Analizi	85
G. Boyutlara Yönelik Normallik Sınaması ve Tanımsal İstatistik Bilgiler	87
H. Grup Farklılığı Analizleri	87
VII.TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	98
A. Tartışma	98
B. Sonuç Ve Öneriler	100
VIII. KAYNAKÇA	102
EKLER.....	106
ÖZGEÇMİŞ.....	116

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
BEE	: Bilişsel Esneklik Envanteri
BM	: Birleşmiş Milletler
CA	: Cronbach Alpha
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GA	: Oyunla Değerlendirme
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
SM	: Saha Taraması
ST	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WCST/WKET	: Wisconsin Kart Eşleştirme Testi
WHR	: Dünya Mutluluk Raporu
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.Örneklem Büyüklükleri Tablosu	50
Çizelge 2. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları	54
Çizelge 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	56
Çizelge 4. Katılımcıların Yaş Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	57
Çizelge 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	57
Çizelge 6. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	58
Çizelge 7. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	58
Çizelge 8. Katılımcıların Görev Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri....	59
Çizelge 9. Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	59
Çizelge 10. Katılımcıların Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	60
Çizelge 11. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	61
Çizelge 12. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	61
Çizelge 13. Bilişsel Esneklik Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi	62
Çizelge 14. Mutluluk Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi	67
Çizelge 15. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi.	68
Çizelge 16. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	74
Çizelge 17. DFA Uyum İyiliği Sonuçları	80

Çizelge 18.	YEM Tahminleri Uyum İyiliği Sonuçları	83
Çizelge 19.	YEM Model Tahmin Sonuçları	83
Çizelge 20.	YEM Model Tahmin Sonuçları	85
Çizelge 21.	Mutluluk ile Kariyer Uyum Yeteneği İlişki Analizi.....	85
Çizelge 22.	Bilişsel Esneklik ile Kariyer Uyum Yeteneği İlişki Analizi.....	86
Çizelge 23.	Mutluluk ile Bilişsel Esneklik İlişki Analizi	86
Çizelge 24.	Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları	87
Çizelge 25.	Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları	88
Çizelge 26.	Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	89
Çizelge 27.	Medeni Durum Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	90
Çizelge 28.	Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	91
Çizelge 29.	Görev Grupları Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	92
Çizelge 30.	Gelir Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	93
Çizelge 31.	Çocuk Sayısı Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	94
Çizelge 32.	Görev Süresi Grupları Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	95
Çizelge 33.	Toplam Çalışma Süresi Grupları Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	96

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Kariyer Planlama Süreci.....	30
Şekil 2. Bireyin Kariyere Bakış Açısı	34
Şekil 3. Araştırmanın Modeli	49
Şekil 4. İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	51
Şekil 5. Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	51
Şekil 6. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	56
Şekil 7. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	57
Şekil 8. Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	58
Şekil 9. Görev Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	59
Şekil 10. Aylık Gelir Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	60
Şekil 11. Çocuk Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	60
Şekil 12. . Görev Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	61
Şekil 13. Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği ...	62
Şekil 14. DFA Analizi Sonuçları.....	79
Şekil 15. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Tahmin Sonuçları	82
Şekil 16. . Moderatör etkili YEM sonuçları	84

I. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri 7/24, kesintisiz hizmet sunan bir kuruluş olmanın yanı sıra sağlık hizmet sunucuları bu hizmeti sunarken bu durumu göz ardı etmemek durumundadır. Bu sektörün önemli ayağını oluşturan sağlık çalışanlarının bu dinamiği ayakta tutmak için belli başlı fonksiyonlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda sağlık çalışanların bilişsel esneklik düzeylerini, kariyer uyum yeteneklerini ve mutluluk algılarını ölçmek ve sağlık hizmet sunucularının bu bilinçte bireyler olması önem arz etmektedir. Bilişsel esnekliği yüksek bireylerin, kriz yönetimi yüksek olmakta, kariyer uyum yeteneğine sahip kişilerin, çalışma koşulları ile olumlu ilişkiler kurduğu saptanmakta ve mutluluk oranı yüksek bireylerde de iş yükü fazla da olsa pozitif bir enerji ile işi zamanında tamamlayabilmekteledir.

Sonuç olarak bir örgüt içinde sağlık kurumlarının, kaotik yapıda olduğu ve bunun neticesinde de çalışan bireylerin bu bağlamda krizi iyi yönetebilmeleri büyük öneme sahip olmakta ve bilişsel esnekliği gerekli kılmaktadır. Sağlık kurumlarında iş yükünün diğer örgüt yapılarından daha ağır ve ertelenemez olması gerçeği, çalışanın işi ile arasında olumlu ilişkiler olmasını gerekli göstermektedir. Ayrıca mutlu çalışan mutlu kurum demektir ve mutlu çalışanın işini aksatmadan ve zamanında yapması ile bunun getireceği faydanın, sağlık sektöründe aranması gereken bir nitelik olması gerekli olmaktadır. Sağlık sektöründe ki çalışanlar kadar karar vericilerinde bu hususta büyük bir yeterliliğe sahip olması ve çalışanlarını ölçme ve değerlendirme noktasında bu konuları dikkate alması ve işe alımlarda da öncelik olarak belirlemesi, kurumun başarısı, gelişimi ve ilerlemesi açısından son derece gerekli olmaktadır.

II. BİLİŞSEL ESNEKLİK

Bilişsel esneklik, bireylerin bilinçli davranışlarını açıklamanın anahtarıdır. Bu noktada zekâ ve yaratıcılık araştırmalarında önemli bir değişken görevini görmektedir. Yapılandırılmamış ve karmaşık durumlar karşısında seçim yapmak, yaratıcılık ve bilişsel esneklik ile ilişkili kavramlardır. Bu nedenle karar araştırmacıları ve psikologlar bilişsel esnekliği farklı şekilde tanımlamaktadırlar. Davranışçı terapiye göre duygu ve davranışlar düşüncelerimiz tarafından belirlenir ve buna karşılık davranışların düşünce ve duygular üzerinde önemli bir etkisi vardır. İşgören kişisel olarak bilişsel açıdan esnek olmadığı takdirde taleplerle başa çıkmada çalışanlar verimli durumda olamamaktadır. Bu nedenle çalışam süresi içerisinde hatalı performans göstere bilmektedir. (Canas, vd. 2006).

Bilişsel esneklik; bireyin düşünce sisteminin dış çevresel etkilere hazır olması, yeni ve beklenmedik durumlar karşısında bireyin bilgi işleme stratejilerini yeniden düzenleyebilmesi ve birden fazla etkiye aynı anda yanıt verebilmesi ve keşfedebilmesi ile karakterize edilmektedir. Fakat koşullar her zaman aynı olmamakla birlikte, değişen koşullar için de çözümler aranmaktadır. Dolayısıyla düşünceler, duygular ve eylemler tek yönlü değildir, birbirini etkileyen kavramlardan oluşmaktadır. Bireyin karar verme süreci düşünüldüğünde, bilişsel esneklik iki ana alanda “kontrol ve seçenek oluşturma” olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda da seçenekler oluşturulurken alternatifler belirlenmektedir. Alternatif üretmemenin amacı ise, yaşamda ortaya çıkan durumlara ve insan davranışlarına olası alternatifleri algılama ve zor durumlara çok sayıda çözüm üretme yeteneği olarak bilinmektedir. Kontrolde, zor durumları yönetilebilir olarak görme eğilimidir. Bilişsel esneklik için yönetim becerileri kapsamında bazı kavramların birbiriyle pozitif bir ilişkisi saptanmaktadır. Bunlar; (Yaşar, 2019).

- Her şartta ve koşulda tartışmaya açık olmak,
- Bir çatışma durumunda tolerans gösterebilmek,

- Bireylerin arasında bir iletişim becerisi olması,
- Kendine güvenmesi,
- Öz-yeterliğe sahip olması,
- İş birliği içinde olması,
- Uyarılana bilirlığe uygun olması,
- Öz anlayışının bulunması.

İnsanların alternatifler karşısında, alternatif açıklama durumlarını, bir metin parçasını, olayların neticesinde ortaya çıkan alternatif açıklamalarını, algıları veya stratejik seçimleri veya bilişsel bakış açılarıyla ilgili kararları gibi alternatif davranışsal seçimleri dikkate almalarını, bilişsel esneklik ile sağlamaları mümkün olmaktadır. Bu nedenle, çeşitli açılardan bakan iş görenlerin yeni geliştirilen bu durumlara karşı verdikleri tepkiler bilişsel esneklik açısından önem arz etmektedir. (Koç, 2019). Örnek vermek gerekirse, iyi bir araba sürüşü için, sürücünün dikkatinin ve hareketlerinin beyin kaynaklarına göre değiştik arz ettiği bir ortamda beyin kaynakları buna göre bir esneklik gösterebilmektedir. Bunun neticesinde de bilişsel esnekliği yüksek olan kişilerin başarılı bir şekilde araç kullanabileceklerine olan inanç artmaktadır. (Yaşar, 2019).

Sürücüler, sürücünün etrafındaki diğer araçların hareketi, kırmızı ışıklar, yol koşulları gibi çeşitli durumlarla karşı karşıya kaldıklarında, sürekli olarak yeni durumlarla karşılaştıklarının bilincinde olarak algılarını açacaklarından, kaza yapma olasılığı oluşturabilecek durumlar karşısında da bir önlem mekanizması gerçekleştirebilecektir. Yeni durumlar karşısında uyum sağlamak için esnek bulunmak şart olmaktadır. Esnek biliş, değişen iş tanımlarına yanıt olarak bilişsel süreçleri canlı tutan aktivasyonu ve modifikasyonu gerekli kılmaktadır. Bilişsel sistemler, durum kriterleri ve iş değişkenleri farklılıkları dikkate almakta, yanıtları, ymnlendirmeleri ve seçimleri bir sistem dahilinde de yeni aktivitasyonlar üreterek işlevsellik kazandırmaktadır. (Sapmaz ve Doğan, 2013).

Bu nedenle bilişsel esneklik, hazırlıksız yakalanmadan veya bunlara uyum sağlamada sorun yaşamadan iş tanımlarını değiştirmeye hazır olmayı gerekli kılmaktadır. Bu sayede bireyin bilişsel esnekliğini, depresif bir durumda sağladığı değişim artırılarak, olumlu değişim ile yer değiştirilerek sağlamak mümkündür.

Var olan bilişsel esneklik ölçeği, pek çok bilişsel davranışsal müdahalenin hedeflediği bilişsel esneklik çeşitini ölçmek kaydıyla özellikle geliştirilmiş bir ölçek türü olmamaktadır. Mevcut olan bilişsel esneklik ölçeklerinden kaçının gerçekte bilişsel esnekliğin bu yanı ile ilişkili olduğu belirlenmemiştir. Bilişsel esneklik durumu, bireyin esnek olabilme arzusunun taşınmasından kaynaklanmaktadır. Birey, tutumlarının farklı yollarının da olduğu farkındalığını yaşarken, bu farkındalık, standart davranışlardan uzaklaşmasını gerektirmemektedir. Bilişsel yönden esnek bireyler, iletişim kurmak adına alternatif yolları denemek, farklı durumlar karşısında kalmak ve eylemleri bağlamsal ihtiyaçları karşılamak adına daha uyumlu olmak için istekli olmaktadır. (Koç, 2019).

A. Bilişsel Esnekliğin Yordayıcıları

Bilişsel esneklik olgusunu yordadığı düşünülen bazı değişkenler var olmaktadır. Bu amaca binaen katılımcı modeller ile değerlendirilecek olan değişkenler sırayla stresle başa çıkma, eleştirel düşünme ve yaratıcı düşünme olarak tespit edilmiştir. Bu değişkenler bilişsel esnekliğin yordayıcıları olarak kabul edilmekte ve ortak noktaları bilişsel özelliklerle ilişkili olmaları olarak kabul edilmektedir. Tahmin ediciler belirlenirken bu özellikler dikkate alınmaktadır. Bilişsel esneklik olgusunu öngören başka değişkenler de var olmaktadır. Ancak bilişsel olguları tahmin etmek ve bunlarla ilgili modeller oluşturmak için bilişsel özelliklerle ilişkisinin belirlenmesi ve bu değişkenlerin belirlenmesinin daha önemli olduğu düşünülmektedir. (Çulhadaroğlu, 2013).

1. Stresle Başa Çıkma

Stres kelimesinin Latince olan "estricia" kelimesinden geldiği bilinmektedir. 17. yüzyıla bakıldığında kelime anlamı felaket, bela, acı, keder anlamlarında dile getirilmektedir. 18. ve 19. yy. da bu görüşün kastetiği anlamda değişikliğe gidilerek nesnelere, insanlar, organlar ve zihinsel yapılar için güç, baskı, kuvvet anlamlarıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bu nedenle stres, bu kuvvetin etkisindeki nesnelere ve insanların deformasyona uğradığı yerlerde bu duruma karşı bir direnç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Stres, yaşam nedeniyle meydana gelen normal ve gerekli bir süreci yansıtmaktadır. Stresin ortaya

çıkması için mühim şartlardan biri, bir şeylerin değişmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bilişsel esnekliğin ortaya çıkışı konusunda da benzer bir durum anlatıldığı için iki olgunun paralellik gösterdiği söylenebilmektedir. Dolayısıyla ikisi arasında önemli bir ilişkinin olabileceği ve birbirlerini doğrudan etkileyebileceği öngörülebilir. Başka bir deyişle, alıştığı bir durum veya süreç değiştiğinde ve beklenmedik durumlar ortaya çıktığında, birey kendisini strese sokabilecek bir belirsizlik durumu yaşayabilmektedir. Bu durum neticesinde de bireyin bilişsel açıdan da ne durumda olduğunu gösterebilecek bir durum ortaya çıkmaktadır. Bilişsel açıdan iyi bir bireyin stres ile başa çıkma noktasında artışı olacağı ortaya çıkmaktadır. (Çulhadaroğlu, 2013).

2. Eleştirel Düşünme

Eleştirel düşünme, zekâ ölçümleriyle pozitif olarak doğrusaldır. Kendi düşüncelerimizi ve başkalarının düşüncelerini daha iyi anlamak ve düşüncelerimizi yorumlama yeteneğimizi geliştirmek için aktif, organize ve işlevsel açıdan bilişsel bir süreç olarak tanımlanabilmektedir. Eleştirel düşünme yalnızca bir marifet olmamakla beraber algılamaya ve soru sormaya karşı da olumlu bir duruş sergilemektedir. Bu anlamda eleştirel düşünen bireyler, bilgiye harcamak için bilişsel bir çabaya, bu çabanın gerektirdiği becerilere, düşünmeye ve soru sormaya yönelik olumlu bir tutuma sahip olmaktadır. Bilginin sabit olduğu anlamına gelen “mutlaklık” kavramından uzaklaşmaktadır. Eleştirel düşünen bireyler, olguları olduğu gibi kabul etmemekte ve atfettikleri şekilde özümsemek istememektedir. Olguları kendi deneyimlerine veya bilişsel öngörülerine göre filtreledikleri ve bunu yaparken de olguya yönelik belirli bir tutum ve davranış içerisine girmek olarak gözlemlenmektedir. (Sapmaz ve Doğan, 2013).

Bilişsel esneklik becerilerinden tam olarak yararlanmak için bireylerin bilgiyi eleştirel düşünce filtresinden geçirmeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Farklı bir ifade ile bir olguyu veya durumu olduğu gibi nitelendirmeye yönelik birey, bu asimilasyon sürecinden oldukça farklı bir olay ile karşı karşıya kaldığında, yeni olaylara uyum sağlayabilme noktasında zorlanabilmekte, dolayısıyla bilişsel esneklik becerileri sergileyememektedir. Bu nedenle de sorunlara olası yeni çözümler getirememektedir. Sonuç itibariyle eleştirel

düşünce de bilişsel esneklik kullandığında gerekli bir beceri olarak görebilmekte, hatta temel bir eğilim olarak da görebilmektedir. (Çulhadaroğlu, 2013).

3. Yaratıcı Düşünme

Yaratıcılık, sorunlara duyarlı yaklaşan ve çözen ayrıca kelime anlamı ile yeni, sıra dışı, şaşırtıcı bir ürün üretmek anlamını taşımaktadır. Bu nedenle, bilişsel esneklik ile yaratıcı düşünme arasında muhakkak bir ilişki olabilmekte, daha önce de belirtildiği gibi, koşullardaki olağandışı değişiklikler bilişsel esnekliği doğurmaktadır. Olası bir durum ile karşılaşıldığında bireyin o durum karşısındaki tutum ve davranışı bilhassa tutumunun en az o durum kadar şaşırtıcı ve beklenmedik olması ve bireyin duruma çözüm üretmesi, bilişsel esneklik olgusunun bir parçası olmakla birlikte aynı zamanda da etkililik düzeyini de arttıran bir etken olmaktadır. (Çulhadaroğlu, 2013).

Bilişsel esnekliğin yordayıcıları olarak kabul edilen stersle başa çıkma, eleştirel düşünme ve yaratıcı düşünme becerilerinin bilişsel esneklik ile bir ilişki içerisinde olup olmadığını belirlemektedir. Bilişsel esnekliğin aslında bir alt boyutları olarak da ele alınabilmektedir. (Sapmaz ve Doğan, 2013).

B. Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esneklik

1. Yöneticilerde Bilişsel Esneklik

Bir örgüt içerisinde yönetim anlayışı örgüte şekil veren, çalışana ve işleyişe doğrudan yansıyan bir tutum ve davranış olarak şekillenmektedir. Yönetimin, tutum ve davranışını şekillendiren etken, üretimin verimliliğinden müşterinin odaklılığına doğru yön alan bir dönüşüm sürecinden etkilenmektedir. Yönetimde yönetici örgüte kendi izini bırakmakta, örgütün şekillenmesinde yöneticinin kişisel izleri barınmaktadır. Öyle ki aldığı stratejik kararlar da yaptığı yatırımlarda da bu durumun bir yansımasını görmek mümkün olmaktadır. Örgütün yeniliğe açık olması gelişim gösterebilmesi de yöneticinin kendini geliştirmeye açık olmasına bağlı olmaktadır. Bir örgütün her türlü gelişim ile değişim ve dönüşüm süreci yaşaması örgütün kalıcılığını ve büyümesini büyük oranda etkilemektedir. Bu yüzden örgütün büyümesinin en temel kaynağı olan yöneticinin, donanım sahibi bir birey olması kurum açısından önem arz etmektedir. (Sapmaz ve Doğan, 2013).

Örgütün büyümesinin kaynağı olan yöneticinin, başarının öncüsü ve stratejik uyumda karar vericiler olarak bilişsel yeteneklerini geliştirmesi beklenmektedir. Bilişsel esneklik tanım olarak, bir örgüt içerisinde birbirinde ayrı görevler arasında geçiş sağlarken, zihninin de aynı hızla hareket etmesi ve zihnini yapılandırması yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İnsanoğlu davranışlarının şekillenmesi, benzer olaylarla öğrenilen bilgilerden kaynaklanmakta olduğundan değişim gösteren olaylara bağlı olarak da öğrenilmiş olunan bilgilerde değişikliğe gitmekte ve bu bilgileri güncellemekte fayda görülmektedir. Bilişsel esneklik teorisi bu bağlamda Spiro ve Jehng (1990), tarafından geliştirilmiştir. İnsanoğlunun öğrendiği her bilginin gün aşırı en hızlı şekilde yeniden yapılandırılması gerektiğini ve olaylar karşısında verilen tepkilerin radikal şekilde değişim gösteren durumsal talepler karşısında yeniden uyarlanması yetisine sahip olunması gerekliliğini öne sürmüştür.

Yönetimin bilişsel esneklik kavramı ile tanımlanması, bir yöneticinin dış ortamda meydana gelebilecek her türlü değişikliğe cevaben zihinsel açıdan temsil yetisini güncelleyebilmeyi yansıtan kritik bir yetenek olarak benimsenmektedir. Bu yeteneğe haiz olmak örgütün gelişimi ve büyümesi açısından bir tamamlayıcı nitelik taşımanın akabinde bilişsel esnekliğin önemini de altını çizmektedir. Her türlü yenilikçi yaklaşım örgüt için bir büyüme niteliği göstermektedir. Örgütün bu yaklaşımlara erişmesinin yolu da yönetici kimliğine sahip bireylerin bilişsel esnekliklerinden geçtiğini kanıtlamaktadır. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde uyarlanabilir esneklik ve spontane gelişen esnekliğin sürece farklı açıdan etkilerinin olduğu görülmüştür. (Aslan ve Fulya, 2022).

Spontane gelişen yani uyarlanabilir bir esneklikte, her sorun karşısına aynı çözüm ile çıkmak bir sorunu çözebilir fakat bütün sorunlarda geçerliliği koruyamamaktadır. Bunun neticesinde yöneticinin her sorunu yeni stratejik planlarla göğüslemesi gerekmektedir. Bazen de yöneticinin orijinal bir çözüm sunması sorunu çözme yeteneğini ortaya koymakla birlikte, kendiliğinden esneklikte ise baskı altında olmaması yöneticinin farklı çözüm önerileri ile gelmesine sebep olmaktadır. Karar vermek yöneticinin en zor yükümlülüğü olmakla birlikte, bilişsel esnekliğe sahip yöneticiler de karar verme problemin tanımlanması, sebep sonuç bağlantısını kurabilmesini sağlamaya yardımcı

olmaktadır. Bunun neticesinde de en doğru kararı almalarını sağlayıcı bir rol üstlenmektedir. (Kara, Zekioğlu, 2022).

a. Karar Verme

Bir yöneticinin karar alması, karar vermesi hem kendisi hem de kurum için birer sonuç doğuracağından oldukça zor bir durum olmaktadır. Karar verme noktasında amacı gerçekleştirme yolunda ilerlerken aynı zamanda karşısına farklı alternatif yollarında çıkması yöneticiyi, bu yollar arasından tercih yapmaya yönlendirmekte olan bir süreç olarak tanımlanabilmektedir. Nitelik açısından veya konu açısından değişiklik gösterse de bir yönetici her şekilde de karar vermek durumundadır. Karar verme her ne kadar bir yöneticinin sıklıkla karşı karşıya kaldığı bir durum olsa da çalışana değer veren bir örgüt kültürüyle veya katılımcı çalışan anlayışı belirlenen bir yönetim yaklaşımıyla örgüte bağlı herkes karar verme aşamasında yer almaktadır. Bundan kaynaklı olarak da yerinde ve zamanında verilen karar her zaman daha doğru bir karar olma niteliği taşımaktadır. (Aslan ve Fulya, 2022).

Kararların bu kadar kapsamlı kişi sayısı ile verilmesinin, verilen karar üzerinde nitelik bakımından farklılıklar olacağı kanısını ortaya koymakta ve karar verme tarzlarında çeşitliliğe sebebiyet vermekte olacağı düşünülmektedir. Scott ve Bruce'un karar verme üzerine yapmış oldukları bir çalışmada karar verme yöntemi davranışsal yaklaşımla aynı kategoride yer almaktadır. Bu kategorileri de kendi içinde sınıflandırmaktadırlar. (Kara, Zekioğlu, 2022). Bunlar;

- Kaçınan karar verme,
- Rasyonel hareket ederek,
- Bağımlı hareket ederek,
- Sezgisel düşünerek,
- Anlık fikir beyan etme, gibi.

Kaçınan Karar Verme; Bu yöntem, karar verici olarak bilinen yöneticinin bir karar verirken o kararı vermekten kaçınması, verilecek bir karar hususunu da bir başkasına yönlendirme eğiliminde olması ve böylelikle de kendisine ait olan sorumluluğu bir başkasının sorumluluğu gibi görev yüklemesi, karar vermekten kendini men etmesi durumu olarak bilinmektedir.

Rasyonel Karar Verme; Bu yöntem, çözüm sunulan alternatifler hakkında kapsamlı bir araştırma yapılarak, arasından en mantığa uygun olanını seçmek olarak tanımlanmaktadır.

Bağımlı Karar Verme; Bu yöntem, tavsiye ve yönlendirmeler ile hareket eden bir yönetim anlayışı olmaktadır. Kararlar başkalarının yön vermesi ile şekillenmektedir.

Sezgisel Karar Verme; Bu yöntem, alışlagelmiş olan bilgi yöntemleri, daha önceki deneyimler ile sabitlenmiş modelleri geri getirme taktiği olarak bilinmektedir. Bu yöntemle karar veren yöneticiler, görünüş itibariyle birbiriyle bağlantılı olmayan her hangi duygu ve ya nesneyi algılayabilmektedir. Kavram anlamına bakıldığında, sezginin ani bir anda ortaya çıkması ile bilgi farkındalığı yaratması olarak tanımlanmaktadır. Bu tarz bir karar verme mekanizmasını tercih eden bir yönetim anlayışının, risk karşısındaki tolerans yönü önemli olmakta, çünkü bu tarz karar vericiler bilirler ki çevresel faktör doğrudan karar vermede etkin olmaktadır.

Anlık Karar Verme; Bu yöntem de ise, en acil, en hızlı ve üzerine düşünme fırsatı sunulamayacak olan bir karar verme yöntemi olmaktadır. Kararların sonuncusu olan anlık karar vermede soruna getirilen çözüm de kısa vadeli olmaktadır. (Koç, 2019).

Yönetim kavramının, sağlık kurumu gibi 7/24 ve insan hayatı gibi elzem bir durumun söz konusu olduğu bir örgütte yürütülmesi diğer örgütlere nazaran daha zorlayıcı olabilmektedir. Sağlık kurum ve kuruluşları gerek teknik gerek tıbbi ve gerekse de idari süreçleri bünyesinde barındıran, kaotik bir yapıya sahip olmakla birlikte aynı zamanda bilgi asimetrisinin yoğun olduğu bir çalışma alanı olmaktadır. (Koç, 2019).

Sağlık hizmet sunumunun ertelenemez, stoklanamaz ve sıfır hata ile çalışması son derecede gerekli olmakta olduğundan bu örgüt biriminin dikkat ve özen içerisinde çalışması gerekmektedir. Bu denli bir örgüt yapısında yer alan yönetim birimine bağlı karar vericilerin süreç içerisinde bilişsel yeteneklerini en iyi şekilde sunması, yenilikçi bakış açısıyla yaklaşması ve öngörülerini yüksek olmaları kuruma değer katmak ve önemli bir örgüt yapısına sahip sağlık kuruluşları için gerekli görülmektedir. Yönetim üzerine eğitim alan gerek farklı

yönetmel düzeyde gerekse de sağlık işletmelerinde eğitim gören ğrenci kitlesinin eğitimleri boyunca hem kendilerine yatırım amaçlı hem de bu eğitimin gerekliliği amacıyla bilişsel yeteneklerini geliştirmesi ve karar verme gibi önemli bir hususta beceri kazandırılmaya çalışılması mesleğe hazırlık noktasında gerekli görülmektedir. (Kara, Zekioğlu, 2022).

2. Personelde Bilişsel Esneklik Ve İşe Alım Süreci

İşin niteliğindeki son değişiklikler, işverenlerin personel seçim prosedürlerinin işleyişini yeniden değerlendirmelerini gerektirmektedir. Hızla değişen bilgi ekonomisinde, çalışanların yeni taleplere hızla uyum sağlaması, belirsizlik karşısında karar vermesi ve beklenmedik zorluklarla başa çıkması gerekmektedir. Aynı zamanda, çalışanların giderek farklı iş rolleri, görevler, organizasyonlar ve hatta meslekler arasında sorunsuz bir şekilde geçiş yapması beklenmektedir. Sürdürülebilir firma performansını sağlamak, kuruluşların süregelen dönüşümle verimli bir şekilde başa çıkmak için gerekli kapasitelere sahip bir işgücüne ihtiyaı bulunmaktadır. Bu nedenle, uyarlına bilirlilik ve esneklik, çalışanların ve dolayısıyla örgütlerin uzun vadeli başarisında önemli bir rol oynayan anahtar çapraz beceriler olarak geniş çapta kabul görülmektedir. (Weiner vd. 2020).

Günümüzün dinamik ve çeşitli iş yerlerinin taleplerine ayak uydurabilmek için, personel seçimi araştırmacıları ve uygulayıcılarının 21. yüzyılda neyi ve nasıl değerlendireceklerini yeniden gözden geçirmeleri gerekmektedir. Araştırma, “ne” sorusunu ele alarak, uyarlılanabilir ve esnek davranışların altında yatan yapıları ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Bu nedenle, bilişsel esneklik, bu bağlamda özellikle tahmin edici olabilen bir merkezi kapasite olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel esneklik, yeni tepkilere yanıt olarak bilişsel işlem stratejilerini ayarlama yeteneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum neticesinde beklenmedik birtakım olaylar la karşılanması çok muhtemel bir durum olmaktadır. İnsanlar, zihinsel küme değiştirme ve otomatik tepkilerin üstesinden gelme yoluyla çevresel değişikliklere başarılı bir şekilde uyum sağlamalarını sağlayan, yürütücü işlevlerin merkezi bir parçası konumundadır. Bilişsel esneklik, bireylerin modern işyerinin zorluklarıyla verimli bir şekilde

başa çıkmalarına yardımcı olduğu için en önemli iş becerilerinden biri olarak kabul edilmektedir. (Weiner vd. 2020).

Bilişsel esnekliğin, aslında en belirgin olanı Wisconsin CardSorting Testidir. Bununla birlikte birçok çeşitli nöropsikolojik testlerle değerlendirile bilinmektedir. Bu görevde, katılımcılar bir dizi kartı farklı kurallara göre sıralamak ve kurallar beklenmedik bir şekilde değiştiğinde stratejilerini değiştirmek zorunda kalmaktadır. Tipik olarak, bilişsel olarak daha az esnek olan bireyler, değişen kurallara uyum sağlamak için mücadele ederken, daha yüksek yeteneğe sahip olanlar, düşünme tarzlarını, verili bir kurala verimlilik odaklı bir bağlılık ile yeni yaklaşımların keşfi arasında hızla değiştirebilir oldukları gözlemlenmektedir. Bu görev, başlangıçta yürütücü işlev bozukluğunu saptamak için klinik kullanım için tasarlandığından, bir personel seçimi bağlamında performansı değerlendirmeye uygunluğu henüz araştırılmamıştır. Bu bağlamda da, potansiyel bir seçim yönteminin faydasını değerlendirmek için iki yönün dikkate alınması gerekmektedir. (Weiner vd. 2020). Bunlar şu şekilde yer almaktadır;

- İlk olarak, bir değerlendirme yöntemi gelecekteki iş performansını tahmin etmek için geçerli bir araç olması gerekmektedir.
- İkinci olarak da, seçim testinin iş adayları tarafından olumlu algılanması gerekmektedir.

Bununla birlikte, geleneksel seçim testleri genellikle hem yüksek geçerlilik gerekliliklerini hem de olumlu aday tepkilerini karşılayamamaktadır. Psikolojik testler ve özellikle bilişsel yetenek testleri, gelecekteki iş performansının en iyi tahmin edicileri olarak bilirse de ancak bağlamdan türetilmemiş soyut tasarımları nedeniyle iş adayları tarafından genellikle iyi karşılanmamaktadır. Başvuru sahiplerinin seçim sürecini nasıl algıladıkları ve bunlara nasıl tepki verdikleri, işverenin çekiciliği ve adayların bir iş teklifini kabul etme niyetleri gibi kritik sonuçları önemli ölçüde etkilemektedir. Genel olarak, daha olumlu bir itibara sahip kuruluşlar, yetenekli adayları çekme ve seçme konusunda rekabet avantajına sahip olmaktadır. Bilgiye dayalı, hizmet ve teknik mesleklerdeki sıkı işgücü piyasaları, iş arayanlara işverenler arasında önemli bir seçenek

sunduğundan, bu bugünün şartlarında özellikle önem kazanmaktadır. (Brashear ve Thomas, 2020).

Bu nedenle, kuruluşların yalnızca personel seçiminde hangi becerilerin değerlendirileceğini değil, aynı zamanda hangi seçim yöntemlerinin kullanılacağını da yeniden gözden geçirmesi gerekmektedir. Öne çıkmak ve adaylara daha keyifli bir seçim deneyimi sunmak için kuruluşlar son zamanlarda seçim süreçlerinde yeni teknolojiler ve yenilikçi araçlar uygulamaya başlamaktadır. Bu bağlamdaki en büyük trendlerden biri **oyunlaştırılmış değerlendirmelerin** (GA'lar) ve ciddi oyunların kullanılması olmaktadır. Genel olarak oyunlaştırma, oyun tasarım öğelerinin oyun dışı bağlamla bütünleştirilmesini ifade etmektedir. Personel seçimi ile ilgili olarak bu, oyun tasarım öğeleri ekleyerek veya işle ilgili beceri ve yetenekleri ölçebilen bağımsız oyunlar geliştirerek geleneksel psikometrik değerlendirmelerin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. (Brashear ve Thomas, 2020).

Aday deneyimini geliştirirken ölçümün kalitesini ve doğruluğunu artıracakları için bu **oyunlaştırılmış değerlendirmelerin** GA'ların geleneksel seçim yöntemlerinden üstün olması beklenmektedir. Bilgiden satış hizmetlerine, hizmet ve teknik mesleklerdeki dükkânlardan satış pazarlarına, iş arayanlar ile işverenler arasında tercih edilen bir üründen, bugüne değin uzanan bir süreç olmaktadır. Bu, nihai olarak değerlendirilebilecek kişisel bir değerlendirmeye tabi tutulamayacak, aynı zamanda gözden geçirilecek şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Öne çıkmak ve adaylara yönelik seçimler için son seçme sürecinden yeni mezunlar ve yaşam alanlarından oluşmaktadır. Bu bağlamdaki en büyük trendlerden biri oyunla değerlendirmelerin (GA'lar) ve ciddi oyunların kullanımı yer almaktadır. (Brashear ve Thomas, 2020).

Genel olarak oyunlaştırma, oyun tasarım öğelerinin oyun tasarımıyla bütünleştirilmesini ifade eder. Personel seçimi ile ilgili olan bu oyun tasarımlarını eğitmekle ilgili değerlendirmelerin uygulanmasıyla ilgili oyunlar geliştirebilmektedir. Bu çalışma, bu yönleriyle ilgili olarak incelenerek, personel seçiminde oyunlaştırmanın uygulanmasına ilişkin küçük kanıtları tamamlamaktadır. (Brashear ve Thomas, 2020).

a. Bilişsel Esneklik Uygunluğuna Göre İşe Alım

Bilişsel esneklik; yeni, değişen ve beklenmedik koşullara ve durumlara yanıt olarak bilişsel işlem stratejilerini ayarlama yeteneği olarak tanımlanmıştır. İnsanların bir faaliyetten diğerine geçmesini, birden fazla bakış açısını düşünmesini, bir soruna yeni çözümler bulmasını ve çevredeki yeni koşullarla yüzleşmesini sağlamaktadır. Buna karşılık, bilişsel olarak esnek olmayan bireyler, durumlar değiştiğinde stratejilerini ayarlamak için mücadele etmekte ve bu nedenle alışılmış kalıplara takılıp kalabilmektelerdir. Bilişsel kümeleri değiştirme yeteneği, verimli yönetici işleyişin temel bir özelliği olmakta ve bilişsel yeteneklerden farklı olduğu bulunmaktadır. Sinirbilim alanındaki araştırmalar, bilişsel esnekliğin, dikkat kaydırma, çatışma izleme ve bilgi temsili gibi çeşitli bilişsel süreçleri kapsadığını ortaya koymuşlardır. (Çekici, 2019).

Zihinsel kümeleri esnek bir şekilde güncelleme yeteneği, engelleyici kontrol ve işleyen bellek üzerine daha fazla inşa edilmekte ve buna göre, muhakeme, problem çözme ve planlama gibi daha üst düzey yönetici işlevlerin temelini oluşturabilmektedir. Bilgi çağında çalışma koşulları giderek daha dinamik ve karmaşık hale geldikçe, düşünce ve davranışları değişen bağlam gereksinimlerine göre ayarlama yeteneği özellikle iş başarısı için önemli hale gelmektedir. Bu bağlamda, Dünya Ekonomik Forumu (2016), bilişsel esnekliği en önemli çağdaş iş becerilerinden biri olarak kabul etmiştir. Hızlı değişim ve belirsizlik çağında, zihinsel süreçlerinde esnek olan bireyler yüksek performans seviyelerini koruyabilirken, bu becerinin eksikliği muhtemelen durgunluğa ve başarısızlığa yol açtığı gözlemlenmektedir. Gerçekten de, ampirik araştırmalar, karmaşık ve dinamik görevlerdeki performansın, bir kişinin strateji dağarcığına veya bir stratejiyi uygulama yeteneğine değil, değişen koşullara yanıt olarak stratejileri esnek bir şekilde değiştirme kapasitesine bağlı olduğunu ortaya çıkarmaktadır. (Çekici, 2019).

Bilişsel esneklik, yöneticilerin hızlı, otomatik ve daha bilinçli, bilinçli bilişsel işleme arasında geçiş yaparak karmaşık sorunlarla başa çıkmalarını sağladığından, önemli bir yönetim yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda bilişsel esneklik, “ne zaman yeni eylem yollarını keşfetmeye karşı alışkanlıklara ne zaman güvenileceğini anlama yeteneği” olarak ifade edilmektedir. Ayrıca, ampirik kanıtlar, bu kapasitenin daha yüksek seviyeleri ile

gelişmiş stratejik karar verme performansı arasında bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Yukarıda açıklanan kanıtlar, bireysel iş performansı için bilişsel esnekliğin öneminin yanı sıra kurumsal düzeyde uzun vadeli başarı ile ilgili potansiyel rolünü vurgulamaktadır. Sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamak için işverenler, yalnızca profesyonel uzmanlığa sahip olmayan çalışanları aktif olarak işe almakla yükümlü olmaktadır. Bilişsel esneklik ve uyarılana bilirlilik gibi ilgili yapılar üzerine araştırmalar insan kaynakları yönetimi ve örgütsel ve mesleki davranış alanları bağlamında da mevcut olsa da henüz oyunlaştırılmış yetenek ölçümleri oluşturulmamıştır. Çalışan seçimi bağlamında bilişsel esnekliği değerlendirmek için kolay ve uygun maliyetli bir seçenek, öz-rapor yöntemlerinin kullanılması ile mümkün olabilmektedir. (Çekici, 2019).

Davranış araştırmalarında ve uygulamalarında sıklıkla kullanılsa da bu formatlar, kabullenme, sosyal arzu edilirlilik yanlılığı veya aldatıcı tepki tarzları gibi çeşitli dezavantajlardan mustarip durumda olmaktadır. Donovan ve diğerleri (2003), iş başvurusunda bulunanlar arasında yapılan bir çalışmada, yanıt verenlerin %50'sinin arzu edilen özellikleri açıkça abarttığını, %30'unun ise tamamen yanlış veya uydurma yanıtlar verdiklerini belirttiği bir çalışmada ikincisinin oldukça yaygın olduğunu bulmuştur. Bunun aksine, performansa dayalı ölçümler, başvuranların iç gözlem yeteneklerine dayanmadıkları ve "iyi taklidi" yoluyla kasıtlı çarpıtmalara meyilli oldukları için tercih edilen seçenek olabilmekte ve daha çok klik psikolojinin testine tabi tutulmaktadır. Tipik olarak, bu görevler, değişen kurallara göre görevler veya ilkeler arasında bir tür geçiş içermektedir. Bu amaç için en eski ve en iyi araştırılmış paradigma, prefrontal korteks fonksiyonunun bir testi olarak yaygın olarak kullanılan (Wisconsin Kart Eşleştirme Testi) WCST'dir. Bu testte kartların renge, şekle veya nesne sayısına göre sıralanması gerekmektedir. Deneme yanılma yoluyla, sınav katılımcıları aldıkları geri bildirim dayalı olarak doğru sıralama kuralını belirlemeli (yani, doğru/yanlış) ve sıralama kuralı değiştiğinde stratejiyi esnek bir şekilde değiştirmelidir. (Çekici, 2019).

Bilişsel esnekliğin ötesinde, WKET aynı zamanda kavramsal problem çözme becerileri, karar verme ve geribildirimden öğrenme yeteneğinin yanı sıra yanlış stratejileri değiştirme ve yanlış eylem dürtülerini engelleme becerisinden de yararlanılmaktadır. WCST orijinal olarak klinik popülasyonlar için

geliştirildiğinden, personel seçimi bağlamında sağlıklı bireyler arasındaki performansı ölçmek için uygun olup olmayacağı belirsiz olmaktadır. Muhtemelen, bu test bu amaç için çok kolay olacaktır, bu da başvuru sahipleri arasında motivasyonun azalmasına ve tavan etkileri giderek daha olası hale geldikçe bireyler arası farklılıkları belirlemede sınırlı ayrımcı güce neden olabilmektedir. Bir başka potansiyel dezavantaj, adayların iş bulma olasılığı olabilmektedir. Daha önceki çalışmalarda defalarca gösterildiği gibi, personel seçimindeki psikolojik testlere genellikle zayıf tepki verilmiştir. Bu da başvuruların geri çekilmesiyle sonuçlanabilir, dolayısıyla seçim prosedürü bu noktada devreye girebilmektedir. Geleneksel yöntemlerin genellikle ölçümdeki kalite kazanımları ile başvuru sahibinin kabulündeki kayıplar arasında bir denge oluşturduğu görülmektedir. Çalışma, oyunlaştırma yaklaşımını kullanarak, personel seçimi bağlamında uygun zorlukla performansa dayalı bir bilişsel esneklik ölçüsü vererek bu sınırlamaların üstesinden gelmeyi amaçlamaktadır. (Brashear ve Thomas, 2020).

b. İşe Alımda Personel Seçiminin Oyunlaştırma Yöntemi İle Belirlenmesi

Oyunlaştırma, oyun tasarımındaki araştırmalardan esinlenen çeşitli teknikleri içeren bir şemsiye terim olarak kullanılmakta ve genellikle oyun tasarım öğelerinin oyun dışı bağlamlara entegrasyonunu ifade etmektedir. Birincil fikir, mevcut yöntemlerin etkinliğini artırmak için oyunların motivasyonel doğasından yararlanmaktadır. Oyunlaştırma, insanların rekabet ve başarıya yönelik doğal arzusundan yararlanarak katılımı teşvik etmeyi, üretkenliği artırmayı ve böylece herhangi bir alandaki sonuçların niteliğini ve niceliğini iyileştirmeyi vaat etmektedir. Geçtiğimiz birkaç yılda oyunlaştırma, iş, eğitim, öğretim, pazarlama, sağlık ve sürdürülebilirlik dahil olmak üzere çeşitli alanlarda giderek artan bir şekilde uygulanmaktadır. Daha yakın zamanlarda, insan kaynakları yönetimi ve endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanındaki araştırmacılar ve uygulayıcılar, oyunlaştırmayı işe alım ve personel seçimini geliştirmek için umut verici bir araç olarak kabul etmekteledir. (Hommel, B. E. vd. 2022).

Oyunlaştırmayı bu bağlamda kullanmanın temel amacı, aynı zamanda ölçüm kalitesini artırırken seçim sürecini daha keyifli hale getirmektedir. Oyun ilkeleri, çalışan seçim sürecinde çeşitli şekillerde uygulanabilmektedir. Birincisi, kişilik anketleri ve durumsal yargı testleri gibi geleneksel seçim ve yöntemler,

oyun tasarım öğelerini entegre ederek geliştirilebilir ve daha sonra oyunlaştırılmış değerlendirmelere yeniden yönlendirilebilmektedir. Buna karşılık, ciddi oyunlar çoğunlukla eğitim ve öğretim ortamlarında kullanılmakta ve özellik düzeyindeki bilgileri değerlendirmek yerine hedef davranışları değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu makalede, oyun geliştirme (GA) terimini, geleneksel seçim formatlarını geliştirmek amacıyla oyun tasarım öğelerini içeren farklı türde değerlendirmeler için genel bir terim olarak kullanmaktayız. GD'lerin personel seçimindeki araştırma ve uygulamada mevcut yaygınlığı GA'nın önerilen faydalarından yararlanmak, giderek artan sayıda büyük şirket, işe alım süreçlerinde oyun benzeri değerlendirmeler uygulamaya başlamaktadır. (Hommel, B. E. vd. 2022).

Oyun içi performansı ölçmek ve işle ilgili davranışları tahmin etmek için kullanılan ve oldukça yararlı bir uygulama olmaktadır. Bununla birlikte, uygulamada oyunlaştırılmış işe alma ve seçmenin artan popülaritesine ve kullanımına rağmen, bu yeni yöntemlerin geçerliliği ve uygunluğuna ilişkin ampirik kanıtlar hala çok sınırlı olmaktadır. Bu nedenle, bilim adamları, araştırmaların uygulamanın gerisinde kalmaması için personel seçiminde GA'lar hakkında yayınlanmış araştırmalara ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır. Gelecekteki araştırmaların, özellikle geleneksel seçim yöntemlerine kıyasla artımlı geçerliliği araştıranların yanı sıra başvuru sahibi tepkileri olmak üzere, ölçüt bağlantılı geçerlilik çalışmalarına odaklanması gerektiğine işaret edilmektedir. (Hommel, B. E. vd. 2022).

c. Çalışanların Bilişsel Esnekliğe Uygun Karar Vermesi

Mantık çerçevesinde karar verme, küresel iş dünyasında başarının en temel koşullarından biri olmaktadır. Bu nedenle yurt içi ve yurt dışı işletmelerde çalışan çalışanlar işleriyle ilgili her an karar vermek zorunda kalabilmektedir. Ancak çalışanların bir robot olmadığı ve insani yönün de olduğu, karar verirken de bu sebepten ötürü birçok faktörden etkilenmelerine neden olabileceği bilinmektedir. Bu faktörlerin en başında da korku gelmektedir. Korku, insanların sahip olduğu en temel duygulardan biri olmakla birlikte, korkunun etkisi altında kötü kararlar almanın birçok organizasyonel zarara yol açabileceği iyi bilinmektedir. Bu doğrultuda bu konuda çalışmalar yapılmış özellikle bir örgüt içinde önemli bir yere sahip olmuştur. (Najafi vd., 2020).

Çalışma hayatında ki yeri ise, işle ilgili konular hakkında konuşulması nedeniyle olası sonuçlar veya olaylar tarafından tehdit edilme hissini ve organizasyonlardaki gelişmişlik düzeyini, korkuyu ne kadar azalttıklarına veya ortadan kaldırdıklarına bağlı olarak şekil almaktadır. Bu durum neticesinde de işe alımlarda bilişsel esneklik yönünden gelişmiş bireylerin işe alınması noktası bir örgüt için karar verme sürecini doğrudan etkilemektedir. Korku, insani bir duygu olmanın yanı sıra bilişsel esneklik ile yönlendirilebilir ve kontör edilebilir bir duygu olmaktadır. (Najafi vd., 2020).

Korkunun çeşitleri, işyerinde çalışan insanların gösterdikleri yaklaşık yirmi beş çeşit korku olduğunu göstermektedir. Bu korkular şu şekilde yer almaktadır;

- Çalışma / Kaygı korkusu,
- Başarısız olma / Eleştirilme korkusu,
- Bilinmezlik korkusu,
- Tehlike ile karşı karşıya kalma korkusu,
- Kendini yeterli düzeyde görememe korkusu, olmak üzere beş grupta yer almaktadır.

Çalışma / Kaygı korkusu: Kişisel, kurumsal veya toplumsal bir düzende köklü değişikliklerle yüzleşmeden, hayal kırıklığına uğramadan veya reddedilmeden kaynaklanan bir korkudur.

Başarısız olma / Eleştirilme korkusu: Başarısız olma korkusu ve kişisel hedeflerden kaçınma tüm kültürlerin ortak özellikleri olmaktadır. Eleştiri korkusu, konu ne olursa olsun yeni ve bilinmeyen şeylere başlama korkusu, yanlış bir şey söyleme veya yapma korkusu, saygısızlık edilme korkusu veya bir etkisi olmayacakmış gibi hissetmekle ilgili bir korkudur.

Bilinmezlik Korkusu: Bilinmeyen korkusunun, mantığa dayanmadığına, ancak belirli olayların tehlikesinin olumsuz bir şekilde algılanmasıyla ilgili olduğuna inanılmaktadır. Bundan kaynaklı bir korkudur.

Tehlike İle Karşı Karşıya Kalma Korkusu: Çalışma ortamında bu korkunun ortaya çıkması ile çalışanın yaratıcılık duygusunu körelttiğine, yeniliğin oluşmasını engellediğine, personeller arasındaki ilişkileri zedelediğine

ve işin kaliteli zaman harcanarak yapılmasına ket vurmakla birlikte yüksek bir maliyete de neden olmaktadır.

Kendini yeterli düzeyde görememe korkusu: Bu korku da ise, yapılan işte başarılı olmak adına yeterli düzeyde bilgi ve kaynağa sahip olunmadığına duyulan inançla gelen bir korkudur. (Najafi vd., 2020).

Karar Verme, konusunda farklı tanımlar bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı şu şekilde yer almaktadır: Üçok'a göre karar vermek, izlenecek yolu en akılcı şekilde seçmektir; Yılmaz ve Talas'a göre karar vermek, bir amaca ulaşmak veya bir sorunu ortadan kaldırmak için seçenekler arasından en uygun olanı seçmektir; Daft'a göre karar vermek ise özdeşleşmedir. Problem çözme süreci ve çevre tarafından sağlanan fırsatlar süreci olarak da bu tanımlanabilmektedir. Karar verme, örgütsel yaşamda ve örgütsel faaliyetlerde tüm yönetsel işlevleri doğrudan etkisi altına bir süreçtir. Dolayısıyla bu süreç tüm örgütsel faaliyetleri doğrudan etkileyebilmektedir. İnsanlar, önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için örgütsel ve kişisel yaşamlarının çeşitli aşamalarında kararlar almaktadırlar. (Çekici, 2019).

Kişiler bir konuda karar verme durumunda genellikle farklı seçeneklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Kötü kararların belirtileri ise Janis'e göre karar verme sürecinde bazı hataları doğurmaktadır. Bunlar; eksik alternatif arama, eksik hedef arama, tercih edilen seçeneklerin riskini kontrol edememe, başlangıçta reddedilen alternatifleri yeniden değerlendiremememe, yetersiz bilgi arama, mevcut bilgilerin işlenmesinde seçim yanlılığı ve acil durum planı oluşturamama gibi durumları oluşturmaktadır. Tüm olası alternatifleri keşfetmeden tartışmayı birkaç alternatifle sınırlayan tamamlanmamış alternatif çalışmalar; tüm olası hedefleri incelemeyen tartışmayı birkaç hedefle sınırlayan eksik hedef çalışmaları; keşfedilmemiş eksiklikler ve riskler için orijinal çözümü değerlendirdikten sonra çözüm sunmak akılcı karar vermenin bir yolu olmaktadır. Ayrıca, başlangıçta reddedilen alternatifleri yeniden değerlendirmedeki başarısızlık, gözden kaçırmış olabilecekleri görünmeyen faydalar nedeniyle başlangıçta dışlanan alternatifleri yeniden değerlendirmedeki başarısızlıktan kaynaklanmaktadır. (Çekici, 2019).

Yetersiz bilgi arayışı, belirli bir alandaki uzmanlardan tavsiye almamaktır. Mevcut bilgilerin işlenmesinde seçim yanlılığı, üyelerin kendi tercihlerini

destekleyen bilgileri kullandığı ve seçim yaparken karşıt tercihleri görmezden geldiği seçim yanlılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak, bir acil durum planı geliştirememek, diğer grupların nasıl yanıt verebileceğini veya olası başarısızlıklar ve problemler için bir acil durum planı geliştirememektir. Bu durumda karar verme sürecini negatif yönde etkileyebilmektedir. (Orhan, Özyer, 2013).

III. KARIYER UYUM YETENEĞİ

Mesleki uygunluk, bireyin mevcut veya öngörülebilir, ileride ki yüklenen sorumluluklara hazırlanması ve öngörülemeyen meslek koşullarındaki değişiklikleri veya sorunları aşması için bilgi, beceri ve donanım açısından tamamlanmış olduğunu gösteren psikososyal bir yapıdan oluşmaktadır. Başka bir ifade ile kariyer uygunluğu, bireyin kariyer ve kariyeri hakkında karar verme durumunda elinde bulundurması gereken becerilerden bazıları olarak tanımlanabilmektedir. Mesleki uygunluk, gençlerin kariyerlerini geliştirirken mesleklerine ve değişen çalışma şartlarına ve ortamlarına uyum sağlamak için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve davranışları içeren temel bir yapıyı oluşturmaktadır. Gençler için kariyerin yetenekle uyumu, çevredeki fırsatları ve tehditleri göz önünde bulundurarak kariyer ve eğitim hedeflerini ayarlamayı içermektedir. Bu bağlamda Savikkas ve Porfeli (2012) kariyerde uyum yeteneğini dört farklı açıdan incelemekte olup: (Kanbur ve Şen, 2014).

- Kaygı (Concern),
- Kontrol (Control),
- Merak (Curiosity),
- Güven (Confidence) boyutlarından oluşmaktadır. (Kanbur ve Şen, 2014).
- **Kontrol;** Bir birey, geleceğini inşa ederken olabirliği yüksek ihtimaller karşısında hazır halde olmak ve bu doğrultu da disipline bir şekilde devamlılık gösteren bir çaba ile gerek kendini gerek çevresini şekillendirmek ile yükümlü olmaktadır.
- **Kaygı;** Bir birey kendi sınırlarının farkındalığında olabilmeli, gelecek sıkıntıları ön görebilme yetisine sahip olmakla beraber bu doğrultuda geleceğe yönelik hazırlık yapmakla yükümlü olmaktadır.

- **Merak;** Bir birey, çevresinde şekillenen olaylara vakıf olmak için araştırmacı bir kişiliği ile öne çıkmakla yükümlü olmaktadır.
- **Güven;** Bir bireyin, ileriye yönelik yaşanması muhtemel kariyer problemlerini çözebilme, sorunlar ile baş edebilme hususunda gerekli bilgiye, tecrübeye ve yeteneğe sahip olmak durumundadır. (Kanbur ve Şen, 2014).

Alınan kararlarla takip edilecek stratejinin uyum içerisinde olması gerekmektedir. Bu ilişki diğer stratejilerin eşzamanlı kullanımına bağlı olarak tespit edilmiştir. Akılcı bir strateji, bireylerin sınırlı sezgisel karar vermeyle meşgul olduklarından daha kapsamlı sezgisel karar vermeyle meşgul olduklarında daha güçlü bir şekilde uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Bağımlı bir strateji, yalnızca kapsamlı rasyonel veya sezgisel stratejilerin yokluğunda sığacak şekilde olumsuz olarak ilişkilidir. Ayrıca, öz-farkındalık ve çevrenin farkındalığı, kariyer karar verme stratejileri ile kişi-iş uyumu arasındaki ilişkilere aracılık etmiştir. (Rottinghaus, vd., 2012).

Yeni ekonominin türbülansı, örgütlerin yapılandırılma ve yönetilme biçimini değiştirmiştir. (Arthur, Inkson ve Pringle, 1999). İşveren ve çalışan arasındaki psikolojik sözleşmeyi değiştirmiştir ve nihai olarak, örgütlenme biçimini etkilemiştir. (Greenhaus, 2002). Küresel bir pazarda esnek ve rekabetçi kalma çabası içinde, birçok kuruluş birleşmiş veya satın alınmış, işleri kesmiş, işlevleri dışarıdan temin etmiş, koşullu veya sözleşmeli işçileri işe almış ve yönetim hiyerarşilerindeki katmanların sayısını azaltmıştır. (Allred, Snow ve Miles). Kısacası, işgücünün seçimi, geliştirilmesi ve elde tutulması için pazar odaklı bir yaklaşım benimsemişlerdir. (Cappelli, 1999). Bu akışkan ve sınırsız dünyada izlenen kariyerlerin kendileri daha akışkan ve sınırsız hale gelmiştir. (Arthur vd., 1999). Sullivan (1999), sınırsız kariyer peşinde koşan bireylerin örgütler arasında sık sık hareket ettiğini, çeşitli istihdam ortamlarına uygulanabilecek taşınabilir beceriler geliştirdiğini ve kendi kariyerlerini yönetme sorumluluğunu kabul ettiğini gözlemlemiştir. Bu sınırsız kariyer portresi, Hall'un (1976, 1996; Mirvis & Hall, 1994) değişken kariyer kavramıyla, belirli bir işverenden ziyade bireyin kontrolü altında kendi kendini yöneten psikolojik başarı arayışıyla tutarlıdır. Sınırsız kariyer peşinde koşan bireyler son derece hareketli olduklarından, çalışma hayatları boyunca düzenli olarak önemli kariyer

kararları vermeleri gerekmektedir. Kariyer kararlarının bu artan sıklığı göz önüne alındığında, etkili kariyer kararı vermeye katkıda bulunan davranışları ve stratejileri anlaşılması çok önemlidir. Yine de, çalışanların etkili kariyer kararları verme biçimleri hakkında nispeten az şey bilinmektedir (Greenhaus, 2002).

Mesleki davranış literatürü, öğrencilerin eğitsel ve mesleki kararlar almak için kullandıkları yaklaşımlara ilişkin zengin bir araştırma tarihi ortaya koymaktadır. Kariyer kararı vermenin birçok tipolojisi ortaya çıkmış olsa da rasyonel, sezgisel ve bağımlı karar vericiler arasındaki ayrımı ortaya çıkarmakta, en yaygın olarak tanınan, kavramsal olarak sağlam görülmektedir. (Phillips, Friedlander, Paziienza ve Kost, 1985). Harren'ın (1979) modeli, özellikle üniversite öğrencilerinin mesleki karar verme sürecini anlamak için geliştirilmiş olsa da, yetişkin karar vericilerin kariyerlerinin farklı aşamalarında bilgiyi işleme ve seçim yapma biçimleriyle de ilgili olmaktadır. Harren'ın modelinin popülaritesini takiben, okul çağındaki popülasyonlar arasında rasyonel, sezgisel ve bağımlı kariyer karar vermenin göreceli etkinliğini belirlemek için önemli miktarda araştırma yapılmıştır. (Blustein, 1987; Blustein & Phillips, 1988; Philips ve ark., 1984). Bu çalışma, bu literatürü üç şekilde genişletmek için tasarlanmıştır.

İlk olarak rasyonel, sezgisel ve bağımlı kariyerin etkinliği incelenmektedir. Bunlar;

- Yakın zamanda iş değişikliği geçiren çalışanlar için karar verme stratejilerinden oluşmaktadır. Spesifik olarak, her bir karar verme stratejisi ile birey ile yeni kabul edilen işi arasındaki uyum derecesi arasındaki ilişkiyi belirlemektedir. Daha önce belirtildiği gibi, hemen hemen hiçbir araştırma, kariyer kararının sancılarını, çeken çalışan yetişkinler arasında farklı kariyer karar verme stratejilerinin etkisini incelemektedir.

İkinci olarak, üç tür karar verme stratejisinin neden farklı şekilde kişi-iş uyumuyla ilişkili olabileceği incelenmektedir. Bunlar;

- Öğrencilerin kariyer kararlarını inceleyen araştırmacılar, bir yaklaşımın diğerine üstünlüğünü açıklayabilecek faktörler üzerinde spekülasyonlar yapmışlardır (Blustein & Phillips, 1988; Phillips, 1994), ancak bu süreçler ampirik olarak incelenmemiştir. Bu çalışmada, kariyer karar verme

stratejileri ile kişi-iş uyumu arasındaki ilişkileri açıklayan veya aracılık eden değişkenler olarak bireylerin (kendileri ve çalışma ortamları hakkında) farkındalık düzeyleri incelenmektedir.

Üçüncüsü, karar verme stratejilerinin farklı kombinasyonları ile kişi-iş uyumu arasındaki ilişkileri araştırılmıştır.

- Öğrencilerle ilgili önceki araştırmalar genellikle rasyonel, sezgisel ve bağımlı karar vermenin karar kalitesinin bazı göstergeleri üzerindeki ayrı etkilerini incelemiştir. (Blustein, 1987; Blustein & Phillips, 1988; Philips vd., 1984). Bu çalışmada, kişi-iş uyumunu tahmin etmede stratejiler arasındaki etkileşimleri incelenerek ve belirli strateji kombinasyonlarının neden diğer kombinasyonlardan daha yüksek düzeyde kişi-iş uyumu ile ilişkili olduğu anlaşılmasına çalışılmıştır.

Bir kişinin kariyer kararı verme yaklaşımını bir özellik ya da yatkınlık tarzından ziyade bir strateji olarak görülmektedir. Harren karar verme yaklaşımlarının tutarlı stilleri yansıttığını varsayıyor gibi görünse de bireylerin seçebilecekleri bir strateji repertuarına sahip olduklarına, farklı durumlarda farklı stratejiler kullanabileceğine ve belirli bir durumda strateji kombinasyonlarını kullanabileceğine inanılmaktadır. Karar vermeyi eğilimsel bir stilden ziyade bir strateji olarak görmek, genel karar verme literatürü ile tutarlıdır ve araştırmacıların belirli bir stratejinin hangi koşullar altında uygulanabileceğini incelemelerini sağlamak konusunda etkili olmaktadır. (Rottinghaus, vd., 2012).

Harren'i, kariyer kararı verme tipolojisi, yeni bir işi kabul etmeye karar vermiş olan çalışanların çalışmasında uygulanmaktadır. Öğrencilerin kariyer kararları genellikle bir müfredata veya mesleğe girmeyi içerirken, çalışanların kariyer kararları genellikle işlevsel alanda, hiyerarşik düzeyde veya örgütsel üyelikte bir değişimi temsil eden veya etmeyen bir iş değişikliğinin içermektedir. Bir kişinin işindeki bir değişiklik, birçok farklı türde kariyer kararını birbirine bağlayan temel bileşen olarak düşünülebilmekte ve çalışan yetişkinlerin karşılaştığı geniş bir kariyer seçenekleri yelpazesini temsil etmektedir. Sonuç olarak, bir tür iş değişikliği içeren kariyer kararlarına odaklanılması ve yeni işi seçmek için kullanılan kariyer karar verme stratejilerinin etkinliği incelenmektedir. Bu, etkili bir kararın anlamı ile ilgili önemli bir konuyu

gündeme getirmektedir. Karar verme literatüründe baskın bir tema, etkili bir kariyer kararının yansımaları olarak bir eşleşme veya uyum kavramıdır. İlk araştırmalar, etkili bir kariyer kararının bir göstergesi olarak bireyin kişiliği veya benlik kavramı ile bir mesleğin özellikleri arasındaki eşleşmeye odaklanmaktadır. Diğerleri, etkili kariyer kararlarının daha spesifik olarak bir kişinin bilgisi, becerileri, yetenekleri ve ihtiyaçları ile organizasyonel ve/veya iş gereksinimleri ve teşvikleri arasındaki bir eşleşmeyi temsil ettiğine inanılmaktadır. (Rottinghaus, vd., 2012).

Bazı araştırmacılar, karar vericilerin kariyerle ilgili çeşitli sonuçların arzu edilirliliğini değerlendirmelerini ve en çok istenen sonuçlara ulaşma şanslarını en üst düzeye çıkararak seçeneği seçmelerini önermektedir. Araştırmacıların etkili bir kariyer kararına ilişkin kavrayışları arasında epey bir yakınsama var gibi görünmektedir. Spesifik olarak, bir kişinin çıkarları, değerlerinin ihtiyaçları ve öz bilişleri ile çevrenin nitelikleri ve koşulları arasındaki geniş bir eşleşme olarak kişi-çevre (P-E) uyumu, etkili kariyer tartışmalarının çoğunda tekrar eden bir faktör olarak ortaya çıkan kararlardır. (Singh, Greenhaus, 2004).

A. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Boyutları

Kariyer uyum yeteneğinde, Savickas ve Porfeli (2012) belirledikleri dört boyut tamamıyla şu anı gelecek ile entegre etmektedir. Detaylı incelendiğinde, kaygının bireyin yeteneklerine göre gelecekte olabileceklere hazırlanmasıdır. Kariyer uygunluğunun geleceğe yönelik bir kapsamını, çalışanlar elde etmiş oldukları imkanlara odaklı olduklarını, buna paralel olarak vizyona sahip olduklarını, çeşitli zorluklara rağmen kariyer gelişmelerine hazır olduklarını göstermektedir. Yüksek kaygıya sahip kişilerin, kariyer hedeflerine nasıl erişebileceklerini dikkatlice koordine ederek geleceklerini olumlu yönde düşünmeleri ve buna paralel olarak hazırlanmaları gerekli olmaktadır. Mevcut seçimlerin ve fırsatların süreci nasıl etkilediğinin farkında olmak, bu hedeflere ulaşılmasına yardımcı olabilmektedir. (Ateş, 2018).

Kontrol, bireyin gelecekte olabileceklere hazırlanabilmesi için şimdiki zamanda disiplinli, çalışkan ve sabırlı olarak kendisini ve çevresini şekillendirme sorumluluğudur. Başka bir ifade ile bir kişinin kariyerini oluşturmaktan sorumlu olduğunu kabul etmek ve bunu yapabilecek kapasiteye sahip olduğuna

inanmaktır. Kontrol, bireylerin mesleki gelecekleri için aldıkları sorumluluk derecesini yansıtarak, insanları kendi kendilerini yönetmekten ve kariyerlerini şekillendirmekten sorumlu hissetmelerini sağlamaktadır. Kontrol, kendi kaderini tayin için güçlü bir yöntem olmaktadır. Bireylerin kariyerlerini sürdürdükleri alana hâkim olmak için kendilerini ve çevrelerini şekillendirme sorumluluğunu yansıtmaktadır. Kontrol ayrıca kendini koruma, özerk karar verme, sorumluluk ve etkinlik için motivasyonda kendini göstermektedir. Merak, bireyin çevresinde olup bitenleri araştırma ve inceleme eğilimi olarak karşımıza çıkmaktadır. (Kalaycioğlu, 2018).

Mesleki merak, benlik ve iş yaşamı arasındaki uyumun araştırılmasını ve kişinin kendisi için doğru seçenekleri bulmasını açıklamaktadır. Mesleki merakın ve imkan odaklı çalışmalarda bulunma eğilimini eğiliminin bir göstergesi olan merak, fertleri seçeneklerine yönlenmek hususunda ve bireyleri harekete geçme noktasında motive etmektedir. Bu bağlamda merak, ilerideki olası kariyer fırsatlarını bulmayı ve bu fırsatların farklı iş kollarını ve bağlamalarını nasıl etkileyebileceğini düşünmeyi içermektedir. Daha meraklı insanlar, kariyer seçeneklerine keşfedici bir yaklaşım benimsemekte, çevrelerini keşfetmekte ve ilerlemek için fırsatlar aramaktadırlar. Meraklı insanlar, farklı kariyer fırsatlarını keşfederek ufuklarını genişletmek için bu fırsatlardan yararlanmaktadırlar. Güven konuş ise bireyin mevcut yeteneklerinin, bilgilerinin ve deneyimlerinin gelecekteki olası kariyer sorunlarını çözmek ve üstesinden gelmek için yeterli olduğuna dair kedisine inanma becerisi olmaktadır. Kariyer güveni, bireyin kariyer seçimlerindeki pozitif sonuçların bireyin emeklerinin bir sonucu olduğu anlayışını benimsemektedir. (Kalaycioğlu, 2018).

Güven, öz güvenle birebir bağlantılı olmakla birlikte, kişinin kendine olan güvenini ve kariyer hedeflerine ulaşma yeteneğini de ifade etmektedir. Güven, kişinin kariyer beklentilerinin peşinden gitme konusundaki öz yeterliliğinin derecesini, kişinin problem çözme ve muvaffakiyetine olan inancını ve kişinin kariyer engellerini aşma ve bu engellere doğru ilerlerken başarıya odaklanma yeteneğini ifade etmektedir. Kendine daha fazla güvenen insanlar görevleri daha verimli bir şekilde yerine getirmektedir. Güven aynı zamanda fertlerin yetenek ve becerilerini gösterme ile de ilgili olmaktadır. Problem çözme ve engelleri aşma, kendine güvenen insanların en birincil özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Kanten

(2012) tarafından yapılan bir çalışmada, farklı milletlerden araştırmacılarından oluşan bir ekip tarafından geliştirilen Türkiye lm modellerinin mesleki uygunluk ölçütlerine uygunluğu araştırılmıştır. Bu çalışmadan sonra ölçüme modelinin Türkiye'de araştırmalar için kullanılabileceği görülmüştür. (Kalaycioğlu, 2018).

Bu çalışmada lğin Türkçe versiyonu dört boyutta 24 maddeden oluşmaktadır. lme modelinin uygunluğu incelendikten sonra, araştırmaya katılan öğrencilerin ortalama mesleki uygunluklarını belirli faktörlere göre karşılaştırmak için geliştirilen araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin ortalama kariyer uyum yetenekleri, gönüllü olarak bölüm seçip seçmemeleri, cinsiyet, gelecekte çalışmak istedikleri alanın bölüm ile ilgili olup olmaması ve öğrencilerin içinde buldukları sosyal evre gibi faktörlere göre değişmektedir. 9. sınıf erkek ve kız öğrenciler arasında mesleki uygunluk, hayatın anlamı ve bağlılık duygusu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, yaşamda anlamın varlığının ilişkili değişkenlerle pozitif olarak ilişkili olduğunu ve erkeklere yönelik kariyer ilgi düzeyinin hayattaki anlamın varlığı ile belirlendiğini göstermektedir. Erkeklerde mesleki merak işlerine bağlılık durumuna ve çalışma hayatına anlamı ile belirlenirken mesleki deneyim ve varlık bu konuda ilgili olmaktadır. Mesleki güven boyutlarının aynı zamanda okula bağlılığın varlığına ve hayatın anlamına da bağlı olduğunu bulmuşlardır. Kadınlarda mesleki ilgi boyutu, yaşamda anlam bulunması ve okula bağlanma ile belirlenirken, akranlara bağlanma ile negatif yönde ilişkilendirilmektedir. (Ateş, 2018).

Sonuc olarak mesleki kontrol ve mesleki merak boyutlarının yaşamda anlamın varlığı ile mesleki güven boyutlarının ise yaşamda anlamın varlığı ile belirlendiğini ortaya koymuşlardır. Bir varyans analizinde, araştırmacılar ailelere, okula, akranlara ve öğreticilere bağlanma ile cinsiyet arasında az da olsa bir ilişki olduğuna dair bir tesbitte bulunmuşlardır. Ayrıca saptanan cinsiyete yönelik farklılıklar istatistiksel veri olarak bir anlam içermesine rağmen etki etme büyüklüğünün küçük olması sebebiyle anlamlı olarak açıklanamadığı n görülmüştür. (Ateş, 2018).

B. Sağlık Çalışanlarında Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer; kavram olarak çok sık kullanılmaktadır. Birey eğitim sürecine başlarken aslında kariyerine de başlamış olmaktadır. İ ve dış çevresinin etkileri neticesinde oluşan karakteri ile de bu sürece yön vermektedir. Bu süreç aynı zamanda da kariyeri belirleyen bir yol olmaktadır. (Yıldız ve Yanık, 2019).

Kariyer; bireyin iş hayatına başladığı, ilerlediği yolda kazanmakta olduğu deneyim ve yetenekleri olarak tanımlanmaktadır. İlerleme kaydettiği iş hayatında, maddi kazanç, fazlaca sorumluluk, statü, saygınlık, g vb. getirileri olmaktadır. Kariyerin birey üzerindeki kazanımları, sadece maddi olarak değil manevi olarak da tatmin etmek durumundadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirtildiği gibi, bireylerin belirli sınıflandırmalarda ki ihtiyaçlarını gidermek amacıyla, kendi bünyelerinde bir koordinasyon oluşturmaları ihtiyaçların karşılanması açısından bireyin memnun etmektedir. Bunun neticesi de kariyer hedefini yeteneği ile doğru oranda belirlemek gerekmektedir. İş hayatının getirileri olan sorumluluk bilincini, bireyin tutum ve davranışlarında ki gelişimini sağlayan süreci karşılamaktadır. Bireyin eğilimlerini hangi noktada ve ne yöne doğru yönelttiği, çalışma arzusunu, isteğini, yeteneğini ve bilgisini kariyer alanı doğrudan etkilemektedir. Kariyer kısaca bireyin kendini her anlamda ve sürekli olarak göstererek geliştirmesi süreci olarak da tanımlanabilmektedir. Kariyer, bireyin gerek özel hayatında gerekse de çalışma hayatının büyük bir kısmında önemli oranda rol oynamaktadır. (Albayrak, 2007).

C. Kariyer Belirleme

Kariyer planlaması belli bir süreç açısından hem kurumsal hem bireysel olarak sorumlulukta içermektedir. Son derece rekabetçi olan ağdaş iş ortamında, kariyer yönetimi görülmektedir. Sorumluluk giderek bireylere yüklenmektedir. Kuruluşlar da önemli bir rol oynamaktadır; elde etmek için ana kaynak olarak kabul edilen yetkin bir personele sahip olma ve sürdürme ihtiyacı artmaktadır. Rekabet avantajı, en gelişmiş Şirketlerin entegre bir sistem geliştirdiği ve uygulamalar yaptığı hem kendileri hem de çalışanları için faydalı bir yönetim kariyer sistemi oluşturduğu gözlemlenmektedir. (Yıldız ve Yanık, 2019).

1. Kariyer Planlama- İnsanın Temel Bileşeni (Kaynak Yönetimi)

Artan rekabetin damgasını vurduğu mevcut ekonomik bağlam, Avrupa Birliği ve özellikle bir ortamda rekabet avantajını koruma ihtiyacı giderek belirsizleşen iş ortamı, tanıtılmasına ve insan kaynakları faaliyetlerinin yaygınlaştırılması yakın zamana kadar ihmal edilmiş bir konudur. Romanya'daki şirketler organize planlamayı geliştirmeye ve uygulamaya başlayıp, çalışanların kariyer gelişim sistemlerini güncellemeyi hedeflemektedirler. (Taş ve Alpaslan, 2020).

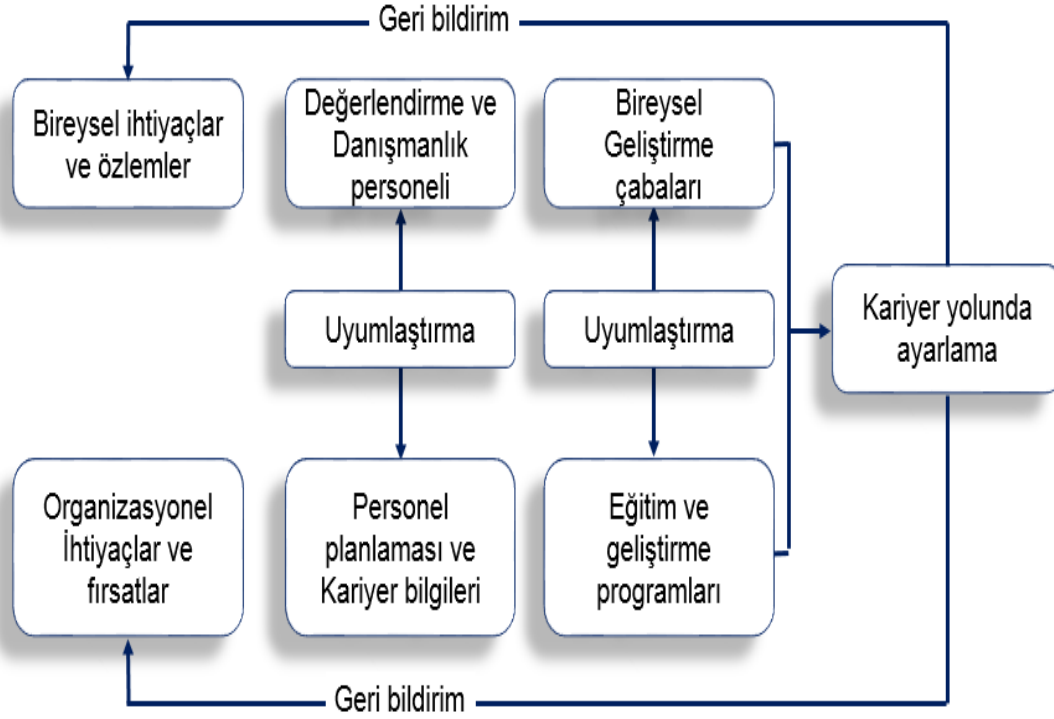
İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlaması, ihtiyaçları belirlemeyi, bireylerin kariyer ve uygulanması için fırsatlar sunmakta ve bu kariyer planını desteklemek için insan kaynakları programlarını geliştirmektedir. Edgar'a göre Schein kariyer planlaması (Manolescu, 2003) sürekli bir keşif sürecidir. Bireyin kendi değer yargılarının var olan yeteneklerinin, gereçlerinin ve motivasyonlarının bir sonucu olarak yavaş yavaş kendi mesleki kavramını geliştirdiği, kariyer planlamanın çok sistematik ve kapsamlı bir süreci olarak görüldüğü düşünülmektedir. Bu bağlamda stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması, öz değerlendirme ve analiz fırsatlarının değerlendirilmesi gerekli görülmektedir. (Taş ve Alpaslan, 2020).

Kariyer organizasyonlarının belirli bir süreç içerisinde ilerlemesi birey ve işletme açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle, kişiler arzu ve istekleri doğrultusunda yeteneklerini ortaya koymak ve eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için değerlendirme ve danışmanlık yoluyla gelişimi için organizasyonun ihtiyaçlarına ve fırsatlarına uygun, planlamanın yapılması gerekmektedir. Kariyer gelişimini düşünen kurumların, çalışanlarına ve personeline gerekli bilgileri ve uygun eğitimi sağlamak, önceliği olması gerekmektedir. Bu nedenle kariyer planlaması (Popescu Neveanu, 2003) bireyleri birbirine bağlamalıdır.

Organizasyonel ihtiyaçlar ve fırsatlar ile ihtiyaç ve istekleri değerlendirmek, personeline kariyer planlaması yapmak, bireysel gelişim çalışmaları konusunda tavsiyelerde bulunmak ve bilgi vermek, eğitim ve geliştirme programları sağlanmaktadır. Çoğu kurum bunu yapmadığı gibi, çalışanlarına farklı bir önem vermemektedir. Kariyer planlayan kuruluşların, terfi için daha fazla fırsatlara sahip olan ve almayan yüksek performanslı bireyleri, performans potansiyeli

yüksek çalışanları tespit edip değerlendirmeleri sonucunda kurama kazandırmaktadırlar. Bu kurumlar karşılaştırıldığında kariyer hedefli kurumların başarıları büyük bir farkla gözlemlenmektedir. (Taş ve Alpaslan, 2020).

Literatürden alınan bir kariyer planlama modeline bakıldığında, bazı önemli hususlar görülmektedir. Bunlar;



Şekil 1. Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: M. Ivancevich and W.F. Glueck, in Aurel Manolescu –Human Resource Management.

- Organizasyon üyeleri, ihtiyaçları olan bireyler olarak tanınmalı ve muamele görmelidir,
- Belirlene arzular ve benzersiz beceriler tespit edilmelidir,
- Bireyler, kendi isteklerini yerine getiren bir organizasyonda daha fazla motive olurlar;
- Bireyler, uygun oldukları takdirde yeni hareket tarzları geliştirebilir, değiştirebilir ve keşfedebilirler.
- Fırsatlar tam olarak gösterilmeli veya teşvik edilip yönlendirilmelidir.

- Uzmanlaşmış literatür, kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin insan kaynaklarının resmi bir faaliyeti olarak tüm çalışanlar için tanıtılmalıdır.
- Kariyer danışmanlığı için özel bir hizmet oluşturulmalı ve bu bölümde, uzmanlardan oluşmalıdır.
- Psiko-sosyal ve/veya yönetsel eğitime sahip hem bireyleri hem de organizasyonların ihtiyaçları, bireylerin ihtiyaçları içerisinde daha iyi bir uyum yakalayabilmesine yol açacağı düşünülmektedir.

İnsan kaynakları yönetimindeki uzmanlara göre (Mathis vd., 1997) kariyer planlama modelleri şu şekilde yer almaktadır.

- "Şans" modeli. Bu model çalışanın, istenileni elde etmesi için pozisyon, sadece şansa dayanmaktadır. Azimli olmalı ve doğru zaman da yerinde olmalıdır.
- "En iyisini organizasyon bilir" modeli. Model şu gerçeğe dayanmaktadır: Çalışan, ihtiyaçlara göre bir işten diğerine taşınabilir. Bu model esas olarak genç çalışanların bağımlı olduğu kitle olan yetişkinler tarafından değil akranları ve mesai arkadaşlarınınca desteklenmektedir.
- "Kendine yönelik" model. Bu model de, fert odaklı bir model olup çalışanların gelişimlerini ortaya koyarken mesai arkadaşlarının desteklerine ihtiyaç duyabilmektedir.
- Kariyer planlamasına ilişkin iki yaklaşım vardır (Manolescu, 2003). Bunlar organizasyonun ihtiyaçlarına göre ve bireysel hedeflere göre ikiye ayrılmaktadır.

I. Aşağıdakileri Amaçlayan Organizasyon Merkezli Planlama Sistemi:

- İnsan Kaynakları ihtiyaçlarının geliştirilmesi,
- Verimliliği artırmak için insan kaynaklarının kalitesini iyileştirmek,
- Kariyer yollarının tanımlanması,
- İş değerlendirmesinin bireysel potansiyeli,
- Organizasyonel ve kariyer ihtiyaçlarının uyumlaştırılması,
- İş ve yaşam kalitesine ilişkin kariyer danışmanlığı,

- Planlama ve kariyer geliştirme sisteminin denetimi ve kontrolü.

II. Aşağıdakileri Amaçlayan Kişi Merkezli Planlama Sistemi:

- Bireyin potansiyelini, becerilerini ve ilgi alanlarını belirlemek,
- Hayatının amaçlarını ve kariyer hedeflerini belirlemek,
- Bireysel hedeflere ulaşmak için yazılı bir plan geliştirmek,
- En iyi kariyer başlangıcını araştırmak veya aramak ve elde etmek,
- Kariyer planını yöneticisi tarafından kişiye doğrudan iletmek,
- Kariyer rehberliği talep etmek,
- İç ve dış fırsatların değerlendirilmesi,
- Mentor veya sponsor desteği talep etmek,
- Kendi imajlarını veya kendi niteliklerinin tanınmasını teşvik etmek.

D. Kariyer Planlama Sorumluluğu

Kariyer planlamasının önemli bir yönü, ikisinin ne ölçüde başarılı olduğunu belirlemektir. Bu süreçte taraflar (bireyler ve kuruluşlar) sorumludur. Bir yandan birey, yaşamının evreleri boyunca gelişiminden sorumludur ve ikinci olarak, kariyer planlama ve geliştirmeye dahil olan organizasyon, örgütsel ortamı iyileştirmek ve işyerinde çalışan memnuniyetini artırmak durumundadır. (Alper, vd. 2014).

1. Bireysel Sorumluluk

Yönetim teorisi ve pratiğine göre kariyer planlama gidişatı özellikle bireysel beceri, yetenek veya ihtiyaç açısından değerlendirilmektedir. Bunlar bir bütün halinde değerlendirilmeye alındığında bireyin, bir durum karşısında hazırlıklı olmasını sağlamak için gerekli olan temel bilgileri göstermektedir. (Alper, vd. 2014).

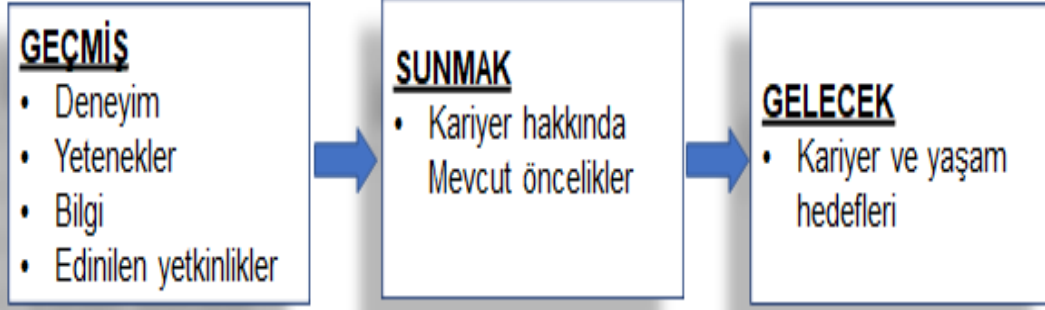
Bireysel kariyer planlaması (Zlate, 2004), kişinin kendi kendine yaptığı tüm eylemler olarak tanımlanabilmektedir. Yardımcı olmak için tasarlanmış değerlendirme, fırsatları keşfetme, hedefler belirleme vb. durumlar bireyin

kariyer hakkında bilinçli seçimler yapması ve değişiklikler yapması ile mümkündür. Bu karmaşık bir eylem olmanın yanı sıra kısa ve uzun vadeli formüle etmede sistematik ve dikkatli düşünmeyi gerektiren hedefler belirlemek doğru olmaktadır. Kariyer planlaması, bu nedenle bireysel becerilerin değerlendirilmesine dayanmaktadır. Çıkarlar ve motivasyon, örgütsel fırsatların analizi, hedefler belirleme kariyerleri için ve bu hedeflere ulaşmak için bir strateji geliştirmek bireysel kariyer planlamasında göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda beş adıma göz atılmalıdır. (Alper, vd. 2014). Bunlar;

- 1- Öz değerlendirme, bireyi kapsayan bilgilerin bütün halinde derlenmesidir. (Değerler, ilgi alanları, beceriler), sürekli değerlendirme ve başkalarına raporlama;
- 2- Fırsatları keşfetmek, var olan hakkında bilgi toplamayı içermektedir. Organizasyonların içinde olduğu kadar dışında da var olan fırsatları (eğitim ve diğer geliştirme yöntemleri) kapsamaktadır.
- 3- Eğitim için kısa ve uzun vadede kararlar almak ve hedefler belirlemek gereksinimler, iş / departman değişikliği vb. durumları kapsamaktadır.
- 4- Planlama, hedeflere ulaşmanın yol ve araçlarının belirlenmesinden oluşmaktadır. Sonuçlarını göz önünde bulundurarak, onları elde etmek için eylemlerini sıralamak, çalışma konuları ile ilgili tarihleri ortaya koymak ve buna göre bir yol haritası belirlemek gerekmektedir.

Başarı basamaklarını tek tek çıkmak ve başarıyı elde etmek için belirlenen rotayı korumak için gerekli kararları almak gerekmektedir. (Alper, vd. 2014).

Kariyere bireysel bakış açısı, bireysel profesyonelin statüsüne göre belirlenmektedir. Kişisel yaşam, yaş, aile koşulları, finansal beklentiler, arzu edilen yaşam tarzı, vb. durumlarda bazı kişiler, belirli bir kurumda üst düzey bir pozisyona terfi etmeyi bekleyebilmektedir. Başkaları başka bir kuruluşta yeni bir işe girmek isterken, yeni beceriler geliştirmeye ve yeni beceriler edinmeye yatırım yaparak farklı sorumluluklar yüklenebilirler. Yetenekleri ile çalışma saatlerini azaltma veya artırma konusunda geliştirmeyi öngörebilmektedir. (Antoniou,2010). Tüm bu yönler, aşağıdaki ayrıntılı olarak yer almaktadır:



Şekil 2. Bireyin Kariyere Bakış Açısı

Kaynak: (Antoniou, 2010).

Kariyer planlamasında organizasyonel sorumluluğu, kısa vadede uygulanabilir olmak veya uzun vadede rekabet avantajını sürdürmeyi getirmektedir. Kuruluşlar, doğru becerilere sahip çalışanlara eleştirel yaklaşmalıdır. Çalışanların türü ve becerileri (firma, ekonomik sektör, spesifik teknoloji, tüketici özellikleri vb.), kapsamına bağlı olarak bu durum farklılık göstermektedir. Organizasyonun özellikleri; iş yapısını, işe alınan çalışan türlerini etkilemektedir. Birçok işveren çok sayıda teklif ile belirli pozisyon türlerine yönelik fırsatlara teşvik etmektedir (özellikle benzersiz organizasyona değer verme becerileri) ve diğerleri için sınırlı fırsatlar sunmaktadır. Örgütsel kariyer planlaması, cezbetme, geliştirme ve personeli korumak, kuruluşun kurulmasına, desteklenmesine katılımı olmadan ve çalışanlarının kariyerlerini güçlendirmede, beklenen sonuçlara ulaşamamaktadır. Bu durum özellikle hem örgütsel hem de bireysel düzeyde değerlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır. (Antoniou, 2010).

IV. MUTLULUK

Mutluluk arayışı ve arzusu, insanın doğuştan gelen ruhsal bir yönü gibi görünmektedir. Hayatın her alanında; kişisel yaşamda, evde, okulda, arkadaş çevresinde ve işte daha olumlu duygular yaşamak ve deneyimlemek, insanların en temel gayesi olmaktadır. Belirli araçların (eşler, işler, zenginlik, statü ve siyasi bağlantılar gibi) egemen olduğu koşullar bazen bu hedefi arka plana itmekte gibi görünse de bu araçları edinmek kişinin mutluluk arayışının bir parçası olarak düşünülmektedir. Kavramsal çağrışım alanının genişliği vurgulanmakta, çünkü mutluluk kavramına değinilirken, "başarılmak istenen ve değerli kabul edilen her şey" dikkate alınmalıdır. Bir kavram olarak "belirsiz" bağlamı ifade eden mutluluk kavramını tanımlamaya yönelik çabalar, diğer birçok sosyal bilim tanımında olduğu gibi araştırmacının kişisel dünya görüşüne ve inançlarına bağlı olarak farklı tanımları ortaya çıkarmaktadır. Thomas Aquinas, yaşam içinde diğer tercihlerin 'mutluluk düzeyini artırma' amaçlı olduğunu ortaya koymaktadır. Veenhoven ise mutluluğu 'bir insanın kendi hayatına doğru aldığı öznel arzu biçiminde tanımlamakta ve kavramı hayat doyumu ile oldukça yakın bir kapsamda ele almaktadır. (Baytar, 2020).

Örgüt içindeki mutluluk her yazında farklı şekiller de tanımlanmaktadır. Bulut'a göre her birey ayrı ayrı mutludur ve bunu ifade edebilir fakat bir bütün olarak örgüte bağlı mutluluğu ifade etmek daha önce gelmektedir. Bu nedenle de Bulut'a göre örgütsel mutluluk daha üstün ve daha kapsayıcı olarak görülmektedir. İş yaşamı bir bireyin hayatının aslında yarısı kadar önemli bir dilimini kapsamaktadır. Bu durum bireyin hayatının en önemli parçalarından birinin aslında iş hayatı olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Çünkü iş hayatı bugün her ne kadar ekonomik açıdan elzem bir ihtiyaç olsa da aslında sadece ekonomik değil birçok açıdan da bağlayıcılığı bulunmaktadır. Gerek sosyal gerek duygusal ve gerekse de psikolojik açıdan doyum sağlama kanalı olarak işlev görmektedir. Bu durum iş hayatını yani örgütü bireyin hayatının önemli bir merkezi yapmaktadır. Örgüt içindeki mutluluk da bu nedenle bireyin

mutluluğundan ziyade örgüt mutluluğunu ön plana çıkarmaktadır. Birey yaş aldıkça değişen ve artan ihtiyaçlarına ayak uydurmaya çalışan düzen içinde mutluluk elbette büyük bir rol oynamaktadır. (Akduman ve Yüksekbilgili, 2016).

Mutluluk kavramının örgüt içindeki yeri ve değeri her sektörde önemini ortaya koymakla birlikte sağlık sektörü gibi 7/24 hizmet sunma ve sıfır hata ile çalışma koşullarında daha büyük anlam ifade etmektedir. Sağlık çalışanlarının mutluluk düzeylerine yönelik yapılan bir araştırmada, çalışanların sadece çocuk sayılarına ve kuşak bakımından farklılıklarına bakıldığında kendi mutlulukları ve örgütsel mutlulukları arasında anlam içeren bir ayrım olduğu görülmektedir. Yine aynı şekilde aynı birimde çalışan personellerin kendi mutlulukları arasında herhangi bir farka rastlanılmamak ile birlikte iş mutluluk düzeyi arasında bir farka rastlanılmaktadır. Her zaman için çalışan bireylerin emeklerinin karşılığını alamama durumu çalışma şeklini doğrudan etkileyen önemli bir faktör olmaktadır. (Asıcı ve İkiz, 2015).

Sağlık politika belirleyicilerin, ödeme noktasında yaptıkları bir değişiklik doğrudan personelin iş yapma potansiyelini olumsuz açıdan etkisi altına almaktadır. Maaş konusunda yaşanan bir düşüş, performansa yönelik yapılan bir kesinti, ek ödemelerin geçirilmesi gibi birkaç mevzuat ile gerçekleşen negatif değişimlerin çalışanlara yönelik yapılandırılması ve bu duruma karşılık çalışanda emek karşılığını alamama algısının oluşması ve neticesinde yaptığı işe yansması ve örgüt içinde mutsuz çalışanlara dönüşülmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bütün bu örnekler de göstermektedir ki mutlu bir çalına mutlu bir örgütü doğurmaktadır. (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016).

A. Mutluluğun Düzenleyici Etkisi

Kişisel açıdan iyi olmanın bir boyutu mutluluk kavramı olmaktadır. Yaşamın en temel amacı mutluluktan geçmektedir. Bireyin hayatında büyük bir bölümü kapsayan iş hayatı olduğu içinde örgütsel mutluluk daha büyük bir anlam ifade etmektedir. Örgütte mutluluğu yakalayabilmenin bazı etmenlere bağlı olduğu bilinmektedir. Mutluluğun temelinde yatan ise, bilişsel amaçlar ve duygusal açıdan duyulan hazın gerçekleştirilmesinden geçmektedir. Mutluluk üzerine de birçok araştırmacı birçok araştırma yapmış ve çalışmalar hep mutluluğu etkileyen

değişkenler üzerine olmuştur. Yapılan birkaç araştırma ise şu şekilde ele alınmaktadır. (Asıcı ve İkiz, 2015).

I. Andrew, yaptığı çalışmada birkaç mutluluğu etkileyen nedenler saptamıştır.

Bunlar;

- Örgüt içinde bulunduğu pozisyon,
- Duygusal zeka,
- Sektör,
- Yaptığı liderlik,
- İşin doğası,
- Görevinin süreci vb.

II. Streimikiene ve Grundey araştırmalarında iş hayatında ki motivasyonun mutluluk üzerinde müthiş bir etkiye neden olduğunu ortaya koymaktadır.

III. Park ve arkadaşları ise yaptıkları çalışmalarında öznel iyi olma ile birey-örgüt uyumu ve çalışan-iş uyumu arasındaki ilişkiyi ele almaktadır.

IV. Wright ve Cropanzano çalışma performansının belirleyicileri olarak iş tatmini ile psikolojik iyi oluşun ilişkisini araştırarak ortaya koymuşlardır. Çalışma sonucu, psikolojik iyi oluşun iş tatminini ve iş performansını ele aldığındaki birbirleriyle ilişkili birer değişken olduklarını ortaya koymaktadır. Mutlu çalışanların performanslarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Psikolojik iyi oluşun da doğrudan iş tatminini etkilediği, iş performansını aynı oranda arttırdığı sonucuna ulaşılmaktadır.

V. Sousa ve Porto'nun çalışmalarında da örgütsel değerlerin ve birey-örgüt uyumunun mutluluğu doğrudan etkisi altına aldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Birey-örgüt uyumu ile mutluluk kavramlarının ayrı değişkenler ile incelenmesi durumu ele alınmaktadır. (Demirer, 2019).

B. Sağlık Çalışanlarında Mutluluk Ve Etkisi

Mutluluk, kişinin hayatını anlamlı ve değerli olarak algılaması ve aynı zamanda olumlu duygular yaşaması ile karakterize edilmektedir. Sağlık profesyonellerinin ruh sağlığına ilişkin araştırmalar, genellikle ruh sağlığının olumlu yönlerine karşıt olarak psikopatolojiye odaklanmaktadır. (Asıcı ve İkiz, 2015).

Yüzyıllar boyunca mutluluk, insan yaşamının temel bir bileşeni olarak görülmektedir. (Pollock vd., 2016). Ek olarak, Birleşmiş Milletler (BM) mutluluk arayışını, önemli bir insan hedefi olarak kabul etmiştir. (Paiva vd., 2016). 12 Temmuz 2012'de, BM üye devletlerinin 193 başkanından oluşan Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, her 20 Mart'ı Uluslararası Mutluluk Günü ilan eden bir karar almıştır. Bu karar, politika yapıcılarını, politikaları oluştururken veya değiştirirken mutluluğu ve refahı elde etmeyi ve artırmayı hedeflemeye teşvik etmektedir. Birleşmiş Milletler, tarafından 2012'de yayınlanan kalkınma çözümleri raporu olarak ifade edilen, Dünya Mutluluk Raporu'n da (WHR) endekslenmektedir. (Paiva vd., 2016).

BM ve çeşitli araştırmacılar, mutluluğun önemini yalnızca bireysel bir çaba olarak değil, aynı zamanda kamusal bir çaba olarak kabul etmektedirler. (Paiva vd., 2016). Mutluluğa faydacı bir yaklaşım, yetkililerin nüfusları içindeki daha büyük sayılar için daha fazla mutluluk elde etmeyi hedeflemesi gerektiği anlamına gelmektedir (Veenhoven, 2017). Mutluluk politikasını araştırma bulguları gibi olgusal ve mantıksal akıl yürütmeye dayandırmak, potansiyel olarak bireylerin daha iyi bir yaşam için yaşama ve çalışma konusunda daha iyimser olmalarına yol açmaktadır. (Veenhoven, 2017). Bu nedenle, mutluluğa ilişkin politika oluşturma ve etkili stratejilerin uygulanmasının bağlamsal olarak ilgili özelliklere dayanması önem arz etmektedir. (Paiva vd., 2016).

Pozitif psikologlar, bir bireyin mutluluğunun ve iyiliğinin, yaşamdaki potansiyelini tam olarak elde etmek için üretkenliğini ve optimal işlevselliğini nasıl etkilediğinin anlaşılmasını savunmaktadırlar. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Mutluluk tutumsal bir olgudur, yani kişinin mutluluk algıları ve inançları gerçek mutluluk deneyimini etkilemektedir.

Mutluluk, hem kişinin yaşamını erdemli, anlamlı ve değerli olarak algılamasıyla birlikte olumlu duygular deneyimlemeyi gerektiren olumlu duygulanımın ayırt edici özelliği olmaktadır.

C. Mutluluğun Sağlıkta Yeri

Mutluluk, sağlık literatüründe bir dizi farklı yapıyı belirtmek için kullanılmaktadır. Duygusal esenlik (zevk elde etme ve acıdan kaçınma) ile eudaimonia veya eudaimonic esenlik (hayattaki anlam ve amaç) arasındaki ayrım, eski zamanlardan beri bilinmektedir. Aristoteles, *Nicomachean Ethics*'inde, hazcılığın kaba zevk arayışı yerine eudaimonia'yı ya da iyi ve amaçlı yaşamayı tercih etmişlerdir. Buna karşılık, Jeremy Bentham gibi on dokuzuncu yüzyıl faydacıları, hazzın özünde iyi ve acının kötü olduğunu ve bu nedenle politikayla ilgili kararların en büyük çoğunluk için en büyük haz temelinde alınması gerektiğini savunmuşlardır. Daha yeni formülasyonlar, üçlü taksonomiye önermişlerdir. (Alnıaçık, vd., 2021).

- Duygusal (hedonik) esenlik, sıkıntı ve depresyondan kaçınma ile birlikte mutluluk, neşe ve sevinç gibi olumlu duyguları ve ruh hali durumlarını temsil etmektedir.
- Eudaimonic refah, kişisel potansiyelin gerçekleştirilmesi ve yaşam hedeflerinin yerine getirilmesi ile ilgili yargıları kapsamaktadır.
- Üçüncü bileşen, insanların yaşamlarının kalitesi ve iyiliği hakkındaki yargılarını yansıtan ve genellikle yaşamdan memnuniyet olarak işlevsel hale getirilen, değerlendirici iyilik hali olmaktadır.

Öznel iyi oluşla ilgili bir yapı, hayattaki olumlu sonuçların genel beklentisi olan iyimserliktir. Araştırmalar, iyimserliği hastalık riski, prognoz, sağlık davranışları ve biyolojik süreçlerle ilişkilendirmekteler. Sağlıkla olan araştırmalarda, ölçüm önemli bir konu olmaktadır. Duygusal esenlik ve olumlu duygular dalgalanabilir ve “Ne kadar mutlusunuz?” gibi basit sorulara verilen cevaplar değişebilmektedir. Çok farklı yorumlara açık oldukları için yorumlanması bu nedenle zor olmaktadır. Tek bir durumdaki basit mutluluk derecelendirmelere, en az yorum yapılmıştır ve sağlık sonuçlarıyla olan ilişkilerde tutarsızlık görülmüştür. (Alnıaçık, vd., 2021).

Araştırmacılar, kavrama çeşitli ifadelerle yaklaşan çok maddeli anketler geliştirmişlerdir. Ancak geriye dönük derecelendirmeler, hatırlamadaki başarısızlıklar, yenilik yanlıları ve diğer faktörler nedeniyle gerçek deneyimi doğru bir şekilde yansıtmamaktadır. Ekolojik anlık değerlendirmeye, günlük yöntemlerine ve günü yeniden yapılandırma yöntemine (son faaliyetlerle ilişkili ruh hallerini ölçmek için bir teknik) dayalı alternatif yöntemler sağlık bağlamı dikkate alınarak uygulanmıştır. Bu tür yöntemler, insanlardan geçmişe dönük değerlendirmenin yapılması, doğrudan duygusal durumları keşfederek, son dönemler hakkında rapor vermelerini isteyerek duygusal iyi oluşu ölçmenin kesinliğini geliştirilmiştir. (Alnıaçık, vd., 2021).

Eudaimonic esenliğin değerlendirilmesinin de mevcut duyguların derecelendirilmesinden daha kapsamlı bilimsel işlem gerektirir ve zaman içinde toplanan nitelikler hakkında nispeten karmaşık iç gözlem içermektedir. Aynısı, iyi olma durumunu değerlendiren ölçümler için de geçerli olmaktadır. Müfettişler, öznel iyi oluşun bu yönlerine ilişkin, bazıları sabit zaman dilimleri (örneğin, son birkaç hafta) olan, bazıları ise daha açık uçlu olan çeşitli anket ölçümleri geliştirmişlerdir. Katılımcıların bu ölçümleri nasıl yorumladıklarını bilmek genellikle zor olmaktadır. Örneğin, neye veya kiminle karşılaştırıldığında, birinin hayatının ne kadar tatmin edici olduğu sorulduğunda bu zorluk devreye girmektedir. Farklı öznel iyi oluşun türleri, pozitif olarak birbiriyle ilişkilidir, yaşamlarında özellikle neşeli olmadan, anlam ve tatmin elde eden birçok insan örneği var gibi görünse de ve bunun tersi de olabilmektedir. Bazı araştırmacılar, yaşam doyumunun değerlendirilmesi gibi tek bir ölçümün, mutluluğun araştırılması için yeterli olduğunu iddia etmektedirler. Bununla birlikte, öznel iyi oluşun üç boyutunun biyolojik bağıntılarında, potansiyel olarak önemli farklılıklar vardır ve müdahale için çıkarımlar da farklı olabilmektedir. Bu nedenle, sağlık çalışmaları bağlamında, farklı esenlik türlerinin dikkate alınması önemli bir husus olmaktadır. (Baytar, 2020).

Çok çeşitli faktörlerin, öznel iyi oluşa katkıda bulunduğu görülmektedir. Belirlenen temel unsurlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir: Çeşitli faktörler, farklı refah türlerini eşit olarak etkilemeyebilmektedir. Örneğin, gelir ve sosyoekonomik kaynaklar, değerlendirici refah ile güçlü bir şekilde bağlantılı iken, ancak duygusal refah ile daha az bağlantılı olmaktadır. Yaşam

seyri boyunca öznel iyi oluşun bağıntılarında da belirgin farklılıklar tespit edilmiştir; Sosyal ilişkiler, yaşlı bireyler için genç bireylerden daha belirgindir. Sağlık araştırmaları açısından bakıldığında, listelenen faktörlerin çoğu mutluluk ve sağlık arasındaki bağlantıların bu faktörlerden bağımsız olup olmadığı veya mutluluğun yalnızca uygun bir toplu ölçü olup olmadığı sorusunu, gündeme getiren sağlık sonuçlarıyla ilgili olmaktadır. (Baytar, 2020).

D. Sağlık Çalışanlarının Mutluluğunun Örgütsel Belirleyicileri

Sağlık çalışanlarının mutluluğunun örgütsel belirleyicileri, sağlık tesisleri ve genel olarak sağlık sistemleri içindeki organizasyon dinamikleri, yapısı ve davranışı ile ilgilidir. (Baytar, 2020).

2008 yılında araştırmacılar, kariyer başarısının sadece mutlulukla sonuçlanmadığını, mutluluğun da kariyer/iş yeri başarısı ile sonuçlanabileceğini belirtmişlerdir. Kariyer gelişimi, özellikle mesleki kimlik başarısı, mutluluk yönelimleri olarak arayış ve anlamla ilişkilendirilmiştir. (Hirschi, 2011). Kariyer gelişimi, daha iyi bilgi ve beceriler elde etmek için çeşitli eylemler yoluyla kendini çeşitlendirmeyi içeren ilerleyici bir süreçtir. Sağlık çalışanlarının, kariyer gelişimi mutluluğun bir belirleyicisi olduğunu göstermekte; iş deneyimlerini artırmak, daha yüksek nitelikler kazanmak hem klinisyen hem de akademisyen olmak sağlık çalışanlarının mutluluğuna katkıda bulunmaktadır. Bu durum, mutluluk politikaları ve stratejileri geliştirilirken sağlık kuruluşları ve sağlık sistemlerinde kariyer geliştirme fırsatlarının dikkate alınması gerektiği anlamını taşımaktadır.

İş yükünün yönetilebilirliği, gelirden memnuniyet, meslektaşların davranış ve performansından memnuniyet, müşterilerle daha fazla iletişim kurmak, sağlık çalışanlarının mutluluklarına katkıda bulunan örgütsel dinamikler arasında yer almaktadır. Kişi hem işte hem de hayatta ne kadar çok tatmin yaşarsa, o kadar mutlu olur ve o kadar iyi performans gösterir ki bu durum mutlu bireyi ve sonucu da pozitif bir işi doğurmaktadır. Bu nedenle politika yapımcılar, sadece finansal tatmini dikkate almamalı, aynı zamanda organizasyon kültürünü ve dinamiklerini geliştirerek iş tatminini de artırmalıdır.

İş-yaşam dengesi hem işin hem de yaşamın talep ve sorumluluklarını etkin bir şekilde yönetmeye yönelik eylemlerde bulunmayı içermektedir. (Otken ve Erben, 2013). İş-yaşam dengesinin tersi, iş-yaşam çatışmasıdır. İş-yaşam çatışmasının bir sonucu olarak, bazı kuruluşlar, çalışanlarını iş-yaşam dengesini sağlamaları için güçlendirmeye yönelik politika ve stratejiler geliştirmeyi seçmiştir. İş-yaşam dengesinin sağlanması, sağlık çalışanları arasındaki dengenin mutluluğun belirleyicisi olmaktadır. Türkiye'de yapılan araştırmalar, çalışanların hem iş hem de yaşam alanlarında motive olduklarında mutluluklarının arttığını bildirmektedir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının evde ve işte kendilerini daha iyi hissetmeleri için enerji vermeye ve güçlendirmeye yönelik kanıta dayalı politika ve stratejiler üreterek, mutluluklarını artırmak son derece önem arz etmektedir.

Fiziksel sağlık her şeyden önemlidir, ancak insanlar aynı zamanda mutluluk, anlam ve amaç duygusu ve sağlıklı ilişkilere sahip iyi bir insan olmak için çaba göstermektedirler. (VanderWeele vd., 2020). Tüm bu faktörler, sağlıklı bir yaşama katkıda bulunmaktadır. Mutlulukla ilgili küresel verilere dayanan bir araştırmada, daha fazla mutluluk, daha iyi sağlık ve nüfusun daha uzun yaşama olasılığının yüksek olduğunu belirtilmiştir. Sağlık çalışanlarının, daha sağlıklı ve mutlu olabilmek için fiziksel, psikolojik ve sosyal desteğe ihtiyaç duyan insanlar olduğu görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının, bütünsel gelişimini eğitmeye yönelik politikalar ve stratejilerin uygulanması esastır. Sağlık profesyonellerini içsel ve kişilerarası gelişimleri arasındaki sinerjiyi artırma konusunda, güçlendiren müdahaleler, mutlulukları için çok önemlidir. Bireysel bir bakış açısından mutluluk, kişinin yaşamıyla uyum içinde olmasının bir sonucu olmaktadır. (Streimikiene ve Grundey, 2009).

1. Mutluluğunun Bireysel Belirleyicileri

Bireysel belirleyiciler, sağlık çalışanlarının mutluluğuna katkıda bulunan taklit edilemez faktörlerdir. Bireysel belirleyiciler, sağlık çalışanlarının mutluluğu üzerindeki tutum, algı, bilgi ve becerilerin rolüne atıfta bulunmaktadır.

Yaş, mutluluğun bireysel bir belirleyicisidir. Romen kardiyologlar arasında, daha yaşlı kardiyologlar (özellikle 65 yaşın üzerindeki) daha mutlular, Hindistan'daki diş hekimlerinde de aynı sonuç görülmektedir (Kaipa

vd., 2017). Ancak Hırvatistan'da sağlık çalışanları ne kadar gençse o kadar mutlulardır. (Prizmic ve ark., 2009). Bu farklılıklar bağlamsal faktörlere atfedilebilmektedir. Her iki ülke de Avrupa'da olsa da farklı ülkelerdir ve kültürel farklılıklar tamamen göz ardı edilmemelidir.

Cinsiyet, erkeklik ve kadınlık algıları açısından insan davranışını tanımlayan sosyal bir yapıdır. Sağlık çalışanları arasında cinsiyet farklılıkları örneklerine bakıldığında, ABD'de burslu kadın doktorlar erkek meslektaşlarına göre daha mutlu olduğu görülmektedir. Hindistan'da diş hekimleri arasında erkekler kadın meslektaşlarından daha mutlulardır. Bu, farklı ülkelerdeki kültürel erkeklik ve kadınlık algılarına bağlanabilmektedir. Hofstede'ye göre, erkeklik ve kadınlık, kültürler ve bağlamlar arasında değişen, erkekler ve kadınlar arasında atanan toplumsal algılanan değerlere dayanmaktadır. Gerçeklere dayalı ve ilgili mutluluk politikaları oluşturmak ve etkili bir şekilde uygulamak için sağlık uzmanları, araştırmacılar ve politika yapıcılar arasındaki iş birliği çok önemlidir.

Tutumun sağlık çalışanlarının mutluluğu üzerindeki büyük bir etkisi bulunmaktadır. Tutum, doğası gereği hem bilişsel hem de duygusaldır ve sağlığa davranış değişikliğini etkilediği görülmektedir. Olumlu bir tutum, otantik mutluluğa katkıda bulunan bir güçtür. Tutumların benimsenmesi, sağlık çalışanları arasında mutluluğun artmasıyla sonuçlanmaktadır. Kendi kendini güçlendiren tutumları içeren olumlu bir tutum, mutluluğun etik ikilemlerin önüne geçtiği tutumu benimsemek, sağlık çalışanlarının zorluklarına dair çözüm odaklı bir yaklaşım içinde olmak gerekmektedir. Sağlık çalışanları arasında olumlu bir tutum, bir amaç ve kişisel başarı duygusu elde etmelerini sağlamaktadır.

Kişinin hayatında bir anlam ve amaç duygusu kazanmasının, uzun süreli mutluluk deneyimiyle sonuçlandığı saptanmıştır. Sonuç olarak, sağlık profesyonellerinin mesleki gururu, meslektaşları için rol model olmayı istemeleri bu bağlamda çok önemli olmaktadır. Sağlık çalışanları kendilerine ne kadar şefkatli davranılırsa, o kadar mutlu olmaktadır. Bu nedenle, politika yapıcılar yalnızca başkalarına karşı şefkati değil, aynı zamanda öz-anlayışı da vurgulayarak bireylerin başkalarına şefkat göstermelerini sağlamalıdır.

Sağlık yöneticileri, sağlık çalışanların mutluluğunu arttırmak için birtakım uygulamaları devreye sokabilir konumdadır. Örneğin, özgecil davranışı teşvik

etmek için sağlık tesislerinde ve sağlık sisteminde, mentorluk programları oluşturmak, sağlık çalışanları arasında mutluluğun artmasına sebep olacağından önemli görülmektedir.

Akıl sağlığına önem verilmesi ve politikalar üretilmesi gerekmektedir. Ruh sağlığı iyi olan sağlık çalışanlarının, stresi minimum düzeyde olmaktadır. Sağlık kuruluşlarında, ruh sağlığı stratejilerini destekleyen programların uygulanması çok önemlidir. Sağlık alışanları arasında üretkenliklerini bireysel ve kurumsal düzeyde optimize edilmeli ve mutluluğu artırmaya ilişkin stratejiler yapılmalıdır.

Yaşam kalitesi, bireyin sonuçlara ilişkin algısına dayalı olarak yaşam tarzı kararları vermede temel olarak kullanılan bilişsel bir kavramdır. Yapılar olarak, mutluluk ve yaşam kalitesi yakından ilişkilidir ancak aynı değildir. Yaşam kalitesi sağlık çalışanlarının mutluluğunu belirleyen bir faktördür. Tatil, mola verme, arkadaşları ve ailesi ile kaliteli zaman geçirme ve kaliteli uyku gibi bazı durumlar, sağlık çalışanlarının yaşam kalitesi ile ilgili olup mutluluklarına katkıda bulunmaktadır. Sağlık alışanlarının mutluluğunun bireysel belirleyicilerinin incelenmesi, bireylerin kendi mutlulukları kadar çalıştıkları kurumların da rollerini ortaya koymaktadır.

2. Mutluluğun alışanlar zerindeki Etkisi

Sağlık alışanları sağlık iş gücünün bir parçasıdır. Sağlık profesyonelleri, doğası gereği iyileştirici, önleyici ve teşvik edici nitelikte olan insanlara sağlık hizmetleri sağlama konusunda resmi olarak eğitim almış kişilerdir.

Bununla birlikte, sağlık sistemleri içindeki sağlık profesyonelleri arasında yapılan ruh sağlığı araştırmaları, büyük lde, ruh sağlıklarının olumlu yönlerinin aksine, zayıflıklarını ve patolojilerini bildirmeye odaklanmıştır. Örneğin, sağlık çalışanlarının daha yüksek düzeyde sıkıntı, tükenmişlik sendromu, depresif belirtiler ve intihar düşünceleri yaşadıklarına dair diğer sektörlerdeki çalışanlara göre daha fazladır. Sorunları ve zorlukları tanımak esastır, ancak ruh sağlığının iyimser yönlerini teşvik etmek de aynı derecede önemlidir. Olumlu tutumlar ve deneyimler, zor deneyimleri ortadan kaldırmasa da sağlık çalışanları için çok önemli bir tampon görevi görmektedir. (Einarsdottir, 2017).

2018'de bilim adamları, mutluluğun sağlık sistemi verimliliğinin önemli bir faktörü olduğunu belirtmişlerdir. Son zamanlarda, sağlık çalışanları arasında mutluluğu değerlendiren ve bildiren ampirik çalışmalar artmaktadır. Sistematik incelemeler, kanıtları kesin ve güvenilir bir şekilde özetlemek için kullanılan önemli araçlardır (Liberati vd., 2009).

3. Mutluluğun Çalışan Ve İş Üzerindeki Etkisi (Mutluluk-Memnuniyet İlişkisi)

Memnuniyet, sıklıkla mutluluk ile birbirinin yerine kullanılan bir terimdir. Bir “duygusal bileşen” ile bir yargıda bulunmayı içeren “bilişsel bir değerlendirici bileşen” bireysel ihtiyaç isteklerine ve bunların sağlanıp sağlanmadığına ilişkindir. (McGonagle, 2015). De Witte et al. (2010) iş güvencesizliği ve mutluluk arasındaki ilişkiyi araştırmış ve anlamlı bir olumsuzluk olduğunu saptamışlardır. İş güvencesizliğinin mutluluğa etkisi olduğu kanısına varmışlardır.

Örgütsel kimlik, iş tatmini ve çalışanın iyi olma hali arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir çalışma daha yapmışlardır. (Wegge vd., 2006). Çalışanların iş tatmininin, iş mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Sağlık çalışanlarına yönelik araştırmalarda, katılımcıların mutluluk düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Nam ve Know (2013) ve Mousavi ve diğerleri tarafından yürütülen 2018 yılında yapılan araştırmada da 2018 yılında de katılımcıların mutluluk düzeylerinin iyi düzeyde olduğunu belirlemiştir. 2019 yılında Hwang tarafından yapılan bir çalışmada katılımcıların mutluluk düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mutluluk, tüm insanlar için ulaşılması amaçlanan bir duygudur. Öte yandan çalışanın mutluluğu, örgüt içinde verimliliği ve performansı doğrudan tetikleyen bir faktör olarak kabul edilmektedir (Wright, 2009). İyi bir dostluk ilişkisi, kişisel ve mesleki gelişim hedeflerine ulaşma gibi bazı faktörlerin iş hayatında mutluluk duygusunu artıran faktörler olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu çalışmada katılımcıların arkadaşlık ilişkilerinden dolayı mutluluk düzeylerinin artmış olabileceği düşünülmektedir. İş güvenliği ile iş stresi arasında negatif ve zayıf düzeyde, iş güvenliği ile mutluluk arasında ise pozitif ve zayıf düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların algıladıkları iş

güvenliğindeki artış, istatistiksel olarak iş stresini azaltırken algılanan mutluluklarını artırmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği algısının iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ve iş stresi arttıkça güvenlik düzeyinin de olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Çetinkaya ve Aras (2017) çalışmalarında iş güvenliği ve iş stresi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Korkmaz et al. (2018), katılımcıların iş güvenliği arttıkça işle ilgili gerilimin azaldığını ortaya koymuşlardır. Rundmo (1995) yaptığı çalışmada iş güvenliği ile ilgili bir risk durumunda iş stresinin arttığını bulmuştur. Bu çalışmada iş stresi ve mutluluk arasında pozitif olmayan zayıf bir ilişki bulunmuştur. Regresyon modelinde, katılımcıların algıladıkları iş stresindeki artış, algılanan mutluluklarını istatistiksel olarak azaltmaktadır. Bu çalışmanın bulguları diğer çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Naseem (2018) Kaya ve Demir (2017) de mutluluk düzeyleri ile stresle başa çıkma arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Buna göre stresle başa çıkma yönetimi ne kadar başarılı ise mutlulukta o kadar çok olumlu olduğu belirlenmiştir.

Akyol ve Işık (2018) yaptıkları çalışmada stresle başa çıkma tutumlarından biri olan aktif planlamanın, mutluluk düzeylerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu belirlemişlerdir. Sang-Yun. ve Seung-Hee (2019) tarafından yapılan çalışmalarda, kaygı durumunun öznel mutluluk ile negatif, psiko-sosyal stres ile pozitif bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Chia-Hao ve Ting-Ya (2018) çalışmalarında iş stresi ile mutluluk arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada iş stresi iş performansını etkilemekle birlikte, bir değişken olarak mutluluk eklenirse iş stresinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin önemli ölçüde azaldığı tespit edilmiştir.

Yine çalışmaların sonucuna bakıldığında iş güvenliği algısının iş stresi ve mutluluk düzeyini etkilediği, algılanan mutluluğu en çok etkileyen değişkenin iş stresi olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarında, algılanan iş güvenliği ve mutluluğunu artırmak ve iş stresi düzeylerini azaltmak için bazı düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. Bu doğrultuda çalışanların iş güvenliğini geliştirmek, çalışanlara iş güvenliği konusunda eğitimler vermek, hastane yönetimi tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önleyici çalışmaların yapılması, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması,

hastanenin ergonomik olarak düzenlenmesi, cihaz ve malzemelerin insan anatomisine göre hastaneye yerleştirilmesi ve koruyucu malzemelerin sağlanması faydalı sonuçlar vermektedir. Çalışanların iş yükünü azaltmak için personel sayısının artırılması, çalışma saatlerinin daha düzenli hale getirilmesi ve personelin şiddete karşı korunması için daha fazla güvenlik önlemlerinin alınması stres düzeylerinin azaltılmasında etkili olabilir. alışan mutluluğunun sağlanması için çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi, çalışan beklentilerinin dikkate alınması, i iletişimin sağlıklı düzeyde tutulması ve çalışanların sorunlarıyla yakından ilgilenmesi önerilmektedir. (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016).

V.GEREÇ VE YÖNTEMLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları, hipotezler ve yapılan istatistiksel analizler hakkında bilgi verilecektir.

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bilişsel esneklik, bireyin zihninde esnek kalma isteğini ve eylemlerinin sonucunun olumlu olabileceğine olan güveni olarak ifade edilmektedir. Bu esnekliğe sahip bireyler, eylemlerinin sonucunun başarılı olacağına inanırlar. Kariyer uyum yeteneği; bireyleri öngörülebilir görevlere hazırlayarak ve iş rollerine katılarak; iş ortamında öngörülemeyen değişikliklerle başa çıkmaya hazır olması anlamına gelmektedir. Kariyer uyum yeteneği bireyin öz yeterliliği açısından oldukça büyük önem arz etmenin yanı sıra geleceğini inşa edebilmesi açısından ve şuan ki kariyer planına yön verebilmesine büyük ölçüde etki sağlamaktadır.

Sağlık hizmet sunumu 7/24 aktif biçimde gerçekleşmektedir. Sağlık sektöründe yer alan bireyler her zaman acil durumlara karşı hazır olmalı ve üstün problem çözebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Sağlık hizmet sunumu sürecinde sağlık çalışanların bilişsel esneklik düzeyinin kariyer uyum süreci ve bireylerin mutluluk düzeylerini etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının bilişsel esnekliğinin tespit edilerek kariyer uyum yeteneği ve mutluluk üzerindeki etkisinin yansımaları ortaya koymaktır. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin hem eğitim hayatından iş hayatına hem de mesleki geçişlerde yaşayacağı uyum problemlerini azaltmanın yanı sıra, onlara karşılaşılabilecek değişimlerle mücadele etme gücü kazandıran yeteneklerin bütünüdür. Bu çalışmanın amacı kariyer uyum yeteneğinin sağlık çalışanlarının mutluluk düzeyine etkisinin araştırılmasıdır.

B. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın ana hipotezi; bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde mutluluğun düzenleyici etkisi olduğu görüşüdür. Ayrıca, çalışmaya katkı sağlayacağı düşünülen alt hipotez geliştirilmiştir.

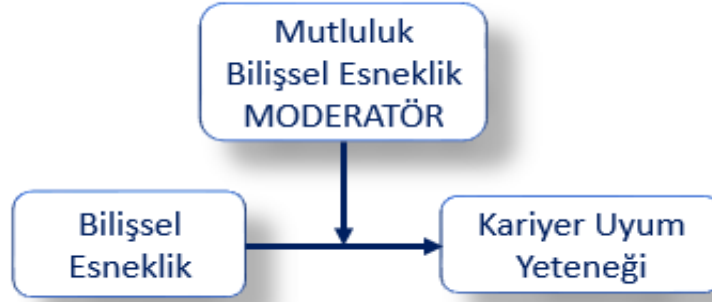
H₁: bilişsel esneklik ile kariyer uyum yeteneği istatistik anlamlı ilişkilidir.

H₂: bilişsel esneklik ile mutluluk istatistik anlamlı ilişkilidir.

H₃: kariyer uyum yeteneği ile mutluluk istatistik anlamlı ilişkilidir.

H₄: bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde mutluluğun düzenleyici etkisi vardır.

H₅: Cinsiyet, yaş, medeni durum, görev, aylık gelir, çocuk sayısı, görev süresi, meslekteki toplam süre açısından bilişsel esneklik, kariyer uyum yeteneği ve mutluluk açısından anlamlı farklılık vardır.



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırma 18-65 yaş aralığındaki gönüllü katılan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019'a göre, İstanbul'da kamu ve özel hastaneler birlikte tüm sağlık personel sayısı 119.772 kişi olarak verilmiştir. Belirli anakütleden çekilecek örnek sayısı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ için 384 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada 515

sağlık çalışanı için analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çizelge 1. Örneklem Büyüklükleri Tablosu

Anakütle büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			±0.05 örnekleme hatası (d)			±0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
	100	92	87	90	80	71	77	49	38
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:50)

Belirlenen evrenden örneklem hacmini belirlemek için kullanılan formül aşağıdaki gibidir.

$$n = \frac{N * t^2 * p * q}{d^2(N-1) + t^2 * p * q}$$

n = Örneklem büyüklüğü

N = Anakütle (evren) (1670 kişi)

P = Olayın gerçekleşme olasılığı (0,5)

q = Olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,5)

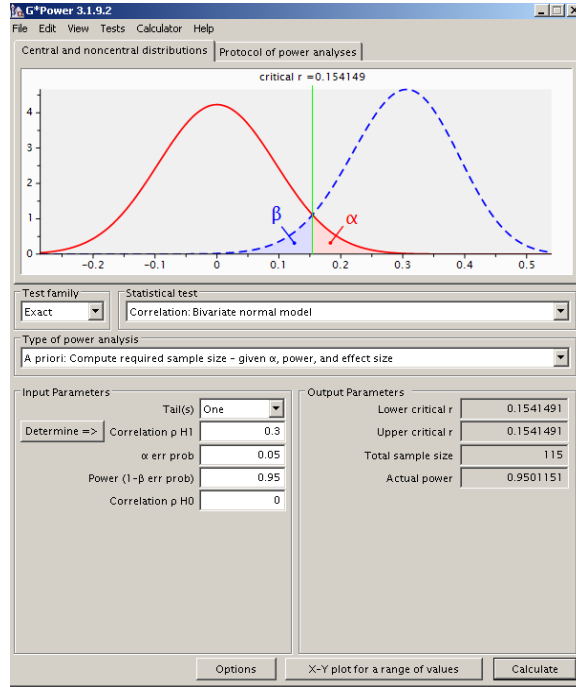
t = t test düzeyi (1,96)

d = Hata payı (%5)

%5 hata payı ile anakütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün minimum 193 çalışan olması gerektiği hesaplanmıştır.

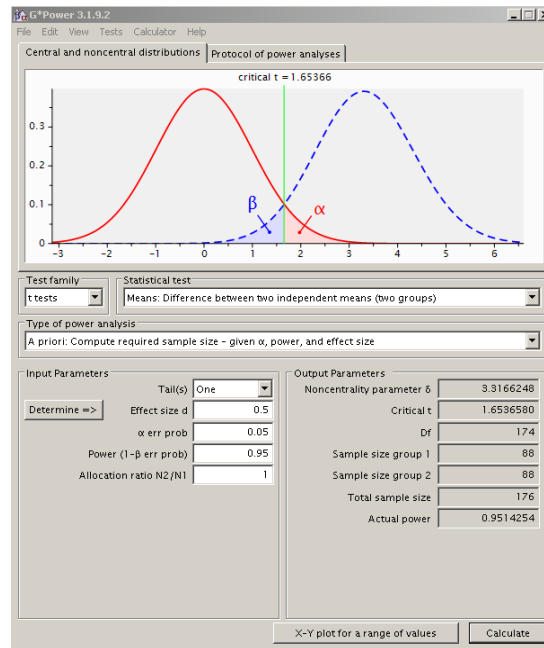
Çalışmada ilişki ve grup farklılıkları analizi yapılacağı için bu iki yönetime yönelik Power Analiz (güç analizi) sonuçları verilerek, en az kaç örneklem gerekeceği belirlenmiştir. Power analiz G*POWER 3.1 sürümü ile

gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda, istatistiksel gücün $1-\beta= 0.95$ olmasının yeterli olduğunu Cohen (1988) ve Parajapati et al., (2010) çalışmalarında belirtmiş, korelasyonlar ve grup farklılığı hesaplanacağı belirtilerek sonuçlar elde edilmiştir. İstatistik anlamlılık $\alpha=0.05$ alınmıştır.



Şekil 4. İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda en az 115 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir.



Şekil 5. Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda grup farklılığı analizlerinde en az 176 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir.

Araştırmaya Dahil Olma Ölçütleri: ·18-65 yaş arasında sağlık çalışanı kadın ve erkekler, çalışmaya gönüllü katılanlar

Araştırmadan Dışlama Ölçütleri: Gebe ve emzikli kadınlar, son bir yıldır psikolojik rahatsızlık yaşayan ve ilaç kullanan bireyler

D. Veri Toplama Araçları

Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE): Bilissel Esneklik Envanteri (BEE), bireylerin olaylar ve durumlar karşısındaki bilişsel esneklik düzeylerini ölçebilmek amacıyla Dennis ve Wal (2010) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından yapılmıştır. İki alt boyutu vardır. BEE' nin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ölçeğin bütünü için 0.90, “alternatifler” alt boyutu için 0.90 ve bilişsel kontrol alt boyutu için 0.84 olarak bulunmuştur. 20 maddeden oluşmaktadır. BEE, 5' li likert tipinde bir ölçektir. “Hiç uygun değil” (1), “Uygun Değil” (2), “Biraz Uygun” (3), “Uygun” (4), “Tamamen Uygun” (5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin 2, 4, 7, 9, 11, 17. maddeler tersten kodlanmaktadır. Ortalama cevap puanı yüksekliği bilişsel esnekliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bilişsel esnekliği yüksek bireylerin özellikleri, kendi basına karar alabilme becerisi ve benlik saygısı yüksek, olaylara farklı açılardan bakabilen, içten denetimli, depresif düzeyi daha düşük ve iyimser olarak sıralanabilir.

Oxford Mutluluk Ölçeği: Hills ve Argyle tarafından 2002 yılında geliştirilmiştir. Türkçe çevirisi ve geçerlilik güvenilirlik çalışması Doğan ve Akıncı Çötök tarafından 2011 yılında yapılmıştır. Ölçek 7 maddeden oluşmaktadır ve 5'li likert tipindedir. 1. ve 7. maddeler tersten kodlanmaktadır (Doğan ve Akıncı Çötök, 2016). Yazarlar, ölçeğin iç tutarlık ve test tekrar test güvenilirlik katsayılarını sırasıyla 74 ve 85 olarak elde etmiştir. 5 dereceli Likert tipi ölçeklendirme (1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ortalama cevap ve toplam puan ile çalışmak mümkündür. Yüksek puanlar mutluluk düzeyinin yükseldiğine işaret etmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneği: Kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesinde; Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında “kariyer uyum yetenekleri ölçeği” olarak adlandırılan ve 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda oluşturulan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçüm modelinde (Savickas ve Profelie: 2012); kaygı (6 ifade; $\alpha = .83$), kontrol (6 ifade; $\alpha=.74$), merak (6 ifade; $\alpha=.79$) ve güven (6 ifade; $\alpha=.85$) boyutları altında toplam 24 ifade ve 4 alt boyut bulunmaktadır. Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Kanten (2012) tarafından yapılmıştır. 5 dereceli Likert tipi ölçeklendirme (1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekte 1, 2, 3,7 ve 18.ci maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçek hem toplam puan hem de ortalama cevap puanı ile değerlendirilebilir. Puan yükseldikçe kariyer uyum yeteneği de yükselcektir.

E. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan anket çalışması “deneysel olmayan nicel araştırma” tasarımındadır ve uygulanma biçimine göre tarama yöntemidir. Çalışmada, örneklemden verilerin toplanması açısından “survey modeli (saha taraması)” kullanılmıştır. Saha taraması modelinde ise katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan anket yöntemi uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 26.0 ve AMOS 23.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Birinci aşamada, anketin ilk bölümünü oluşturan demografik ve genel bilgilere ilişkin yüzde ve sıklık dağılımları sunulacaktır. Ayrıca, ölçeklere yönelik cevapların yüzde ve sıklık dağılımları ile ortalama cevap ve st.sapma değerleri verilecektir. İkinci aşamada, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analizlerde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi dağılımın normal olup olmamasına göre değişmektedir. Bu nedenle, ölçek boyutlarına Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmıştır. Verilerin dağılımları normal dağılıma uymadığı için grup farklılıkları sınamasında her bir ikili grup için Mann-Whitney-U testi ve üç ve üzeri grup için Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile modelsiz ilişkiler belirlenmiştir. Son aşamada, ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test

edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanacak ve düzenleyici etki rolü araştırılmıştır.

F. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Anketin güvenilirlik sınaması için kullanılan testler; “Cronbach Alpha (CA), İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Kullanılan tüm kriterlerden bulunan sonuç %70’i geçtiğinde iç tutarlık ve güvenilirlik sağlanmış olur. Tablo 2’den görüleceği gibi 4 kriter sonuçlarında %70 değeri geçilmiş, güvenilirlik sağlanmıştır. Böylece analiz çıktılarının da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 2. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.903
Split	0.901-0.904
Parelel	0.904
Strict	0.903

VI. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınanmasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

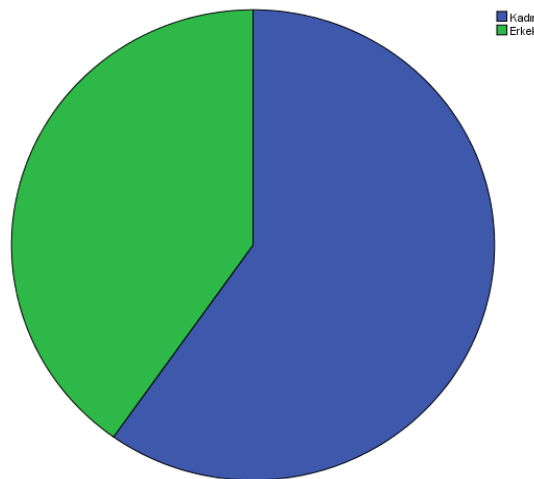
A. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların kişisel bilgi formunda yer alan çeşitli değişkenlere ilişkin demografik ve genel özelliklere ilişkin bilgileri sunulmuştur.

Çizelge 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyetiniz	<i>f</i>	%
Kadın	308	59,8
Erkek	207	40,2
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %59,8'i kadın, %40,2'si ise erkektir.

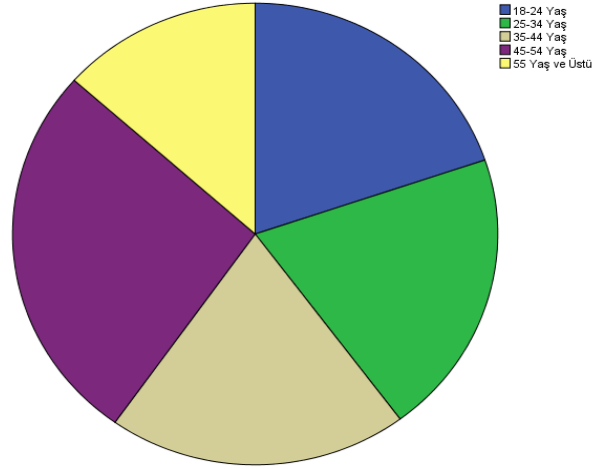


Şekil 6. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 4. Katılımcıların Yaş Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	<i>f</i>	%
18-24 Yaş	102	19,8
25-34 Yaş	103	20,0
35-44 Yaş	103	20,0
45-54 Yaş	138	26,8
55 Yaş ve Üstü	69	13,4
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %19,8'i 18-24 yaş arasında, %20,0'ı 25-34 yaş arasında, %20,0'ı 35,44 yaş arasında, %26,8'i 45-54 yaş arasında, %13,4'ü 55 yaş ve üstündedir.

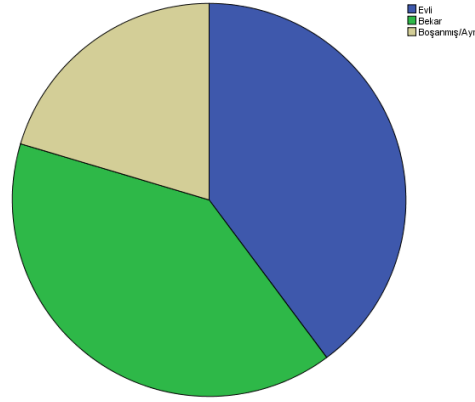


Şekil 7. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	205	39,8
Bekar	205	39,8
Boşanmış/Ayrı	105	20,4
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %39,8'i evli, %39,8'i bekar, %20,4'ü ise boşanmış/ayrıdır.

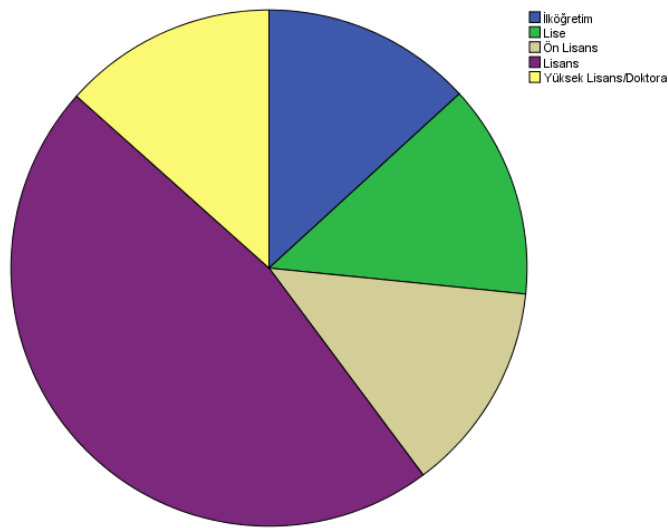


Şekil 8. Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 6. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Eğitim Durumu	<i>f</i>	%
İlköğretim	68	13,2
Lise	69	13,4
Ön Lisans	68	13,2
Lisans	241	46,8
Yüksek Lisans/Doktora	69	13,4
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %13,2'si ilköğretim, %13,4'ü lise, %13,2'si ön lisans, %46,8'i lisans, %13,4'ü yüksek lisans/doktora eğitimine sahiptir.

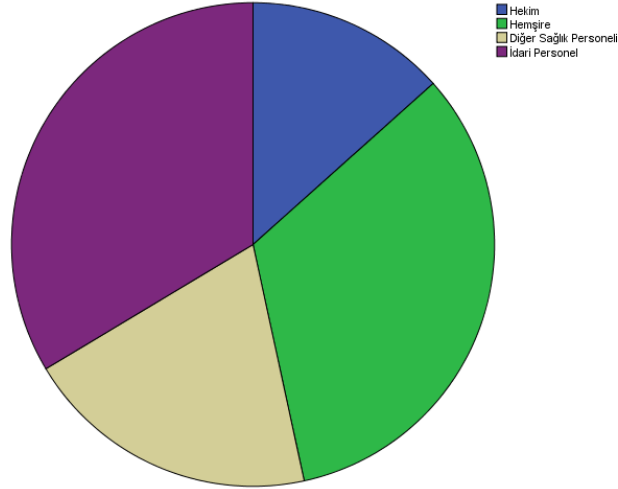


Çizelge 7. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 8. Katılımcıların Görev Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Eğitim Durumu	<i>f</i>	%
Hekim	69	13,4
Hemşire	171	33,2
Diğer Sağlık Personeli	102	19,8
İdari Personel	173	33,6
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %13,4'ü hekim, %33,2'si hemşire, %19,8'i diğer sağlık personeli, %33,6'sı idari personeldir.

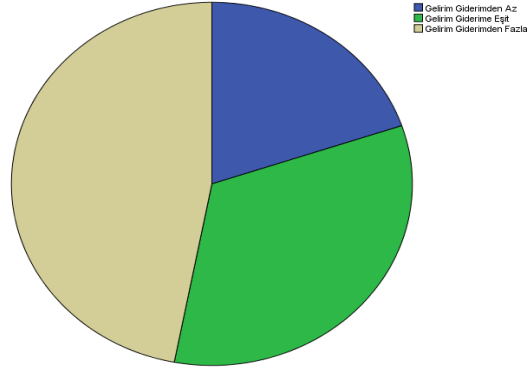


Şekil 9. Görev Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 9. Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Aylık Gelir	<i>f</i>	%
Gelirim Giderimden Az	102	19,8
Gelirim Giderime Eşit	171	33,2
Gelirim Giderimden Fazla	242	47,0
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %19,8'inin geliri giderinden az, %33,2'sinin geliri giderine eşit, %47,0'ının geliri giderinden fazladır.

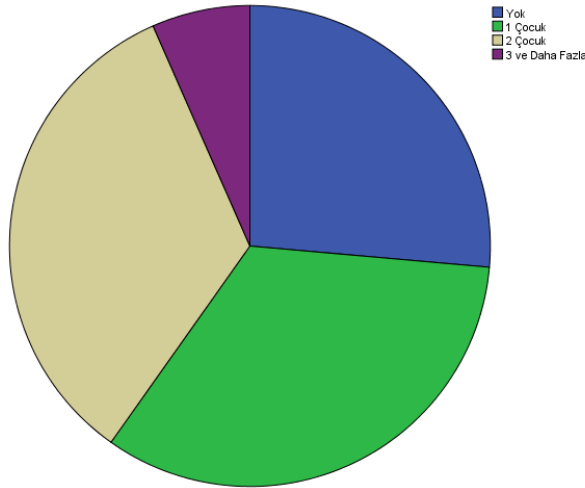


Şekil 10. Aylık Gelir Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 10. Katılımcıların Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Çocuk Sayısı	<i>f</i>	%
Yok	136	26,4
1 Çocuk	172	33,4
2 Çocuk	173	33,6
3 ve Daha Fazla	34	6,6
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %26,4'ünün çocuğu yok, %33,4'ünün 1 çocuğu, %33,6'sının 2 çocuğu, %6,6'sının 3 ve daha fazla çocuğu vardır.

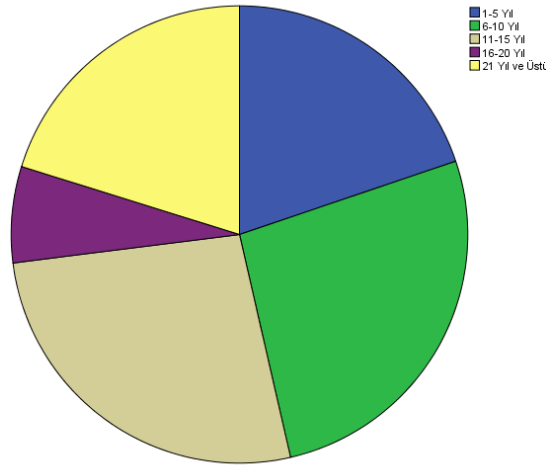


Şekil 11. Çocuk Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 11. Katılımcıların Görev Süresi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Görev Süresi	<i>f</i>	%
1-5 Yıl	102	19,8
6-10 Yıl	137	26,6
11-15 Yıl	137	26,6
16-20 Yıl	35	6,8
21 Yıl ve Üstü	104	20,2
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %19,8'i 1-5 yıl, %26,6'sı 6-10 yıl, %26,6'sı 11-15 yıl %6,8'i 16-20 yıl, %20,2'si ise 21 yıl ve üstü süredir bu görevde çalışmaktadır.

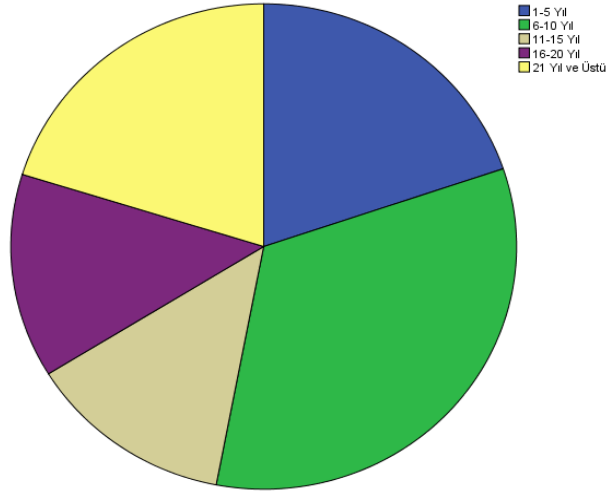


Şekil 12.. Görev Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 12. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Görev Süresi	<i>f</i>	%
1-5 Yıl	102	19,8
6-10 Yıl	171	33,2
11-15 Yıl	68	13,2
16-20 Yıl	70	13,6
21 Yıl ve Üstü	104	20,2
Toplam	515	100,0

Katılımcıların %19,8'i 1-5 yıl, %33,2'si 6-10 yıl, %13,2'si 11-15 yıl %13,6'sı 16-20 yıl, %20,2'si ise 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.



Şekil 13. Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

B. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın bu aşamasında kullanılan ölçeklere yönelik cevap yüzdeleri ve ortalama cevaplara yer verilmiştir.

Çizelge 13. Bilişsel Esneklik Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Maddeler						Ort. ± Ss.	
	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun		
1 Olay ve durumları değerlendirmede iyiyimdir.	33,2	13,4	40,0	0,0	13,4	3,34	± 1,08
2 Zor durumlarla karşı karşıya kaldığımda karar vermekte güçlük çekerim.	20,0	40,0	0,0	40,0	0,0	2,60	± 1,20
3 Bir konuda karar vermeden önce birçok seçeneği göz önünde bulundururum.	13,4	26,6	33,2	26,8	0,0	2,73	± 1,00
4 Zor durumlarla karşılaştığım zaman, kontrolümü kaybediyor gibi hissederim.	0,0	33,4	26,8	33,2	6,6	3,13	± 0,96
5 Zor durumlarda pek çok farklı açılardan bakmak hoşuma gider.	13,4	13,4	33,2	33,4	6,6	3,06	± 1,13
6 Bir davranışın nedenleri konusunda karara varmadan önce ek bilgiler ararım.	20,2	20,0	19,8	26,6	13,4	2,93	± 1,34
7 Zor durumlarla karşılaştığımda o kadar stresli olurum ki, sorunu nasıl çözeceğimi düşünemem.	13,2	26,6	40,2	13,4	6,6	2,74	± 1,06
8 Olayları karşımdaki kişilerin bakış açılarından da görmeye çalışırım.	0,0	26,8	39,8	26,6	6,8	3,13	± 0,89
9 Zor durumlarla baş edebilmek için önümde farklı birçok seçeneğin olması benim için sıkıntı vericidir.	6,6	40,0	39,8	13,6	0,0	2,60	± 0,80
10 Kendimi diğer insanların yerine koyarak onları anlamada iyiyimdir.	13,4	13,4	39,8	26,6	6,8	3,00	± 1,10

Çizelge 13. (devamı)Bilişsel Esneklik Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Maddeler	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun	Ort. ± Ss.
11 Zor durumlarla karşılaştığımda tam olarak ne yapacağımı bilemem.	13,2	26,8	40,0	13,2	6,8	2,74 ± 1,06
12 Zor durumlara değişik açılardan bakmak önemlidir.	0,0	26,8	39,8	26,8	6,6	3,13 ± 0,89
13 Bir zorlukla karşılaştığımda nasıl davranacağım ile ilgili olarak pek çok seçeneği göz önünde bulundururum.	6,6	33,4	33,0	27,0	0,0	2,80 ± 0,91
14 Herhangi bir duruma çoğu kez farklı açılardan bakarım.	20,0	19,8	33,2	27,0	0,0	2,67 ± 1,08
15 Yaşamda karşılaştığım güçlüklerle baş etmede yetenekliyim.	33,4	13,2	26,6	26,8	0,0	2,47 ± 1,21
16 Davranışların nedenlerini anlamaya çalışırken bütün olası gerçekleri ve bilgileri göz önünde bulundururum.	13,4	33,4	26,4	26,8	0,0	2,67 ± 1,01
17 Zor durumlarda bir şeyleri değiştirme konusunda kendimi güçsüz hissederim.	13,4	33,4	19,8	26,8	6,6	2,80 ± 1,17
18 Zor bir durumla karşılaştığımda durur ve çözüm için çeşitli yollar düşünürüm.	20,2	20,0	26,4	20,0	13,4	2,86 ± 1,31
19 Bir sorunla karşılaştığım zaman sorunu çözebilmek için birden fazla yol olduğunu düşünürüm.	0,0	13,2	40,0	40,2	6,6	3,40 ± 0,80
20 Zor durumlarla ilgili harekete geçmeden önce pek çok seçeneği değerlendiririm.	0,0	13,2	40,0	33,4	13,4	3,47 ± 0,88
Bilişsel Esneklik Boyutu Genel Ortalama	3,28					

Önerme 1: “Olay ve durumları değerlendirmede iyiyimdir.” Önermesine katılımcıların %33,2’si “Hiç Uygun Değil”, %13,4’ü “Uygun Değil”, %40,0’ı “Biraz Uygun”, %0’ı “Uygun”, %13,4’ü “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,34 ve standart sapma değeri ise 1,08 olarak bulunmuştur.

Önerme 2: “Zor durumlarla karşı karşıya kaldığımda karar vermekte güçlük çekerim.” Önermesine katılımcıların %20,0’ı “Hiç Uygun Değil”, %40,0’ı “Uygun Değil”, %0’ı “Biraz Uygun”, %40,0’ı “Uygun”, %0’ı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,60 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 3: “Bir konuda karar vermeden önce birçok seçeneği göz önünde bulundururum.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Hiç Uygun Değil”, %26,6’sı “Uygun Değil”, %33,2’si “Biraz Uygun”, %26,8’i “Uygun”, %0’ı “Tamamen

Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,73 ve standart sapma değeri ise 1,00 olarak bulunmuştur.

Önerme 4: “Zor durumlarla karşılaştığım zaman, kontrolümü kaybediyor gibi hissederim.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Hiç Uygun Değil”, %33,4’ü “Uygun Değil”, %26,8’i “Biraz Uygun”, %33,2’si “Uygun”, %6,6’sı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,13 ve standart sapma değeri ise 0,96 olarak bulunmuştur.

Önerme 5: “Zor durumlarda pek çok farklı açılardan bakmak hoşuma gider.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Hiç Uygun Değil”, %13,4’ü “Uygun Değil”, %33,2’si “Biraz Uygun”, %33,4’ü “Uygun”, %6,6’sı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,06 ve standart sapma değeri ise 1,13 olarak bulunmuştur.

Önerme 6: “Bir davranışın nedenleri konusunda karara varmadan önce ek bilgiler ararım.” Önermesine katılımcıların %20,2’si “Hiç Uygun Değil”, %20,0’ı “Uygun Değil”, %19,8’i “Biraz Uygun”, %26,6’sı “Uygun”, %13,4’ü “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,93 ve standart sapma değeri ise 1,34 olarak bulunmuştur.

Önerme 7: “Zor durumlarla karşılaştığımda o kadar stresli olurum ki, sorunu nasıl çözeceğimi düşünemem.” Önermesine katılımcıların %13,2’si “Hiç Uygun Değil”, %26,6’sı “Uygun Değil”, %40,2’si “Biraz Uygun”, %13,4’ü “Uygun”, %6,6’sı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,74 ve standart sapma değeri ise 1,06 olarak bulunmuştur.

Önerme 8: “Olayları karşımdaki kişilerin bakış açılarından da görmeye çalışırım.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Hiç Uygun Değil”, %26,8’i “Uygun Değil”, %39,8’i “Biraz Uygun”, %26,6’sı “Uygun”, %6,8’i “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,13 ve standart sapma değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Önerme 9: “Zor durumlarla baş edebilmek için önümde farklı birçok seçeneğin olması benim için sıkıntı vericidir.” Önermesine katılımcıların %6,6’sı “Hiç Uygun Değil”, %40,0’ı “Uygun Değil”, %39,8’i “Biraz Uygun”, %13,6’sı “Uygun”, %0’ı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,60 ve standart sapma değeri ise 0,80 olarak bulunmuştur.

Önerme 10: “Kendimi diğer insanların yerine koyarak onları anlamada iyiyimdir.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Hiç Uygun Değil”, %13,4’ü “Uygun Değil”, %39,8’i “Biraz Uygun”, %26,6’sı “Uygun”, %6,8’i “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,00 ve standart sapma değeri ise 1,10 olarak bulunmuştur.

Önerme 11: “Zor durumlarla karşılaştığımda tam olarak ne yapacağımı bilemem” Önermesine katılımcıların %13,2’si “Hiç Uygun Değil”, %26,8’i “Uygun Değil”, %40,0’ı “Biraz Uygun”, %13,2’si “Uygun”, %6,8’i “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,74 ve standart sapma değeri ise 1,06 olarak bulunmuştur.

Önerme 12: “Zor durumlara değişik açılardan bakmak önemlidir.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Hiç Uygun Değil”, %26,8’i “Uygun Değil”, %39,8’i “Biraz Uygun”, %26,8’i “Uygun”, %6,6’sı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,13 ve standart sapma değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Önerme 13: “Bir zorlukla karşılaştığımda nasıl davranacağım ile ilgili olarak pek çok seçeneği göz önünde bulundururum.” Önermesine katılımcıların %6,6’sı “Hiç Uygun Değil”, %33,4’ü “Uygun Değil”, %33,0’ı “Biraz Uygun”, %27,0’ı “Uygun”, %0’ı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,80 ve standart sapma değeri ise 0,91 olarak bulunmuştur.

Önerme 14: “Herhangi bir duruma çoğu kez farklı açılardan bakarım.” Önermesine katılımcıların %20,0’ı “Hiç Uygun Değil”, %19,8’i “Uygun Değil”, %33,2’si “Biraz Uygun”, %27,0’ı “Uygun”, %0’ı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,67 ve standart sapma değeri ise 1,08 olarak bulunmuştur.

Önerme 15: “Yaşamda karşılaştığım güçlüklerle baş etmede yetenekliyim.” Önermesine katılımcıların %33,4’ü “Hiç Uygun Değil”, %13,2’si “Uygun Değil”, %26,6’sı “Biraz Uygun”, %26,8’i “Uygun”, %0’ı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,47 ve standart sapma değeri ise 1,21 olarak bulunmuştur.

Önerme 16: “Davranışların nedenlerini anlamaya çalışırken bütün olası gerçekleri ve bilgileri göz önünde bulundururum.” Önermesine katılımcıların

%13,4'ü “Hiç Uygun Değil”, %33,4'ü “Uygun Değil”, %26,4'ü “Biraz Uygun”, %26,8'i “Uygun”, %0'ı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,67 ve standart sapma değeri ise 1,01 olarak bulunmuştur.

Önerme 17: “Zor durumlarda bir şeyleri değiştirme konusunda kendimi güçsüz hissederim.” Önermesine katılımcıların %13,4'ü “Hiç Uygun Değil”, %33,4'ü “Uygun Değil”, %19,8'i “Biraz Uygun”, %26,8'i “Uygun”, %6,6'sı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,80 ve standart sapma değeri ise 1,17 olarak bulunmuştur.

Önerme 18: “Zor bir durumla karşılaştığımda durur ve çözüm için çeşitli yollar düşünürüm.” Önermesine katılımcıların %20,2'si “Hiç Uygun Değil”, %20,0'ı “Uygun Değil”, %26,4'ü “Biraz Uygun”, %20,0'ı “Uygun”, %13,4'ü “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,86 ve standart sapma değeri ise 1,31 olarak bulunmuştur.

Önerme 19: “Bir sorunla karşılaştığım zaman sorunu çözebilmek için birden fazla yol olduğunu düşünürüm.” Önermesine katılımcıların %0'ı “Hiç Uygun Değil”, %13,2'si “Uygun Değil”, %40,0'ı “Biraz Uygun”, %40,2'si “Uygun”, %6,6'sı “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,40 ve standart sapma değeri ise 0,80 olarak bulunmuştur.

Önerme 20: “Zor durumlarla ilgili harekete geçmeden önce pek çok seçeneği değerlendiririm.” Önermesine katılımcıların %0'ı “Hiç Uygun Değil”, %13,2'si “Uygun Değil”, %40,0'ı “Biraz Uygun”, %33,4'ü “Uygun”, %13,4'ü “Tamamen Uygun” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,47 ve standart sapma değeri ise 0,88 olarak bulunmuştur.

Çizelge 14. Mutluluk Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Maddeler						Ort. ± Ss.	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
1 Kendimden hoşnut değilim.	0,0	60,2	33,2	6,6	0,0	2,46	± 0,62
2 Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.	13,4	33,4	26,8	26,4	0,0	2,66	± 1,01
3 Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	26,6	20,0	33,4	20,0	0,0	2,47	± 1,09
4 Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.	33,4	20,0	20,0	26,6	0,0	2,40	± 1,20
5 Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	39,8	26,8	20,0	6,8	6,6	2,14	± 1,20
6 Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissederim.	39,8	26,8	20,0	6,8	6,6	2,14	± 1,20
7 Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim.	13,4	60,0	20,0	6,6	0,0	2,20	± 0,75
Mutluluk Boyutu Genel Ortalama	2,73						

Önerme 1: “Kendimden hoşnut değilim.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %60,2’si “Katılmıyorum”, %33,2’si “Kararsızım”, %6,6’sı “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,46 ve standart sapma değeri ise 0,62 olarak bulunmuştur.

Önerme 2: “Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,4’ü “Katılmıyorum”, %26,8’i “Kararsızım”, %26,4’ü “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,66 ve standart sapma değeri ise 1,01 olarak bulunmuştur.

Önerme 3: “Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.” Önermesine katılımcıların %26,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20,0’ı “Katılmıyorum”, %33,4’ü “Kararsızım”, %20,0’ı “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,47 ve standart sapma değeri ise 1,09 olarak bulunmuştur.

Önerme 4: “Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.” Önermesine katılımcıların %33,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20,0’ı “Katılmıyorum”, %20,0’ı “Kararsızım”, %26,6’sı “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum”

yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,40 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 5: “Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.” Önermesine katılımcıların %39,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,8’i “Katılmıyorum”, %20,0’ı “Kararsızım”, %6,8’i “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,14 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 6: “Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissederim.” Önermesine katılımcıların %39,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,8’i “Katılmıyorum”, %20,0’ı “Kararsızım”, %6,8’i “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,14 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 7: “Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %60,0’ı “Katılmıyorum”, %20,0’ı “Kararsızım”, %6,6’sı “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,20 ve standart sapma değeri ise 0,75 olarak bulunmuştur.

Çizelge 15. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Maddeler							Ort. ± Ss.	
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Kaygı Alt Boyutu								
1	Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	13,4	20,2	6,8	13,2	46,4	3,59	± 1,54
2	Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	26,8	6,8	26,6	19,8	20,0	2,99	± 1,46
3	Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	13,4	27,0	46,4	6,6	6,6	2,66	± 1,01
4	Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	33,6	13,4	46,4	6,6	33,6	2,26	± 1,00
5	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	20,2	26,8	39,8	6,6	6,6	2,53	± 1,09
6	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	13,4	26,8	40,0	13,2	6,6	2,73	± 1,06
Kontrol Alt Boyutu								
7	Geleceğim hakkında iyimserim.	53,0	20,2	6,8	0,0	20,0	2,14	± 1,54
8	Kararlarımı kendim veririm.	13,4	27,0	26,6	19,8	13,2	2,92	± 1,24
9	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	0,0	40,4	13,2	33,2	13,2	3,19	± 1,11
10	İnanmadığım değerleri savunurum.	20,2	13,4	6,8	46,4	13,2	3,19	± 1,38

Çizelge 15. (devamı) Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine Yönelik Sıklık Dağılım Analizi

Maddeler							Ort. ± Ss.	
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
11 Kendime güvenirim.	0,0	40,2	26,6	26,6	6,6	3,00	± 0,97	
12 Kendim için doğru olan şeyi yaparım Merak Alt Boyutu	2,7	1,7	30,7	29,5	35,3	3,93	± 0,99	
13 Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	13,4	33,4	33,2	20,0	0,0	2,60	± 0,95	
14 Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	6,8	6,8	6,8	6,8	0,0	2,73	± 0,77	
15 Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	6,8	26,6	46,8	19,8	0,0	2,80	± 0,83	
16 Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	6,8	26,6	46,8	19,8	0,0	2,80	± 0,83	
17 Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	13,4	33,4	40,0	13,2	0,0	2,53	± 0,88	
18 Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum. Güven Alt Boyutu	6,8	26,8	40,0	13,2	13,2	2,99	± 1,10	
19 Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	13,4	20,2	33,4	26,4	6,6	2,93	± 1,12	
20 En iyisini yapmak için dikkat ederim.	0,0	33,6	40,0	19,8	6,6	2,99	± 0,89	
21 Yeni beceriler öğrenebilirim.	0,0	40,2	33,4	19,8	6,6	2,93	± 0,93	
22 Yeteneklerimi geliştirebilirim.	0,0	33,6	46,6	13,2	6,6	2,93	± 0,85	
23 Engellerin üstesinden gelebilirim.	20,0	33,6	20,0	19,8	6,6	2,59	± 1,20	
24 Problemlerimi çözebilirim.	20,0	33,6	20,0	19,8	6,6	2,59	± 1,20	
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Ortalama	2,91							

Önerme 1: “Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20,2’si “Katılmıyorum”, %6,8’i “Kararsızım”, %13,2’si “Katılıyorum”, %46,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,59 ve standart sapma değeri ise 1,54 olarak bulunmuştur.

Önerme 2: “Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.” Önermesine katılımcıların %26,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %6,8’i “Katılmıyorum”, %26,6’sı “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %20,0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,99 ve standart sapma değeri ise 1,46 olarak bulunmuştur.

Önerme 3: “Geleceğim için hazırlık yapıyorum.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %27,0’ı “Katılmıyorum”, %46,4’ü

“Kararsızım”, %6,6’sı “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,66 ve standart sapma değeri ise 1,01 olarak bulunmuştur.

Önerme 4: “Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.” Önermesine katılımcıların %33,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %13,4’ü “Katılmıyorum”, %46,4’ü “Kararsızım”, %6,6’sı “Katılıyorum”, %33,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,26 ve standart sapma değeri ise 1,00 olarak bulunmuştur.

Önerme 5: “Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.” Önermesine katılımcıların %20,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,8’i “Katılmıyorum”, %39,8’i “Kararsızım”, %6,6’sı “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,53 ve standart sapma değeri ise 1,09 olarak bulunmuştur.

Önerme 6: “Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,8’i “Katılmıyorum”, %40,0’ı “Kararsızım”, %13,2’si “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,73 ve standart sapma değeri ise 1,06 olarak bulunmuştur.

Önerme 7: “Geleceğim hakkında iyimserim.” Önermesine katılımcıların %53,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20,2’si “Katılmıyorum”, %6,8’i “Kararsızım”, %0’ı “Katılıyorum”, %20,0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,14 ve standart sapma değeri ise 1,54 olarak bulunmuştur.

Önerme 8: “Kararlarımı kendim veririm.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %27,0’ı “Katılmıyorum”, %26,6’sı “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %13,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,92 ve standart sapma değeri ise 1,24 olarak bulunmuştur.

Önerme 9: “Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %40,4’ü “Katılmıyorum”, %13,2’si “Kararsızım”, %33,2’si “Katılıyorum”, %13,2’si “Kesinlikle

Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,19 ve standart sapma değeri ise 1,11 olarak bulunmuştur.

Önerme 10: “İnanmışım değerleri savunurum” Önermesine katılımcıların %20,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %13,4’ü “Katılmıyorum”, %6,8’i “Kararsızım”, %46,4’ü “Katılıyorum”, %13,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,19 ve standart sapma değeri ise 1,38 olarak bulunmuştur.

Önerme 11: “Kendime güvenirim.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %40,2’si “Katılmıyorum”, %26,6’sı “Kararsızım”, %26,6’sı “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,00 ve standart sapma değeri ise 0,97 olarak bulunmuştur.

Önerme 12: “Kendim için doğru olan şeyi yaparım.” Önermesine katılımcıların %2,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,7’si “Katılmıyorum”, %30,7’si “Kararsızım”, %29,5’i “Katılıyorum”, %35,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,93 ve standart sapma değeri ise 0,99 olarak bulunmuştur.

Önerme 13: “Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,4’ü “Katılmıyorum”, %33,2’si “Kararsızım”, %20,0’ı “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,73 ve standart sapma değeri ise 0,77 olarak bulunmuştur.

Önerme 14: “Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum” Önermesine katılımcıların %6,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,6’sı “Katılmıyorum”, %53,4’ü “Kararsızım”, %13,2’si “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,73 ve standart sapma değeri ise 0,77 olarak bulunmuştur.

Önerme 15: “Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum” Önermesine katılımcıların %6,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,6’sı “Katılmıyorum”, %46,8’i “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,80 ve standart sapma değeri ise 0,83 olarak bulunmuştur.

Önerme 16: “Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.” Önermesine katılımcıların %6,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,6’sı “Katılmıyorum”, %46,8’i “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,80 ve standart sapma değeri ise 0,83 olarak bulunmuştur.

Önerme 17: “Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,4’ü “Katılmıyorum”, %40,0’ı “Kararsızım”, %13,2’si “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,53 ve standart sapma değeri ise 0,88 olarak bulunmuştur.

Önerme 18: “Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.” Önermesine katılımcıların %6,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,8’i “Katılmıyorum”, %40,0’ı “Kararsızım”, %13,2’si “Katılıyorum”, %13,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,99 ve standart sapma değeri ise 1,10 olarak bulunmuştur.

Önerme 19: “Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm..” Önermesine katılımcıların %13,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20,2’si “Katılmıyorum”, %33,4’ü “Kararsızım”, %26,4’ü “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,93 ve standart sapma değeri ise 1,12 olarak bulunmuştur.

Önerme 20: “En iyisini yapmak için dikkat ederim.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,6’sı “Katılmıyorum”, %40,0’ı “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,99 ve standart sapma değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Önerme 21: “Yeni beceriler öğrenebilirim.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %40,2’si “Katılmıyorum”, %33,4’ü “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,93 ve standart sapma değeri ise 0,93 olarak bulunmuştur.

Önerme 22: “Yeteneklerimi geliştirebilirim.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,6’sı “Katılmıyorum”, %46,6’sı

“Kararsızım”, %13,2’si “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,93 ve standart sapma değeri ise 0,85 olarak bulunmuştur.

Önerme 23: “Engellerin üstesinden gelebilirim..” Önermesine katılımcıların %20,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,6’sı “Katılmıyorum”, %20,0’ı “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,59 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 24: “Problemlerimi çözebilirim.” Önermesine katılımcıların %20,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,6’sı “Katılmıyorum”, %20,0’ı “Kararsızım”, %19,8’i “Katılıyorum”, %6,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,59 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

C. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Veri setinin uygunluğunun yapılan testlerle onaylanmasının ardından faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak “Varimax” döndürme metodu ile “Temel Bileşenler Analizi” yöntemi uygulanmıştır.

Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarma) sütununda değeri 0,20’nin altında kalan sorular Costello ve Osborne’un (2005) çalışmasında belirtildiği üzere, varyans değişime etkileri az olduğu için analiz dışında bırakılmalıdır. Bu çalışmada elde edilen faktörlerde 0,20 değerinin altında bir soru olmadığı için çıkarma yapılmamıştır. Anti-ımaaj matris diyagonal değerleri her üç ölçek için 0.50 değerinin üzerinde çıkmıştır. Böylece soru çıkarılmamış, ölçekler orijinal haliyle kullanılmıştır.

Çizelge 16. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bilişsel Esneklik Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Alternatifler	%39.68	0.909	3,016
Bilişsel kontrol	%34.14	0.905	3,276
KMO= 0.920; Bartlett $\chi^2=7310.67$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %73.82			
Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
kaygı	%23.76	0.906	2,712
kontrol	%20.37	0.903	3,349
merak	%14.22	0.901	2,743
güven	%10.80	0.900	2,828
KMO= 0.912; Bartlett $\chi^2=8166.33$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %69.15			
Mutluluk Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Mutluluk	%68.22	0.907	2,734
KMO= 0.928; Bartlett $\chi^2=6598.17$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %66.15			

Faktör yapısında, bilişsel esneklik için 2 faktör, kariyer uyum yeteneği için 4 faktör ve mutluluk için 1 faktör, öz değerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. Bilişsel esneklik ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.920, kariyer uyum yeteneği ölçeği 0.912 ve mutluluk ölçeği 0.928 olarak elde edilmiştir.

Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu bilişsel esneklik ölçeği için istatistik anlamlı ($\chi^2= 7310.67$ ve $p= 0.000$), kariyer uyum yeteneği ölçeği için ($\chi^2= 8166.33$ ve $p= 0.001$) ve mutluluk ölçeği için ($\chi^2= 6598.17$ ve $p= 0.001$) olarak elde edilmiştir. Anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde bilişsel esneklik ölçeği için (0.64-0.90) arasında, kariyer uyum yeteneği ölçeği için (0.67-0.93) arasında ve mutluluk ölçeği için (0.60-0.88) arasında elde edilmiştir. Her üç ölçek için extraction (çıkarma) sütununda 0.20'nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir.

D. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis: CFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak *gizil değişken* (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Long, 1989:45). DFA, verinin temelindeki yapıyı değerlendiren açıklayıcı faktör analizinin (AFA) uzantısıdır. AFA bir belirleme işlevini, hipotez kurmaya yönelik bilgi edinilmesini sağlamaya çalışırken, DFA, belirlenen bu faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını, faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını sınamak için kullanılır. DFA'nın öncelikli amacının, önceden tanımlanan bir faktör modelinin gözlenen veri seti ile uyuşma yeteneğini saptamak olduğu göz önüne alınarak, dört ana amaç için kullanıldığı belirtilmektedir. Bunlar, test araçlarının psikometrik değerlendirmesi, yapı geçerliliği, metod etkileri ve ölçüm değişmezliği hesaplamalarıdır.

Çok sayıda gözlenen veya ölçülen değişken tarafından temsil edilen gizil yapıları içeren, çok değişkenli istatistiksel analizleri tanımlamak amacıyla DFA kullanılmaktadır. DFA, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) (Explanatory Factor Analysis: EFA) ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere yararlanılan faktör analizidir. AFA, hangi değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu test etmek için kullanılırken, belirlenen k sayıda faktöre katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi için DFA'dan faydalanılır (Thompson, 2004: 56).

DFA'da araştırmacılar ölçüm hataları arasındaki korelasyonu belirlerken, faktörlerin birbirleriyle korelasyonlarının eşit olması beklenmektedir. Model araştırmacı tarafından tamamen teorik olarak belirlenip DFA ile test edilmiş model olabileceği gibi, AFA sonucunda elde edilmiş bir modelde olabilir. Her bir maddenin sadece kendisini açıkladığı varsayılan gizil değişkeni ile ilişkisi

modelde tanımlanmış, diğer gizil değişkenlerle ilişkisinin “0” olduğu şeklinde teorik varsayımla model oluşturulmuştur. DFA modeli, AFA ile benzer olmakla birlikte aşağıdaki lineer denklemi sağlayan $p \times 1$ boyutlu bir x vektörü ile tanımlanır (Kaplan, 2000: 107):

$$X = \Delta\eta + \varepsilon \quad (1)$$

Burada Δ faktör yüklerinin (sorulara uygulanan faktör analizi sonucunda elde edilen faktör ağırlıkları) $p \times q$ boyutlu bir matrisi, η gizil faktörlerin (anketin ana faktörleri olan personel güçlendirme ve altı alt boyutu, örgüte bağlılık ve 3 alt boyutu, iş tatmini ve iki alt boyutu, yöneticiye güven ve 2 alt boyutu) $q \times 1$ boyutlu vektörü ve ε $p \times 1$ boyutlu hata (modelin hata payı) vektörüdür. X 'sin kovaryans matrisi (ilişki katsayıları) eşitlik (2) de verilmiştir.

$$\Sigma = \Delta\lambda\lambda^T + \phi_\varepsilon \quad (2)$$

Eşitlik (2)'de Σ gösterimi, p gözlenen değişkenin (anketteki soruların tümü) $p \times p$ boyutlu kovaryans matrisi, λ faktör korelasyonlarının (faktörler arası ilişki katsayıları) (1×1) ($m \times m$) boyutlu simetrik matrisi ve ϕ gösterimi ε varyanslarının (modelin hata payının varyans değerleri) $p \times p$ boyutlu köşegen matrisidir. Modelin aşamaları aşağıdaki gibi verilmiştir.

Modelin belirlenmesi: DFA'da ilk aşama, modelin belirlenmesidir. Doğrulayıcı faktör modelinde ortak faktörlerin ve gözlenen değişkenlerin sayıları, özgün faktörler arasındaki varyans ve kovaryans arasındaki ilişki, ortak faktörler arasındaki ilişki, gözlenen ve ortak faktörler arasındaki ilişkilerin belirtilmesi gerekir. Bu aşamada araştırmacılar teorik bir temele dayanan modeli oluşturmaktadırlar.

Modelin tanımlanması: DFA'da model tanımlanırken modeldeki faktörler gözlenemez ve içsel ölçüklere sahip olmadıkları için her bir modele ait tek bir çözüm bulunmaktadır. Bu nedenle faktörler kendilerine has ölçüklere ölçülmektedir. Model tanımlanması oluşturulduktan sonra; faktör yükleri, faktör korelasyonu ve ölçüm hata varyansı tahmin edilecektir. Ana kütle parametreleri tahmin aşamasında örnek veriler kullanılarak tahmin edilmektedir. Modeli tanımlarken tek tek bütün parametrelerin tanımlanması gerekmektedir.

Modelin tahmin edilmesi: Doğrulayıcı faktör modelinde; ölçüm modelinde tahmin edilen her bir parametrenin, tahmin edilen varyans-kovaryans matrisi (Σ) ile örneklem varyans-kovaryans matrisiyle (S) mümkün olduğunca yakın değerlerin tahmini amaçlanmaktadır. Doğrulayıcı faktör modelinin tahmininde En Çok Olabilirlik, Genelleştirilmiş En Küçük Kareler ve Ağırlıksız En Küçük Kareler tahmin yöntemleri kullanılmaktadır. Büyük örneklerde, bu üç tahmin yöntemlerindeki tahmincilerin; yansız, tutarlı, etkin, yeterli ve normal dağılımdan gelmesi istenmektedir.

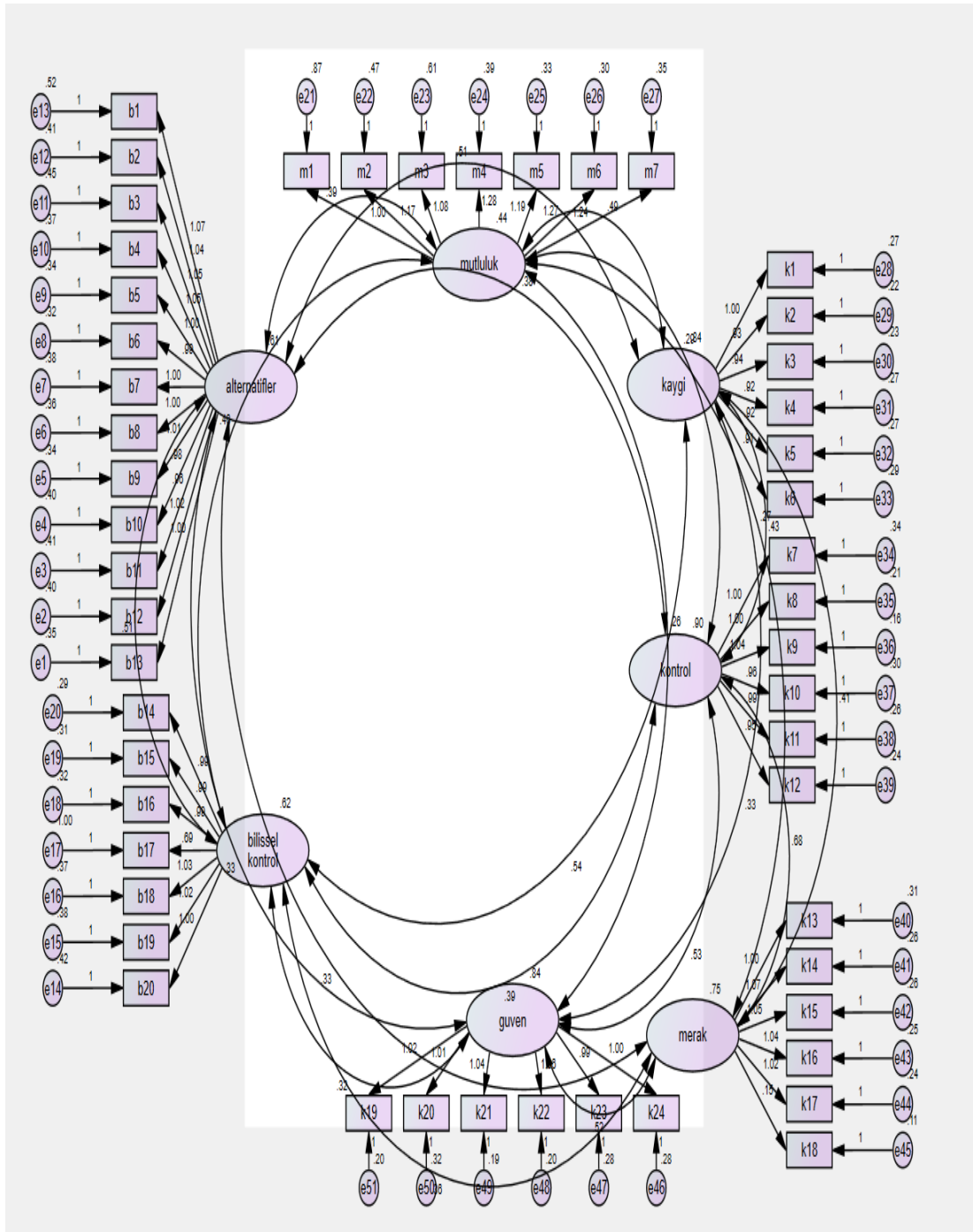
Modelin değerlendirilmesi: Önerilen veya varsayılan modeller değerlendirilerek bilinmeyen parametrelerin tahminleri elde edilmektedir. Stevens (2002) çalışmasında belirttiği üzere, değerlendirilen modelleri uygun modelin ölçülmesi ve tek model parametresi içermesi olmak üzere iki kategoriye ayırmaktadır. Uygun modellerdeki veriler kabul edilebilir, ancak modeldeki ilişkiler verileri tam olarak destekleyemeyebilir.

Model uyum iyiliğinin değerlendirilmesi: Veriye model uyumunun test edilmesi için çeşitli istatistikler bulunmaktadır. En çok kullanılan istatistikler; Ki-Kare İstatistiği (χ^2), RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation, Yaklaşım Hatasının Ortalama Karekökü) RMR (Root Mean Square Residual, Ortalama Hata Karekök) , NFI (Normed Fit Index, Normlandırılmış Uyum İndeksi) , CFI (Comperative Fit Index, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (Goodness Of Fit Index, Uyum İyiliği İndeksi), AGFI (Adjusted Goodness Of Fit Index, Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi), IFI (Boolen's Incremental Fit Index, Boolen'nin Artan (Fazlalık) Uyum İndeksi), NNFI (Nonnormed Fit Index, Normlandırılmamış Uyum İndeksi) gibi ölçülerdir. (χ^2)/sd değerinin 3'den küçük olması uyumun kabul edilebilir olduğunu gösterir. Uyumun kabul edilebilir olduğunu gösteren değer RMSEA için 0,05-0,1 arasındadır. Diğer ölçüler için 0 ile 1 arasında bir değer beklenir. Bu değer bire ne kadar yaklaşırsa, modelim uyumu o kadar fazla olacaktır (Kelloway, 1998:89).

Modelin modifikasyonu: Model tahmini sonucunda uyum indeksleri kötü sonuç verdiyse, teorik yapıya bağlı kalmak koşulu ile, modelin uyumunu geliştirmek için değişikliğe ihtiyaç duyabilir, böylece değişkenler arasındaki ilişki daha iyi tahmin edilebilir. Modifikasyon indekslerinde, kısıtlanmış parametreler tahmin edildiğinde χ^2 istatistiğinin ne kadar azalacağını tahmin etmektedir. İki

modelden birinde kısıtlanan parametrenin, diğer modelde serbest bırakılması sonucunda oluşan χ^2 istatistikleri arasındaki fark modifikasyon indeksini oluşturmaktadır.

Çalışmanın bu aşamasında, AFA ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacıyla DFA'dan yararlanılmıştır. Ölçme modelleri bir grup gözlenebilen değişkenin (bir ölçme aracı olarak) faktör olarak isimlendirilen *gizil değişkenleri* nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlk olarak birinci düzey DFA modeli oluşturularak daha sonra ikinci düzey oluşturularak gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler AMOS 24.0 programında test edilmiştir.



Şekil 14. DFA Analizi Sonuçları

Çizelge 17. DFA Uyum İyiliği Sonuçları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.27	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.932	Kabul edilebilir
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.986	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.985	İyi uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.966	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.013	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.977	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.948	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.010	İyi uyum

Tablo 14’de $X^2 /sd = 2.27$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.932 ile 0.94-0.90 aralığına düşmektedir, “kabul edilir uyum” sağlanmıştır, TLI (NNFI)=0.986 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, IFI =0.985 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, CFI=0.966 ile ≥ 0.95 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, RMSEA=0.013 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.977 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.948 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.010 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. Analizde ele alınan 3 ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır. Bu aşamadan sonra yapısal eşitlik modeli tahminine geçilmiştir.

E. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

Yapısal eşitlik modelleri, yapısal modelin ve ölçüm modelinin birleşiminden oluşur. Yapısal model, gizil değişkenler (faktörler ve alt boyutları) arasındaki ilişkileri özetleyen yapısal eşitlikleri içerir. Modelde yer alan tüm yapısal eşitlikler yapısal ilişkileri tanımlar. Sharma (1996); Bollen (1989) ve Kaplan (2000) çalışmalarıyla teorik yapısı belirlenen yapısal model, matris notasyonuyla, Eşitlik (3)’de verildiği gibidir:

$$\eta = B\eta + \Gamma\lambda + \omega \quad (3)$$

YEM, iki tip gizil değişken türü içerir: içsel (endogenous) ve dışsal (exogenous) gizil değişkenler. Bu iki tür değişken, tanımlanan model içinde gizil yapıda bağımlı veya bağımsız değişken olma durumlarına göre ayrılırlar. Dışsal gizil değişkenler gizil yapıda bağımsız değişken durumundadırlar. İçsel gizil olanlar gizil yapıda bağımlı değişken olarak tanımlanırlar. Model analizinde bazı faktörler bağımlı ve bazı faktörler bağımsız değişken rolünde olur. Bunu belirleyen araştırmacının kurduğu model ve yol analizidir. Bu çalışmada ele alınan faktörler hem içsel gizil hem de dışsal gizil konumunda farklı ilişki yönlerinde analiz edilmiştir.

Eşitlik (3)'de; m: içsel gizil değişken (bağımlı değişken durumundaki faktörler) sayısı, n: dışsal gizil değişken (bağımsız değişken durumundaki faktörler) sayısı olmak üzere, η : mx1 boyutlu içsel gizil değişken vektörünü, B: mxm boyutlu ana diyagonalı sıfır olan içsel gizil değişkenler arasındaki katsayılar matrisini, Γ : mxn dışsal gizil değişkenler ile içsel gizil değişkenler arasındaki katsayılar matrisini, λ : nx1 boyutlu dışsal gizil değişken vektörünü, ω : mx1 boyutlu gizil hata terimleri vektörünü göstermektedir. Yapısal modele ilişkin varsayımlar $E(\eta) = 0$, $E(\lambda) = 0$, $E(\omega) = 0$ (1-B) tekil olmayan matris λ ve ω ilişkisiz, $var(\omega_i)$ 'ler sabit olacaktır.

Yapısal modelin genel gösterimi şöyledir:

$$\eta_j = \gamma_{11} + \lambda_1 + \omega_1 \quad (4)$$

$$\eta_2 = \gamma_{21} \eta_1 + \gamma_{21} \lambda_1 + \omega_2 \quad (5)$$

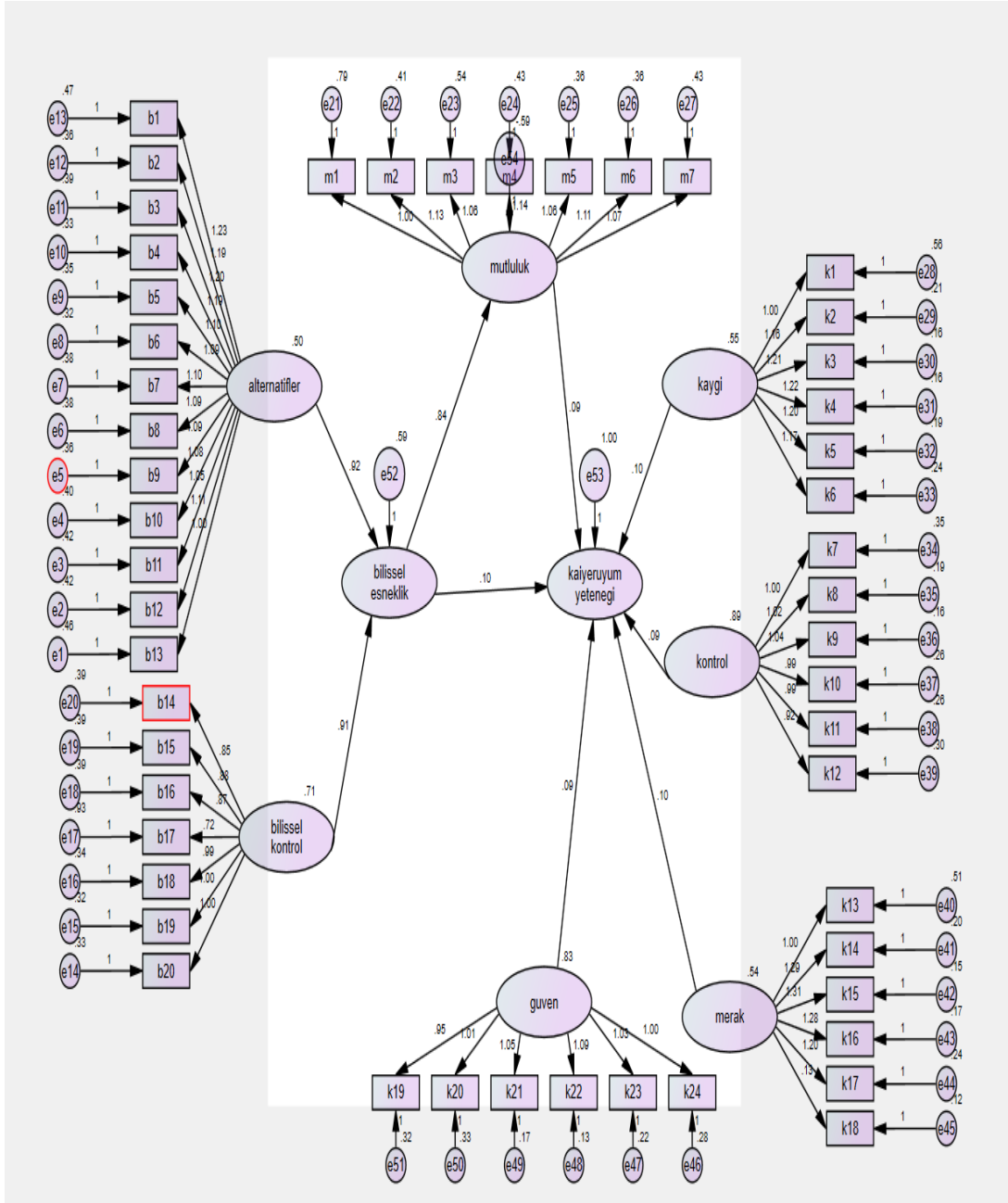
ölçüm modeli ise gözlenen değişkenler (anket soruları) ile bağlı oldukları gizil değişkenler (faktörler ve alt boyutları) arasındaki ilişkileri tanımlayan eşitlikleri içerir. Ölçüm modeli matris notasyonu (6) ve (7)'de verilmiştir.

$$Y = \Delta_y \eta + \varepsilon \quad (6)$$

$$X = \Delta_x \lambda + \tau \quad (7)$$

Eşitlik (6) ve (7)'de; Y: px1 boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörü, Δ_y : pxm boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisi (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), ε : px1 boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü, X: qx1 boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörünü, Δ_x : qxn

boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisini (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), τ : $qx1$ boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü göstermektedir (Kline, 2005: 78-79).



Çizelge 18. YEM Tahminleri Uyum İyiliği Sonuçları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.23	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.981	İyi uyum
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.946	Kabul edilebilir
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.930	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.982	İyi uyum
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.032	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.955	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.933	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.021	İyi uyum

Tablo 15’de $X^2 /sd = 2.23$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.981 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, TLI (NNFI)=0.946 ile 0.94-0.90 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, IFI =0.930 ile 0.94-0.90 aralığında “kabul edilebilir”, CFI=0.982 ile ≥ 0.97 sağladığından “iyi uyum”, RMSEA=0.032 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.955 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.933 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.021 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. YEM tahmini uyum iyiliği kriterleri sonucunda, tahmin edilen katsayıların yorumlanmaya uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 19. YEM Model Tahmin Sonuçları

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	t istatistiği	p	Sonuç
BE→MUT	+	0.840	0,156	5.384	0,001*	Anlamli ilişki
BE→KUYET	+	0.103	0,015	6.866	0,000*	Anlamli ilişki
MUT→KUYET	+	0.094	0.018	5.221	0.000*	Anlamli ilişki

*0.05 için anlamli ilişki

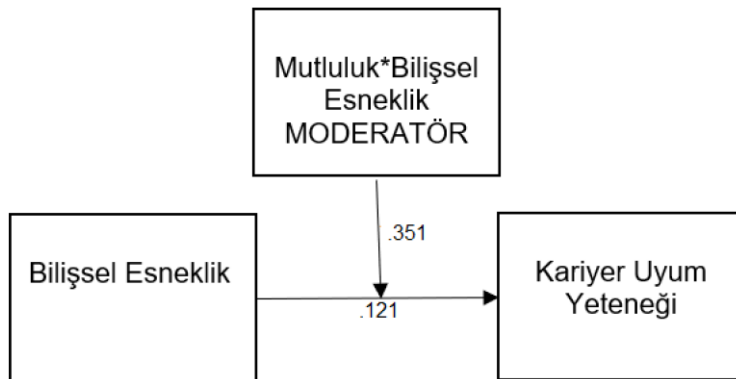
YEM tahmin sonuçlarına göre; bilişsel esneklik, mutluluk üzerinde pozitif yönde anlamli etkilidir ($\beta = 0.840$, $p < 0.01$). Bilişsel esneklik arttıkça mutluluk algısı yükselmektedir. Bilişsel esneklik, kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif

yönde anlamlı etkilidir ($\beta = 0.103$, $p < 0.01$). Bilişsel esneklik arttıkça kariyer uyum yeteneği de yükselmektedir. Mutluluk, kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta = 0.094$, $p < 0.01$). Mutluluk düzeyi arttıkça kariyer uyum yeteneği algısı da yükselmektedir.

Ele alınan değişkenlerin birbiriyle olan ilişkileri belirlendikten sonra, mutluluğun düzenleyici etkisi (moderatör etki) olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Düzenleyici etki (moderator effect) iki değişken arasındaki ilişkinin üçüncü bir değişkenin düzeylerinde farklılaşmasıdır. Moderatör, diğer iki değişken arasındaki ilişkiyi değiştirebilme özelliğine sahip bir değişkendir. Bu değişkenin moderatör olarak adlandırılmasının nedeni, iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirlemesi gerçeğidir. Bir moderatör değişken, iki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetini artırabilir veya azaltabilir, ilişkinin yönünü de değiştirebilir. Bir moderatör, bir ilişkinin gücünü etkiler ve arzulanan bir değişikliği başlatmak için bir ilişki içerisine sokulabilir. Bu çalışmada, mutluluğun bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneklerinde düzenleyici etkisi olduğu görüşü ortaya konulmaya çalışılacaktır. Mutluluk, bilişsel esneklik ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisinde olumlu yönde bir etki taşımaktadır. Bu iki değişken ilişkisinde artırıcı etki taşımaktadır. Mutlu bireylerde kariyer uyum yetenekleri daha fazladır.

Düzenleyici etkiyi analiz etmek için, **düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpılması** ile yeni bir değişkenin (etkileşim değişkeni) elde edilmesi gerekmektedir. Eğer etkileşim değişkeni anlamlı ise, düzenleyici etkinin varlığından söz edilebilir (Baron ve Kenny, 1986).



Şekil 16. . Moderatör etkili YEM sonuçları

Çizelge 20. YEM Model Tahmin Sonuçları

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	t istatistiği	p	Sonuç
Moderatör→KUYET	+	0.351	0,053	6.622	0,000*	Anlamli ilişki
BE→KUYET	+	0.121	0,016	7.562	0,000*	Anlamli ilişki

*0.05 için anlamli ilişki

YEM tahmin sonuçlarına göre; moderatör değişken, kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif yönde anlamli etkilidir ($\beta = 0.840$, $p < 0.01$). Bilişsel esneklik, kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif yönde anlamli etkilidir ($\beta = 0.121$, $p < 0.01$).

F. Korelasyon Analizi

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır.

Çizelge 21. Mutluluk ile Kariyer Uyum Yeteneği İlişki Analizi

	Kaygı Alt Boyutu	Kontrol Alt Boyutu	Merak Alt Boyutu	Güven Alt Boyutu	Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu
Mutluluk Genel Boyutu	r 0,148*	0,191*	0,771*	0,558*	0,594*
	p 0,001	0,000	0,000	0,000	0,000

*0.05 için anlamli ilişki

Mutluluk genel boyutu; kaygı alt boyutunu %14,8 ($r=0,148$, $p=0,001$), kontrol alt boyutunu %19,1 ($r=0,191$, $p=0,000$), merak alt boyutunu %77,1 ($r=0,771$, $p=0,000$), güven alt boyutunu %55,8 ($r=0,558$, $p=0,000$), kariyer uyum yeteneği genel boyutunu ise %59,4 ($r=0,594$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Çizelge 22. Bilişsel Esneklik ile Kariyer Uyum Yeteneği İlişki Analizi

		Kaygı Alt Boyutu	Kontrol Alt Boyutu	Merak Alt Boyutu	Güven Alt Boyutu	Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu
Alternatifler Alt Boyutu	r	0,161*	0,233*	-0,060	0,346*	0,264*
	p	0,000	0,000	0,174	0,000	0,000
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	r	-0,018	0,139*	0,260*	0,134*	0,196*
	p	0,681	0,002	0,000	0,002	0,000
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	r	0,170*	0,353*	0,100*	0,477*	0,424*
	p	0,000	0,000	0,024	0,000	0,000

*0.05 için anlamlı ilişki

Alternatifler alt boyutu; kaygı alt boyutunu %16,1 ($r=0,161$, $p=0,000$), kontrol alt boyutunu %23,3 ($r=0,233$, $p=0,000$), güven alt boyutunu %34,6 ($r=0,346$, $p=0,000$), kariyer uyum yeteneği genel boyutunu ise %26,4 ($r=0,264$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Bilişsel kontrol alt boyutu; kontrol alt boyutunu %13,9 ($r=0,139$, $p=0,002$), merak alt boyutunu %26,0 ($r=0,260$, $p=0,000$), güven alt boyutunu %13,4 ($r=0,134$, $p=0,002$), kariyer uyum yeteneği genel boyutunu ise %19,6 ($r=0,196$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Bilişsel esneklik genel boyutu; kaygı alt boyutunu %17,0 ($r=0,170$, $p=0,000$), kontrol alt boyutunu %35,3 ($r=0,353$, $p=0,000$), merak alt boyutunu %10,0 ($r=0,100$, $p=0,024$), güven alt boyutunu %47,7 ($r=0,477$, $p=0,000$), kariyer uyum yeteneği genel boyutunu ise %42,4 ($r=0,424$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Çizelge 23. Mutluluk ile Bilişsel Esneklik İlişki Analizi

		Alternatifler Alt Boyutu	Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	Bilişsel Esneklik Genel Boyutu
Mutluluk Genel Boyutu	r	0,186*	0,019	0,222*
	p	0,000	0,660	0,000

*0.05 için anlamlı ilişki

Mutluluk genel boyutu; alternatifler alt boyutunu % 18,6 ($r=0,186$, $p=0,000$), bilişsel esneklik genel boyutunu ise %22,2 ($r=0,222$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

G. Boyutlara Yönelik Normallik Sınaması ve Tanımsal İstatistik Bilgiler

Çizelge 24. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St.Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
Alternatifler Alt Boyutu	3,016	0,704	0,396	-0,774	0,154	0,000	0,904	0,000
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	3,276	0,745	-0,256	-1,082	0,140	0,000	0,920	0,000
Bilişsel Esneklik Genel Skor	3,107	0,405	0,535	0,666	0,197	0,000	0,896	0,000
Mutluluk Genel Skor	2,734	0,711	0,145	-1,192	0,132	0,000	0,931	0,000
Kaygı Alt Boyutu	2,712	0,336	0,354	0,106	0,134	0,000	0,918	0,000
Kontrol Alt Boyutu	3,349	0,828	0,258	-1,279	0,172	0,000	0,924	0,000
Merak Alt Boyutu	2,743	0,599	-0,019	-1,108	0,132	0,000	0,922	0,000
Güven Alt Boyutu	2,828	0,875	0,869	0,076	0,184	0,000	0,871	0,000
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Skor	2,908	0,487	0,685	-0,527	0,187	0,000	0,899	0,000

Görüleceği üzere, her iki normallik testi sonucunda $p<0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığı anlaşılmıştır. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır.

H. Grup Farklılığı Analizleri

Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakılmıştır.

Çizelge 25. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Mann-Whitney U	p
Alternatifler Alt Boyutu	Kadın	308	284,21	3,1106	23804,0	0,000*
	Erkek	207	219,00	2,8751		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	Kadın	308	305,53	3,5227	17240,0	0,000*
	Erkek	207	187,29	2,9075		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	Kadın	308	312,92	3,2549	14963,5	0,000*
	Erkek	207	176,29	2,8865		
Mutluluk Genel Boyutu	Kadın	308	236,58	2,6173	25280,0	0,000*
	Erkek	207	289,87	2,9075		
Kaygı Alt Boyutu	Kadın	308	279,37	2,7424	25296,0	0,000*
	Erkek	207	226,20	2,6659		
Kontrol Alt Boyutu	Kadın	308	307,53	3,6494	16622,5	0,000*
	Erkek	207	184,30	2,9026		
Merak Alt Boyutu	Kadın	308	269,26	2,8128	28411,0	0,034*
	Erkek	207	241,25	2,6393		
Güven Alt Boyutu	Kadın	308	278,41	3,0482	25590,5	0,000*
	Erkek	207	227,63	2,4992		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Kadın	308	299,55	3,0632	19081,0	0,000*
	Erkek	207	196,18	2,6767		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları cinsiyet grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Mutluluk genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan Erkek katılımcılardan kaynaklandığı görülmekteyken, Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan Kadın katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 26. Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	18-24 Yaş	102	252,33	2,8718	304,454	0,000*
	25-34 Yaş	103	172,00	2,6370		
	35-44 Yaş	103	136,83	2,4324		
	45-54 Yaş	138	433,93	3,9080		
	55 Yaş ve Üstü	69	223,75	2,8818		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	18-24 Yaş	102	178,17	2,9048	219,459	0,000*
	25-34 Yaş	103	276,17	3,4813		
	35-44 Yaş	103	430,00	4,0499		
	45-54 Yaş	138	170,76	2,7764		
	55 Yaş ve Üstü	69	266,62	3,3582		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	18-24 Yaş	102	195,00	2,8833	199,367	0,000*
	25-34 Yaş	103	177,28	2,9325		
	35-44 Yaş	103	199,72	2,9985		
	45-54 Yaş	138	400,06	3,5120		
	55 Yaş ve Üstü	69	274,51	3,0486		
Mutluluk Genel Boyutu	18-24 Yaş	102	183,33	2,4286	99,447	0,000*
	25-34 Yaş	103	292,67	2,8585		
	35-44 Yaş	103	222,33	2,5673		
	45-54 Yaş	138	244,57	2,6408		
	55 Yaş ve Üstü	69	396,74	3,4348		
Kaygı Alt Boyutu	18-24 Yaş	102	223,67	2,7222	131,293	0,000*
	25-34 Yaş	103	201,38	2,6133		
	35-44 Yaş	103	333,11	2,8350		
	45-54 Yaş	138	330,69	2,8345		
	55 Yaş ve Üstü	69	135,77	2,4130		
Kontrol Alt Boyutu	18-24 Yaş	102	226,48	3,2173	49,276	0,000*
	25-34 Yaş	103	282,87	3,3997		
	35-44 Yaş	103	190,64	3,0162		
	45-54 Yaş	138	274,20	3,4577		
	55 Yaş ve Üstü	69	335,63	3,7488		
Merak Alt Boyutu	18-24 Yaş	102	212,33	2,5556	69,459	0,000*
	25-34 Yaş	103	213,61	2,5599		
	35-44 Yaş	103	309,00	2,9968		
	45-54 Yaş	138	234,82	2,6582		
	55 Yaş ve Üstü	69	362,00	3,0845		
Güven Alt Boyutu	18-24 Yaş	102	225,17	2,5000	98,044	0,000*
	25-34 Yaş	103	292,67	2,8285		
	35-44 Yaş	103	165,55	2,4385		
	45-54 Yaş	138	265,14	3,1087		
	55 Yaş ve Üstü	69	378,51	3,3285		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	18-24 Yaş	102	241,32	2,7488	35,118	0,000*
	25-34 Yaş	103	248,92	2,8503		
	35-44 Yaş	103	229,53	2,8216		
	45-54 Yaş	138	250,00	3,0148		
	55 Yaş ve Üstü	69	354,72	3,1437		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Bilişsel kontrol ve Kaygı alt boyutları için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 35-44 yaş arasındaki katılımcılardan

kaynaklandığı görülmekteyken, Alternatifler alt boyutu ile Bilişsel esneklik genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan 45-54 yaş arasındaki katılımcılardan kaynaklandığı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan 55 yaş ve üstü katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 27. Medeni Durum Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	Evli	205	294,32	3,1238	160,195	0,000*
	Bekar	205	163,12	2,5617		
	Boşanmış/Ayrı	105	372,33	3,6923		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	Evli	205	289,93	3,4787	95,496	0,000*
	Bekar	205	290,43	3,4328		
	Boşanmış/Ayrı	105	132,33	2,5714		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	Evli	205	308,58	3,2480	169,076	0,000*
	Bekar	205	157,57	2,8666		
	Boşanmış/Ayrı	105	355,33	3,3000		
Mutluluk Genel Boyutu	Evli	205	315,31	3,0237	116,076	0,000*
	Bekar	205	171,50	2,3324		
	Boşanmış/Ayrı	105	315,00	2,9524		
Kaygı Alt Boyutu	Evli	205	234,61	2,6675	9,528	0,009*
	Bekar	205	278,66	2,7789		
	Boşanmış/Ayrı	105	263,33	2,6667		
Kontrol Alt Boyutu	Evli	205	387,46	4,0724	259,382	0,000*
	Bekar	205	173,75	2,8943		
	Boşanmış/Ayrı	105	169,74	2,8254		
Merak Alt Boyutu	Evli	205	352,71	3,1382	141,071	0,000*
	Bekar	205	195,39	2,5008		
	Boşanmış/Ayrı	105	195,33	2,4444		
Güven Alt Boyutu	Evli	205	389,61	3,6325	272,885	0,000*
	Bekar	205	166,85	2,2756		
	Boşanmış/Ayrı	105	179,00	2,3333		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Evli	205	401,22	3,3776	318,760	0,000*
	Bekar	205	171,99	2,6124		
	Boşanmış/Ayrı	105	146,31	2,5675		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları medeni durum grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Kaygı alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan bekar katılımcılardan kaynaklandığı görülmekteyken, Alternatifler alt boyutu ile Bilişsel esneklik genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan boşanmış/ayrı katılımcılardan kaynaklandığı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel kontrol, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel

boyutları için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan evli katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 28. Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	İlköğretim	68	249,25	2,7692	191,899	0,000*
	Lise	69	180,13	2,6477		
	Ön Lisans	68	207,00	2,8462		
	Lisans	241	233,31	2,8905		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	481,00	4,2330		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	İlköğretim	68	223,75	3,1429	29,367	0,000*
	Lise	69	243,23	3,2257		
	Ön Lisans	68	215,00	3,2143		
	Lisans	241	294,68	3,4280		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	220,77	2,9834		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	İlköğretim	68	232,25	2,9000	221,594	0,000*
	Lise	69	120,50	2,8500		
	Ön Lisans	68	206,50	2,9750		
	Lisans	241	257,79	3,0786		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	472,38	3,7957		
Mutluluk Genel Boyutu	İlköğretim	68	34,50	1,7143	226,443	0,000*
	Lise	69	394,26	3,4224		
	Ön Lisans	68	283,75	2,7857		
	Lisans	241	258,14	2,7362		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	316,13	2,9917		
Kaygı Alt Boyutu	İlköğretim	68	86,25	2,3333	235,549	0,000*
	Lise	69	410,75	3,1618		
	Ön Lisans	68	137,50	2,5000		
	Lisans	241	277,40	2,7144		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	325,50	2,8333		
Kontrol Alt Boyutu	İlköğretim	68	311,36	3,6495	87,497	0,000*
	Lise	69	121,97	2,5725		
	Ön Lisans	68	333,06	3,7157		
	Lisans	241	252,02	3,3126		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	288,36	3,5966		
Merak Alt Boyutu	İlköğretim	68	77,75	2,0000	228,731	0,000*
	Lise	69	403,13	3,3285		
	Ön Lisans	68	155,25	2,3333		
	Lisans	241	304,35	2,9260		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	229,88	2,6546		
Güven Alt Boyutu	İlköğretim	68	191,00	2,3333	45,750	0,000*
	Lise	69	241,51	2,5797		
	Ön Lisans	68	345,00	3,0833		
	Lisans	241	245,44	2,7794		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	298,64	3,4783		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	İlköğretim	68	197,85	2,5790	17,207	0,002*
	Lise	69	293,13	2,9106		
	Ön Lisans	68	243,74	2,9081		
	Lisans	241	269,85	2,9331		
	Yüksek Lisans/Doktora	69	254,83	3,1407		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları eğitim

durumu grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Bilişsel kontrol alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan lisans eğitim durumundaki katılımcılardan kaynaklandığı görülmekteyken, Kontrol alt boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan ön lisans eğitim durumundaki katılımcılardan kaynaklandığı, Kaygı ve Merak alt boyutları ile Mutluluk genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan lise eğitim durumundaki katılımcılardan kaynaklandığı, Alternatifler, ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan yüksek lisans/doktora eğitim durumundaki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 29. Görev Gurupları Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	Hekim	69	324,77	3,3746	26,247	0,000*
	Hemşire	171	223,3	2,8273		
	Diğer Sağlık Personeli	102	280,67	2,8974		
	İdari Personel	173	252,31	3,1294		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	Hekim	69	359,75	3,7805	47,592	0,000*
	Hemşire	171	214,56	3,1195		
	Diğer Sağlık Personeli	102	258	3,2857		
	İdari Personel	173	260,35	3,2221		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	Hekim	69	359,26	3,5167	86,053	0,000*
	Hemşire	171	182,14	2,9295		
	Diğer Sağlık Personeli	102	275	3,0333		
	İdari Personel	173	282,58	3,1618		
Mutluluk Genel Boyutu	Hekim	69	455,62	3,7164	198,836	0,000*
	Hemşire	171	288,92	2,8864		
	Diğer Sağlık Personeli	102	154,83	2,2857		
	İdari Personel	173	209,44	2,4558		
Kaygı Alt Boyutu	Hekim	69	178,14	2,4952	240,379	0,000*
	Hemşire	171	268,04	2,8002		
	Diğer Sağlık Personeli	102	103,33	2,3889		
	İdari Personel	173	371,12	2,9008		
Kontrol Alt Boyutu	Hekim	69	376,57	4,0266	146,805	0,000*
	Hemşire	171	255,98	3,3109		
	Diğer Sağlık Personeli	102	341,59	3,8170		
	İdari Personel	173	163,42	2,8410		
Merak Alt Boyutu	Hekim	69	413	3,3309	128,931	0,000*
	Hemşire	171	289,42	2,8674		
	Diğer Sağlık Personeli	102	212,33	2,5556		
	İdari Personel	173	192,05	2,4961		
Güven Alt Boyutu	Hekim	69	412,01	3,9855	204,746	0,000*
	Hemşire	171	306,72	2,963		
	Diğer Sağlık Personeli	102	270,83	2,7778		
	İdari Personel	173	140,85	2,2611		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Hekim	69	394,88	3,4595	149,425	0,000*
	Hemşire	171	288,22	2,9854		
	Diğer Sağlık Personeli	102	286,12	2,8848		
	İdari Personel	173	156,95	2,6248		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları görev grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Kaygı alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan idari personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedirken, Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan hekim görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 30. Gelir Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	221,77	2,8205	38,326	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	140,78	2,7346		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	189,00	3,2972		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	255,75	2,7619	189,893	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	137,70	3,8596		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	171,17	3,0791		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	239,01	2,8000	28,141	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	133,92	3,1284		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	188,83	3,2209		
Mutluluk Genel Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	282,62	2,3333	137,890	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	171,00	2,4553		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	97,17	3,0998		
Kaygı Alt Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	152,77	2,4444	89,144	0,009*
	Gelirim Giderime Eşit	171	219,72	2,7349		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	103,33	2,8079		
Kontrol Alt Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	220,82	4,0882	107,978	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	136,41	3,3733		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	196,97	3,0207		
Merak Alt Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	240,00	2,6111	7,794	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	164,34	2,7661		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	137,17	2,7824		
Güven Alt Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	256,26	3,1667	32,870	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	164,34	2,6618		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	126,17	2,8017		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Gelirim Giderimden Az	102	239,13	3,0776	29,801	0,000*
	Gelirim Giderime Eşit	171	161,57	2,8840		
	Gelirim Giderimden Fazla	242	142,40	2,8531		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları gelir grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Bilişsel kontrol alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek geliri giderime eşit katılımcılardan kaynaklandığı

görülmekteyken, Kontrol ve Güven alt boyutları ile Kariyer uyum yeteneği genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan geliri giderinden az katılımcılardan kaynaklandığı, Alternatifler, Kaygı ve Merak alt boyutları ile Bilişsel esneklik ve Mutluluk genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan geliri giderinden fazla katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 31. Çocuk Sayısı Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	Yok	136	228,13	2,8077	7,762	0,051
	1 Çocuk	172	270,45	3,0394		
	2 Çocuk	173	269,01	3,1445		
	3 ve Daha Fazla	34	258,50	3,0769		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	Yok	136	193,75	3,0000	65,068	0,000*
	1 Çocuk	172	326,70	3,6578		
	2 Çocuk	173	243,65	3,1098		
	3 ve Daha Fazla	34	240,50	3,2857		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	Yok	136	176,38	2,8750	64,050	0,000*
	1 Çocuk	172	297,72	3,2558		
	2 Çocuk	173	269,21	3,1324		
	3 ve Daha Fazla	34	326,50	3,1500		
Mutluluk Genel Boyutu	Yok	136	189,00	2,4286	250,258	0,000*
	1 Çocuk	172	395,50	3,4003		
	2 Çocuk	173	165,32	2,2593		
	3 ve Daha Fazla	34	310,00	3,0000		
Kaygı Alt Boyutu	Yok	136	202,13	2,6667	159,805	0,000*
	1 Çocuk	172	192,06	2,5659		
	2 Çocuk	173	371,12	2,9008		
	3 ve Daha Fazla	34	239,50	2,6667		
Kontrol Alt Boyutu	Yok	136	218,04	3,1164	208,406	0,000*
	1 Çocuk	172	361,84	3,9157		
	2 Çocuk	173	156,99	2,8064		
	3 ve Daha Fazla	34	406,50	4,1765		
Merak Alt Boyutu	Yok	136	180,88	2,4167	182,241	0,000*
	1 Çocuk	172	371,68	3,1986		
	2 Çocuk	173	192,05	2,4961		
	3 ve Daha Fazla	34	327,00	3,0000		
Güven Alt Boyutu	Yok	136	233,75	2,5000	293,023	0,000*
	1 Çocuk	172	374,35	3,5233		
	2 Çocuk	173	127,49	2,2283		
	3 ve Daha Fazla	34	430,50	3,6667		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	Yok	136	201,08	2,6749	277,204	0,000*
	1 Çocuk	172	383,05	3,3009		
	2 Çocuk	173	147,17	2,6079		
	3 ve Daha Fazla	34	416,99	3,3775		

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları çocuk sayısı grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Bilişsel kontrol ve Merak alt boyutları ile Bilişsel esneklik ve Mutluluk genel boyutları için farkın, ortalama değeri en yüksek 1 çocuk sahibi katılımcılardan kaynaklandığı görülmekteyken, Kaygı alt

boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan 2 çocuk sahibi katılımcılardan kaynaklandığı, Kontrol ve Güven alt boyutları ile Kariyer uyum yeteneği genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan 3 ve daha fazla çocuk sahibi katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 32. Görev Süresi Grupları Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	252,33	2,8718	85,228	0,000*
	6-10 Yıl	137	214,56	2,7653		
	11-15 Yıl	137	217,91	2,8405		
	16-20 Yıl	35	429,00	4,0000		
	21 Yıl ve Üstü	104	316,05	3,3876		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	178,17	2,9048	214,725	0,000*
	6-10 Yıl	137	288,66	3,5036		
	11-15 Yıl	137	387,44	3,8603		
	16-20 Yıl	35	87,00	2,4286		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	1-5 Yıl	102	195,00	2,8833	85,900	0,000*
	6-10 Yıl	137	222,75	3,0237		
	11-15 Yıl	137	248,56	3,1974		
	16-20 Yıl	35	395,00	3,4500		
	21 Yıl ve Üstü	104	332,56	3,2005		
Mutluluk Genel Boyutu	1-5 Yıl	102	183,33	2,4286	98,503	0,000*
	6-10 Yıl	137	318,19	3,0000		
	11-15 Yıl	137	196,81	2,4619		
	16-20 Yıl	35	258,00	2,5714		
Kaygı Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	223,67	2,7222	167,146	0,000*
	6-10 Yıl	137	185,53	2,5852		
	11-15 Yıl	137	356,54	2,8759		
	16-20 Yıl	35	429,50	3,0000		
	21 Yıl ve Üstü	104	199,62	2,5545		
Kontrol Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	226,48	3,2173	41,837	0,000*
	6-10 Yıl	137	312,45	3,5864		
	11-15 Yıl	137	257,81	3,4063		
	16-20 Yıl	35	149,56	2,6571		
	21 Yıl ve Üstü	104	253,93	3,3237		
Merak Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	212,33	2,5556	41,831	0,000*
	6-10 Yıl	137	280,09	2,8345		
	11-15 Yıl	137	300,81	2,9562		
	16-20 Yıl	35	155,00	2,3333		
	21 Yıl ve Üstü	104	251,95	2,6635		
Güven Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	225,17	2,5000	81,527	0,000*
	6-10 Yıl	137	326,88	3,0365		
	11-15 Yıl	137	231,31	3,0328		
	16-20 Yıl	35	104,50	2,0000		
	21 Yıl ve Üstü	104	286,29	2,8814		
Kariyer Uyum Yeteneği Genel Boyutu	1-5 Yıl	102	241,32	2,7488	43,311	0,002*
	6-10 Yıl	137	301,97	3,0106		
	11-15 Yıl	137	272,59	3,0678		
	16-20 Yıl	35	126,59	2,4976		
	21 Yıl ve Üstü	104	241,44	2,8558		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları görev süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Alternatifler ve Kaygı alt boyutları için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 16-20 yıl görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedirken, Bilişsel kontrol ve Merak alt boyutları ile Kariyer uyum yeteneği

genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan 11-15 yıl görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı, Mutluluk genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan 21 yıl ve üstü görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı, Kontrol ve Güven alt boyutları için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan 6-10 yıl görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 33. Toplam Çalışma Süresi Grupları Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Sıraların Ortalaması	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Alternatifler Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	252,33	2,8718	150,890	0,000
	6-10 Yıl	171	164,74	2,5969		
	11-15 Yıl	68	403,50	3,6154		
	16-20 Yıl	70	266,50	3,1154		
	21 Yıl ve Üstü	104	316,05	3,3876		
Bilişsel Kontrol Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	178,17	2,9048	119,965	0,000
	6-10 Yıl	171	344,50	3,7176		
	11-15 Yıl	68	292,50	3,4286		
	16-20 Yıl	70	241,00	3,2143		
	21 Yıl ve Üstü	104	182,95	2,8530		
Bilişsel Esneklik Genel Boyutu	1-5 Yıl	102	195,00	2,8833	117,778	0,000
	6-10 Yıl	171	202,42	2,9892		
	11-15 Yıl	68	378,50	3,5500		
	16-20 Yıl	70	257,75	3,1500		
	21 Yıl ve Üstü	104	332,56	3,2005		
Mutluluk Genel Boyutu	1-5 Yıl	102	183,33	2,4286	55,540	0,000
	6-10 Yıl	171	246,75	2,6541		
	11-15 Yıl	68	257,50	2,7857		
	16-20 Yıl	70	284,00	2,7857		
	21 Yıl ve Üstü	104	332,55	3,0962		
Kaygı Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	223,67	2,7222	71,318	0,000
	6-10 Yıl	171	255,32	2,7018		
	11-15 Yıl	68	282,50	2,7500		
	16-20 Yıl	70	377,50	2,9167		
	21 Yıl ve Üstü	104	199,62	2,5545		
Kontrol Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	226,48	3,2173	124,856	0,000
	6-10 Yıl	171	247,27	3,2943		
	11-15 Yıl	68	431,68	4,3701		
	16-20 Yıl	70	167,46	2,7214		
	21 Yıl ve Üstü	104	253,93	3,3237		

Merak Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	212,33	2,5556	57,534	0,000
	6-10 Yıl	171	247,86	2,7329		
	11-15 Yıl	68	378,75	3,2500		
	16-20 Yıl	70	241,00	2,6667		
	21 Yıl ve Üstü	104	251,95	2,6635		
Güven Alt Boyutu	1-5 Yıl	102	225,17	2,5000	145,167	0,000
	6-10 Yıl	171	236,91	2,6949		
	11-15 Yıl	68	430,50	4,2500		
	16-20 Yıl	70	147,75	2,1667		
	21 Yıl ve Üstü	104	286,29	2,8814		
Kariyer Uyum	1-5 Yıl	102	241,32	2,7488	114,368	0,002
Yeteneği Genel Boyutu	6-10 Yıl	171	235,18	2,8560		
	11-15 Yıl	68	432,86	3,6550		
	16-20 Yıl	70	192,79	2,6179		
	21 Yıl ve Üstü	104	241,44	2,8558		

*0,05 için anlamlı farklılık

Alternatifler, Bilişsel kontrol, Kaygı, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik, Mutluluk ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları toplam çalışma süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Alternatifler, Kontrol, Merak ve Güven alt boyutları ile Bilişsel esneklik ve Kariyer uyum yeteneği genel boyutları için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 11-15 yıl görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedirken, Bilişsel kontrol alt boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan 6-10 yıl görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı, Mutluluk genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan 21 yıl ve üstü görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı, Kaygı alt boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan 16-20 yıl görev süresindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

$$Y = \Delta_y \eta + \varepsilon \quad (6)$$

$$X = \Delta_x \lambda + \tau \quad (7)$$

Eşitlik (6) ve (7)'de; Y: px1 boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörü, Δ_y : pxm boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisi (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), ε : px1 boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü, X: qx1 boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörünü, Δ_x : qxn boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisini (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), τ : qx1 boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü göstermektedir (Kline, 2005: 78-79).

VII. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

A. Tartışma

Yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarında bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde mutluluğun düzenleyici etkisini ortaya koymak ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Yapılan araştırmalar neticesinde de, diğer sektörlerle kıyas yapıldığında sağlık sektöründe çalışan bireylerin bu sektörün getirisi olan zor koşullara rağmen çalışma şartlarını kabul etmeleri ve bu bağlamda kendilerini geliştirebilmelerinin önemli olduğu saptanmaktadır. Bilişsel esneklik düzeyi yüksek çalışanların, pratik sorun çözme becerisi ile anlık karar verebilme ve çözüm odaklı bakabilmesi problemi kısa sürede ortadan kaldırmaktadır. Sağlık sektörü uzun süre yaşanan sorunları kaldıramayacak derecede acil çalışmaktadır. İnsan hayatının söz konusu olduğu bu kurumda çalışanların bu bilince sahip olması, bilişsel esneklik düzeylerini arttırmaları önemli olmaktadır.

Asıcı ve İkiz, (2015) araştırmalarında, bilişsel esnekliğin öznel iyi oluş üzerinde bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bilişsel esnekliğe sahip kişilerin, farklı çözümler deneme eğiliminde olduklarından, zor durumlarla etkili bir şekilde baş edebileceklerine ve ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli mücadeleleri gösterebileceklerine inanılmaktadır. Mutluluğun bireysel ihtiyaçların karşılanması ile doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde; bilişsel esnekliğe sahip kişilerin, ihtiyaçları bilişsel esneklik ile karşılanmayan kişilere göre daha başarılı, doyumlu ve mutlu olmaları yönünde beklenmektedir.

Asıcı ve İkiz, (2015) Cinsiyetin üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklikleri ve kontrol alt boyut ortalamaları üzerinde etkisi olmasına rağmen vekil alt boyut ortalamaları üzerinde herhangi bir etkisi bulunamamıştır. Erkeklerin bilişsel esneklik ve kontrol için kızlardan daha yüksek ortalama puanları bulunmuştur. Bu, erkeklerin zor durumları kızlardan daha kontrol edilebilir olarak görme eğiliminde olduğunu gösteren bir bulgudur.

Araştırmasında erkeklerin kızlara göre daha yüksek bilişsel esnekliğe sahip olduğu saptanmıştır. Kızların erkeklere göre değişime daha dirençli ve yeni ortamlara uyum sağlamada daha zorlandıkları görülmektedir.

Asıcı ve İkiz, (2015) katılımcıların mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği belirlenmiştir. Bu bağlamda kız ve erkeklerin bilişsel esneklik açısından farklılık gösterdiği ve bilişsel esneklik düzeyi arttıkça mutluluğun arttığı tespit edilirken, bilişsel esnekliğin tek başına kız ve erkek çocuklar arasındaki farkı belirlemede yeterli olmadığı düşünülmektedir.

Asıcı ve İkiz, (2015) katılımcıların bilişsel esneklik ve iyi oluş düzeylerinin yaşa ve eğitim alanına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bireyin yaşamdan doyumunu, temel olarak fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya bağlıdır. Yaşı ne olursa olsun ihtiyaçlarını karşılayabilen, eğitim alanının ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarına göre şekillendiğine inanan bir üniversite öğrencisi mutlu olmalıdır. Ayrıca bireyler büyüdükçe birçok olumlu ve olumsuz yaşam olayıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum da mutlu bireyin yaşamın her anına yansıdığı saptanmıştır.

Aslan ve Fulya, (2018) analiz sonuçları, mesleki uygunluğun boyutlarından biri olan merak ve kaygı boyutlarının da bireylerin durumsal performans düzeylerini iyileştirdiğini göstermiştir. Durumsal performans genellikle nezaket ve gönüllülük duygusuna bağlıdır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışma arkadaşlarının bilgilendirilmesi ve görevlerin yerine getirilmesine dayalı yeni yaklaşımların denenmesi, işletmenin yürüttüğü temel çalışmaların yürütülmesini hızlandıracağı ve organizasyonun verimliliğinin artmasına yardımcı olacağı ortaya kuyulmuştur.

Aslan ve Fulya, (2018) çalışanların performans düzeyi, şirketlerin başarısını belirleyen en önemli faktörlerden biridir, bu nedenle başarı için çabalayan şirketler için bireylerin mesleki uyum yeteneklerini eğitim programlarını düzenlemeleri gereken sürece dahil etmelerinin ne kadar önemli olduğu saptanmıştır.

Aslan ve Fulya, (2018) bireysel açıdan bakıldığında, eğitimden meslek hayatına geçişte ortaya çıkabilecek uyum problemlerini azaltmak ve beklenmedik durumlarla mücadele gücü kazanmak için mesleki uyum yeteneğinin yüksek

olması çok önemli görülmüştür. Küreselleşme ve sürekli gelişen teknoloji, insanlar arasındaki rekabeti artırırken, rekabet ortamında avantaj elde etmek, başarılı bir kariyer ve geleceğe sahip olmak isteyenler, gerekli uyum becerilerini sürekli olarak kazanmalı ve geliştirmelidir.

B. Sonuç Ve Öneriler

Sağlık kurumları proaktif çalışan bir yer olarak, hizmetin yoğun olduğu bir sektördür. Bu sektörün de getirisi olarak, bu sektör de çalışanların bu bilince sahip bireyler olması gerekmektedir. Hizmet yoğun sektörün bir diğer getirisi kesinlikle bilişsel esnekliği yüksek bireylerin çalışmasını gerekli kılmaktadır. Kariyeri ile uyum yeteneği olan bireylerin bu sektöre entegrasyonu sağlanmalıdır. Bu bağlamda da bu sektör çalışanlarının mutluluk düzeylerinin artacağı tespit edilmektedir.

Yapılan anket çalışmasında elde edilen sonuçlara göre bilişsel esneklik düzeyi iyi olan bireylerin daha çok opsiyon alabildikleri gözlemlenmiştir. İki değişken arasında uyum sağlamak konusunda da daha fazla başarı elde etmişlerdir.

Cinsiyete göre bilişsel esneklikleri incelenen çalışanların; kadınlar tarafından bakıldığında erkeklere oranla bilişsel kontrollerini sağlayabildikleri ve bilişsel esnekliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun neticesinde de sağlık çalışanlarında cinsiyete göre kadınlar daha prezantabl çalışmaktadır.

Bilişsel esnekliği yüksek bireylerin kariyer uyumu ile karşılaştırıldığında da, bilişsel esnekliği düşük bireylere göre daha mutlu ve işini daha konsantre yaptıkları kanısına varılmaktadır.

Mutluluğun cinsiyete göre dağılımına baktığımızda ise, kadınların erkelere oranla kaygılarının daha yüksek olduğunu gösterirken kadınların eş zamanda erkelere oranla da kontrol boyutundan daha iyi durumda olduğu saptanmaktadır. Yani kontrol ve kaygı kadınlarda yüksek iken erkekler de düşüktür. Kaygısı yüksek bireylerin mutluluk oranları düşmektedir. Fakat kaygı mutluluğu tek başına etkileyen bir etken olmadığından ötürü kontrol ile birlikte ele alındığında kontrol bakımından erkelere oranla kadınların yüksek olması ile mutluluk düzeyleri eşitlik göstermektedir.

Sadece cinsiyet olarak değil birkaç açıdan ele alındığında (yaş, eğitim vb.) bilişsel esnekliğe bağlı olarak kariyeri ile uyumlu çalışanların mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

VIII. KAYNAKÇA

DERGİLER

- ALBAYRAK, E.G., (2007). Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Business & Management Studies: An International **Journal,Bilimler Enstitüsü**).
- ALNIAÇIK, E., OF, M., BALKAŞ, J., TÜLEMEZ, S., MİRZAYEV, M., & ALFARRA, H. (2021). “The Effects Of University Students’ Psychological Resilience And Hopelessness On Career Future Perceptions During The Pandemic Process”. C.9,S.1, s.248-266.
- ALPER, AY, F., FİLİZÖZ, B. & ÖNCÜL, M. S. (2014). “Kariyer Yönetimi Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi: Kamu Ve Özel Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.16, S.2, s.45-61.
- ANTONIÜ, E. (2010). “Career Planning Process And Its Role In Human Resource Development”, **Annals Of The University Of Petroşani, Economics**, C.10, S.2, s.13-22.
- ASICI, E. & İKİZ, F. (2015). “Mutluluğa Giden Bir Yol: Bilişsel Esneklik”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C.1, S.35, s.191-211.
- ASLAN, Ş., & FULYA, T. U. R. K. “Bilişsel Esneklik ve Psikolojik Esneklik Kavramlarının Karşılaştırılması”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, C.14, S.1, s.1-1.
- ATEŞ, M. (2018). “Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya’daki konaklama işletmelerinde bir uygulama”.

- BAYTAR, S. (2020). "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Mutlulukları Üzerine Bir Araştırma: Bir Üniversite Hastanesindeki Pilot Çalışma", (**Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü**).
- BRASHEAR, C. A., & THOMAS, N. (2020). "Core Competencies For Combatting Crisis: Fusing Ethics, Cultural Competence, And Cognitive Flexibility In Counseling". **Counselling Psychology Quarterly**, s.1-15.
- CANAS, J. J., FAJARDO, I., & SALMERON, L. (2006). "Cognitive Flexibility", **International Encyclopedia Of Ergonomics And Human Factors**, C.1, s.297-301.
- ÇEKİCİ, F. (2019). "The Relationships Between The Big Five Personality Traits And Attitudes Towards Seeking Professional Psychological Help In Mental Health Counselor Candidates: Mediating Effect Of Cognitive Flexibility", **Educational Research and Reviews**, C.14, S.14, s.501-511.
- ÇUHADAROĞLU, A. (2013). Bilişsel Esnekliğin Yordayıcıları.
- DEMİRER, M. C. (2019). "Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü", **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, C.33, S.1, s.283-302.
- FİŞHER, C. D. (2010). "Happiness at work", **International Journal Of Management Reviews**, C.12, S.4, s.384-412.
- HOMMEL, B. E., Ruppel, R., & Zacher, H. (2022). "Assessment of cognitive flexibility in personnel selection: Validity and acceptance of a gamified version of the Wisconsin Card Sorting Test", **International Journal of Selection and Assessment**, C.30, S.1, s.126-144.
- KALAYCIOĞLU, E. (2018). "Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi", (**Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü**).
- KANBUR, E. & ŞEN, S. (2014). "X Ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması", **International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, C.12,S.12, s.115-134.

- KANTEN, S. (2012). “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması” **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (16), 191-205.
- KESER, A. (2018). “İşte Mutluluk Araştırması”, **Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi**, C.14, S.1, s.43-57.
- KOÇ, F. (2019). “Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların bilişsel esneklik düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma”, (**Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü**).
- NAJAFİ GHAREHASANİ, E., YAZDANBAKSH, K. VE MOMENİ, K. (2020). “Kermanshah Depremi Kurbanlarına Hizmet Veren Hemşirelerde Bilişsel Esneklik ve Bilişsel Yeniden Değerlendirmeye Dayalı Dolaylı Travma Sonrası Büyüme Öngörme”, **Sağlık ve Bakım Dergisi**, C.22, S.1, s.17-24.
- ORHAN, U. & ÖZYER, K. (2013). “Sağlık Sektöründe Korku Ve Hatalı Karar Verme İlişkisi Üzerine Bir Araştırma Düzeni”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, C.6, S.8, s.719-736.
- ÖZSARI, A., & ÇETİN, M. Ç. (2022). “Spora Yönelik Tutum ve Mutluluk İlişkisi (Sağlık Sektöründe Bir Araştırma)”, **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**.
- ROTTINGHAUS, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). “The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability”, **Journal of Career Assessment**, C20, S.2, s.123-139.
- SAPMAZ, F., & DOĞAN, T. (2013). “Assessment of cognitive flexibility: Reliability and validity studies of Turkish version of the Cognitive Flexibility Inventory”, **Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)**, C.46, S.1, s.143-162.
- SİNGH, R., & GREENHAUS, J. H. (2004). “The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers”, **Journal of vocational behavior**, C.64, S.1, s.198-221.
- TAŞ, M. A., & ALPARSLAN, A. M. (2020). “Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması”, **Manisa**

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.18,Özel Sayı, s.417-440.

YAŞAR, O. (2019). “Yönetici Kararları Ve Bilişsel Esnekliği: Yöneticiler Nasıl Karar Alıyor? Nörobilim Ne Diyor?” , **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.18, S.71, s.1176-1194.

YILDIZ, Ç. & YANIK, A. (2019). “Sağlık Yöneticilerinin Kariyer Planlama Ve Geliştirme Uygulamalarına Yönelik Görüşleri”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, C.5, S.3, s.302-314.

YÜKSEKBİLGİLİ, Z. & AKDUMAN, G. (2016). “Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama”, **Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.1, S.1, s.71-84.

EKLER

Ek-1: Ölçekler

Ek-2: Etik Kurul Raporu

Ek-1: Ölçekler

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİLİŞSEL ESNEKLİĞİN KARIYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİNDE MUTLULUĞUN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Şeyma ÖZEN'in “**Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esnekliğin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Etkisi**” konulu akademik çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma bilimsel nitelik taşıdığından toplanan bilgiler hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacak, başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Sorulara objektif ve samimi cevaplar vereceğinize inanıyor ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Lütfen soruları tam olarak okuduktan sonra kendinize en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

ŞEYMA ÖZEN

DEMOĞRAFİK ÖZELLİKLER

1) Cinsiyet?

Kadın Erkek

2) Yaşınız?

18-24 25-34 35-44

45-54 55-64 65+

3) Medeni durumunuz?

Evli Bekâr Boşanmış/Ayrı

5) Eğitim durumunuz?

Lise Ön lisans Lisans Lisans Üstü Doktora

6) Mesleğiniz?

Doktor Hemşire İdari Personel
 Sağlık Personeli Teknik Personel

7) Kurumda Çalışma Süreniz?

0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 ve üzeri

8) Toplam Mesleki Deneyiminiz?

0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 ve üzeri

Lütfen diğer sayfaya geçiniz.

KONU: Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esnekliğin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü

Bilişsel Esneklik Ölçeği	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1.Olay ve durumları değerlendirmede iyiyimdir.	1	2	3	4	5
2.Zor durumlarla karşı karşıya kaldığımda karar vermekte güçlük çekerim.*	1	2	3	4	5
3.Bir konuda karar vermeden önce birçok seçeneği göz önünde bulundururum.	1	2	3	4	5
4.Zor durumlarla karşılaştığım zaman, kontrolümü kaybediyor gibi hissederim.*	1	2	3	4	5
5.Zor durumlara pek çok farklı açılardan bakmak hoşuma gider.	1	2	3	4	5
6.Bir davranışın nedenleri konusunda karara varmadan önce ek bilgiler ararım.	1	2	3	4	5
7.Zor durumlarla karşılaştığımda o kadar stresli olurum ki, sorunu nasıl çözeceğimi düşünemem.*	1	2	3	4	5
8.Olayları karşımdaki kişilerin bakış açılarından da görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
9.Zor durumlarla baş edebilmek için önümde farklı birçok seçeneğin olması benim için sıkıntı vericidir.*	1	2	3	4	5
10.Kendimi diğer insanların yerine koyarak onları anlamada iyiyimdir.	1	2	3	4	5
11.Zor durumlarla karşılaştığımda tam olarak ne yapacağımı bilemem.*	1	2	3	4	5
12.Zor durumlara değişik açılardan bakmak önemlidir.	1	2	3	4	5
13.Bir zorlukla karşılaştığımda nasıl davranacağım ile ilgili olarak pek çok seçeneği göz önünde bulundururum.	1	2	3	4	5
14.Herhangi bir duruma çoğu kez farklı açılardan bakarım.	1	2	3	4	5
15.Yaşamda karşılaştığım güçlüklerle baş etmede yetenekliyim.	1	2	3	4	5

16.Davranışların nedenlerini anlamaya çalışırken bütün olası gerçekleri ve bilgileri göz önünde bulundururum.	1	2	3	4	5
17.Zor durumlarda bir şeyleri değiştirme konusunda kendimi güçsüz hissederim.*	1	2	3	4	5
18.Zor bir durumla karşılaştığımda durur ve çözüm için çeşitli yollar düşünürüm.	1	2	3	4	5
19.Bir sorunla karşılaştığım zaman sorunu çözebilmek için birden fazla yol olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
20.Zor durumlarla ilgili harekete geçmeden önce pek çok seçeneği değerlendiririm.	1	2	3	4	5

Mutluluk Ölçeği					
21.Kendimden hoşnut değilim. *	1	2	3	4	5
22.Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
23.Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
24.Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.	1	2	3	4	5
25.Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	1	2	3	4	5
26.Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissederim.	1	2	3	4	5
27.Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim. *	1	2	3	4	5

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğindeki Maddeler

A) Kaygı

KU1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum*

KU2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım*

KU3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum

KU4. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım*

KU5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum

KU6. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum

B) Kontrol

KU7. Geleceğim hakkında iyimserim*

KU8. Kararlarımı kendim veririm

KU9. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir

KU10. İnandığım değerleri savunurum

KU11. Kendime güvenirim

KU12. Kendim için doğru olan şeyi yaparım

C) Merak

KU13. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler

vb..) araştırıyorum

KU14. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum

KU15. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum

KU16. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum

KU17. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum

KU18. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum*

D) Güven

KU19. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm

KU20. En iyisini yapmak için dikkat ederim

KU21. Yeni beceriler öğrenebilirim

KU22. Yeteneklerimi geliştirebilirim

KU23. Engellerin üstesinden gelebilirim

KU24. Problemlerimi çözebilirim

Ek-2: Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.04.2022-48008



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-48008
Konu :Etik Onayı Hk.

13.04.2022

Sayın ŞEYMA ÖZEN

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 07.04.2022 tarihli ve 2022/06 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BS44368PJ3 Pin Kodu : 12342 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>
Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL Bilgi için : Hicran DEMİR
Telefon : 444 1 428 Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı
Web : <http://www.aydin.edu.tr/>
Kep Adresi : iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr



ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad: Şeyma ÖZEN

Öğrenim Durumu:

Lisans: 2016-2020, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans: 2020-2022, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Programı.

