



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

Şeyma ÖZEN* Mustafa METE**

*Yük. Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD. seymaozen@stu.aydin.edu.tr ORCID: 0000-0002-8499-0544

**Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, mustafamete@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1332-7905

Received Date:05.07.2022 Accepted Date:02.09.2022

Copyright © 2022 Şeyma ÖZEN, Mustafa METE. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

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. 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. Especially in the study based on health workers, it is seen that the health personnel with cognitive flexibility have a direct effect on their careers. Career adaptability also emerges only in cognitively flexible individuals. It is determined that if these conditions are met, the happiness of health workers will increase.

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

JEL-Classification: I11, I12, C01

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. Bu çalışmanın amacıyla, 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. Özellikle sağlık çalışanları baz alınarak yapılan çalışmada bilişsel esnekliğe sahip sağlık personelinin doğrudan kariyerine etkisi görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği de ancak bilişsel açıdan esnek bireylerde ortaya çıkmaktadır. Bu şartlar sağlandığı takdirde de sağlık çalışanlarının mutluluklarının artacağı tespit edilmektedir.

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

JEL-Sınıflaması: I11, I12, C01



1.) Giriş

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 görmektedir. 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.

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.

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.

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.

2.) Kavramsal Çerçeve

2.1. Bilişsel Esneklik Kavramı ve Tanımı

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 duyu ve davranışlar düşüncelerimiz tarafından belirlenir ve buna karşılık davranışların düşünce ve duygular üzerinde önemli bir etkisi vardır. İşgören kişisel olarak bilişsel açıdan esnek olmadığı taktirde taleplerle başa çıkmada çalışanlar verimli durumda olamamaktadır. Bu nedenle çalışma 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 (Yaşar, 2019).

2.2. Kariyer Uyum Yeteneği Kavramı, Tanımı ve Boyutları

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 (Kanbur ve Şen, 2014);

Kariyer uyum yeteneği ilgi, kontrol, merak ve güven gibi boyutlardan oluşmaktadır (Mucuk Ve Darıcan, 2022);

İlgi; Kariyer uyum yeteneği açısından, geleceğe odaklanma konusunda yönlendirici olan bir unsurdur.

Kontrol; Kontrolde ana husus, bireylerin, mesleki anlamdaki geleceklere dair bir karar alabilmeleri ve kendileri ile ilgili yönetim mekanizmasını tamamıyla kendilerinin kurgulamasıdır.

Merak; Meraklı çalışan bireyler, kendileri için geleceğe dair uygun olan mesleki gelişim süreçlerini araştırırken, aynı zamanda, iş yaşamına dair çevrelerinde yaşanan değişim ve dönüşümü de yakından takip etmektedirler.

Güven; Özgüven olarak da adlandırılabilir olan bu boyut, kariyeri ile ilgili karar verme hususunda, bireylerin, kendilerine, yeterince güvenlerinin olmasını öngörmektedir.

2.3. Mutluluk Kavramı ve Tanımı

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 genişliğini vurgular, 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 doyumunu ile oldukça yakın bir kapsamda ele almaktadır (Baytar, 2020).

Örgüt içindeki mutluluk her yazında farklı şekillerde 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 (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016).

3.) Yöntem

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. 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) çalışmalarında belirtmiş, korelasyonlar ve grup farklılığı hesaplanacağı belirtilerek sonuçlar elde edilmiştir. İstatistik anlamlılık $\alpha=0.05$ alınmıştır.

Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE): Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE), bireylerin olaylar ve durumlar karşısındaki bilişsel esneklik düzeylerini ölçebilmek amacıyla Dennis ve Wal (2009) 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, 2011). 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 Porfeli' 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 Porfeli: 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 yükselecektir.

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-Smirnov 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.



4.) 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.

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 1. 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.

Çizelge 2. 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.

Çizelge 3. 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.

Çizelge 4. 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 5. 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.

Çizelge 6. 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.

Çizelge 7. 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.

Çizelge 8. 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.

Çizelge 9. 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.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bilişsel Esneklik Ölçeği	Varyansı Yüzdesi	Açıklama	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 Yüzdesi	Açıklama	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 Yüzdesi	Açıklama	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.

Tablo 2. 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.

Tablo 3. 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.

Tablo 4. 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 anlamlı 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.

Korelasyon Analizi

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

Tablo 5. 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 anlamlı 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.

Tablo 6. 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.



5.) 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 çalışmasının da 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 erkeklere 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 erkeklere 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.

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) 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 konulmuştur.

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.

REFERENCES

- ASICI, E. & İKİZ, F. (2015). “Mutluluğa Giden Bir Yol: Bilişsel Esneklik”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(35), 191-211.
- ASLAN, Ş., & FULYA, T. U. R. K. “Bilişsel Esneklik ve Psikolojik Esneklik Kavramlarının Karşılaştırılması”. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 14(1), 1-1.
- BAYTAR, S. (2020). “Sağlık Sektörü Çalışanlarının Mutlulukları Üzerine Bir Araştırma: Bir Üniversite Hastanesindeki Pilot Çalışma, (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- CANAS, J. J., FAJARDO, I., & SALMERON, L. (2006). “Cognitive Flexibility”. International Encyclopedia Of Ergonomics And Human Factors, 1, 297-301.
- COHEN, J. (1988), Statistical Power Analysis for The Behavioral Science. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates,
- DENNİS, J. P., & VANDER WAL, J. S. (2009b). The Relationship Between Life Event Cognitive flexibility Coping, And Depression: Alongitudinal Study. Manuscript İn reparation. Saint Louis University, MO.
- DOĞAN, T. ve AKINCI-Çötök, N. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi, 4(36), 165-172.
- 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, 12(12), 115-134.
- MUCUK, Görkem; DARICAN, Şule (2022), Kariyer Uyum Yeteneği, İşgören Performansı ve Algılanan Örgütsel Destegın Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: İmalat Sektörü Örneği, International Journal of Applied Economic and Finance Studies Vol. 7, No.1; s.108,
- 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), 46(1), 143-162.
- SAVICKAS, M.L. ve PORFELI, E.J. “The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries”, Journal of Vocational Behavior, 80, pp. 661-673, 2012.
- TÜİK Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019,
- YAŞAR, O. (2019). “Yönetici Kararları Ve Bilişsel Esnekliği: Yöneticiler Nasıl Karar Alıyor? Nörobilim Ne Diyor?”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(71), 1176-1194.
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004), SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Detay Yayıncılık.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Z. & AKDUMAN, G. (2016). “Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama”. Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(1), 71-84.