



THE EFFECT OF COGNITIVE FLEXIBILITY ON WORK PERFORMANCE IN HEALTHCARE WORKERS

Burak AYAL*

*Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, burakayal@stu.aydin.edu.tr, ORCID ID:0000-0002-0067-326X

Received Date:25.09.2023

Accepted Date: 02.11.2023

Copyright © 2023 Burak AYAL. 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

The healthcare sector is an environment that is constantly changing and may sometimes encounter unexpected situations, especially in areas such as emergency services and intensive care units. Cognitive flexibility enables healthcare professionals to adapt to these rapidly changing conditions, quickly analyze complex problems and produce effective solutions. Cognitive flexibility helps employees be more resilient in the face of difficulties and cope with stress more effectively, which positively affects job performance by increasing job satisfaction and productivity. The aim of this study is to determine the effect of cognitive flexibility on job performance for healthcare personnel working in different positions in private and public hospitals serving in Istanbul. Analyses were carried out for a total of 490 healthcare workers. As a result of the correlation analysis, a positive and significant correlation was obtained between the cognitive flexibility dimension and job performance at a rate of 47.9% ($r = 0.479$, $p < 0.01$). As a result of the regression analysis, the perception of cognitive flexibility was 1 unit when the perception of job performance increases, 0.622 unit will increase. As a result, cognitive flexibility is a concept that has positive effects on work performance.

Keywords: Cognitive Flexibility, Work Performance, Healthcare Professionals, Statistical Analysis

JEL-Classification: C12, C14, I11

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİLİŞSEL ESNEKLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

ÖZET

Sağlık sektörü, özellikle acil servisler ve yoğun bakım üniteleri gibi alanlarda, sürekli değişen ve zaman zaman beklenmedik durumlarla karşılaşılabilen bir ortamdır. Bilişsel esneklik, sağlık çalışanlarının bu hızlı değişen koşullara uyum sağlamalarını, karmaşık problemleri hızlı bir şekilde analiz edip etkili çözümler üretmelerini sağlar. Bilişsel esneklik, çalışanların zorluklar karşısında daha dayanıklı olmalarına ve stresle daha etkili başa çıkmalarına yardımcı olur, bu da iş tatmini ve verimliliği artırarak, iş performansını olumlu etkiler. Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da hizmet veren özel ve devlet hastanelerinde farklı görevlerde çalışan sağlık personeli için bilişsel esnekliğin iş performansına etkisini belirlemektir. Toplam 490 sağlık çalışanı için analizler gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, bilişsel esneklik boyutu ile iş performansı %47.9 oranında ($r=0,479$, $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkili olarak elde edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda, bilişsel esneklik algısı 1 br. arttığında iş performansı algısı 0.622 br. artış gösterecektir. Sonuç olarak, bilişsel esneklik iş performansı üzerinde olumlu etkileri olan bir kavramdır.

Anahtar kelimeler: Bilişsel Esneklik, İş Performansı, Sağlık Çalışanları, İstatistik Analiz

JEL Sınıflandırması: C12, C14, I11



1.GİRİŞ

Bilişsel esneklik, bireylerin hızla değişen iş ortamında karşılaştıkları zorluklara ve beklenmedik durumlara hızlı bir şekilde uyum sağlamalarını sağlar. Esnek düşünen çalışanlar, karşılaştıkları problemleri çeşitli açılardan değerlendirip, etkili çözümler üretebilirler. Bu, özellikle zaman baskısı altında karar verilmesi gereken durumlarda iş performansını önemli ölçüde artırır. İş dünyası sürekli değişim içindedir ve bu değişimlerle başa çıkmak için sürekli öğrenme ve adaptasyon gereklidir. Bilişsel esnekliğe sahip çalışanlar, yeni bilgileri daha hızlı öğrenir ve bu bilgileri mevcut iş pratiğine entegre etme konusunda daha başarılı olurlar. Bu sürekli öğrenme ve gelişme tutumu, hem bireysel hem de kurumsal performansı artırır.

Bilişsel esneklik, çalışanların mevcut fikirleri yeniden değerlendirme ve alternatif çözümler üretme kapasitelerini artırır. Bu, yaratıcılığı ve yenilikçi düşünceyi teşvik eder. Özellikle problem çözme, ürün geliştirme ve iş süreçlerinin iyileştirilmesi gibi alanlarda, esnek düşünme yeteneği işletmelere rekabet avantajı sağlayabilir.

İş yerinde karşılaşılan zorluklar ve baskılar, çalışanların stres seviyelerini artırabilir. Bilişsel esnekliğe sahip bireyler, stresli durumlarla daha iyi başa çıkabilir ve duygusal olarak daha dayanıklı olabilirler. Bu, iş yerinde daha dengeli ve üretken bir ortam yaratılmasına katkıda bulunur. Bilişsel esneklik, farklı bakış açılarına açıklık getirir ve bu da çalışanların ekip içinde daha etkin iletişim kurmalarını sağlar. Esnek düşünme yeteneği olan bireyler, ekip üyelerinin fikirlerini daha iyi anlayabilir ve işbirliği içinde çalışabilirler, bu da ekip performansını ve iş sonuçlarını iyileştirir.

İş dünyası sürekli değişim içindedir ve bu değişimlerle başa çıkmak için sürekli öğrenme ve adaptasyon gereklidir. Bilişsel esnekliğe sahip çalışanlar, yeni bilgileri daha hızlı öğrenir ve bu bilgileri mevcut iş pratiğine entegre etme konusunda daha başarılı olurlar. Bu sürekli öğrenme ve gelişme tutumu, hem bireysel hem de kurumsal performansı artırır. Bilişsel esneklik, karmaşık problemleri analiz etme ve çeşitli çözüm yollarını değerlendirme yeteneğini artırır. Esnek düşünen çalışanlar, zorlukları fırsata çevirebilir ve iş süreçlerini daha etkin hale getirebilirler. Bütün bu faktörler, bilişsel esnekliğin iş performansını nasıl artırdığını göstermektedir. Çalışanların bu yeteneklerini geliştirmeleri, hem kendi kariyerleri için hem de çalıştıkları kurumların başarısı için hayati öneme sahiptir.

Sağlık sektöründe, hizmet ve müşteri anlayışında önemli bir evrim yaşanmaktadır. Sağlık kurumları, karmaşık ve uzmanlık gerektiren bir çalışma alanında, geleneksel karar alma süreçlerini sadece yöneticilerin yer aldığı bir yapıdan, kendini yöneten ekiplerin ve alt kademe çalışanlarının da katılımını içeren bir modele dönüştürmüştür. Bu değişimle birlikte, çalışanların yetkilendirilmesi büyük bir öneme sahip hale gelmiştir. Bu kurumlar, hedeflerine daha etkili bir şekilde ulaşabilir ve çalışanların yaratıcılığı ile üretkenliği artırarak daha yüksek bir seviyeye çıkabilirler.

Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da hizmet veren özel ve devlet hastanelerinde farklı görevlerde çalışan 490 sağlık personeli için bilişsel esnekliğin iş performansına etkisini belirlemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Performansı Kavramı

Performans, belirli bir görevi yerine getirmektir. Örgütsel destek, yetenekler, yönetim etkinliği ve her bir çalışanın iş performansı olmak üzere üç ana faktör, çalışan performansını etkiler (Karagöz, 2022: 47).



Bireysel iş performansı, bireyin yönlendirdiği ve örgütün ödüllendirme ve disiplin kararları tarafından etkilenen bir dizi eylem ve davranışı içermektedir. Bu eylemler, örgütün belirlediği hedeflere ulaşma ve işgörenin katkılarını optimize etme amacını taşımaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002: 68). İş performansı, bir çalışanın sorumluluklarını yerine getirirken gösterdiği çabanın, örgüt tarafından belirlenen başarı düzeyine ulaşmasıdır (Büte, 2011: 173).

Örgütsel davranış için önemli olan iş performansı, örgütlerin nasıl geliştiğini ve değerlendirildiğini etkiler. Çalışanların bu performansı sergileme yetenekleri, örgütün başarıya ulaşma ve rekabet avantajı elde etme sürecinde temel bir rol oynamaktadır (Murphy ve Cleveland, 1995). İş performansı, işlerin teknoloji ve uzmanlık yönleriyle ilgili olarak ortaya çıkan görev ve sorumluluklarıyla bir işin diğerinden farkını belirleyen bir ölçüdür (Jawahar ve Carr, 2007: 332). Şirketler, pazarda rekabet avantajı elde edebilmek ve bu nedenle belirlenen hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarının yüksek iş performanslarını güvence altına almalıdırlar (Youndt ve Snell, 2004: 338).

İş Performans Boyutları

Temel Görev Davranışı: Ana iş performansı, bir görevin tamamlanması için gereken temel sorumlulukları içeren ve üretim sürecinde teknik yaklaşımları kapsayan tutumları ifade eder. Görev performansı terimi, iki ana boyutta ele alınmaktadır. Bu, teknik-idari görev performansı ve liderlik görev performansı olarak adlandırılan iki ana kategori içermektedir. Teknik-idari görev performansı, iş kararları, çıktı kalitesi, planlama, yönetim ve kırtasiye gibi görevleri kapsarken; liderlik görev performansı, motivasyon, astların denetimi ve değerlendirilmesi, insan ilişkileri ve yönetimi gibi unsurları içermektedir (Karagöz, 2022: 47).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında, içerik performansının, zihinsel becerilerin temel görev performansından daha belirleyici olduğuna inanılmaktadır. Bireylerin vatandaşlık davranışlarını şekillendirmede bilişsel yeteneklerden ziyade kişilik özelliklerinin daha etkili olduğu düşünülmektedir (Karagöz, 2022: 49).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin resmi olarak zorunlu olmayan ancak iş arkadaşlarına ve örgüte yardımcı olmayı içeren çeşitli davranışları ifade eder. Çalışanlara yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları arasında iş arkadaşlarını destekleme, gönüllü yardımda bulunma ve kaynakları paylaşma gibi unsurlar bulunmaktadır. Bu davranışlar, iş ortamında dayanışma, işbirliği ve pozitif bir çalışma kültürü oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları arasında, örgütün imajını koruma, fikir ve önerilerde bulunma, örgütü destekleme ve örgütsel gelişmelere uyum sağlama gibi davranışlar öne çıkmaktadır. Meslektaşlara yönelik vatandaşlık davranışları ile örgüte yönelik vatandaşlık davranışları arasında paralellik bulunmaktadır, çünkü her ikisi de işbirliği, dayanışma ve kurumsal başarıya katkı sağlama odaklıdır. Bir kişi, meslektaşının problemlerine dikkat çekerek ve arkadaşına katkı sağlayarak sadece meslektaşlarına değil, aynı zamanda örgüte yönelik olarak da vatandaşlık davranışı sergiler, böylece hem meslektaşını örgütte tutar hem de örgütün genel başarısına katkıda bulunur (McShane ve Von Glinow, 2018: 36).

Campbell'in modeline göre, örgütsel vatandaşlık davranışı sekiz farklı performans göstergesiyle bağlantılıdır. Bu faktörler arasında işe özgü görev uzmanlığı, işe özgü olmayan görev uzmanlığı, etkili iletişim, harcanan çaba, kişisel disiplini sürdürme, ekip ve akran performansına katkı, yönetim ve liderlik faktörleri ve tamamen çalışanların kontrolünde olan unsurlar yer almaktadır (Landy ve Conte, 2016: 166; Campbell vd., 1996: 125).

Üretken Olmayan Davranış: Literatürde giderek daha fazla ilgi gören verimsiz iş davranışı, örgüt refahına zarar veren bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Bu tür davranışlar



iki kategoriye ayrılır: yıkıcı veya tehlikeli davranışlar (verimlilik kaybına, hasara veya diğer aksamalara neden olan davranışlar) ve kesinti davranışları (işten kaçınma davranışları). Bu davranışlar, şirket içinde zararlı olabilir ve çalışanların motivasyonunu, çalışma ortamını ve genel performansı olumsuz yönde etkileyebilir. Bununla birlikte, düzensizlik, hırsızlık ve madde kullanımı gibi görev dışı davranışlar örgüte zarar verir. Bireysel iş performansının üçüncü boyutu olarak, bireysel iş performansının yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı, araştırmacılar tarafından kapsamlı bir şekilde incelenmelidir. Bu tür davranışlar, örgüt içinde disiplinsizlik, güvensizlik ve kaynak israfı gibi sorunlara yol açabilir, bu nedenle yönetsel müdahaleler ve araştırmalar yapılmalıdır (Koopmans vd., 2011: 856). Bu çerçevede, Sackett (2002) şirkete zarar veren davranışların kapsamlı bir tanımını yapmıştır. Sackett, verimsiz davranışların kasıtlı olması gerektiğini vurgular (Motowidlo ve Kell, 2012: 82). Bu ifade, yalnızca insanlar tarafından diğer insanlara veya genel olarak kuruluşa zarar verme amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilen davranışları içerdiği düşünüldüğünde, iyi niyetle yapılan, olumsuz performansla sonuçlanan tesadüfi davranışlar ve bilgi-beceriden yoksun davranışlar, kasıtlı olmayan ancak olumsuz etkileri olan davranışlardır. Bu tanım, örgütsel davranışları değerlendirmek için niyetin ve kasıtlılığın önemli olduğunu vurgulamaktadır (Karagöz, 2022: 48).

2.2. Bilişsel Esneklik Kavramı

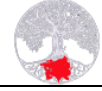
Kognitif esneklik, bireyin zihinsel işleme stratejilerini çevresindeki yeni ve beklenmedik koşullara uyum sağlama yeteneğini ifade eder. Bu tanım, üç önemli kavram özelliğini içermektedir (Erol Kaya, 2021: 19).

1. İlk olarak, Kognitif Esneklik, bir öğrenme sürecini ifade eden ve deneyimle kazanılabilen bir yetenektir.

2. İkinci olarak, Zihinsel Esneklik, bilişsel işleme stratejilerinin çevresel değişikliklere uyum sağlama yeteneğini içerir. Bu tanıma göre bir strateji, bir problem alanını keşfetmek için kullanılan bir dizi işlemidir. Zihinsel esneklik, bu nedenle karmaşık davranışlardaki adapte olma yeteneğini ifade eder ve belirli tepkilerdeki değişiklikleri değil, genel bilişsel süreçlerdeki adaptasyonu ifade eder.

Bir kişinin çevredeki değişikliklerle başa çıkmak için esnek olması gerektiği, ancak bunu başaramadığı durumlarda, bilişsel esneklikten bahsedilmektedir. Bilişsel esneklik, bireylerin bir görevle ilgili bilgileri nasıl temsil ettiklerini ve etkileşime girebilecekleri muhtemel stratejileri ifade eder. Ancak, durum değiştiğinde, yeni görev gereksinimlerini yeniden değerlendirmek ve bu bilgiyi değiştirmek gereklidir (Ereş, 2006: 40). Bu bağlamda, Spiro ve Jehng (1990) çevresel değişiklikleri anlamalarını kolaylaştıran bir görevin temsilini çeşitli bakış açılarından sunmanın insanlara daha fazla bilişsel esneklik sağladığını belirtmiştir. Bu iki tanım birbirini tamamlar; örneğin, bilişsel olarak esnek olan bir kişi, yeni koşulları algılayabilir ve yorumlayabilir, bu nedenle davranış stratejilerini buna göre düzenlemek için bilgilerini yeniden düzenlemelidir (Erol Kaya, 2021: 22).

Zihinsel esnekliğe sahip olan bireyler, yenilikçi iletişim yöntemlerini keşfetmeye, yeni durumlarla yüzleşmeye ve değişen koşullara uyum sağlamaya isteklidirler. Bilişsel esnekliği yüksek bireyler spontan ve kolay değişimler yaparken, bilişsel esnekliği düşük düzeyde olan bireyler değişimlerde zorlanmaktadır. Bireyin zihninde ortaya çıkan katı ve işlevsiz düşüncelerin yeniden yapılandırılmasında bilişsel esneklik olumlu katkı sağlamaktadır. Yüksek düzeyde bilişsel esneklik bireyin yaşamına birçok yönden destek sunmakta ve iyi oluşuna fayda sağlamaktadır (Açıkgöz, 2023: 21).



Bilişsel esnekliğin yordayıcıları

Stresle başa çıkma: Stres, oldukça yaygın bir fenomen olmakla birlikte zihinsel baskı ve gerginlik olarak tanımlanmaktadır. İnsanlık tarihi boyunca tüm insanlar mutlaka stresi deneyimlemiştir. Yüksek stres, biyolojik, psikolojik ve sosyal sorunlara neden olabilir ve hatta bireylere ciddi zarar verebilir. Öte yandan, olumlu stres, motivasyonu artırma, uyumu destekleme ve çevresel uyaranlara tepki verme açısından önemli bir faktör olarak görülmektedir (Tucker vd., 2008: 85). Stres, dışsal bir kaynaktan kaynaklanabileceği gibi, bireyin içsel algılarından da kaynaklanabilir. İkinci durumda, anksiyete, baskı, ağrı, üzüntü gibi diğer olumsuz duygu ve hislere yol açabilir ve ciddi psikolojik bozukluklara, örneğin travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), neden olabilir (Tse vd., 2010:48).

Stresin bilişin yürütme işleviyle ilişkisi gerekse değişikliklerin meydana gelmesi koşulunun bilişsel esneklik için de bir koşul olması; stres ve bilişsel esneklik kavramının birbirine paralel olduğunu göstermekte ve bu bağlamda stresin ve stresle başa çıkmanın bilişsel esnekliğin yordayıcılarından olduğunu söylemek mümkündür (Çuhadaroğlu, 2013: 89). Öte yandan akut stres oldukça yaygındır ve bilişsel işlevleri derinden etkileyebilmektedir. Stres tarafından modüle edilen kritik bir işlev, genel anlamda davranışı durumsal taleplere uyarlama yeteneğini ifade eden bilişsel esnekliktir. Bu, dinamik olarak bilişsel kararlılıkla değiş tokuş edilmekte veya bir dizi davranışta ısrar etmektedir. Literatürde öne çıkan bir bulgu, akut stresin bilişsel esnekliği bozmasıdır ve hangi stres altında ve hangi koşullarda bilişsel kontrolün sağlanabileceği ve artırılabilmesi araştırılmaktadır (Plessow vd., 2012: 557).

Laboratuvarda, bilişsel esneklik genellikle katılımcıların stratejiler arasında geçiş yapmasını sağlayarak ölçülmektedir. Tipik bir deneyde, (Birrell vd., 2000: 4320). fareler bir yiyecek ödülü elde etmek için belirli bir kaptan kazmak üzere eğitilmiştir. Ödülü bulmak için bir modaliteler arasında geçiş yapmaları gerekmiştir. Sıçanlarda stresin bu tür aşırı boyutlu dikkat değiştirme görevlerindeki performansı bozduğu gösterilmiştir. İnsanlarda benzer görevlerde kronik stresli bireyler veya travma sonrası stres bozukluğu, olanlar kötü performans göstermiştir. Kronik ve akut stres de görev değiştirmeyi içeren stratejiler arasındaki geçiş görevlerinde performansı kötüleştirmiştir. Bu bilişsel esneklik biçimlerini destekleyen sinirsel süreçler, stresin zararlı etkilerine dair iç gözü sağlamaktadır (Orem vd., 2008: 73).

Stres, yaşamın normal ve zorunlu bir sürecini yansıtarak, değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan önemli bir şartı ifade eder. Bilişsel esneklik açısından benzer bir durum söz konusu olduğu için, bu iki özellik arasında benzerlik olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu özellikler arasında önemli bir ilişki olduğu ve birbirlerini doğrudan etkilediği tahmin edilebilir. Başka bir deyişle, bir kişi, alıştığı durum veya süreç değiştiğinde ve beklenmedik durumlar ortaya çıktığında, belirsizlik durumlarıyla başa çıkmak için stres yaşayabilir. Bu durum, bireyin bilişsel yetkinliğini belirleyebilecek bir durumu beraberinde getirir. Bilişsel açıdan yetkin bir bireyin, stresle başa çıkma konusunda avantajlı olabileceği ortaya çıkar (Çuhadaroğlu, 2013:87).

Eleştirel düşünme: Eleştirel düşünme, belli bir düşünce tarzına veya alanına uygun düşünmenin mükemmelliğini örnekleyen disiplinli, öz-yönelimli düşünme şeklidir. Çoğu resmi tanım, eleştirel düşünmeyi, analiz, sentez, problem tanıma ve problem çözme, çıkarım ve değerlendirme gibi rasyonel, üst düzey düşünme becerilerinin kasıtlı uygulaması olarak karakterize etmektedir. Eleştirel düşünme, Beyer'in basit bir tanımına göre "mantıklı yargılarda bulunmaktır." Beyer, temelde eleştirel düşünmeyi, yemek pişirmekten araştırma makalesinin sonuçlarına kadar herhangi bir şeyin kalitesini değerlendirmek için kriterler kullanmak olarak açıklar. Eleştirel düşünme, temelde bir kişinin ifadeler, haberler, tartışmalar ve araştırmalar gibi unsurların ne kadar doğru olduğunu değerlendirmek için kullandığı disiplinli bir düşünce



biçimidir. Pozitif ve doğrusal zeka değerlendirmeleri, eleştirel düşünme ile bağlantılıdır. Bilişsel esneklik becerilerinin tam olarak ve etkin şekilde kullanılabilmesi için de bilginin eleştirel düşünme süzgecinden süzülmesi gerekmektedir. Bu da eleştirel düşünmenin bilişsel esnekliğin yordayıcılarından birisi olduğunu göstermektedir (Çuhadaroğlu, 2013: 90).

Bireylerin bilişsel esneklik becerilerinden tam olarak yararlanabilmesi için bilgiyi eleştirel düşünce süzgecinden geçirmeleri gerekir. Başka bir deyişle, bir şeyi veya durumu oldukları gibi tanımlamaya çalışan bir kişi, bu asimilasyon sürecinden farklı bir durumla karşılaştığında yeni koşullara uyum sağlamada zorluk yaşayabilir ve bu nedenle bilişsel esneklik becerilerini gösteremeyebilir. Buna ek olarak, bu durum sorunlara yaratıcı çözümler getirme yeteneğini sınırlar. Eleştirel düşünceyi bilişsel esneklikle birleştirdiğimizde, bu kombinasyonu gerekli bir beceri veya hatta temel bir eğilim olarak görebiliriz (Özen, 2022: 6).

Yaratıcı düşünme: Yaratıcılık, bir problemi duyarlılık ve içgörüyü algılayarak, alışılmışın dışında ve yeni bir yaklaşımla çözüm üretebilme yeteneğini ifade eder. Bu bağlamda yaratıcı düşünmenin bilişsel esnekliğin yordayıcılarından birisi olduğu söylenebilmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi bilişsel esneklik alışılmadık bir durumla karşılaşıldığında devreye girmektedir. Bu da yeni, alışılmışın dışında bir şey yaratıldığında bilişsel esnekliğin devreye gireceği şeklinde yorumlanabilmektedir (Erol Kaya, 2021: 23).

Stresle başa çıkma, eleştirel düşünme ve yaratıcı düşünme becerileri, bilişsel esnekliği yordayan faktörler olarak kabul edilmekte ve bu beceriler, aslında bilişsel esnekliğin alt boyutları olarak da değerlendirilebilmektedir (Sapmaz ve Doğan, 2013: 146).

2.3. Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esneklik

Yöneticilerde Bilişsel Esneklik: Yönetim anlayışı, bir organizasyonun kültürünü oluşturur. Bu kültür, çalışanları ve organizasyonun işleyişini doğrudan etkiler. Üretimden müşteri odaklılığa doğru bir dönüşüm, yönetimin tutum ve davranışlarını etkiler. Yöneticinin örgüte kendi damgasını vurduğu, örgütün şekillenmesinde kişisel izlerini bıraktığı bir süreçte, stratejik kararlar ve yatırımlar da bu yöneticinin etkilerini yansıtmaktadır. Kurumun yeniliklere açık olması ve gelişim göstermesi, yöneticinin kendi gelişimine açık olmasına bağlıdır. Her türlü değişim, dönüşüm ve gelişim sürecini başarıyla yönetebilen bir yönetici, örgütün kalıcılığını ve büyümesini olumlu yönde etkiler. Bu nedenle, bir örgütün temel büyüme kaynağı olan yöneticinin, donanımlı bir birey olması, kurumun başarısı için kritik bir öneme sahiptir (Sapmaz ve Doğan, 2013:149).

Yöneticinin, örgütün büyümesine liderlik eden ve stratejik uyum için kararlar alan bir kişi olarak bilişsel yeteneklerini geliştirmesi beklenir. Bilişsel esneklik, çeşitli organizasyon görevlerine hızlı ve etkili bir şekilde adapte olma yeteneğidir. Bireyin davranışlarının evrimi, benzer olaylardan elde edilen bilgilerle şekillendiği için değişen olaylarla ilişkili öğrenilmiş bilgilerin güncellenmesi ve revize edilmesi faydalıdır. Spiro ve Jehng (1990) bu bağlamda bilişsel esneklik teorisini geliştirmiştir. Bu teoriye göre, kişinin öğrendiği her şeyin sık sık ve hızlı bir şekilde değiştirilmesi gerekir. Ayrıca, bireyin olaylara karşı tepkilerinin, değişen durumsal gereksinimlere radikal bir şekilde uyum sağlama yeteneğine vurgu yapar.

Yönetimin bilişsel esneklikle tanımlanması, bir yöneticinin dış çevrede meydana gelebilecek değişikliklere zihinsel olarak uyum sağlama yeteneğini temsil eden önemli bir beceri olarak kabul edilmektedir. Bu yetenek, örgütün gelişimi ve büyümesi için kritik bir nitelik taşımakla birlikte, bilişsel esnekliğin önemini vurgulamaktadır. Her tür yenilikçi yaklaşım, bir örgüt için büyüme potansiyeli taşımaktadır. Bu yaklaşımlara ulaşmanın yolu, bireylerin yönetici kimliği içindeki bilişsel esneklik yeteneklerinden geçtiğini göstermektedir. Bu konuda yapılan araştırmalara göz atıldığında, uyarlanabilir esneklik ve doğal olarak gelişen



esnekliğin süreç üzerinde çeşitli perspektiflerden farklı etkiler yarattığı gözlemlenmiştir (Aslan ve Fulya, 2022).

Otomatik esneklikte, her probleme benzer bir çözüm uygulamak sorunları çözebilir, ancak bu çözüm her durumda etkili olmayabilir. Bu nedenle, bir yöneticinin farklı stratejik planlarla her sorunu ele alması gerekebilir. Bir yöneticinin problem çözme yeteneği, zaman zaman yaratıcı çözüm önerileri sunmasıyla gösterilebilir. Ancak, doğal esneklik durumunda, baskı altında olmamak, yöneticinin çeşitli çözüm önerileri sunmasına izin verebilir. Karar verme, bir yöneticinin en zor görevi olabilir. Ancak, bilişsel olarak esnek olan yöneticiler, karar verme sorunlarını tanımlama ve sebep-sonuç ilişkilerini kurma konusunda yardımcı olabilir. Bu da yöneticilere en doğru kararı alma konusunda rehberlik eden bir rol oynayabilir (Özen, 2022: 8).

Personelde Bilişsel Esneklik Ve İşe Alım Süreci: İşin doğasındaki son değişiklikler nedeniyle, işverenler personel seçme prosedürlerini gözden geçirmelidir. Bilgi ekonomisinin hızla değişen taleplerine uyum sağlamak, belirsizlikle başa çıkmak ve beklenmedik zorluklarla başa çıkmak çalışanların görevidir. Çalışanlardan ayrıca farklı iş rolleri, görevleri, organizasyonlar ve hatta meslekler arasında kolayca geçiş yapmaları beklenmektedir. Sürdürülebilir iş performansını sürdürebilmek, organizasyonların sürekli değişimle etkili bir şekilde başa çıkabilmek için gereken yeteneklere sahip bir iş gücüne duyulan ihtiyacı vurgular. Bu nedenle, adaptasyon ve esneklik, çalışanların ve dolayısıyla kuruluşların uzun vadeli başarısında kilit çapraz beceriler olarak geniş bir şekilde tanınmaktadır (Özen, 2022: 11).

Personel seçimi araştırmacılarının ve uygulayıcılarının, şirketlerin günümüzdeki dinamik ve çeşitli taleplerine etkili bir şekilde cevap verebilmek için hangi becerileri değerlendireceklerini ve 21. yüzyılda nasıl bir bakış açısı benimseyeceklerini gözden geçirmeleri gerekmektedir. Araştırma, "ne" sorusuna odaklanarak, adaptasyon ve esnek davranışların temel yapılarını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda, bilişsel esneklik, özellikle öngörülebilir bir temel yetenek olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel esneklik, bireylerin yeni durumlarla karşılaştıklarında bilişsel işlem stratejilerini uyumlu bir şekilde ayarlayabilme yeteneğini ifade eder. Bu, beklenmeyen olaylarla başa çıkma yeteneğini içerir. İnsanlar, zihinsel kümeleri değiştirme ve otomatik tepkilere karşı gelme kapasiteleri sayesinde çevresel değişikliklere etkili bir şekilde uyum sağlayabilirler. Bilişsel esneklik, bireylerin modern işyerindeki zorluklarla başa çıkma konusunda önemli bir beceri olarak kabul edilmektedir (Özen, 2022: 11).

3. İSTATİSTİK ANALİZ

3.1. Amaç ve Önem

Sağlık sektörü, özellikle acil servisler ve yoğun bakım üniteleri gibi alanlarda, sürekli değişen ve zaman zaman beklenmedik durumlarla karşılaşılabilen bir ortamdır. Bilişsel esneklik, sağlık çalışanlarının bu hızlı değişen koşullara uyum sağlamalarını, karmaşık problemleri hızlı bir şekilde analiz edip etkili çözümler üretmelerini sağlar. Örneğin, bir hastanın durumu aniden kötüleştiğinde, bilişsel esnekliğe sahip bir sağlık çalışanı, mevcut bilgileri hızlı bir şekilde değerlendirerek uygun müdahale yöntemlerini seçebilir. Diğer yandan, sağlık çalışanları, sürekli yüksek stres altında çalışır ve bu durum zihinsel yorgunluğa yol açabilir. Bilişsel esneklik, bu stresi yönetme ve duygusal olarak zorlayıcı durumlarla başa çıkma konusunda büyük bir avantaj sağlar. Esnek düşünebilen çalışanlar, stresli durumları daha iyi analiz edebilir, olumsuz duyguları yönetebilir ve daha sağlıklı başa çıkma stratejileri geliştirebilir. Bu, hem kişisel sağlık ve esenlik için hem de hasta bakımı kalitesini korumak için önemlidir. Tıp ve sağlık bilimleri, sürekli gelişen ve değişen bir alandır. Yeni tedavi yöntemleri, teknolojik ilerlemeler ve araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının sürekli öğrenmeye ve



kendilerini güncel tutmaya ihtiyaç duymalarını gerektirir. Bilişsel esneklik sayesinde, sağlık çalışanları yeni bilgilere daha açık olur ve bu bilgileri mevcut uygulamalarına entegre etme konusunda daha yetkin hale gelirler. Bu durum, hem kişisel profesyonel gelişim için hem de hastaların en güncel ve etkili tedavilere erişimi açısından büyük önem taşır.

Sağlık çalışanlarında bilişsel esneklik, iş performansını önemli ölçüde arttıran bir faktördür. Bu esneklik, sağlık profesyonellerinin hızla değişen klinik ortamlarda etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlar. Bilişsel esnekliğe sahip sağlık çalışanları, beklenmedik durumlar ve zorlu hasta vakaları karşısında hızlı ve uygun kararlar alabilir, çeşitli tedavi yaklaşımları arasında etkili geçişler yapabilir. Bu yetenek, özellikle acil durumlarda ve karmaşık tıbbi müdahaleler sırasında hayati öneme sahiptir. Ayrıca, bilişsel esneklik, sürekli gelişen tıbbi bilgi ve teknolojiye uyum sağlamada ve yeni bilgileri mevcut uygulamalara entegre etmede de kritik bir role sahiptir. Bu, hasta bakımının kalitesini artırırken, sağlık çalışanlarının kendi profesyonel gelişimlerini de destekler. Dolayısıyla, bilişsel esneklik, sağlık çalışanlarının hem bireysel hem de ekip bazında daha yüksek bir iş performansı göstermelerine olanak tanıyan temel bir beceridir.

Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında bilişsel esnekliğin iş performansına etkisini belirlemektir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da hizmet sunan özel ve devlet hastanelerinde görevli sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2020'ye göre, İstanbul'da kamu ve özel hastaneler birlikte tüm sağlık personel sayısı 119.772 kişi şeklindedir. Yalnızca özel hastaneler biçiminde bir bilgi aktarılmadığından, evren sayısı olarak kamu ve özel hastanelerde görevli personel sayısı baz alınmak durumunda kalmıştır. 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 şeklinde saptanmıştır. Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da hizmet veren özel ve devlet hastanesinde görev yapan ve çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden 490 kişi oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi, bilişsel esneklik ile iş performansı arasında istatistik anlamlı ilişki olduğu savıdır. Ayrıca, bilişsel esneklik alt boyutları olan alternatif ve kontrol ile iş performansı arasında istatistik anlamlı ilişki olduğu biçiminde alt hipotez geliştirilmiştir. Hipotezler şöyledir:

H1: bilişsel esneklik ile iş performansı arasında istatistik anlamlı ilişki vardır.

H2: Alternatif ve kontrol alt boyutları ile iş performansı arasında istatistik anlamlı ilişki vardır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE): Bilissel Esneklik Envanteri (BEE), Dennis ve Wal (2010) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur. BEE'nin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ölçeğin bütünü için 0.90, "alternatifler" alt boyutu için 0.90 ve "kontrol alt boyutu için 0.84 olarak bulunmuştur. 20 maddeden oluşmaktadır. "Hiç uygun değil" (1), "Uygun Değil" (2), "Biraz Uygun" (3), "Uygun" (4), "Tamamen Uygun" (5) olarak 5'li Likert biçimindedir. Ölçeğin 2, 4, 7, 9, 11, 17.



maddeler tersten kodlanmaktadır. Puanların yüksekliği bilişsel esnekliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

İş Performansı Ölçeği: Çalışanların performanslarını ölçmek adına ilk olarak Kirkman ve Rosen (1999), sonrasında Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan araştırmalarda kullanılmış 4 maddelik ve tek boyutlu İşgören Performans Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek, Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Performans ölçeğindeki 4 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,778$ şeklinde bulunmuştur. Ölçek, (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) hiç katılmıyorum biçimindedir.

3.6. İstatistik Bulgular ve Değerlendirme

Anket çalışmasının güvenilirliği için Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) kriterleri kullanılmıştır. Cronbach Alpha değerinin %70'in üzerinde olması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir. Kimi araştırmacılar tarafından ise %75 değerinin geçilmesi esas alınmaktadır. Diğer ölçütlerin de %70'in üzerinde olması, anketin iç tutarlılık gösterdiğini ve sonuçlara güvenilebileceğini ifade etmektedir. Bu çalışmada yapılan anketin güvenilirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha=0.910, Paralel= 0.911, Split-Half=0.905-0.918 ve Strict=0.910 olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların %48,6'sı kadın, %51,4'ü ise erkektir. Katılımcıların %16,1'i 20-30 yaş arasında,%20,6'sı 30-35 yaş arasında, %23,7'si yaş arasında, %17,1'i 41-45 yaş arasında, %11,9'u 46-50 yaş arasında, %10,6'sı 50 ve üstüdür. Katılımcıların %60,5'i evli, %39,5'ü bekar. Katılımcıların %5,7'si orta öğretim, %46,2'si lise, %27,2'si üniversite, %20,9'u lisans üstü eğitime sahiptir. Katılımcıların %9,2'si yönetici, %29,9'u doktor, %24,5'i hemşire, %11'i sağlık teknikeri, %19'u hasta bakıcı, %6,4'ü diğer meslek grubuna sahiptir. Katılımcıların %11,4'ü 1-5 yıl, %33,6'sı 6-10 yıl, %20,9'u 11-15 yıl, %17,8'i 16-20 yıl, %16,3'ü 20 ve üzeri yıldır kurumda çalışmaktadır.

Tablo 1. Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımsal İstatistik Bilgiler

	Minimum	Maximum	Medyan	ort	ss.	Kolmogorov-Smirnov (p)
Alternatif	1.69	5.00	4.00	4.02	0.89	.215 (0.192)
Kontrol	1.61	5.00	3.55	3.86	0.45	.845 (0.096)
Bilissel_Esneklik	1.25	5.00	3.69	3.71	0.61	.314 (0.216)
İş Performansı	2.80	5.00	3.99	4.01	0.70	.568 (0.301)

Ölçeklerden elde edilen skora bakıldığında, alternative alt boyutu cevap ortalaması 4.02 ± 0.89 , kontrol alt boyutu cevap ortalaması 3.86 ± 0.45 , bilişsel esneklik genel boyut cevap ortalaması 3.71 ± 0.61 ve iş performansı genel boyut cevap ortalaması 4.01 ± 0.70 olarak elde edilmiştir. Boyutların Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucu $p > 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlandığı belirlenmiştir.



Tablo 2. Bilişsel Esneklik ve İş Performansı Korelasyon Analizi

		Alternatif	Kontrol	Bilişsel Esneklik	İş Performansı
Alternatif	r	1,000	0,613*	0,506*	0,458*
	p	.	,001	,009	,000
	n		490	490	490
Kontrol	r		1,000	0,547*	0,516*
	p		.	,012	,000
	n			490	490
Bilişsel Esneklik	r			1,000	0,479*
	p			.	,000
	n				490
İş Performansı	r				1,000
	p				.
	n				490

*p<0.01

Alternatifler alt boyutu ile kontrol alt boyutu %61.3 oranında ($r=0,613$, $p<0.01$), bilişsel esneklik boyutu %50.6 oranında ($r=0,506$, $p<0.01$), iş performansı boyutu %45.8 oranında ($r=0,458$, $p<0.01$) pozitif yönde (artırıcı) anlamlı ilişkilidir. Kontrol alt boyutu ile bilişsel esneklik boyutu %54.7 oranında ($r=0,547$, $p<0.01$), iş performansı boyutu %51.6 oranında ($r=0,516$, $p<0.01$) pozitif yönde ve bilişsel esneklik boyutu ile iş performansı %47.9 oranında ($r=0,479$, $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

Çalışmada regresyon analizi iki aşamada uygulanmıştır. İlk aşamada, bağımsız değişken bilişsel esneklik genel skor ve bağımlı değişken iş performansı, diğer aşamada, bilişsel esneklik alt boyutları olan alternatifler ve kontrol bağımsız değişken ile iş performansı bağımlı değişkeni ile analizler gerçekleştirilmiştir. En küçük kareler varsayımlarının sağlanması amaçlı Newey-West algoritması ile çözümler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. Bilişsel Esnekliğin İş performansına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	37.704	.958		39.374	.000*
Bilişsel Esneklik	.700	.060	.622	11.687	.000*
$R^2 = 0.645$ $F_{hesap} = 45.89$ $F_{anamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.112, LM test (p) = 0.134 Jarque-Bera (p) = 0.256					

Bağımlı Değişken: İş Performansı *0.05 için anlamlı değişken

Tablo 3'deki regresyon denkleminde, bilişsel esneklik iş performansı üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). Bilişsel esneklik iş performansını $R^2 = \%64.5$ açıklama gücüne sahiptir. Bilişsel esneklik algısı 1 br. arttığında iş performansı algısı 0.622 br. artış gösterecektir. Böylece ana hipotez H_1 sağlanmıştır.



Tablo 4. Bilişsel Esneklik Alt Boyutlarının İş performansına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	58.712	1.350		43.506	.000*
Alternatifler	.718	.094	.418	7.607	.000*
Kontrol	.414	.072	.465	5.715	.000*
R ² = 0.659 F _{hesap} =76.12 F _{anlamlılık} =0.000, Harvey test (p) = 0.128, LM test (p)= 0.145 Jarque-Bera (p)=0.267					

Bağımlı Değişken: İş Performansı *0.05 için anlamlı değişken

Tablo 4'deki regresyon denkleminde, alternatifler ve kontrol alt boyutları iş performansı üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır (p<0.05). Alternatifler ve kontrol alt boyutları iş performansını R² =%65.9 açıklama gücüne sahiptir. Alternatifler algısı 1 br. arttığında iş performansı algısı 0.418 br. artış gösterecektir. Kontrol algısı 1 br. arttığında iş performansı algısı 0.465 br. artış gösterecektir. Alt boyutlarda kontrol iş performansı üzerinde daha etkili çıkmıştır. Böylece alt hipotez H₂ sağlanmıştır.

Her iki modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve p>0.05 olduğundan normal dağılımı belirten H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve p>0.05 olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve p>0.05 olduğundan homoskedasiteyi belirten H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

İş dünyası, sürekli değişen trendler, teknolojiler ve piyasa koşulları ile dinamik bir yapıya sahiptir. Bilişsel esnekliğe sahip çalışanlar, bu değişikliklere hızla uyum sağlayabilir ve beklenmedik durumlar karşısında etkili çözümler üretebilir. Özellikle kriz anlarında veya stratejik dönüşüm gerektiren durumlarda, farklı senaryoları değerlendirebilme ve alternatif planlar geliştirebilme yeteneği, işletmelerin başarısında kritik bir rol oynar. Bilişsel esneklik, aynı zamanda yenilikçi düşünmeyi ve yaratıcı problem çözme becerilerini de destekler, bu da işletmelerin rekabet avantajı kazanmasına yardımcı olur.

Çalışma ortamında bilişsel esneklik, ekip içi iletişimi ve işbirliğini önemli ölçüde iyileştirir. Farklı bakış açılarına açık olan ve çeşitli fikirleri kolayca entegre edebilen bireyler, ekiplerin daha uyumlu ve verimli çalışmasını sağlar. Bu, özellikle çeşitliliğin ve çok disiplinli yaklaşımların önem kazandığı modern iş dünyasında büyük bir avantajdır. Bilişsel esneklik, ayrıca, çalışanların farklı karakterlerle etkili bir şekilde iletişim kurmalarına ve olası anlaşmazlıkları yapıcı bir şekilde çözmelerine olanak tanır.

Bilişsel esneklik, sürekli öğrenme ve kişisel gelişim süreçlerini de destekler. Esnek düşünebilen bireyler, yeni bilgileri daha hızlı öğrenir ve mevcut bilgi birikimleriyle entegre eder. Bu durum, sürekli değişen iş dünyasında çalışanların güncel kalmasını ve kariyerlerinde ilerlemelerini sağlar. Ayrıca, bilişsel esneklik, çalışanların zorluklar karşısında daha dayanıklı olmalarına ve stresle daha etkili başa çıkmalarına yardımcı olur, bu da iş tatmini ve verimliliği artırarak, iş performansını olumlu etkiler.

Bu çalışmanın amacı İstanbul'da hizmet veren özel ve devlet hastanelerinde farklı görevlerde çalışan sağlık personeli için bilişsel esnekliğin iş performansına etkisini belirlemektir. Toplam



490 sağlık çalışanı için analizler gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, bilişsel esneklik boyutu ile iş performansı %47.9 oranında ($r=0,479$, $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkili olarak elde edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda, bilişsel esneklik algısı 1 br. arttığında iş performansı algısı 0.622 br. artış gösterecektir. Sonuç olarak bilişsel esneklik iş performansı üzerinde olumlu etkileri olan bir kavramdır.

Sağlık personelinde bilişsel esnekliği artırmak, hem kişisel hem de profesyonel gelişim açısından büyük önem taşır. Bilişsel esnekliği artırmaya yönelik bazı öneriler şunlardır:

Eğitim ve Sürekli Öğrenme: Sağlık personelinin bilişsel esnekliğini artırmak için düzenli eğitim ve sürekli öğrenme programları önemlidir. Bu eğitimler, yeni tıbbi bilgiler ve teknikler, hasta yönetimi, stres yönetimi ve problem çözme teknikleri gibi konuları içerebilir. Eğitimler, teorik bilginin yanı sıra pratik uygulamalar ve senaryo bazlı çalışmalar içermelidir, böylece sağlık personeli gerçek dünya durumlarına daha iyi hazırlanabilir.

Zihinsel Esneklik Çalışmaları: Meditasyon, mindfulness (farkındalık) uygulamaları ve bilişsel davranışçı terapi teknikleri, bilişsel esnekliği geliştirmede etkili olabilir. Bu teknikler, sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma becerilerini artırırken, aynı zamanda zihinsel adaptasyon ve esnek düşünme yeteneklerini de güçlendirir.

Simülasyon Tabanlı Eğitimler: Gerçekçi simülasyonlar kullanarak sağlık personeline karmaşık ve beklenmedik durumlar sunmak, onların hızlı düşünme ve karar verme yeteneklerini geliştirebilir. Bu tür simülasyonlar, gerçek hayattaki acil durumlar için hazırlık yaparken, bilişsel esneklik ve stres altında çalışma becerilerini de artırır.

Mentorluk ve Koçluk Programları: Deneyimli sağlık profesyonelleri tarafından verilen mentorluk ve koçluk, yeni veya daha az deneyimli sağlık çalışanlarının bilişsel esneklik becerilerini geliştirmede yardımcı olabilir. Mentorlar, kendi deneyimlerini paylaşarak ve rehberlik ederek, çalışanların zorlu durumlarla başa çıkma ve adaptasyon becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

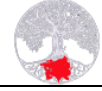
Çok Disiplinli Ekip Çalışması: Sağlık personelinin farklı disiplinlerden meslektaşlarıyla işbirliği içinde çalışması, farklı bakış açılarına maruz kalmalarını ve çeşitli problem çözme yaklaşımlarını öğrenmelerini sağlar. Bu tür bir ekip çalışması, bilişsel esnekliği ve yaratıcı düşünme yeteneklerini artırır.

Kişisel Gelişim ve Hobi Aktiviteleri: Sağlık çalışanlarının kişisel ilgi alanlarına ve hobilere zaman ayırmaları, iş dışı faaliyetlerin getirdiği zihinsel rahatlama ve yeni perspektifler sayesinde bilişsel esnekliklerini artırabilir. Sanat, müzik, spor gibi aktiviteler, zihinsel sağlığı destekler ve yeni düşünce tarzlarına açık olmayı teşvik eder.

Bu önerilerin uygulanması, sağlık personelinin bilişsel esnekliklerini artırarak hem kendi hem de hastalarının yararına olan daha etkili ve verimli bir çalışma ortamı yaratmalarına katkıda bulunabilir.

REFERENCES

- Açıkgoz, F. (2023). Hemşirelik Öğrencilerine Uygulanan Mindfulness Temelli Bilişsel Terapi Programının (Mbct) Depresyon, Anksiyete, Stres Ve Bilişsel Esneklik Üzerine Etkisi: Randomize Kontrollü Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Angelo TA. (1995). Beginning the dialogue: Thoughts on promoting critical thinking: Classroom assessment for critical thinking. *Teaching of Psychology*, 22(1),1-19.
- Aslan, Ş., Türk, F. (2022). “Bilişsel Esneklik ve Psikolojik Esneklik Kavramlarının Karşılaştırılması”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(1),119-130.



- Beyer, BK. (1995). Critical thinking, Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Birrell, J. M. & Brown, V. J. (2000). Medial frontal cortex mediates perceptual attentional set shifting in the rat. *Journal of Neuroscience* 20, 4320-4324.
- Büte, M. (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Campbell, J.D., Trapnell, P.D., Heine, S.J., Katz, I.M., Lavallee, L.F. & Lehman, D.R. (1996). “Self-Concept Clarity: Measurement, Personality Correlates, and Cultural Boundaries”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1),141- 156.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Çuhadaroğlu, A. (2013). Bilişsel esnekliğin yordayıcıları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*; 2(1), 86-101.
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253.
- Ereş, F. (2006). Türkiye’de kadının statüsü ve yansımaları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*,19, 40-52.
- Erol Kaya, G. (2021). Kadınlarda Öz Şefkat Ve Bilişsel Esneklik İle Sağlığı Geliştirme Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Jawahar, I. M. & Carr, D. (2007). “Conscientiousness and Contextual Performance The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange”. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Landy, F.J. & Conte, J.M. (2016). *Work In The 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Mcshane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality, (8th Edition)*, New York, Mcgraw-Hill Education.
- Murphy, K. R. & Cleveland, J. (1995). *Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives*. London, Sage Publication.
- Orem, D.M., Petrac, D.C., Bedwell, J.S. (2008). Chronic self-perceived stress and setshifting performance in undergraduate students. *Stress*, 11, 73-78.
- Özen, Ş. (2022). Sağlık Çalışanlarında Bilişsel Esnekliğin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Mutluluğun Düzenleyici Etkisi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Plessow, F., Schade, S., Kirschbaum, C., & Fischer, R. (2012). Better not to deal with two tasks at the same time when stressed? Acute psychosocial stress reduces task 83 shielding in dual-task performance. *Cognitive, Affective, Behavioral Neuroscience*, 12, 557-570.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). “The Relative Importance of Task, Citizenship and Counterproductive Performance To Global Ratings of Job Performance: A Polycy capturing Approach”. *Journal of pplied Psychology*, 87, 66-80.
- 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.
- Sigler, T.H. ve Pearson, C.M. (2000). *Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment*. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.



- Tse, J., Flin, R., & Mearns, K. (2010). Facets of job effort in bus driver health: Deconstructing ‘effort’ in the Effort-Reward Imbalance model, *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 48-62.
- Tucker, J., Sinclair, R., Mohr, C., Adler, A., Thomas, J., & Salvi, A.A. (2008). temporal investigation of the direct, interactive, and reverse relations between demand and control and affective strain, *Work, Stress*, 22, 81-95.
- Türkiye İstatistik Kurumu- TÜİK. (2021). www.tuik.gov.tr (12.10.2023).
- Youndt, M. A. & Snell, S. A. (2004). “Human Resource Configurations, Intellectual Capital and Organizational Performance”. *Journal of Managerial Issues*, 16(3), 337-360.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.