

Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Performans Algısının Değerlendirilmesi

Evaluation of Psychological Performance Perception in Healthcare Professionals

Nursel AYDINTUĞ MYRVANG¹, Özlem BEK YAĞMUR²

ÖZ

Performans kavramı çeşitli disiplinlerde farklı yönlerde ele alınmakla birlikte, son dönemlerde psikoloji alanında önem kazanması, pozitif psikolojinin iş gören performansına olan etkisi kapsamındaki çalışmaları ön plana çıkarmaktadır. Bu kapsamda emek yoğun sağlık hizmetleri alanında çalışan sağlık profesyonellerinin iş performansının psikolojik performans açısından değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışma sağlık çalışanlarında psikolojik performans algısı düzeylerinin belirlenmesi ve sosyo-demografik özellikler ile psikolojik performans arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya 178 sağlık çalışanı araştırma tarihleri içerisinde katkı sağlamıştır. Verilerin toplanmasında "Psikolojik Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21 programı tercih edilmiştir. Sağlık çalışanlarının medeni durum, toplam mesleki yıl, buldukları kurumdaki çalışma süresi ve mesleki unvan ile psikolojik performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve ekonomik durumlarıyla psikolojik performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Sağlık çalışanlarının psikolojik performans algılarının orta düzey üzerinde olumlu olduğu belirlenmiştir. Toplam mesleki yıl değişkeni ile psikolojik performans, pozitif enerji ve zihinsel durum arasında anlamlı bir fark olduğu, buldukları kurumda çalışma süresi değişkeni ile de psikolojik performans, zihinsel durum, pozitif enerji ve kendini kontrol etme arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Sağlık çalışanlarının psikolojik performans algılarını yükseltmeye yönelik faaliyetlerin ve uygulamaların yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Performans, Psikolojik Performans, Psikoloji

ABSTRACT

The concept of performance is discussed in different aspects in various disciplines, the recent gaining importance in the field of psychology highlights the studies on the effect of positive psychology on employee performance. In this context, it is thought that the work performance of health professionals working in the field of labor-intensive health services should be evaluated in terms of psychological performance. This study was carried out to determine the psychological performance perception levels of healthcare workers and to determine whether there is a significant difference between socio-demographic characteristics variables and psychological performance. 178 healthcare professionals contributed to the study during the research dates. "Psychological Performance Scale" was used to collect the data. SPSS 21 program was preferred for the evaluation of the data. It has been observed that there is a statistically significant difference between the marital status, total professional years, duration of work in their institution, professional title of the healthcare workers and psychological performance, there is no statistically significant difference between the gender, age, educational status and economic status of the participants and psychological performance. It has been determined that the psychological performance perceptions of healthcare workers are above medium level. It was revealed that there is a significant difference between the total professional year variable and psychological performance, positive energy and mental state, and there are significant differences between the variable of working time in the institution where they are found and psychological performance, mental state, positive energy and self-control. It is recommended to carry out activities and practices to increase the psychological performance perceptions of healthcare professionals.

Keywords: Healthcare Professionals, Performance, Psychological Performance, Psychology

Bu çalışma USSAM tarafından 20-22 Mayıs 2021 tarihleri arasında düzenlenen "6. International Health Sciences and Management Conference" de sözel bildiri olarak sunulmuştur. Çalışmanın etik izni Biruni Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 19/03/2021 tarihli ve 2021/49-02 sayılı kararı ile alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Nursel AYDINTUĞ MYRVANG, Sağlık Yönetimi, Biruni Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, naydintug@biruni.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3077-1693

² Doktora Öğrencisi, Özlem BEK YAĞMUR, Sağlık Yönetimi, Biruni Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 190809001@st.biruni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0759-437X

İletişim / Corresponding Author: Özlem BEK YAĞMUR
e-posta/e-mail: 190809001@st.biruni.edu.tr

Geliş Tarihi / Received: 30.06.2021
Kabul Tarihi/Accepted: 26.04.2022

GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisi ile sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik gelişmeler ve hızlı değişimlerle birlikte sadece dış çevreye uyum sağlamak, bir örgütün varlığının sürdürülebilirliği için yetersiz kalmaktadır. Sürdürülebilirlik için her örgütün rakiplerinden fark yaratabilecek unsurlar geliştirmesi, iç süreçlerinde verimli ve etkin revizyonlarla yenilikler yaratması gerekmektedir. Günümüz iş sahasında rekabet oranının artması, insan faktörünün öneminin yaygın kabul görmesi ile birlikte çalışan verimliliği ve bunların işletmeye sağladıkları katkılar gittikçe çok daha da önemli bir husus haline gelmektedir. Bu kapsamda pozitif örgütsel davranışlar; örgütsel verimliliğin ve performansın artması hususunda kişisel gelişmeyi önemsemekte, çalışanların iş ortamında mutlu ve iyimser olabildikleri durumda işletmeye sağladıkları katkının artacağına dikkat çekilmektedir.¹

Bir örgütün en önemli kaynağı şüphesiz insan kaynağıdır. Bu unsurdan hareketle örgütler de insan kaynağına verilen değerin artması ile örgüt içinde insanın nasıl daha etkin çalıştırılabileceği ve bunun için yapılması gerekenler hususundaki araştırmalar günümüzde önem kazanmaktadır. Bu alanda ki çalışmalarla birlikte pozitif psikoloji ve psikolojik performans kavramları ön plana çıkan yaklaşımlardandır.² Pozitif psikoloji kavramı, bireylerin, grupların, kuruluşların gelişmesine ya da optimal işleyişi için pozitif yönlerine odaklanarak, olumlu ve güçlü özelliklerini etkin ve verimli bir şekilde değerlendirilmesine, potansiyellerinin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayan süreçlerin ve ortam koşullarının incelenmesi esasına dayanmaktadır.³ Bu kapsamda pozitif akımın etkisiyle yeni kavramlar ifade edilmeye ve araştırılmaya başlanmış olup, araştırmacılar çalışanların zayıf yönlerinden ziyade, güçlü yönlerine odaklanarak bu potansiyeli açığa çıkarabilecek çalışmalara yoğunlaşmaktadır. Pozitif psikolojinin etkisiyle ortaya çıkan yeni kavramlardan biri de psikolojik performanstır. Psikolojik performans kavramı, “*çalışanın işi ile ilgili herhangi bir*

faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba veya işi psikolojik olarak yapabilme düzeyi olarak”⁴ nitelendirilmekte olup bu çalışmada “Psikolojik Performans Ölçeği” kullanılarak “Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Performans Algısının Değerlendirmesi” araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Araştırmamızda sağlık hizmetlerinin sunumunda önemli bir noktada bulunan hastane personelinin psikolojik performans düzeylerinin belirlenmesi, psikolojik performansın boyutlarının değerlendirilmesi ve sosyodemografik özelliklerle psikolojik performans arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir fark olup olmadığının tespiti hedeflenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji, davranış bilimleri kapsamında yer almakta olan ve bu alanın temelini oluşturan önemli bilim dallarından biridir. Amerikan Psikoloji Birliği (APA) tarafından yapılan tanımlamada, “*İnsanın her türlü davranışlarının, fiziksel ve ruhsal sağlığının altında yatan zihinsel süreçlerin anlaşılmasına, tahminine ve değiştirilmesine yönelik bir bilim ve uygulama alanı*” olarak ifade edilmektedir.⁵ İnsan davranışlarının temelini oluşturan ana nedenleri, belirli davranışların sergilenmesinin altında yatan gerçek sebepleri psikoloji bilimi araştırmaktadır. Psikoloji bilimi insan kişiliği, kişilikle ilişkili faaliyetler ve bunlar arasındaki ilişkiler, kişiliği ve ilişkili faaliyetleri etkileyen kültürel, sosyal, ekonomik, politik vb. çevre gibi değişkenleri incelemektedir. Bunu yanı sıra insanın sadece dışa dönük olarak sergilediği davranış ve faaliyetleri değil, bilinçaltında yer alan biriktirilmiş, saklanmış ve genellikle gizli bir güç olarak muhafaza edilen inanç, duygu ve düşünceleri de incelemektedir.⁶

Psikoloji biliminin tarihsel gelişim durumuna bakıldığında, bireylerin sorunlarına onların güçlü yanlarından çok daha fazla odaklandığı görülmektedir.⁷ Özellikle psikoloji, II. Dünya Savaşı'ndan bu yana, büyük ölçüde şifa ile ilgili bir bilim

haline gelmiştir. ⁸ İnsanın ve davranışlarının olumsuz ve patolojik yönleriyle uğraşan psikolojik faaliyetlere tepki olarak pozitif psikoloji hareketi meydana gelmiştir. ⁷ Bu akım, psikologların insana farklı bir açıdan bakarak, insanın kapasitesi, güduları ve mevcut potansiyelleri ile birlikte ele almaları, bu özellikleri ile ilgili de takdir edici bir yaklaşım tarzı benimsemelerine teşvik edici bir teşebbüs olarak da nitelendirile bilmektedir.⁹

Pozitif psikoloji hareketi araştırmaya uygulamaya önem veren ve güçlü yönleri, çözümlere ve hayatı yaşamaya değer kılan şeylere odaklanarak pozitif odaklılık sergilemekte, farklı disiplin alanlarında yönetim, liderlik, örgütsel alanlar, ekonomi, eğitim, sosyal hizmetler, halk sağlığı, sağlık bakımı, nörobilim gibi alanlarda hızlıca yayılım göstermektedir.¹⁰

Pozitif psikolojinin gelişimine katkıda bulunan birçok bilim insanı bulunmakla birlikte, pozitif psikolojinin esas kurucusu Martin Seligman olarak kabul edilmektedir. Pensilvanya Üniversitesi (PENN) Psikoloji Bölümü'nde Psikoloji Profesörü olan Martin Seligman, üniversitenin Pozitif Psikoloji Merkezi'nin de direktörüdür. Aynı zamanda "Penn Uygulamalı Pozitif Psikoloji Programı"nın yöneticisi ve Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanıdır. Seligman özellikle derneğin başkanlığını yaptığı yıllarda, yürüttüğü çalışmalar ile pozitif psikoloji kavramının gelişmesine ve akımın ilerlemesine çok büyük katkıda bulunmuştur.¹¹

Pozitif psikoloji kavramı hakkındaki literatüre bakıldığında, ilk olarak 1954'de Maslow tarafından ele alındığı görülmekle birlikte, esasen Martin Seligman'ın liderliğini yürüttüğü bir grup psikoloğun gerçekleştirdiği çalışmalar ile, 1990'lı yılların sonlarında psikoloji bilimi alanında yerini aldığı görülmektedir. Psikoloji alanında, Psikologlar uzun süre olumsuz bireysel işlevlerle ilgili olan (depresyon ve anksiyete bozuklukları vb) insan davranışının bileşenlerini araştırmışlardır. Amerikan Psikoloji Derneği de Seligman (1999) tarafından daha olumlu bir psikolojiye doğru

bir odak kayması önerilmiş, bu da araştırmacıların hayatı yaşamaya değer kılan psikolojik bileşenlere daha fazla vurgu yaptığı yeni bir paradigma ortaya çıkarmıştır. Bu yeni alan pozitif psikoloji olarak adlandırılmıştır. Optimal düzeyde insan işleyişi ve işlevinin bilimsel çalışması pozitif psikoloji olarak tanımlanmıştır.¹² Pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin odağını sadece hayattaki en kötü şeyleri tamir etmekle meşgul olmaktan ziyade, aynı zamanda olumlu nitelikler oluşturmaya yönelmektir. Bu nedenle, olumlu bir psikolojik perspektif psikoloji disiplini insan deneyimini bilimsel araştırmanın odak noktası ve bütünü anlamakta olmalıdır. Pozitif psikoloji kavramı günümüzde gelişmekte olup, birçok farklı disiplinin odak noktası haline gelirken, çeşitli faktörler muhtemelen izlediği yolu etkileyecektir.¹³

1900'lü yıllarda insan için iyi kavramı irdelenmiş, hangi olguların, durumların iyi olarak kabul edilebileceği soruları psikoloji alanında gündeme gelmiştir. Bununla birlikte bireyin mevcut potansiyellerini fark etmesi ve gerçekleştiribilmesi için ne gibi etmenlerin etkili olduğu ile ilgili sorular çok daha ilgi görmeye başlamıştır. Psikolojik sermaye pozitif eğilime sahip bir kavram olup, insan kaynaklarının psikolojik kapasiteleri ile birlikte olumlu yönleri üzerinde yürütülen araştırmalar neticesinde ortaya çıkmıştır.¹⁴

Özellikle son yıllarda pozitif örgütsel davranış çalışmaları, pozitif psikoloji alanındaki gelişmelerden etkilenmiş olup, bilgi, deneyim, eğitim vb. hususları bünyesinde bulunduran "insan sermayesi" kavramının bir adım sonrasına uzanarak "psikolojik sermaye" olgusuna odaklanmaktadır. ¹⁵ İnsan kaynaklarının geliştirilebilen, yönlendirilebilen ve eğitilebilen unsurlarına odaklanan psikolojik sermaye kavramı, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi yapıları bünyesinde bulundurmaktadır. Bütün bu unsurları bünyesinde bulunduran ve geçerliliğini kanıtlamış olan psikolojik sermaye hem bireysel hem de örgütsel seviyede pozitif bakış açısını savunmakta ve

genel anlamda bireylerin pozitif psikolojik süreçlerinin gelişimini nitelendirmektedir.¹⁶

1.2. Performans

Performans kavramı incelendiğinde, “Yapılan iş, uygulama, icraat; Herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü; Kişinin yapabileceği en iyi derece; Herhangi bir eseri, oyunu, işi vb. ortaya koyarken gösterilen başarı” şeklinde ifade edildiği görülmektedir.¹⁷ Çalışanların yüksek performans ortaya koyması örgüt açısından oldukça önem arz etmektedir. Performans kavramının esasını oluşturan temel unsur ölçüm olup, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde değerlendirilmektedir.¹⁸

Bir kuruluşun amacı sıradan insanların olağanüstü şeyler yapmasına olanak sağlamaktır. Kuruluş güçlü yönleri üretken, zayıf yanları önemsiz hale getirmenin bir aracıdır. Sıradan insanların yapabilir göründüklerinden daha iyisini yapmalarını sağlamak, üyelerinin içlerindeki güçleri ortaya çıkarmak ve bu gücü tüm diğer üyelerin performans göstermesine yardımcı olmak için kullanmak bir kuruluşun ölçüsüdür. Bir örgütte ne kadar farklı türde insan varsa o kadar farklı türde performans vardır.¹⁹

Örgütlerde performans yönetimi hem örgütsel performans hem de bireysel performans şeklinde iki ana boyutta incelenmektedir.²⁰ Borman ve Motowidlo (1993) tarafından yapılan çalışmada iş performansı, bireylerin belirli davranışlarının tanımlandığı görev ve bağlamsal performans olarak iki alt boyutta incelenmiştir.²¹ Görev performansının esası, işe özgü görevlerdeki yeterlidir. Bu boyut hizmet ve ürün üretimi ile doğrudan organizasyon faaliyetleri ile ilişkili davranış şekillerini içerir. Bağlamsal performans bakıldığında daha çok motivasyon, katılım, gönüllülük esaslı yürütülen faaliyetler gibi psikolojik durumları içeren bir boyut olduğu görülmektedir.²² Ana görev işlevleri ile doğrudan ilişkisi bulunmayan bağlamsal performans, genel olarak sosyal, örgütsel ve psikolojik açıdan destek sağlayan ayrıca ana görevlerin gerçekleştirilmesinde katalizör etkisi olan davranışları içermektedir.²³

İşletmeler, hedeflerine ulaşabilmek, uzmanı oldukları hizmet ve ürünleri en etkin şekilde sunabilmek ve buldukları çevrede rekabet avantajı sağlayabilmek için performansı yüksek olan kişilere ihtiyaç duyarlar. İşletmeler de olduğu gibi performans hususu bireyler içinde önem arz etmektedir. Bireyler açısından, yapmakla yükümlü olduğu görevleri gerçekleştirmek, yüksek olarak kabul edilebilecek bir seviyede performans ortaya koymak, kişide yaratacağı gurur ve ustalık hissi ile birlikte tatmin unsuru olarak kabul edilebilir. Aksi durumda ise düşük seviyede ki performans ve/veya hedeflere ulaşamama, tatminsizlik kaynağı ve hatta kişisel bir başarısızlık olarak deneyimlenebilir. Dahası, performans genellikle mali kazanımlar ve kariyer fırsatlarını da beraberinde getirmektedir.²⁴ Performans olgusu dinamik ve çok boyutlu bir yapıya sahip olmasından dolayı farklı yaklaşımları temsil edilmektedir. Yapılan işin özellikleri, bireysel farklılıklar ve durumsal değişkenler yani çevresel etmenler bunlardan başlıcaları olarak belirtilebilir.²⁴

Organizasyonel hedefin gerçekleştirilmesinde fark yaratabilecek davranışların tümü performans olarak nitelendirilirken, örgütsel hedef başarısı üzerinde olumsuz ve olumlu etkileri olabilecek davranışlar performans alanını oluşturmaktadır. Bu nedenle, örgüt içinde herhangi bir bireyin performans alanındaki davranışsal yaklaşımları, örgütsel hedefin başarılmasına yardımcı olabilecek ya da engelleyebilecek, olumluya ya da olumsuzu doğru evrilen değişen değerlere sahip olabilmektedir. Örgütteki bireyler çalışmaları süresince çeşitli olaylar yaşamaktadır. Bu olayların duygusal durumlarını etkilediği ve bu duygulanım durumlarının performans davranışlarını doğrudan etkilediği bilinmektedir.²⁵ Bu nedenle bireyin örgüt içinde ki davranışı bu davranışı etkileyen psikolojik unsurlar büyük önem arz etmektedir.

Bir işletmenin daha önceden belirlediği amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için yapılan işler ve gösterilen bütün çabaların genel olarak değerlendirilmesi performans

değerlendirme olarak ifade edilmektedir. Performans değerlendirme; işgörenin görevi boyunca değerlendirilmesi, gösterilen performansın incelenmesi, elde edilen sonuçların kayıt altına alınması ve sonuçların konu ile ilişkili yöneticilere ve işgörene iletilmesini içeren bir süreçtir.²⁶ İşletmelerde son dönemlerde bireysel performans kavramının ön plana çıkması ve bu alanda yapılan çalışmaların artmasının temelinde, en değerli varlığın insan olması ve bir bireyden elde edilebilecek en yüksek faydayı sağlama arzusu yatmaktadır. Performans birçok açıdan değerlendirilmiş olup, son dönemlerde psikolojik açıdan değerlendirilmesi, pozitif psikolojinin performansa etkisi alanında çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

1.3. Psikolojik Performans

İnsan, yaşamının her alanında karşı karşıya kaldığı psikolojik durumları elbette çalışma hayatında da fazlasıyla yaşayabilmektedir. İnsan doğası gereği çalışma ortamında psikolojisi farklılıklar gösterebilmektedir. Bu farklılıklarla birlikte bireyin sahip olduğu psikolojinin, işi yaparken çalışma ortamındaki seyir hali psikolojik performans şeklinde nitelendirilmektedir.

“Bir çalışanın işi ile ilgili herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba ya da işi psikolojik olarak yapabilme düzeyi” psikolojik performans olarak tanımlanmaktadır. Kısaca çalışanların iş ile ilgili performansını gösterirken içinde bulunduğu ruh hali olarak da ifade edilebilir. Daha kapsayıcı bir ifadeyle, bir örgütte çalışanın işini gerçekleştirirken içerisinde yer aldığı ruh hali, hem duygusal hem de zihinsel durumu, dikkati, enerji düzeyi ve yönü, özgüveni, motivasyon durumu, öz kontrolü özetle yaşadığı psikolojik durumların tamamı psikolojik performansı oluşturmaktadır.⁴

Literatüre bakıldığında psikolojik performans kavramının ilk olarak Spor Bilimleri alanında kullanıldığı görülmektedir. Bu alanda söz konusu kavram sporcuların zihinsel becerilerinin ortaya konması amacıyla ele alınmıştır. Bu kapsamda Psikolojik Performans Envanteri ilk kez Loehr (1986) tarafından oluşturulmuş olup,

bu envanter “zihinsel güçlü ve zayıf yönleri” değerlendiren; kendini kontrol, negatif enerji, dikkat kontrolü, görsel kontrol, motivasyon seviyesi, pozitif enerji ve tutum kontrolü olmak üzere yedi faktör içermektedir. Bu çalışmalar ile sporcuların kendi limitlerini bilmelerine, zihinsel dayanıklılık ve zaafaların farkında olmalarına imkan sağlanmış ve bu limitleri ne denli iyi bilirlerse bunun üzerine en uygun şekilde daha donanımlı olarak ulaşabilecekleri ifade edilmiştir.²⁷⁻²⁸

Bu kapsamda ilk olarak spor bilimleri alanında ele alınan psikolojik performans kavramı, daha sonra Aydemir ve Akdoğan (2018) tarafından işletme alanına uyarlanarak ele alınmış ve örgüt ortamında faaliyet gösteren çalışanların psikolojik performanslarını ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirilmiş ve de alan ile ilgili çalışmalar yapılmıştır.

Örgütler açısından insan kaynağının öneminin artması, küreselleşme ile birlikte çok daha önem kazanan sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlama unsurları, insan kaynağının en etkin ve en verimli halde kullanımını zorunlu hale getirmiştir. Örgütsel başarı birçok etkene bağlı olmakla birlikte, şüphesiz örgüt çalışanların sergilediği bireysel performans düzeyi ile ilişkili olup bu ilişki doğru orantılıdır. Örgüt çalışanların iyi bir performans ortaya koyabilmesi ise birçok etmene bağlıdır. Bu etmenlerden biride psikolojik unsurlardır. Çalışanların hisleri, duygusal süreçleri, oluşturdukları enerji, istekli olma halleri gibi psikolojik unsurların performanslarını doğrudan etkilediği öngörülmektedir.

Sağlık kurumlarının hizmet üretmesi, üretim sürecinde hizmeti üreten ile hizmeti alan arasındaki etkileşimin yoğun olduğu, sağlık hizmetlerinin insan odaklı ve emek yoğun alan olması nedeniyle, bu alanda çalışan sağlık profesyonellerinin performansının psikolojik açıdan değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Her geçen gün değişen dinamik yapıdaki sağlık hizmeti ihtiyacı, sağlık kuruluşu sayısının artması, hizmet sunumunun kalitesinin giderek daha da artma zaruryeti işletmeler için değişimleri ve gelişmeleri

zorunlu kılmaktadır. En önemli unsuru insan faktörü ve emeği olan sağlık sektöründe, sağlık profesyonellerinin performansının yükseltilmesi, hem işletmenin amaçlarına ulaşmak, hem hasta memnuniyeti, hem de kaliteli hizmet sunumu için vazgeçilmez bir husus olarak görülebilir.

Bununla birlikte içinde bulunduğumuz COVID-19 pandemi sürecinde sağlık profesyonellerinin performansına psikolojik bakış açısı ile gözden geçirilmesini oldukça önemli bir husus olarak görmekteyiz. Pandemi döneminde sağlık çalışanları enfekte hastalara bakmakla ilgili belirli psikolojik ve duygusal yük taşırlar. Hastalığa yakalanma riski yaşadıkları böyle dönemlerde sevdiklerinden ve günlük yaşamlarından uzak kalarak hastaların bakım ve tedavisini sürdürmeye devam ederler.

Sağlık çalışanları yine bu süreçte kendileri, aileleri ve iş arkadaşlarının sağlığı konusunda endişeli olabilir; sürecin belirsizliğine bağlı olarak da öfke, kaygı ve stresle sonuçlanabilecek bir yalnızlıkla karşı karşıya kalabilirler.²⁹ Yaşanılan bu psikolojik süreçlerin sağlık çalışanlarının psikolojik performansını etkilemesi kuvvetle muhtemeldir.

Bu kapsamda sağlık alanında performansın birçok farklı açıdan değerlendirildiği görülmüş, ancak psikolojik açıdan psikolojik performans ölçeği kullanılarak değerlendiren bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu noktadan hareketle araştırmamızda sağlık çalışanlarının psikolojik performans algısı hususu incelenecektir.

MATERYAL VE METOT

Bu çalışma sağlık çalışanlarında psikolojik performans algısı düzeylerinin belirlenmesi ve sosyo-demografik özellikler ile psikolojik performans arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli ile gerçekleştirilen bu araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel tipte tasarlanmıştır. Çalışmada “Katılımcıların psikolojik performans algısı ne düzeydedir? Sosyodemografik değişkenler ile psikolojik performans arasında fark var mıdır?” araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Bu çalışma İstanbul ilinde bir üniversite hastanesinde Mart-Nisan 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini bir üniversite hastanesinde çalışan 330 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Araştırma örneklemini ise olasılıksız gelişigüzel örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma tarihleri içerisinde sağlık çalışanlarından çalışmaya gönüllü olarak katılmaları kabul eden 178 sağlık çalışanı dahil edilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu” ve “Psikolojik Performans Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Sosyodemografik özellikleri içeren söz konusu formda “cinsiyet, medeni durum, yaş,

eğitim durumu, toplam mesleki yıl, buldukları kurumda çalışma süresi, mesleki unvan ve ekonomik durum” gibi değişkenlere yer verilmiştir.

Psikolojik Performans Ölçeği; Aydemir (2018)’in geliştirmiş olduğu ölçek toplamda 17 maddeli olup ilk yedi madde ters kodlanmıştır. Ölçek; “*negatif enerji, pozitif enerji, zihinsel durum ve kendini kontrol etme*” olmak üzere 4 alt boyutludur. Kişinin iş yaparken hissettiği olumsuz duygular **negatif enerji**, olumlu duygular **pozitif enerji**, yaptığı iş ile ilgili hayal ettiklerini gerçekleştirip gerçekleştirilememesi **zihinsel durum**, değişim haline uyum sağlayabilme, duygularını kontrol edebilme ile ilgili özellikleri **kendini kontrol etme** boyutunu oluşturmaktadır. Ölçek puanlamasında “1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum” arasındadır. Ölçeğin 4 faktörlü yapısına ilişkin olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Psikolojik Performans Ölçeği’nin “*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*” değeri 0,83’dür. “*Bartlett's Test of SphericitySig.*” değeri ise istatistiksel olarak oldukça anlamlıdır.

Ölçeğin sağlık alanı dışında kullanılması nedeniyle ele aldığımız örneklem grubunda

tekrar geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, ölçeğin mevcut 4 faktörlü yapısına varimax döndürme yönteminin uygulanması sonucu yine 4 faktör altında toplandığı görülmüş olup ölçekte 4 numaralı ifadenin çapraz yüklenmesi nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Ölçeğin madde faktör yük değerleri 0,45-0,86 arasındadır. “Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)” ile söz konusu ölçeğin yapı geçerlilik durumu test edilmiştir. Ölçeğin uyum indekslerinin “ $\chi^2= 150,787$; $DF=95$; $\chi^2/Sd=1,58$; $AGFI=0,87$; $GFI=0,90$; $CFI=0,96$; $IFI=0,96$; $RMSEA=0,05$; $NFI=0,90$; $RMR=0,07$ ” olduğu görülmüştür (Tablo 1). Uyum iyiliği indeks değerlerine göre ölçeğin geçerli nitelikte olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin “Cronbach alpha değeri” ise 0,87’dir (Tablo 2).

SPSS 21 ve AMOS 22 paket programı ile veriler analiz edilmiştir. Analiz işlemi öncesi normal dağılım için verilerin uygunluğuna bakılmıştır. Verilerin “Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri”nin normallik testi sonucunda “-1,5 ile +1,5 arasında” değer aldıkları belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 1. Psikolojik Performans Ölçeği DFA Analizi Değerleri

DFA Değişkenleri	Kabul Edilebilir	İyi Uyum	Analiz Değeri
χ^2/Sd	$2 \leq \chi^2/Sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/Sd \leq 2$	1,58
AGFI	$0,85 \leq AGFI \leq 0,9$	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	0,87
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,90
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96
RMSEA	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	0,05
NFI	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$	0,90
RMR	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	$0,00 \leq RMR \leq 0,05$	0,07

Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre, araştırma verilerinin “Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değer alması normallik varsayımını sağladığı”nı göstermektedir.³⁰ Araştırma verilerinin analizinde “sayı-yüzdeler hesaplama, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson korelasyon analizleri” kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce etik kurul izni “Biruni Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu”ndan 19/03/2021 tarihli ve 2021/49-02 sayılı kararı ile alınmış olup, ayrıca çalışmanın yapıldığı kurumdan gerekli yazılı izin alınmıştır. Çalışmada kullanılan Psikolojik Performans Ölçeği için ölçek sahibinden mail üzerinden gerekli izin alınmıştır.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırma İstanbul ilinde bir üniversite hastanesinde sağlık çalışanlarının katkıları ile gerçekleştirilmiştir. Zaman ve maliyet engellerinden dolayı örneklem sayısının düşük tutulması araştırmanın kısıtıdır. Katılımcıların ilgili ifadeleri samimi olarak dürüstçe yanıtlamış olması çalışmanın diğer önemli kısıtıdır. Araştırma tarihleri içerisinde çeşitli nedenler ile sağlık kuruluşunda bulunmayan personel ile sınırlıdır. Araştırma tarihleri içerisinde çalışmaya gönüllü olarak katılım gösteren sağlık çalışanı ile sınırlıdır.

Tablo 2. Psikolojik Performans Ölçeği'nin Cronbach Alpha, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Cronbach Alpha	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Psikolojik Performans	0,87	-,652	,182	,299	,362
Negatif Enerji	0,76	-,830	,182	1,045	,362
Pozitif Enerji	0,87	-1,058	,182	,656	,362
Zihinsel Durum	0,79	-,462	,182	-,277	,362
Kendini Kontrol Etme	0,89	-,797	,182	,445	,362

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 3'te sağlık çalışanlarının demografik özellikleri sunulmuştur. Sağlık çalışanlarının %70,8'i kadın iken %29,2'si erkektir. Medeni durum olarak; %63,9'u bekar, %37,1'i evlidir. Sağlık çalışanlarının “ %30,9'u 20-24 yaş, %25,8'i 25-30 yaş, %13,5'i 31-34 yaş, %18'i 35-40 yaş, %11,8'i 41 yaş ve üzeri” grubundadır. Katılımcıların eğitim düzeylerinde “ %18'i lise, %42,1'i ön lisans, %23,6'sı lisans ve %16,3'ü lisansüstü” mezundur.

Mesleki unvan dağılımında “ %9'u hekim, %25,8'i hemşire, %14,6'sı sağlık teknikeri,

%11,2'si yönetici, %24,7'si idari personel ve %24,7'si ise sağlık kurumunun diğer birimlerinde çalışan personel”dir. Toplam mesleki yıl olarak; “ %55,1'i 1-5 yıl, %20,2'si 6-10 yıl, %11,2'si, 11-15 yıl ve %13,5'i ise 16 yıl ve üzeri”dir. Buldukları kurumdaki çalışma süreleri ise, “ %63,5'i 1-5 yıl, %25,8'i 6-10 yıl ve %10,7'si ise 11-15 yıl” arasındadır. Ekonomik durum dağılımında “%44,9'u gelir-gidere eşit, %39,9'u gelir giderden az ve %15,2'si ise gelir-giderden fazla” olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri İle Psikolojik Performans Ölçeği Arasında Yapılan Parametrik Test Analizi Sonuçları

Sosyo-demografik değişken	N	%	Psikolojik Performans	Test değeri	Gruplararası fark	
Cinsiyet**	Kadın	126	70,8	3,70±0,65	T:0,248	
	Erkek	52	29,2	3,67±0,82	P:0,804	
Medeni Durum**	Bekar	112	62,9	3,61±0,67	T:-2,185	
	Evli	66	37,1	3,84±0,72	P:0,030*	
Yaş***	20-24 yaş ¹	55	30,9	3,61±0,71		
	25-30 yaş ²	46	25,8	3,67±0,56	F:0,684	
	31-34 yaş ³	24	13,5	3,71±0,64	P:0,604	
	35-40 yaş ⁴	32	18	3,96±0,66		
	41 yaş ve üzeri ⁵	21	11,8	3,55±0,98		
Eğitim Durumu***	Lise ¹	32	18	3,68±0,71		
	Ön Lisans ²	75	42,1	3,66±0,68	F:0,249	
	Lisans ³	42	23,6	3,77±0,68	P:0,862	
	Lisansüstü ⁴	29	16,3	3,70±0,79		
Toplam Mesleki Yıl***	1-5 yıl ¹	98	55,1	3,62±0,71		
	6-10 yıl ²	36	20,2	4,02±0,46	F:3,364	2-1
	11-15 yıl ³	20	11,2	3,56±0,79	P:0,020*	
	16 yıl ve üzeri ⁴	24	13,5	3,62±0,79		
Buldukları Kurumda Çalışma Süresi***	1-5 yıl ¹	113	63,5	3,67±0,71		
	6-10 yıl ²	46	25,8	3,92±0,57	F:5,443	2-3
	11-15 yıl ³	19	10,7	3,31±0,77	P:0,005*	

Tablo 3. (Devamı)

Sosyo-demografik değişken	N	%	Psikolojik Performans	Test değeri	Gruplararası fark	
Mesleki Unvan***	Hekim ¹	16	9	3,79±0,68	F:2,856 P:0,017*	5-6
	Hemşire ²	46	25,8	3,65±0,56		
	Sağlık Teknikeri ³	26	14,6	3,56±0,85		
	Yönetici ⁴	20	11,2	3,93±0,91		
	İdari Personel ⁵	44	24,7	3,89±0,55		
	Diğer ⁶	26	14,6	3,34±0,71		
Ekonomik Durum***	Gelir-gidere eşit ¹	80	44,9	3,77±0,71	F:1,099 P:0,336	
	Gelir-giderden az ²	71	39,9	3,60±0,67		
	Gelir-giderden fazla ³	27	15,2	3,71±0,73		

*p<0,05 **Bağımsız Örneklem T Testi ***Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile psikolojik performans algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmüştür (p>0,05). Medeni durumlarıyla psikolojik performans algısı arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı fark olup (T:-2,185; P:0,030), evli katılımcılarda psikolojik performans algısı (3,84±0,72) anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 3). Bu bulgunun sebebi olarak, evli katılımcıların iş ortamı dışında aile yaşamındaki paylaşımlarının daha fazla olmasının, olumsuz duygulanımlardan uzaklaşma, farklı odak noktalarına yönelmek durumunda olmasının etkisi olduğu söylenebilir.

Katılımcıların yaşları ve eğitim durumları ile psikolojik performans algısı arasındaki durum incelendiğinde anlamlı fark olmadığı ortaya çıkmıştır (p>0,05). Sağlık çalışanlarının “toplam mesleki yıl” grupları ile psikolojik performans algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu (F:3,364; P:0,020), “toplam mesleki yıl süresi 6-10 yıl arası” olanlarda psikolojik performans algısı anlamlı olarak nitelendirilebilecek düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Tukey testi sonucunda, sağlık çalışanlarının psikolojik performans algı düzeylerinde “toplam mesleki yıl” değişken grubunun alt değişkenlerinde; 1-5 yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasında ortalama puan farkının 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın mesleki deneyim süresinin getirdiği tecrübe ve iş hakimiyeti ile birlikte stres düzeyinin azalması ya da kontrol edebilme kabiliyetinin geliştiği öngörüsü ile açıklanabilir.

Sağlık çalışanlarının “buldukları kurumda çalışma süresi” ile psikolojik performans algısı arasında anlamlı bir fark olup (F:5,443; P:0,005), 6-10 yıl arası olanlarda (3,92±0,57) psikolojik performans algısı anlamlı düzeyde daha yüksektir. Tukey testi analizi sonucunda; katılımcıların psikolojik performans algı düzeylerinde buldukları kurumda çalışma süresi alt değişkenlerinde 11-15 yıl grubu ile 6-10 yıl grubu arasında, ortalama puan farkının 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel açıdan oldukça anlamlı olduğu görülmüştür.

Katılımcıların mesleki unvanları ile psikolojik performans algısı arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark olup (F:2,856; P:0,017) yönetici olarak çalışanlarda psikolojik performans algısı (3,93±0,91) puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir. Gruplar arası farklılığı belirlemek amaçlı yapılan Tukey testi sonucunda; psikolojik performans ölçeği mesleki unvan alt değişkenlerinde; sağlık kurumlarının diğer birimlerinde çalışanlar ile yönetici olarak çalışanlar arasında yönetici unvanında çalışanlar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Ekonomik durumları ile psikolojik performans algısı arasında ise herhangi bir anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 3; p>0,05). Bu fark yöneticilerin hizmet ve işleyişten sorumlu olması, çalışanları destekleme misyonunu taşıması gerekliliği durumundan kaynaklanabilir. Güçlü olma, lider olma özellikleri ve ihtiyacı ile ilişkilendirilebilir.

Sağlık çalışanlarının psikolojik performans ölçeği negatif enerji ve pozitif enerji alt boyutları ile demografik özellikleri

arasında yapılan analiz bulguları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Psikolojik Performans Ölçeği Negatif Enerji ve Pozitif Enerji Alt Boyutlarının Sosyo-Demografik Değişkenler ile Analiz Sonuçları

		N	Negatif Enerji	Test ve P değeri	Pozitif Enerji	Test ve P değeri	Gruplar arası fark
Cinsiyet**	Kadın	126	3,97±0,66	T:0,233	3,87±0,95	T:0,881	
	Erkek	52	3,95±0,78	P:0,816	3,73±1,06	P:0,379	
Medeni Durum**	Bekar	112	3,92±0,63	T:-1,129	3,70±1,05	T:-2,391	
	Evli	66	4,04±0,79	P:0,260	4,06±0,82	P:0,018*	
Yaş***	20-24 yaş ¹	55	3,91±0,76		3,69±1,15		
	25-30 yaş ²	46	3,94±0,59		3,93±0,94		
	31-34 yaş ³	24	4,06±0,55	F:1,546	3,70±0,90	F:0,744	
	35-40 yaş ⁴	32	4,18±0,56	P:0,191	3,99±0,73	P:0,563	
	41 yaş ve üzeri ⁵	21	3,74±0,98		3,91±1,04		
Eğitim Durumu***	Lise ¹	32	4,03±0,58		3,75±1,04		
	Ön Lisans ²	75	3,66±0,68	F:0,438	3,80±0,99	F:0,203	
	Lisans ³	42	3,77±0,68	P:0,726	3,89±0,99	P:0,894	
	Lisansüstü ⁴	29	3,70±0,79		3,91±0,94		
Toplam Mesleki Yıl***	1-5 yıl ¹	98	3,98±0,70		3,72±1,08		
	6-10 yıl ²	36	4,12±0,54	F:1,201	4,27±0,52	F:3,338	2-1
	11-15 yıl ³	20	3,80±0,81	P:0,311	3,58±1,07	P:0,021*	
Buldukları Kurumda Çalışma Süresi***	1-5 yıl ¹	113	4,00±0,69		3,79±1,04		
	6-10 yıl ²	46	4,01±0,66	F:2,556	4,11±0,70	F:4,024	2-3
	11-15 yıl ³	19	3,63±0,76	P:0,081	3,39±1,06	P:0,020*	
Mesleki Unvan***	Hekim ¹	16	3,89±0,75		4,20±0,65		
	Hemşire ²	46	4,04±0,57		3,65±0,80		
	Sağlık Teknikeri ³	26	4,02±0,78	F:1,577	3,62±1,40	F:1,846	
	Yönetici ⁴	20	4,02±0,87	P:0,169	4,06±1,04	P:0,106	
	İdari Personel ⁵	44	4,06±0,56		4,03±0,85		
	Diğer ⁶	26	3,63±0,79		3,63±1,02		
Ekonomik Durum***	Gelir-gidere eşit ¹	80	4,01±0,65		3,94±0,95		
	Gelir-giderden az ²	71	3,94±0,69	F:0,243	3,64±0,99	F:2,467	
	Gelir-giderden fazla ³	27	3,91±0,84	P:0,784	4,03±1,00	P:0,088	

** “Bağımsız Örneklem T Testi” ***“Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)”

Sağlık çalışanlarının “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki unvan, toplam mesleki yıl, buldukları kurumda çalışma süresi ve ekonomik durumları” ile psikolojik performans ölçeği negatif enerji alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark olmadığı görülmüştür (Tablo 4; p>0,05).

Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile psikolojik performans ölçeği pozitif enerji alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların medeni durumları ile pozitif enerji arasında anlamlı fark tespit edilmiş olup (T:-2,391; P:0,018), evli olan katılımcılarda pozitif enerji (4,06±0,82) puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir. Sağlık çalışanlarının yaş grupları ve eğitim durumları ile pozitif enerji

puan ortalaması arasında anlamlı fark tespit edilememiştir (Tablo 4; p>0,05).

Sağlık çalışanlarının toplam mesleki yıl gruplarıyla pozitif enerji arasında istatistiksel açıdan anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark bulunmakta olup (F:3,338; P:0,021), süresi 6-10 yıl arası (4,27±0,52) olan gruplarda pozitif enerjinin anlamlı düzeyde diğer gruplara oranla yüksek olduğu görülmektedir. Gruplar arası farklılığın tespiti için uygulanan Tukey testi sonucunda; pozitif enerji alt boyutunda toplam mesleki yıl değişkeninin alt değişkenlerinden, 1-5 yıl grubuyla 6-10 yıl grubu arasında, ortalama puan farkının 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Katılımcıların buldukları kurumdaki çalışma süresiyle pozitif enerji arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark

olduğu görülmüş olup (F:4,024; P:0,020), söz konusu sürenin 6-10 yıl arasında (4,11±0,70) olanlarda pozitif enerjinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tukey testi analizi neticesinde ise; katılımcıların buldukları kurumdaki mevcut çalışma süresi alt değişkenlerinde; 6-10 yıl ile 11-15 yıl grupları arasındaki ortalama puan farkının 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının mesleki unvanları ve ekonomik durumları ile

pozitif enerji arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek farka ulaşamamıştır (Tablo 4; p>0,05).

Sağlık çalışanlarının psikolojik performans ölçeği zihinsel durum ve kendini kontrol etme alt boyutunun ile demografik özellikleri arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark bulunup bulunmadığını belirlemek amaçlı parametrik analizler uygulanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Psikolojik Performans Ölçeği Zihinsel Durum ve Kendini Kontrol Etme Alt Boyutunun Sosyo-Demografik Değişkenler İle Analiz Sonuçları

		N	Zihinsel durum	Test ve P değeri	Gruplar arası fark	Kendini kontrol etme	Test ve P değeri	Gruplar arası fark
Cinsiyet**	Kadın	126	3,35±0,98	T:-0,575		3,61±0,93	T:0,258	
	Erkek	52	3,45±1,14	P:0,566		3,57±1,20	P:0,797	
Medeni Durum**	Bekar	112	3,31±1,00	T:-1,237		3,50±0,98	T:-1,690	
	Evli	66	3,51±1,07	P:0,218		3,76±1,04	P:0,093	
Yaş***	20-24 yaş ¹	55	3,21±1,04	F:2,737 P:0,030*	4-1	3,63±1,00	F:0,684 P:0,604	
	25-30 yaş ²	46	3,28±0,94			3,53±0,95		
	31-34 yaş ³	24	3,58±0,94			3,50±0,96		
	35-40 yaş ⁴	32	3,84±0,89			3,83±1,01		
	41 yaş ve üzeri ⁵	21	3,11±1,26			3,42±1,23		
Eğitim Durumu***	Lise ¹	32	3,16±1,05	F:1,782 P:0,152		3,76±0,93	F:0,514 P:0,673	
	Ön Lisans ²	75	3,30±1,04		3,53±1,06			
	Lisans ³	42	3,67±0,99		3,66±1,05			
	Lisansüstü ⁴	29	3,42±0,97		3,50±0,92			
Toplam Mesleki Yıl***	1-5 yıl ¹	98	3,23±1,01	F:3,585 P:0,015*	2-1	3,56±1,04	F:0,773 P:0,511	
	6-10 yıl ²	36	3,87±0,92			3,82±0,91		
	11-15 yıl ³	20	3,30±1,15			3,55±1,03		
	16 yıl ve üzeri ⁴	24	3,36±0,99			3,47±1,03		
Buldukları Kurumda Çalışma Süresi***	1-5 yıl ¹	113	3,33±1,03	F:3,359 P:0,037*	2-3	3,55±1,02	F:3,084 P:0,048*	2-3
	6-10 yıl ²	46	3,67±0,93			3,86±0,89		
	11-15 yıl ³	19	3,00±1,11			3,22±1,09		
Mesleki Unvan***	Hekim ¹	16	3,58±0,96	F:3,474 P:0,005*	4-6 4-6	3,47±1,16	F:1,665 P:0,146	
	Hemşire ²	46	3,34±0,98			3,55±0,95		
	Sağlık Teknikeri ³	26	3,28±1,15			3,30±1,09		
	Yönetici ⁴	20	3,80±1,01			3,85±1,08		
	İdari Personel ⁵	44	3,60±0,81			3,87±0,83		
	Diğer ⁶	26	2,74±1,12			3,38±1,10		
Ekonomik Durum***	Gelir-gidere eşit ¹	80	3,50±1,00	F:1,036 P:0,357		3,63±1,01	F:0,113 P:0,894	
	Gelir-giderden az ²	71	3,27±1,00		3,55±0,93			
	Gelir-giderden fazla ³	27	3,30±1,15		3,60±1,01			

*"p<0,05 ** "Bağımsız Örneklem T Testi" *** "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)"

Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ve medeni durumları ile psikolojik performans ölçeğinin alt boyutu zihinsel durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı farka ulaşamamıştır (Tablo 5; p>0,05). Sağlık

çalışanlarının yaş gruplarıyla zihinsel durum arasında, istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiş olup (F:2,737; P:0,030), yaş grubu 35-40 yaş grubu olanlarda (3,84±0,89) zihinsel durum algısının anlamlı olarak

nitelendirilebilecek düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Zihinsel durum alt boyutunda Tukey testi analizine göre, yaş gruplarında 35-40 yaş grubu olan sağlık çalışanlarının puan ortalamalarının 20-24 yaş grubu sağlık çalışanlarına göre anlamlı olarak farklı olduğu belirlenmiştir. Zihinsel durum boyutunda yaş grubuna göre tespit edilen anlamlı farklılığın yaş ilerledikçe gelişen olgunlaşma süreci ve mesleki tecrübe artışı ile ilişkilendirilebilir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile zihinsel durumları arasında herhangi bir farka rastlanılmamıştır. Sağlık çalışanlarının toplam mesleki yıl gruplarıyla zihinsel durumları arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark tespit edilmiş olup (F:3,585; P:0,015), 6-10 yıl arasında (3,87±0,92) olanlarda zihinsel durum anlamlı düzeyde daha yüksektir. Zihinsel durum alt boyutunda Tukey testi analizi sonucuna göre toplam mesleki yıl değişkeninin, alt değişkenlerinde 6-10 yıl grubuyla 1-5 yıl grubu arasında, ortalama olarak puan farkının 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel açıdan ileri düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür.

Katılımcıların buldukları kurumda çalışma süresi ile zihinsel durum arasındaki puan farkı istatistiksel olarak anlamlı olup (F:3,359; P:0,037), söz konusu süresi 6-10 yıl arasında (3,67±0,93) olanlarda zihinsel durum algısı anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Zihinsel durum alt boyutunda Tukey testi analizi sonucuna göre buldukları kurumda çalışma süresi alt değişkenlerinde; 6-10 yıl grubu ile 11-15 yıl grubu arasındaki ortalama puan farkının 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mesleki unvanları ile zihinsel durum algıları arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark tespit edilmiş

Psikolojik performans ölçeğinin puan ortalaması 3,69±0,70'dir. Puan ortalamasına ölçeğin alt boyutlarında bakıldığında; negatif enerji 3,97±0,69; pozitif enerji 3,83±0,98; zihinsel durum 3,38±1,03 ve kendini kontrol etme 3,60±1,01'dir.

olup (F:3,474; P:0,005), mesleki unvanı yönetici (3,80±1,01) olanlarda zihinsel durum algısının çok daha yüksek olduğu görülmüştür. Zihinsel durum alt boyutunda mesleki unvan alt değişkenlerinde Tukey testi analizine göre, yönetici ve idari personel olarak görev yapan sağlık çalışanlarının ortalama puanlarının diğer grubundaki sağlık çalışanlarına göre istatistiksel açıdan ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu kapsamında yönetici ve idari personel konumunda görev yapan sağlık çalışanlarının yaptıkları iş ile ilgili hayal ettiklerini gerçekleştirme ya da gerçekleştirdiği algısına sahip olma durumunun daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Katılımcıların ekonomik durumları ile zihinsel durum algısı arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek farka rastlanılmamıştır (Tablo 5; p>0,05).

Sağlık çalışanlarının "cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve toplam mesleki yıl" ile psikolojik performans ölçeği kendini kontrol etme alt boyutu arasında herhangi bir anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 5; p>0,05).

Katılımcıların buldukları kurumdaki çalışma süresiyle kendini kontrol etme arasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek fark tespit edilmiş olup (F:3084; P:0,048), süresi 6-10 yıl arasında (3,86±0,89) olanlarda kendini kontrol etmenin daha da yüksek olduğu görülmüştür. Kendini kontrol etme alt boyutunda buldukları kurumda çalışma süresi alt değişkenlerinde Tukey testi analizine göre, 6-10 yıl ile 11-15 yıl grubu arasındaki ortalama puan farkının 6-10 yıl grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının mesleki unvan ve ekonomik durum düzeyleri ile kendini kontrol etme arasında istatistiksel açıdan fark olmadığı görülmüştür (Tablo 5; p>0,05).

Sağlık çalışanlarında psikolojik performans algısının yüksek yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Alan yazınında yapılan incelemelerde farklı sektörlerde yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; Aydemir ve Akdoğan'ın² akademisyenler üzerine

yaptıkları çalışmada $3,81\pm 0,91$; Aydemir ve Akdoğan'ın³⁰ farklı meslek grupları üzerinde yaptıkları çalışmada $3,75\pm 0,72$ olduğu gözlenmektedir. Alan yazınında görüldüğü üzere farklı sektörlerde yapılan çalışmaların puan ortalamalarının bu çalışmada elde edilen puan ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu nedeni olarak ise sağlık çalışanlarının sundukları hizmetin doğrudan insan hayatına etki etmesi, ilgili çalışmaların farklı yıllarda yapılmış olması ve pandemi nedeniyle sağlık çalışanlarının psikolojik olarak performans algılarındaki düşüklükten kaynaklandığı söylenebilir.

Bu çalışmada ölçek alt boyutlarından en yüksek puan ortalaması negatif enerji alt boyutundadır. Aydemir ve Akdoğan'ın³¹ çalışmasında ise buna karşın zihinsel durum alt bileşeni en yüksektir. Sonuçların farklı çıkmasında ise COVID-19 nedeniyle sağlık kurumlarında çalışanların aşırı iş yüküne maruz kalması, hayati ve can tehditlerinin artması gibi unsurların son zamanlarda sağlık kuruluşlarında giderek yaygınlaştığı düşünüldüğünde negatif enerji alt boyutunun yüksek çıkmasının nedeni olarak söylenebilir.

Ölçek alt boyutlarının puan ortalamaları değerlendirildiğinde “negatif enerji, pozitif enerji, zihinsel durum ve kendini kontrol etme”nin sağlık çalışanlarında yüksek düzeyde çıktığı ifade edilebilir. Bir çalışanın kendisini iyi hissetmesi, yüksek düzeyde özgüvene sahip olması, enerjik bir halde olması, zihinsel olarak hayalindekileri gerçekleştirebilmesi, mutlu olması, psikolojik açıdan iyi olma hali şeklindeki durumlar kişinin psikolojik performansın yüksek olduğu yönünde söylenebilir.² Psikolojik performansın yüksek olması bireyin görevini yerine getirme noktasında psikolojisinin iyi

olması durumudur. Psikolojik performansın yüksek olması bireyin yaşamını her yönden olumlu yönde etkilemektedir.³¹

Gürer vd. (2018) tarafından yapılmış olan çalışmada yaş, medeni durum, cinsiyet ve deneyim değişkenlerine ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı nitelendirilen farklara rastlanırken, eğitim durumu ile ilgili anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.³² Bu çalışmada da yaş, medeni durum, meslekteki toplam yıl ve şu an bulunduğu kurumda ki çalışma süresinin (deneyim olarak değerlendirilebiliriz) diğer parametrelere göre istatistiksel anlamlı farklılıklara ulaşılmış, eğitim durumu ile ilgili anlamlı bir farklılığa ulaşılamamış olup, bu bulgular çalışmayı destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra Gürer vd. (2018) çalışmasında cinsiyet parametresinde de istatistiksel anlamlılık bulunurken bu çalışmada bu değişkenlerle ilişkili anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Benítez-Sillero vd. (2021)'de yapmış oldukları çalışmada üç farklı yaş kategorisinde (14yaş; 16yaş; 19yaş) dört değişkende (negatif enerji kontrolü, dikkat kontrolü, görsel ve görüntü kontrolü, motivasyon düzeyi) önemli farklılıklar olduğu tespit edilmiş, analiz edilen değişkenlerin arasında anlamlı ve pozitif korelasyonlar ortaya çıkmış, yaş düzeyi arttıkça yüksek değerlere ulaşılmıştır.³³ Bu çalışmada ise zihinsel durum alt boyutunda yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiş olup, yaş arttıkça puan ortalaması yükselmiştir.

Psikolojik performansın yeni bir kavram olması, sağlık örgütlerinde daha önce ele alan çalışmaya rastlanılmamış olması araştırmayı özgün kılmakla birlikte araştırma sonuçlarını literatür ile kıyaslama imkanını sınırlamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerçekleştirmiş olduğumuz bu araştırma, sağlık çalışanlarının psikolojik performans düzeylerinin belirlenmesi, psikolojik performansın boyutlarının değerlendirilmesi ve sosyodemografik değişkenlere göre

anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Sağlık çalışanlarının psikolojik performans algılarının orta düzey üzerinde olumlu olduğu belirlenmiştir. Toplam mesleki yıl

değişkeni ile psikolojik performans, pozitif enerji ve zihinsel durum arasında anlamlı bir fark olduğu, buldukları kurumda çalışma süresi değişkeni ile de psikolojik performans, zihinsel durum, pozitif enerji ve de kendini kontrol edebilme arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, iyi bir psikolojik performans sağlık hizmetlerinin sunumu, etkinliği ve kalitesini etkileyerek artmasına yardımcı olacaktır. Sağlık çalışanlarında medeni durum, toplam mesleki yıl, bulunduğu kurumda çalışma süresi, mesleki unvanı psikolojik performansı etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmıştır. Sağlık kurumları yönetimlerin çalışanların psikolojik performansını olumlu yönde destekleyecek faaliyetler de bulunması ve bu konuda işbirliği içerisinde çalışanlarını desteklemesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda hem kurum içi hem de kurum dışı etkinlikler, çalışanlara moral verici programlar gibi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Yapılan literatür incelemelerinde Psikolojik Performans kavramının daha çok spor faaliyetleri alanında ele alınan bir konu olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe ise psikolojik performans ile ilgili yapılan çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu bağlamda yapılan bu çalışmanın sağlık alanındaki benzer araştırmalarda öncü bir model olarak yer bulacağı düşünülmektedir. Gerçekleştirilen birçok çalışmada olduğu gibi yapılan bu araştırmanın şüphesiz kısıtlılıkları bulunmaktadır. Çalışma bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiş olması mevcut çalışmanın en önemli kısıtıdır. Çalışmanın farklı sağlık kuruluşlarında yapılması ve daha büyük örneklem ile çalışılması sonuçların genellenebilirliğini arttıracaktır.

Sağlık hizmetleri sunumu doğası gereği insan faktörünün etkin olduğu, hizmeti sunan sağlık profesyonelinin fiziksel ve psikolojik durumun hizmet sunumunda etkin rol aldığı bir alandır. Sağlık profesyonelleri mental olarak zorlayıcı vakalarla karşılaşabilmekte, yoğun ve stresli bir ortamda çalışma şartlarının getirmiş olduğu hem fiziksel yorgunluğa hem de bunun getirdiği psikolojik etkilere maruz kalabilmektedir. Sağlık hizmeti talep edenlerin nitelikli, etkin, sürekli ve kaliteli hizmet alımı birçok faktöre bağlı olmakla birlikte, hizmeti sunan bireyin psikolojik durumu ve psikolojik performansında bu hizmet sunumunda önemli bir role sahip olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda sağlık profesyonellerinin psikolojik performansını destekleyecek etkenler tespit edilerek, performans artırıcı faaliyetler yapılmalıdır. Günümüzde sağlık alanındaki teknolojik gelişmeleri de göz önünde bulundurarak, Unutulmamalıdır ki nitelikli, fiziksel ve psikolojik hali iyi, psikolojik performansı yüksek sağlık çalışanı sağlık hizmet sunumunun temel unsurları arasında kanaatimizce en önemli olan unsurdur.

Bununla birlikte literatürde psikolojik performans ile ilgili kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu kapsamda psikolojik performans ile farklı değişkenlerin karşılaştırılması, boylamsal çalışmaların yapılması literatüre katkı açısından önerilmektedir. Ayrıca çalışmanın COVID-19 pandemi sürecine rastlaması, verilerin bu süreçte toplanması içinde bulunan sürecin sonuçları etkilemesi söz konusu olabilir ve bu durum göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle pandemi sonrasında da sağlık alanında psikolojik performans ile ilgili çalışmaların yapılması fayda sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

1. Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma". Istanbul University Journal of the School of Business Administration, 42 (2), 302-318.
2. Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2018). "İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü". Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.
3. Gable, S. L. and Haidt, J. (2005). "What (and why) is Positive Psychology?". Review of General Psychology, 9(2), 103-110.
4. Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2019a). "Psikolojik Performans: Ölçek Geliştirme Çalışması". 18-20 Nisan

- 2019 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (1013-1022), Antalya, Türkiye. <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/psikolojik-performans-olcegi-toad.pdf>.
5. Hisli Şahin, N. (2006). "Türkiye'de Klinik Psikoloji: Varolan Durum, Sorunlar, Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Öneriler". *Türk Psikoloji Bülteni*, 12 (39), 28-47.
 6. Eren, E. (2014). *Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
 7. Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Perspectives*, 16 (1), 57-72.
 8. Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology: An Introduction". *American Psychologist*, 55, 5-14.
 9. Sheldon, K. M. and King, L. (2001). "Why Positive Psychology is Necessary". *American Psychologist*, 56 (3), 216.
 10. Donaldson, S. I. and Ko, I. (2010). "Positive Organizational Psychology, Behavior and Scholarship A Review Of The Emerging Literature And Evidence Base". *The Journal of Positive Psychology*, 5 (3), 177-191.
 11. Penn Arts and Science Positive Psychology Center. (2021). "Martin E.P. Seligman". Erişim adresi: <https://ppc.sas.upenn.edu/people/martin-ep-seligman> (Erişim tarihi: 07.05.2021).
 12. Allen, M. S. and McCarthy, P. J. (2016). "Be Happy in Your Work: The Role Of Positive Psychology in Working With Change And Performance". *Journal of Change Management*, 16 (1), 55-74.
 13. Linley, A.P, Joseph, S, Harrington, S. and Wood, A. M. (2006). "Positive Psychology: Past, Present, And (Possible) Future". *The Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 3-16.
 14. Karaman, M, Macit, M. ve Karatepe, H. K. (2020). "Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama". *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 127-146.
 15. Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People For Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
 16. Luthans, F, Avolio, B. J, Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007). "Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
 17. Uysal, Ş. (2015). "Performans Yönetim Sistemi Tanımı, Tarihiçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış". *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5 (2), 32-39.
 18. Turunç, Ö. (2015). "Stratejik Yönetim Örgütsel Performans İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Rolü". *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (1), 16-30.
 19. Drucker, P. F. and Maciariello, J. A. (2012). "Yönetim". (Çev. Gülfidan, İ.). İstanbul: Optimist.
 20. Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
 21. Griffin, M, Neal, A. and Neale, M. (2000). "The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness: Investigating The Role of Situational Constraints". *Applied Psychology*, 49 (3), 517-533.
 22. Van Scotter, J. R. and Motowidlo, S. J. (1996). "Interpersonal Facilitation and Job Dedication As Separate Facets of Contextual Performance". *Journal of Applied Psychology*, 81 (5), 525-531.
 23. Borman, W. C. (2004). "The Concept of Organizational Citizenship". *Current Directions in Psychological Science*, 13 (6), 238-241.
 24. Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). *Performance Concepts and Performance Theory*. S. Sonnentag (Ed.). *Psychological Management of Individual Performance*. Chapter 1 (1-25). West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
 25. Motowidlo, S. J. and Kell, H. J. (2012). *Job Performance*. Irving B. Weiner (Ed.). *Handbook of Psychology*. Chapter 5 (82-103). Second Edition, 12.
 26. Tengilimoğlu, D, Işık, O. ve Akbolat, M. (2012). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
 27. Loehr, J. E. (1986). *Mental Toughness Training for Sports Achieving Athletic Excellence*. New York: The Stephen Grene Press.
 28. Thomas, P.R, Murphy, S. M. and Hardy, L.E.W. (1999). "Test of Performance Strategies: Development and Preliminary Validation of A Comprehensive Measure of Athletes' Psychological Skills". *Journal of Sports Sciences*, 17 (9), 697-711.
 29. Huremovic, D. (2019). "Quarantine and Isolation: Effects on Healthcare Workers". In *Psychiatry of Pandemics, A Mental Health Response to Infection Outbreak*. Switzerland: Springer. 119-125.
 30. Tabachnick, L.S. and Fidell, B.G. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth Ed.)* Pearson, Boston.
 31. Aydemir, C. ve Akdoğan, A. (2019b). "Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (4), 1625-1637.
 32. Gürer, B, Bektaş, F. ve Kural, B. (2018). "Doğa Sporları Faaliyetlerine Katılan Sporcuların Psikolojik Performanslarının İncelenmesi". *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 74-85.
 33. Benítez-Sillero, J.D.D, Martínez-Aranda, L. M, Sanz-Matesanz, M. and Domínguez-Escribano, M. (2021). "Determining Factors of Psychological Performance and Differences Among Age Categories in Youth Football Players". *Sustainability*, 13 (14), 7713.