

İŞ STRESİ İLE ZİHİNSEL (BİLİŞSEL) KAYIPLAR ARASINDAKİ İLİŞKİDE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACILIK ROLÜ*

¹Melisa DURMUŞ
²Erkan Turan DEMİREL

¹Bilim Uzmanı, melisa.durmus@aiesec.net, ORCID: 0000-0002-5420-9235
²Prof.Dr. Fırat Üniversitesi İİBF, edemirel@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7754-774X

Sorumlu Yazar
E-mail: edemirel@firat.edu.tr

Geliş Tarihi: 25.07. 2022
Kabul Tarihi: 30.10.2022

Özet

Zihinsel kayıplar ile ilgili yapılan literatür araştırmaları, konuyla ilgili çalışmaların, ülkemiz açısından başlangıç düzeyinde olduğunu göstermektedir. Türkçe literatürün genişlemesine katkı sunabilmek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Zihinsel kayıplar, iş hayatına, özel hayata ve toplum düzenine ilişkin bazı önemli sorunları beraberinde taşımaktadır. Bu nedenle, zihinsel kayıpları önleyecek ya da azaltacak çalışmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Zihinsel kayıpların sebeplerini, sonuçlarını, özel yaşama etkilerini ve iş yaşamına etkilerini irdeleyen araştırmalarla, literatüre katkı sunmak önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın yola çıkış gerekçesi, zihinsel kayıplar ile iş stresi ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki etkileşimin varlığıdır. Dolayısıyla, araştırmanın amacını, iş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide beş faktör kişilik özelliklerinin aracılık rolünün yorumlanmasıdır. Araştırmanın evrenini, Elazığ il merkezindeki iki kamu hastanesinin çalışanları oluşturmaktadır. Veriler, anket tekniği ile toplanmıştır. Evren büyüklüğü 1451 ve örneklem büyüklüğü 427'dir.

Araştırma bulguları, iş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkiye sorumluluk ve duygusal denge özelliklerinin aracılık ettikleri belirlenmiştir. Bu bulgunun yanısıra, iş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkiye dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin aracılık etmedikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş stresi, Zihinsel kayıplar, Beş faktör kişilik modeli

THE MEDIATING ROLE OF FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND COGNITIVE FAILURES

Abstract

Literature studies on cognitive failures show that studies on the subject are at the beginning level for our country. This study was carried out to contribute to the expansion of literature in Turkish language. Cognitive failures come with some important problems related to business life, private life, and social order. Therefore, there is a need for studies to prevent or reduce cognitive failures. It is important to contribute to the literature with researches examines the causes and consequences of cognitive failures, their effects on private business lives.

The main reason led this research is the existence of the interaction between cognitive failures and job stress and five-factor personality traits. Therefore, the purpose of the research is to interpret the mediating role of five-factor personality traits in the relationship between job stress and cognitive failures. The population of the research consists of the employees of two public hospitals in Elazığ city center. The data were collected by the questionnaire technique. The population size is 1451 and the sample size is 427.

Research findings revealed that the relationship between job stress and cognitive failures was mediated by the characteristics of responsibility and emotional balance. In addition to this finding, it was determined that extraversion, agreeableness, and openness to experience did not mediate the relationship between job stress and cognitive failures.

Keywords: Job stress, Cognitive failures, Five factor personality model

* Bu makale, Melisa DURMUŞ'un Prof. Dr Erkan Turan DEMİREL danışmanlığında hazırladığı ve Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda 04.07.2022 tarihinde kabul edilen, aynı başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Kişiler gündelik yaşamlarının içerisinde hem özel yaşamlarını hem de iş yaşamlarını ilgilendiren bir çok konuda eylem içerisindeyler. Bu eylemler sürmekteyken ya da eylemlerin sonunda, istem dışı da olsa hataya düşmek kaçınılmaz olabilmektedir. Hatalar irili-ufaklı veya önemli-önemsiz olabilmekte, bazı durumlarda ise mücadele edilen yanlışlar, yaşamın akışında ciddi sorunlara yol açabilmektedir.

İnsanlar günlük yaşamlarına devam ederken, çoğu, bilişsel kaymalar veya “zihinsel gecikme” olarak da bilinen rahatsız edici bilişsel başarısızlık olayını yaşar. Sık karşılaşılan başarısızlıklar arasında, bir kitabın aynı sayfasını birden çok kez yeniden okumak veya mısır gevreğine şeker yerine tuz koymak yer alır. Bu örneklerin gösterdiği gibi, bilişsel başarısızlıklar, kişinin genellikle başarıyla tamamlamakta zorluk çekmeyeceği rutin görevler sırasında ortaya çıkar (Carrigan and Barkus, 2016: 539-564). Bu nedenle, bir yetenek eksikliğinden ziyade “gerçek dünya” ortamlarında bilişte bir gecikmeyi temsil ederler (Broadbent vd., 1982: 1-16).

Reason (1988: 405-421), bilişsel başarısızlık ve kayıpların iki türde olduğunu üzerinde durmuştur. İlk olarak; planlama kayıplarını (örneğin, hatalar), ikinci olarak; bir eylem sürdürülürken yapılan yanlışları (örneğin, zihinsel kayıplar) ifade etmektedir. Bilişsel kayıplar normal bir insanın yanlış yapacağı ve yerine getirmek zorunda olduğu basit görevlerdeki bilişsel hatalar olarak tanımlanabilir. Bu kayıplar örneğin; “evin bir bölümünden diğerine neden gittiğini unutmak, yürürken insanlara çarpmak ya da randevuları unutmak” şeklinde görülmektedir. Broadbent vd. (1982: 1-16) zihinsel kayıpları, bir kişinin normalde hatasız tamamlaması gereken basit günlük görevlerin tamamlanmasında kendi bildirdiği eksikliklerin bir ölçüsü olarak kabul etmekte, dikkat, hafıza, algı ve motor işlevlerindeki başarısızlıkları içerdiğini ifade etmektedir.

Kişilerin iş ortamları her zaman stres kaynağı oluşturabilecek durumları barındırmaktadır. Çalışan bireylere kapasitelerinin üzerinde veya aşırı altında görevlerin verilmesi, strese yol açmaktadır. Çalışma ortamındaki her neden, strese sebep olabilmektedir. İş ortamının verimsizliği, denetimlerin sıklıkla yapılması veya hiç yapılmaması ve örgütsel eksiklikler stres oluşturabilmektedir. Bireylerin çalışma ortamında strese karşı verdikleri tepkiler, farklı şekillerde belirtilmektedir. Başarılı olma isteği yüksek olanları, gerginlik daha çok motive ederken diğer yandan başarılı olma isteği zayıf olanlar ise gerginlik karşısında stresli hissederler. Stres, bireysel farklılıklardan etkilenmektedir, bu yüzden stres, bireye göre yorumlanması gerekir (Aytaç, 2009: 8-9).

Bilişsel kayıpların yaşanmasına yol açan faktörler arasında, aşırı iş yükü ve stres başlarda gelmektedir. İş yükü ve stresin, iş dışındaki problem ve kazalara etkisinde bilişsel kayıpların aracılık rolü olduğu ifade edilmektedir (Elfering vd., 2013: 737-749). Stresi, zihinsel kayıpların nedenleri arasında sayan çalışmalarda; hem işte hem de iş dışındaki yaşamda hataların azaltılabilmesi için işi yeniden düzenlemek ve zihinsel yükleri azaltmak önerilmektedir. (Park ve Kim, 2013: 210-215; Linden, vd., 2005: 23-36). İş talepleri düşük (iş yükü yoğunluğu düşük) ve iş kontrolü fazla ve sık olmayan işler, unutkanlık ve stres açısından zemin oluşturmayan pasif işlerdir. İş talebi yüksek (iş yükü yoğunluğu yüksek) ve sıklıkla kontrole tabi işlerse, unutkanlığa ve strese zemin hazırlayan aktif işlerdir (Huang vd., 2020: 1-11; Fratiglioni vd., 2020: 533-543).

İş stresinin, kişilik özelliklerine göre farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceği bilinmektedir. İş stresi, bazı kişilik özelliklerini baskın hale getirebilmektedir. Örneğin; nevrozizm ya da sorumsuzluk baskın hale gelince zihinsel kayıplar yaşamak gibi olumsuz çıktılarla karşılaşma sıklığı yükselmektedir. Bunun sonucunda ise zihinsel kayıplar gibi olumsuzlukların yaşanması kaçınılmaz hale gelebilmektedir. Kişilik, hedef belirleme ile ilişkili olarak, motiasyonel niyetler aracılığıyla iş’le ilgili davranışları etkilemektedir. Strese karşı dayanıklılığı ve strese mücadele gücünü doğrudan etkileyen kişilik kaynağı tehdiye maruz kaldığında, nevrozizm, düşük vicdanlılık gibi özellikler, iş stresinin zihinsel kayıplar üzerindeki olumsuz etkilerini artırabilmektedir (Barrick vd., 2003: 60-82).

Her birey, bazen zihinsel kayıp olarak isimlendirilebilecek durumlarla karşılaşabilmektedir. Bilişsel kayıplar, gerek iş hayatında gerek ise özel hayatta ve genellikle sosyal düzende önemli problemleri beraberinde taşımaktadır. Bu nedenle zihinsel kayıpların engellenmesi veya azaltılması için gerekli incelemelerin yapılması şarttır. (Polatçı ve Yılmaz, 2021: 47-68).

Bu araştırma, yukarıda ifade edilen gerekçeler doğrultusunda “iş stresi ile zihinsel (bilişsel) kayıplar arasındaki ilişkide beş faktör kişilik özelliklerinin aracılık etkisi var mıdır?” sorusuna cevap bulmak için tasarlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE (Literatür İncelemesi ve Değişkenlerarası İlişkiler)

2.1. İş Stresi ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge, bireyin duygusal dengesinin olup olmadığını ifade eder. Nevrotiklik ise duygusal denge düzeyi düşük olup; kaygı, stres, depresyon ve öfke gibi olumsuz duyguları yaşamaya daha eğilimli olmayı ifade etmektedir. Bunun tam tersi olarak, duygusal dengeli bireyler ise rahat ve sakin kişilerdir (Chamorro Premuzic, 2007; Akt; Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012: 78-96). Duygusal denge, kişinin sakin ve istikrarlı olup olmadığı ya da stresle karşı karşıya kaldığında gerginlik gösterip göstermediği, psikolojik strese duyarlı olma derecesi ile ilişkilidir (Gustavsen ve Hegnes, 2020: 2). Başka bir deyişle bir kişinin strese dayanma kabiliyeti olarak da açıklanabilmektedir. Yüksek nevrozlu kişiye sahip kişiler hiper-duyarlı ve stresin fiziksel ve psikolojik etkilerine açıktır. Bu kavram bir kişinin gerilime dayanma gücüne karşı sahip olduğu yeteneğe bağlıdır (Robbins ve Judge, 2017: 179). Nevrotik bireyler, sıklıkla kendilerini endişeli, huzursuz, üzgün hissedip stres ile zayıf baş etme gücüne sahip kimselerdir. Duygusal denge durumu yüksek olan bireyler de dengeli, sakin ve iyi bir stres yönetme becerisine sahip kimselerdir (Glass vd., 2013: 119-126).

Dışadönükler (dışa dönüklüğü yüksek olanlar / baskın olanlar) kolayca kendilerini ifade edebilmekte ve iletişim kurabilmektedirler. Buna bağlı olarak, problem çözmede duygularını kontrol ederek, problemin yarattığı stresli durumu etkili biçimde yönetebilmektedirler (Ünsal, 2010: 168). Duygusal denge özelliği yüksek olan bireylerin duygusal kararlılıklarını koruyabildikleri ve kişisel uyumluluklarının süreklilik gösterdiği bilinmektedir. Genellikle, sakin, uyumlu ve aşırı duygusal tepki vermeyen bireylerdir (Burger, 2016: 254), bundan dolayı stres kaynaklarına karşı rahat kalabilmektedirler (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 280). Nevrotikler, en basit etkenler karşısında bile yüksek düzeyde stres, üzüntü, öfke, kaygı ve suçluluk gibi olumsuz duyguları kolayca yaşayabilmektedirler (Glass vd., 2013: 119-126).

2.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Zihinsel Kayıplar Arasındaki İlişkiler

Yüksek kaygı ve endişe durumlarında bireylerin bilişsel başarısızlıklarının artması beklenmekte olup, bunlar stresin olumsuz etkileri olarak kabul edilmektedir. Bu sonucun, bireyleri bir şeye yatkın hale getiren kişilik gibi bireysel farklılıkların etkisiyle bireyden bireye değişiklik gösterebileceği bilinmelidir. Başka bir ifadeyle, stresin zihinsel kayıplar (bilişsel başarısızlıklar) üzerindeki etkisi, kişilik yapısına göre farklı yönlerde ve düzeylerde kendini gösterebilir. Bilişsel başarısızlıkların, olumsuz duygulanımla da ilişkili olduğu ve olumsuz duygulanımın stresle ilişkili olduğu gösterilmiştir. Aynen stres bağlamında olduğu gibi olumsuz duygulanımda da kişilik özellikleri ve öz-farkındalığın sonucu değiştirebilme potansiyeline sahip olduğu açıktır. Öz farkındalık, öz değerlendirme ve öz liderlik yeteneklerinden yoksunluk söz konusuysa, bilişsel başarısızlık yaşama olasılığı da yükselmektedir. Bu tür yoksunluk, nevrozlu kişiye de neden olabilmektedir. Nevrotiklik ise stres ve kaygının olumsuz etkilerini daha yoğun bir şekilde bilişsel başarısızlıklara ve bireysel performansa taşımaktadır. Örneğin, yüksek düzeyde stres yaşayan ya da fiziksel anlamda yorgun olan birçok bireyin konsantrasyon yetenekleri zamanla azalmakta ve bireysel performansları düşmektedir (Carrigan ve Barkus, 2016: 29-42).

Kişilik yapısı ve bilişsel başarısızlıklar üzerine büyüyen literatür, öncelikle nevrozlu kişiye odaklanmıştır. Bilişsel başarısızlıklar ve kişilik arasındaki ilişki, kısmen, özelliklerin doğasında bulunan süreçlerden kaynaklanıyor olabilir. Örneğin, Vicdanlılığı yüksek olan bireyler sahip oldukları şeylerde ve günlük programlarında çok organize olma eğilimindedirler ve bu organizasyon onların hafızasına, algısına ve eylemine kadar uzanabilir. Buna karşılık, Nevrotizm duygusu daha yüksek olan bireyler, günlük yaşamda bilişsel başarısızlıklara katkıda bulunan bilişsel süreçlere müdahale edebilecek şekilde kafa yormaya eğilimlidir ve genellikle dikkatleri dağınıktır. Ayrıca, Dışadönüklük düzeyi yüksek bireyler, yaşamları, ilişkileri ve sağlıkları hakkında daha olumlu değerlendirmeler yapma eğilimindedir. Ve gerçekten de, daha yüksek Dışadönüklük, kişinin hafızasını daha iyi algılaması ile ilişkilidir. Böyle bir modelde, kişilik özellikleri nesnel bilişsel işlev kadar öznel bilişle de bağımsız ilişkilere sahiptir. Yani kişilik ve bilişsel başarısızlıklar arasındaki ilişki bilişsel yeteneklere bağlı değildir (Sutin, vd., 2020: 1-7).

Depresif belirtiler de bilişsel başarısızlıklarda rol oynamaktadır. Depresif bir ruh halinde olan bireylerin hafıza ve dikkat ile ilgili zorluklar yaşamaları belki de şaşırtıcı değildir. Depresif belirtiler de rutin olarak kişilikle ilişkilidir. Kişilik ve bilişsel başarısızlıklar arasındaki ilişki kısmen veya tamamen her iki yapının depresif duygularıyla örtüşmesine bağlı olabilir (Sutin, vd., 2020: 1-7).

Kişilik yapısı ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişki, Beş Faktör Kişilik Teorisi'nin tanımladığı kişilik özellikleriyle şöyle ifade edilebilir: Duygusal dengesizlik (nevrotiklik), içe dönüklük, deneyime kapalılık, uyumsuzluk ve dağınıklık özelliklerini taşıyan bireylerin bilişsel başarısızlık ve zihinsel kayıplar yaşamaları, bu özelliklerin tersine sahip olan bireylere göre daha yüksek olasılık içermektedir (Sutin vd. 2020: 1-7). Söz konusu özellikler arasında, bilişsel başarısızlıkların ve zihinsel kayıpların ortaya çıkması üzerinde en fazla etkiyi duygusal dengesizliğin (nevrotikliğin) yarattığı; nevrotikliği yüksek ve vicdanlılığı düşük kişilerin zihinsel kayıplara karşı savunmasız kalabildikleri de söylenmektedir (Elfering vd., 2011: 194-200).

Klockner ve Hicks (2015: 1-7), dikkatsizlerin ve duygusal dengesizlerin / nevrotiklerin bilişsel kayıpları daha fazla yaşadıklarını belirlemişlerdir. Diğer yandan dışadönüklerin de bilişsel kayıpların gaflar yapma boyutu ile ilişkili olduğu, ancak diğer 3 kişilik özelliğinin bilişsel kayıplarla ilişkili olmadığı belirtilmiştir. Tirre (2018: 9-18) kaygı durumunun bilişsel kayıpları artırırken, vicdanlılığı azalttığını, dışa dönüklük ve uyumluluk alt boyutlarının ise bilişsel kayıpları etkilemediğini belirlemiştir. Bir başka çalışmada ise duygusal dengesizlik (nevrotiklik), içe dönüklük, deneyime kapalılık, uyumsuzluk ve dağınıklık özelliklerini taşıyan bireylerin diğerlerine göre daha fazla bilişsel kayıp yaşadıklarını göstermektedir (Sutin, vd., 2020: 1-7).

2.3. İş Stresi ile Zihinsel Kayıplar Arasındaki İlişkiler

Stres, modern çağın görünmeyen bir hastalığı olarak nitelendirilse de aslında insan yaşamının bir parçası olarak tarih öncesi devirlerden bu yana var olduğu bilinen ve araştırmalara konu olan bir olgudur. İnsanların sağlığı ve huzuru için bir tehlike işareti, bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkileri ifade etmektedir (Şenyiğit, 2004: 103-119).

Yüksek iş performansını etkileyen, bu anlamda başarılılar ile başarısızları, tecrübesizlerle tecrübelileri farklılaştıran birincil sebepler arasında bilişsel beceriler de yer almaktadır. Bilişsel becerilerin zayıflaması, hem düşük iş performansı ile hem de stres ve tükenmişlik olgularla ilişkili görülmektedir. Bilişsel başarısızlıklar adıyla da anılan zihinsel kayıpların öncülleri arasında stres vb. etmenler bulunmaktadır (Mitchell vd., 2007: 1-28).

Stresin ve tükenmişliğin pek çok örgütsel çıktı üzerinde olumsuz etki yarattığı bilinmektedir. Bu tür durumların can sıkıntısı, üzüntü, dikkatsizlik ve endişe durumlarında daha çok yaşandığı vurgulanmıştır. Bilişsel kayıpların yaşanma sıklığının, bireylerin zihinsel faaliyetlerini yürütürken kısa dönemli hafızalarının dolu olması, dikkatsizlik, beklenmedik bir şekilde karşımıza çıkan durumlar ve dikkatin birden çok şeye bölünmesi ile ilişkili olduğu gözlenmektedir (Broadbent, vd., 1982: 1-16; Wallace vd., 2002: 238-256).

Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı” boyutlarından oluşmaktadır ve öncülleri arasında stresin de yer aldığı bir sendromdur. Bu sendrom, işlerinin gereğince farklı insanlarla bire bir çalışan ya da muhatap olan kişilerde yoğunlukla ortaya çıkmaktadır. Fiziksel ve zihinsel yorgunluk, güçsüzlük, çaresizlik ve ümitsizlik duygularının, yaşamın tüm yönlerine ve çevredeki insanlara karşı olumsuz tutumların yansıtılması anlamını taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireysel yaşantılara bağlı duygusal bir tepkidir (Maslach ve Jackson, 1981: 99-113).

Tükenmişliğin özellikleri ile bilişsel kayıpların özellikleri arasında görülen örtüşmeler, aralarında sebep sonuç ilişkisinin olduğunu düşündürmektedir. Tükenmişlik düzeyinin artışına bağlı olarak zihinsel kayıpların da arttığına ilişkin araştırma bulguları bu görüşü desteklemektedir (Polatçı ve Yılmaz, 2021: 47-68). Zihinsel kayıplar yaşayanların strese yaşamaya da yatkın oldukları gözlemlenmiştir. Sıklıkla zihinsel kayıplar yaşayan bireylerin stresin olumsuz etkilerine karşı daha duyarlı oldukları ve bu nedenle stresin zararlarını daha yoğun şekilde deneyimledikleri bilinmektedir (Broadbent, vd., 1982: 1-16).

2.4. İş Stresi ile Zihinsel Kayıplar İlişkisinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü

Bilişsel sistemin başarısız olmasının birçok farklı yolu vardır ve bu hataların bazıları nispeten zararsız olabilirken, diğer hataların yaşamı tehdit eden sonuçları olabilir. Bu bilişsel başarısızlıkların yanı sıra olası başarısızlık alt sınıflandırmalarını anlamak, yalnızca bilişsel sistemin nasıl çalıştığını anlamak için değil, aynı zamanda bu farklı başarısızlıkları kimin gösterebileceğini ve bu başarısızlıkların hangi durumlarda en olası olduğunu belirlemek için de önemlidir. Yani, bilişsel başarısızlıkların incelenmesi, bu tür hatalara (dikkat ve bellek sistemleri) yol açan altta yatan bilişsel sistemler hakkında

bize daha fazla bilgi sağlamanın yanı sıra, bu sistemlerin ve bunların sonucunda ortaya çıkan hataların nasıl birbiriyle ilişkili olduğuna dair bazı göstergeler vermelidir (Unsworth vd., 2012: 1-16).

İş stresi, zihinsel kayıplar ve beş faktör kişilik özellikleri etkileşiminin açıklanmasında yararlı olacağı düşünülen bir yaklaşım “Kaynakların Korunması Teorisi”dir”. Bu teori, bireylerin önemsedikleri kaynakları elde etmek, elde tutmak ve çoğaltmak için emek harcadıkları iddiasına dayanmaktadır (Hobfoll, 1989: 513-524; akt: Yürür, 2011: 107-126). Kaynaklara erişim olanakları genişledikçe, kaynaklara ilişkin konular korundukça ya da kaynaklar güçlendikçe bireyler için çok daha iyi yaşam koşulları söz konusu olabilmektedir. Ancak, çevresel koşullar ise bu kaynakların üzerinde tehdit unsuru oluşturabilmektedir (Yürür, 2011: 107-126).

Kaynakların korunması teorisi, hem kayıp hem de kazanç döngüsünün merkeziliğini hem de bunların anlaşılmasının, insanların strese nasıl tepki verdiklerini anlamak için kritik öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Sosyal ilişkilerin işleyişini, kültürel bağlama uyumu yönetmek için kilit kaynakları kullandıkları anlamına gelir. Teoriye göre stres değerlendirilirken, iki temel ilke belirleyici olmaktadır. Birinci ilke kaynak kaybının önceliğidir. Diğer bir ifadeyle, kaynak kaybı kaynak kazancına göre orantısız biçimde fazla olmalıdır. İkinci ilke ise kaynak yatırımdır. Bireyler, kaynak kaybindan korunmak, kayıplardan kurtulmak ve kaynak kazanmak için yatırım yapmaktadırlar. Kaynak miktarı fazla oldukça kaynak kaybına karşı savunma gücü düşebilmektedir (Hobfoll, 2011: 127-147). Teoriye göre “mevcut kaynaklar için herhangi bir tehdidin söz konusu olması”, “kaynakların kaybedilmesi ya da azalması” veya “eldeki kaynakların harcanmasına rağmen yeterli yeni kaynağın elde edilememesi” koşullarından herhangi biri gerçekleştiğinde bireyler stres yaşamaktadırlar (Yürür, 2011: 107-126). Emek ve kaynak harcanmasına rağmen yeni kaynak elde edilememesi durumunun devam etmesi halinde de ortaya tükenmişlik sorunu çıkmaktadır (Hobfoll, 2001: 337-421; akt: Yürür, 2011: 107-126).

Kaynakların korunması teorisi, bireylerin değer verdikleri kaynakları, “maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerji” adları altında incelemektedir. Maddi kaynaklar, ya kendi özellikleri ya da dolaylı olarak bireye sağladığı avantajlar nedeniyle değer atfedilen ev, otomobil ve ödül gibi kaynaklardır. Koşullar, bireyin strese karşı dayanıklılığını belirleyen, evlilik, iş koşulları, kıdem gibi kaynakları ifade etmektedir. Kişisel özellikler, bireylerin strese dayanıklılıklarını etkileyen kişilik özellikleri, sahip olunan beceriler gibi önemli kaynakları içermektedir. Bunlar, içinde bulunulan koşullara uyum sağlamayı ve strese karşı dayanıklılığı etkilemektedir. Enerji ise diğer kaynaklara erişebilmek için aracılık eden zaman, para ve bilgi gibi kaynakları kapsamaktadır (Hobfoll, 2001: 337-421; akt: Yürür, 2011: 107-126). Araştırmalar, beş faktör kişilik özelliklerinde özellikle duygusal dengesizliğin (nevrotikliğinin), sorumsuzluğun, uyumsuzluğun, deneyime kapalılığın ve içe dönüklüğün bireyleri strese ve tükenmişliğe karşı savunmasız bırakabildiğini göstermektedir (Langeleaan, 2006: 521-532).

Kaynakları Koruma Teorisi’ne göre bilişsel başarısızlıkları (kayıpları) ortaya çıkaran sebepler arasında, iş-aile çatışmalarının da olabileceği ifade edilmektedir. Buna göre, işle ilgili talepler ya da aileden gelen talepler, bireylerin kaynak kullanımını gerektirdikçe, ortaya çıkan zaman ve enerji kaybı (kaynak kaybı), stresi tetikleyebilmekte dolayısıyla zihinsel kayıpları ortaya çıkarabilmektedir. Zaman ve enerji kaybına bağlı olarak ortaya çıkan başarısızlık durumları, güvenlik sorunları, performans sorunları, iletişim çatışmaları gibi sorunlar şeklinde örgütlere etki edebilmektedir (Lapierre vd., 2012: 227-235).

Bireylerin hayatlarının farklı yönlerinden bilgi işleme veya bilişsel talepler arttıkça, bazıları bunları başarılı bir şekilde yönetmek için kaynaklarından (örneğin, zaman, enerji) yoksun kalabilmektedir. Kaynakların Korunması teorisine göre, kişisel kaynakların yetersizliğini yaşamak, insanların gerginlik yaşamasına (stres reaksiyonları göstermelerine) neden olacaktır. Kaynak tüketen bilgi işleme talepleri veya bilişsel talepler, zihinsel kayıplara neden olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, insanların işle ilgili görevleri başarılı bir şekilde tamamlamak için ihtiyaç duyduğu kaynakları tüketen iş talepleri, strese birlikte zihinsel kayıpların öncülleri arasında yer almaktadır. İş’te başarılı olmak için ihtiyaç duyulan kaynakların (örneğin; zaman, enerji) herhangi bir sebeple tüketilmesi, bireylerin daha fazla stres yaşamalarıyla birlikte, zihinsel kayıplar devamsızlık, geç kalma, iş tatminsizliği ve işteki kesintilerle ilişkilendirilmiştir (Lapierre vd., 2012: 227-235).

İş stresinin, kişilik özelliklerine göre farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceği bilinmektedir. İş stresi, bazı kişilik özelliklerini baskın hale getirebilmektedir. Örneğin; nevrotiklik ya da sorumsuzluk baskın hale gelince zihinsel kayıplar yaşamak gibi olumsuz çıktılarla karşılaşma sıklığı yükselmektedir. Bu gibi kişilik özellikleri, strese karşı yeterince dayanıklı olmadığı için birey mücadele edememektedir. Bunun

sonucunda ise zihinsel kayıplar gibi olumsuzlukların yaşanması kaçınılmaz hale gelebilmektedir. Kişilik, hedef belirleme ile ilişkili olarak, motiasyonel niyetler aracılığıyla iş’le ilgili davranışları etkilemektedir. Strese karşı dayanıklılığı ve stresle mücadele gücünü doğrudan etkileyen kişilik kaynağı tehde maruz kaldığında, nevroitiklik, düşük vicdanlılık gibi özellikler, iş stresinin zihinsel kayıplar üzerindeki olumsuz etkilerini artırabilmektedir (Barrick vd., 2003: 60-82).

3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı

Bilişsel başarısızlık, normal bir insanın yanlış yapacağı ve yerine getirmek zorunda olduğu basit görevlerdeki bilişsel hatalar olarak tanımlanabilir. Bu hatalar hafıza, dikkat veya davranışla ilgili sorunları içermektedir (Simpson vd., 2005: 99–108). Diğer bir ifadeyle, bellek, algı veya eylemdeki anlık gecikmelerdir. Bu gecikmeler, kısmen, kişilik özellikleri gibi psikolojik işleyişin yönlerini yansıtabilir. Birinin bir odaya girip oraya neden gittiğini unutmaması ya da birinin başka biriyle tanışıp adını hemen unutmaması alışılmadık bir durum değildir. Bu deneyimler, günlük yaşamda meydana gelen bilişsel başarısızlık örnekleridir. Özellikle tanımlamak gerekirse, bilişsel başarısızlıklar, hatalar veya hatalarla sonuçlanan bellek, algı ve/veya eylemdeki anlık gecikmelerdir (Broadbent vd., 1982: 1-16). Bilişsel başarısızlıklar, bireyin bilişsel işlevlerine ilişkin kendi algısı olduğu için genellikle öznel bilişsel başarısızlıklar veya öznel biliş olarak adlandırılır (Sutin, vd., 2020: 1-7).

Beş Faktör Kişilik Modeli tarafından tanımlanan kişilik, belki de yaygın bilişsel başarısızlıklarla ilişkili psikolojik işleyişin bir bileşenidir. BFKM, bir bireyin karakteristik düşünme, hissetme ve davranış biçimlerini beş geniş boyutta faaliyete geçirir: Nevrotizm (olumsuz duygular ve strese karşı savunmasızlık hissetme eğilimi), Dışadönüklük (aktif, sosyal, ve dışa dönüklük), Açıklık (yaratıcı ve alışılmadık olma eğilimi), Uyumluluk (güvenilir ve şefkatli olma eğilimi) ve Vicdanlılık (düzenli, disiplinli ve sorumlu olma eğilimi) (Sutin, vd., 2020: 1-7).

Bütün bu bilgiler ışığında, zihinsel kayıplar, iş stresi ve beş faktör kişilik modeli arasında ilişki olduğuna yönelik bir örüntü belirlenmiştir. Bu çalışmada, sağlık çalışanları arasındaki zihinsel kayıplar, iş stresi ve beş faktör kişilik modeli ilişkisi ele alınmaktadır.

Araştırmanın amacı, Fırat Üniversitesi’ne bağlı hastanelerin çalışanlarından toplanacak veriler üzerinden, **“iş stresi ile zihinsel (bilişsel) kayıplar arasındaki ilişkide beş faktör kişilik özelliklerinin aracılık rolü olduğu”** iddiasına kanıt oluşturmaktır. Bu bağlamda, iş stresi düzeyleri, zihinsel kayıplar düzeyleri, beş faktör kişilik özellikleri ölçülerek, aralarındaki etkileşim analiz edilecektir. Bununla birlikte, bağımlı değişken(ler)in düzeyine (düşük ya da yüksek) göre bağımsız değişken ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmaktadır.

Konuyla ilgili literatür araştırıldığında, iş stresi ile zihinsel (bilişsel) kayıplar arasındaki ilişkide beş faktör kişilik özelliklerinin aracılık rolünü konu edinen farklı bir çalışmayla karşılaşmamıştır. Bu çalışmadan çıkarılan sonuçlar ile literatürdeki bilgi birikiminin genişletilmesi beklenmektedir. Bu bakış açısıyla, çalışmanın özgünlük taşıdığı söylenebilir.

3.2 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın başında belirgin olmayıp, araştırma geliştikçe netleşen, bu yüzden araştırmanın bulgularını, anlamını, değerlendirmesini ve genellemesini etkileyen, çalışmacıların denetimi dışında, az kontrol edebildiği ya da kontrol edemediği etkenler araştırmanın sınırlılıkları olarak tanımlanmaktadır. Çalışmanın hedefi, soruları veya hipotezlerinin, kuramsal, kavramsal ve işlevsel bağlantısının net olmadığı, yetersiz ya da hatalı olduğu olaylar kuramsal sınırlılıklar olarak tanımlanmaktadır. Araştırma yöntemi, evren veya örneklem seçimi, büyüklüğü, veri toplama araçlarının hazırlığı, veri toplama ve veri analizinden kaynaklanan sebeplere bağlı meydana gelen, çalışma sonuçlarını, güvenilirliğini, geçerliliğini ve bulguların genellenabilirliğini etkileyen etkenler ise metodolojik sınırlılıklar olarak tanımlanmaktadır (Özkan & Kaya, 2015: 496-505).

Bu araştırmanın kuramsal sınırlılığı olmamakla birlikte bazı metodolojik sınırlılıklar söz konusudur. Bu sınırlılıklar ise şöyle ifade edilebilir:

- Elazığ Merkez İlçe’deki Fırat Üniversitesi’ne bağlı hastanelerin çalışanlarının görüşlerini içermektedir. Elde edilen sonuçların, sadece erişilebilen evren açısından genellenmesi mümkündür.
- Yeterli zaman ve bütçe imkânının olmaması nedeniyle erişilebilen evren genişletilememiştir. Diğer bir ifadeyle kamuya ya da özel sektöre ait hastanelerden ve farklı sektörlerden veri

toplanamamıştır. (Elazığ Şehir Hastanesi'nden ve özel hastanelerden veri toplama izni alınamamıştır.)

- Veri toplayabilmek için sadece iki aylık bir süre ayrılabilmiştir (Ocak-Şubat 2022).
- Veri toplamak için sadece anket tekniğinden yararlanılabilmektedir.

3.3 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları şu şekilde belirtilebilir:

- Katılımcıların, samimi ve gerçekçi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.
- Katılımcıların birbirlerinden ve başkalarından etkilenmeden yanıt verdikleri varsayılmıştır.
- Sağlık çalışanlarının, iş stresi ve zihinsel kayıplar yaşamalarına neden olan uyarılara yoğun şekilde maruz kaldıkları varsayılmaktadır.

3.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi ile Fırat Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi'nin çalışanları oluşturmaktadır. Ekim 2021 itibarıyla toplam sağlık çalışanı sayısı 1451'dir. Veri toplamada, yasal izin ve gönüllülük esaslarına uyulmuştur. Bu evren büyüklüğü açısından yeterli olabilecek örneklem büyüklüğü ise aşağıda belirtilen formüle göre en az **304** olarak hesaplanmıştır. Güven aralığı %95; örnekleme hatası %5 ve varyans %25 sınır değerler olarak kabul edildiğinde, örneklemin (n=304) evreni (N=1451) temsil gücünün kabul edilebilir düzeyde olacağı söylenebilir (Baş, 2008: 39-42).

$$\text{Örnek hacmi (n)} = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{((N - 1) \times d^2) + (t^2 \times p \times q)}$$

N: Evren büyüklüğü (1451)

t: ∞ serbestlik derecesinde teorik t tablo değeri (1,96)

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı (0,5)

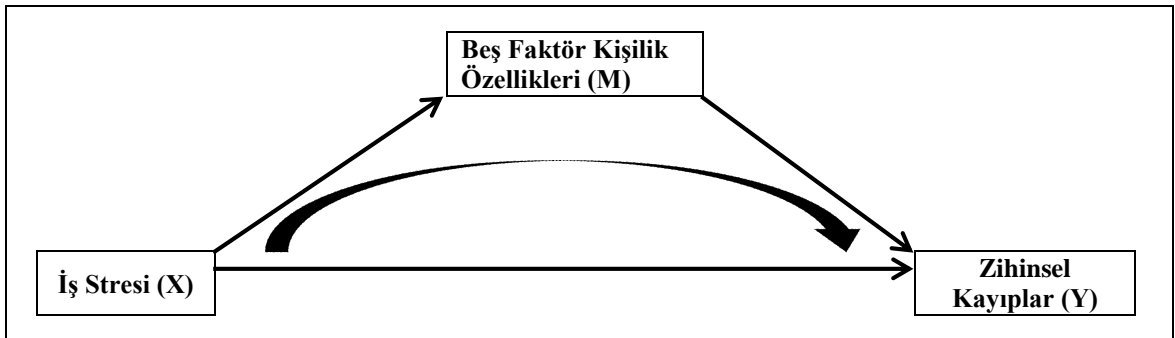
q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,5)

d: Kabul edilen örnekleme hatası (0,05)

3.5 Araştırma Modeli Ve Hipotezleri

Araştırma modeli, bir araştırmanın hedeflerine uygun şekilde ve ekonomik olarak verilerin toplanması, analiz edilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesini ifade etmektedir. Araştırmanın temel argümanının yalın bir biçimde özetlenmesidir. Başka bir ifadeyle, değişkenler ve değişkenlerarası ilişkilerin önemsiz detayları içermeksizin, araştırmanın hedefleriyle uyumlu şekilde formül, simge ya da şekil yardımıyla özetlenmesidir. Model yardımıyla, değişkenlerarası ilişkiler ve örüntüler anlaşılır hale gelmektedir (Gürbüz & Şahin, 2016: 78).

Bu çalışmanın modeli ise literatür araştırmasında elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yukarıda belirtilen modelin çizdiği çerçevede çalışmanın hipotezleri şöyle belirlenmiştir:

H₁: İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide dışa dönüklük özellikleri aracı değişkendir.

H₂: İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide uyumluluk özellikleri aracı değişkendir.

H₃: İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide sorumluluk özellikleri aracı değişkendir.

- H₄:** İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide duygusal denge özellikleri aracı değişkendir.
- H₅:** İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide deneyime açıklık özellikleri aracı değişkendir.

3.6 Araştırmanın Veri Toplama Yöntemleri

Araştırmanın veri toplama tekniği, anket tekniğidir. Kullanılan anket formu, dört bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda 6 ifade içeren “iş stresi” ölçeği bulunmaktadır. Sözü edilen ölçek, Parasuraman vd. (1992) geliştirilmiş olup, Karabay (2015: 113-134) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılmıştır. Ölçek, tek boyutludur ve 5’li Likert tipi derecelendirilmiştir. Derecelerin karşılıkları, hiçbir zaman gerçekleşmiyor (1); nadiren gerçekleşiyor (2); ara sıra gerçekleşiyor (3); çoğu zaman gerçekleşiyor (4) ve sürekli gerçekleşiyor (5) şeklindedir. Ölçekte, ters puanlanan madde yer almamaktadır. Özgün araştırma da Cronbach’s Alfa değeri 0,86 ve geçerleme çalışmasında ise 0,91 olarak belirlemiştir.

Anketin ikinci bölümünde BenetMartinez ve John’un (1998) geliştirdikleri “beş faktör kişilik özellikleri” ölçeği yer almaktadır. Söz konusu çalışmada Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ), 5’li Likert tipi derecelendirilen (1-Hiç Katılmıyorum ... 5-Tamamen Katılıyorum) ve 44 maddelik bir ölçektir. Ölçek, “dışa dönüklük, duygusal dengelik, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık” olmak üzere beş boyutu kapsamaktadır. Ölçeğin Türkçe ’ye uyarlama çalışması, Sümer ve Sümer’e (2005) aittir (akt: Aşçı, 2019: 50-51) ve boyutlarının güvenirlik katsayıları 0,64 ile 0,77 arasında değişen değerlerde bildirilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde Broadbent vd. (1982: 1-16) tarafından geliştirilen “zihinsel kayıplar” ölçeği yer almaktadır. Unutkanlık, dikkat dağınıklığı ve yanlış tetikleme zihinsel kayıpların/bilişsel başarısızlıkların boyutlarını oluşturmaktadır (Broadbent vd., 1982: 1-16): *Unutkanlık, Dikkatin dağılması, Yanlış Tetikleme*. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Ödevecioğlu vd. (2013: 7-15) tarafından yapılmıştır. Türkçe geçerlemesinde ölçeğin orijinal formundaki soru sayısı (25 soru) sabit kalmıştır ve özgün çalışmada 0,79 olan güvenirlik katsayısı uyarlama çalışmasında 0,919 olarak hesaplanmıştır. 5’li dereceleme tercih edilmiştir. Derecelerin karşılıkları şöyledir: “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen”, “oldukça sık”, “çok sık”. Özgün çalışmada Cronbach’s Alfa değeri 0,79 ve geçerleme çalışmasında ise 0,919 olarak tespit edilmiştir. Ölçek, 5’li dereceleme ölçeğidir. Derecelerin puan karşılıkları ise sırasıyla “0 – 1 – 2 – 3 – 4” olarak ifade edilmektedir. Katılımcılardan, son altı ay içerisinde (ya da son altı hafta içerisinde) ölçek maddeleriyle tanımlanan durumları ne sıklıkta yaşadıklarını belirtmeleri istenmektedir. Ölçekten “0” ile “100” arasında puanlar alınabilmektedir. Ölçek puanının sıfıra yaklaşması, zihinsel kayıpların seviyesinin azaldığını göstermektedir. Ölçekteki 25 madde 3 boyut altında toplanmaktadır.

Anketin dördüncü ve son kısmında ise katılımcıların bazı demografik özelliklerini öğrenmeğe dönük sorular yer almaktadır.

3.7 Araştırmanın Veri Analiz Yöntemleri

Veri analizi için SPSS 22 ve AMOS 20 programlarından yararlanılmıştır. Yapılan analizler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Araştırmanın bağlamı (zamanlaması, evreni ve örnekleme) özgün çalışmalardan ve Türkiye’de yürütülmüş çalışmalardan farklı olduğu için ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri tekrarlanmıştır.
- Aracılık analizi (SPSS Process Macro 3.3) yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu başlık altında çalışmada geçerlilik ve güvenirlik analizleri ile aracılık analizlerinin bulguları paylaşılmaktadır.

4.1 Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu bağlamda bulgu üretebilmek için keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve içsel tutarlılık analizi (cronbach alpha) yapılmıştır. Model uyum iyiliği değerleri, aşağıdaki tabloda aktarılan değerlere göre yorumlanmıştır.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

İndeks	Eşik değeri	
	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
χ^2/sd	< 3	$3 < \chi^2/sd < 5$
RMSEA	< 0,05	< 0,08
GFI	> 0,95	> 0,90
AGFI	> 0,95	> 0,90
TLI	> 0,95	> 0,90
NFI	> 0,95	> 0,90
CFI	> 0,95	> 0,90

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2016

4.1.1. İş Stresi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Altı madde ve tek boyuttan oluşan iş stresi ölçeğine, uygulanan doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizinin bulguları aşağıdaki Tablo 2'de aktarılmaktadır. Model uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde çıkması, yapının doğrulandığının göstergesi olarak kabul edilmektedir. Tek boyutlu yapının toplam varyansın yaklaşık %70'ini açıklayabildiği ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş Stresi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Değerleri

Cronbach alpha	Açıklanan Varyans (%)	Model uyum iyiliği değerleri						
		χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
0,913	69,98	4,448	0,964	0,907	0,979	0,975	0,961	0,0463

KMO: 0,871 **App.Chi-Square:** 1770,307 **df:** 15 **p:** ,000

4.1.2. Zihinsel Kayıplar Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Yirmi beş madde ve üç boyuttan oluşan zihinsel kayıplar ölçeğine, uygulanan doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizinin bulguları aşağıdaki Tablo 3'de aktarılmaktadır. Tablodan yapının doğrulandığı ve model uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Üç boyutlu yapının toplam varyansın yaklaşık %58'ini açıklayabildiği ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Zihinsel Kayıplar Ölçeği Model Uyum İyiliği Değerleri

Boyutlar	Cronbach alpha	Açıklanan Varyans (%)	Model uyum iyiliği değerleri						
			χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
Unutkanlık	0,893	22,77	3,782	0,928	0,904	0,910	0,904	0,927	0,0365
Dikkatin dağılması	0,883	19,45	2,379	0,967	0,947	0,954	0,945	0,967	0,0257
Yanlış tetikleme	0,845	15,63	2,953	0,993	0,966	0,975	0,987	0,992	0,0306
Toplam	0,943	57,85	4,491	0,914	0,932	0,925	0,947	0,930	0,0485

KMO: 0,948 **App.Chi-Square:** 5227,396 **df:** 300 **p:** ,000

4.1.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Beş boyut altında toplam 44 maddeden oluşan beş faktör kişilik ölçeğine, uygulanan doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir. Yapının doğrulandığı ve model uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırların içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Beş boyutlu yapının toplam varyansın yaklaşık %51'ini açıklayabildiği ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Model Uyum İyiliği Değerleri

Boyutlar	Cronbach alpha	Açıklanan Varyans (%)	Model uyum iyiliği değerleri						
			χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
Dışa dönüklük	0,791	20,43	4,318	0,961	0,918	0,906	0,902	0,916	0,0396
Uyumluluk	0,794	11,69	2,248	0,973	0,949	0,906	0,909	0,901	0,0297
Sorumluluk	0,764	7,72	3,054	0,968	0,930	0,908	0,902	0,930	0,0380
Nevrotizm	0,724	5,74	3,726	0,965	0,922	0,907	0,903	0,926	0,0360
Deneyime açıklık	0,711	5,47	3,662	0,948	0,911	0,905	0,901	0,903	0,0434
Toplam	0,787	51,05	3,565	0,990	0,951	0,936	0,974	0,981	0,0273

KMO: 0,763 App.Chi-Square: 6917,127 df: 946 p: ,000

4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıda görülen Tablo 5'te aktarılmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Seçenekler	S (n=427)	%
Yaş	21 ve altı	13	3,0
	21 – 30 arası	121	28,3
	30 – 40 arası	196	45,9
	40 – 50 arası	66	15,5
	50 ve üzeri	31	7,3
Cinsiyet	Kadın	295	69,1
	Erkek	132	30,9
Medeni durum	Evli	220	51,5
	Bekâr	207	48,5
Görev	Hekim	45	10,5
	Hemşire	210	49,2
	Ebe	45	10,5
	Diğer	127	29,8
Meslekte geçirilen süre	5 yıl ve altı	47	11,0
	5 – 10 yıl arası	99	23,2
	10 – 15 yıl arası	165	38,6
	15 – 20 yıl arası	81	19,0
	20 yıl ve üzeri	35	8,2
Mevcut işyerinde geçirilen süre	5 yıl ve altı	129	30,2
	5 – 10 yıl arası	256	60,0
	10 – 15 yıl arası	21	4,9
	15 – 20 yıl arası	10	2,3
	20 yıl ve üzeri	11	2,6

Tablo 5'e göre katılımcıların %45,9'luk kısmı 30-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların %69,1'lik kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %51,5'lik kısmı evlidir. Katılımcıların görevi %49,2'lik kısmı hemşiredir. Katılımcıların meslekte geçirdiği toplam süre %38,6'lık kısmı 10-15 yıl arası hizmet etmiştir. Katılımcıların şuan ki mesleğinde geçirdiği süre %60 ile 5-10 yıl arası hizmet yılıdır.

4.3. Aracılık Analizleri

İş stresinin (X) beş faktör kişilik özellikleri (M) aracılığıyla zihinsel kayıplar (Y) üzerindeki dolaylı etkisi, modern yaklaşım ile analiz edilmiştir. İşlem adımları, SPSS Process Macro 3.3 aracılığıyla yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin modern yaklaşım adımları sırasıyla şu şekildedir (Gürbüz, 2019: 57-58).

- Bağımsız değişkenin (X), bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisi (*c yolu*) test edilir. C yolunun anlamlı çıkması beklenir. Ancak, anlamlı çıkmaması durumunda, aracılık etkisinin olmadığı söylenemez.
- Bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M) üzerindeki etkisi (*a yolu*) test edilir. A yolunun da anlamlı çıkması beklenir. A yolunun anlamsız çıkması, aracılık etkisinin olmadığını göstermez.
- Aracı değişkenin (M), bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisi (*b yolu*) test edilir. Bu testin yapılabilmesi için regresyon modeline X ile M birlikte eklenmelidir.
- X'in M aracılığıyla Y üzerindeki dolaylı etkisini temsil eden (*a.b*), bootsrapptan yararlanılarak test edilir. Dolaylı etkiyle ilişkin bootsrapptan analizi sonucunun anlamlı çıkması ve %95 güven aralıklarının 0 (sıfır) değerini içermiyor olması, aracılık etkisinin olduğunu gösterir.
- Aracılık etkisinin büyüklüğünü değerlendirmek için "K" değerinden yararlanılır. K²'nin .01'e yakın olması düşük etkiyi; K²'nin .09'a yakın olması orta etkiyi ve K²'nin .25'e yakın olması da yüksek etkiyi temsil eder.

Yukarıdaki işlem adımları izlenerek araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Test sonuçları, H_{1,3} ve H_{1,4} nolu hipotezlerinin desteklendiğini; H_{1,1}, H_{1,2} ve H_{1,5} nolu hipotezlerinin desteklenmediğini göstermektedir.

Araştırmanın H_{1,1} nolu hipotezini (*İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide dışa dönüklük özellikleri aracı değişkendir*) destekleyen bulgulara erişilememiştir. Doğrudan etki %29,54 ve dolaylı etki ise %-0,0058 olarak hesaplanmıştır. "c yolu" anlamlı değildir (p>,05); "a yolu" anlamlıdır (p<,01); "b yolu" anlamlıdır (p<,01). Ancak "a.b yolu" anlamlı değildir ve "a.b yolunun" %95 güven aralıkları "0" değerini içermektedir [CI: -0,0257; 0,0088].

Araştırmanın H_{1,2} nolu hipotezini (*İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide uyumluluk özellikleri aracı değişkendir*) destekleyen bulgulara erişilememiştir. Doğrudan etki %27,88 ve dolaylı etki ise %1,47 olarak hesaplanmıştır. "c yolu" anlamlı değildir (p>,05); "a yolu" anlamlıdır (p<,01); "b yolu" anlamlıdır (p<,01). Ancak "a.b yolu" anlamlı değildir ve "a.b yolunun" %95 güven aralıkları "0" değerini içermektedir [CI: -0,0039; 0,0326].

Araştırmanın H_{1,3} nolu hipotezini (*İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide sorumluluk özellikleri aracı değişkendir*) destekleyen bulgulara erişilmiştir. Tablo 6 ve Şekil 2'de aktarılanlara göre doğrudan etki %28,12 ve dolaylı etki ise %9,55 olarak hesaplanmıştır. "c yolu" anlamlıdır (p<,05); "a yolu" anlamlıdır (p<,01); "b yolu" anlamlıdır (p<,01). "a.b yolu" anlamlı olup (p<,01) ve "a.b yolunun" %95 güven aralıkları "0" değerini içermemektedir [CI: 0,0077; 0,0371].

Tablo 6. H_{1,3} nolu hipotezin test bulguları

		Sonuç Değişkenleri				
		M		Y		
Tahmin Değişkenleri		b	S.H.	b	S.H.	
X	a	-0,1424	,02610	c'	,2812	,0381
M	-	-	-	B	0,8252	0,3672
Sabit	İ _M	3,8306	0,0808	İ _Y	-,1983	,0706
		R ² = ,2135		R ² = ,3447		
		F(1; 425) = 2,640; p = ,0000		F(2; 424) = 33,0755; p = ,0000		

Araştırmanın $H_{1,5}$ nolu hipotezini (*İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide deneyime açıklık özellikleri aracı değişkendir*) destekleyen bulgulara erişilememiştir. Doğrudan etki %29,89 ve dolaylı etki ise %-0,0046 olarak hesaplanmıştır. “c yolu” anlamlı değildir ($p>,05$); “a yolu” anlamlıdır ($p<,01$); “b yolu” anlamlıdır ($p<,01$). Ancak “a.b yolu” anlamlı değildir ve “a.b yolunun” %95 güven aralıkları “0” değerini içermektedir [CI: -0,0218; 0,0132].

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilişsel başarısızlıkları (zihinsel kayıpları) incelemenin önemli nedenleri arasında, bu tür hataların sıklığının bireysel farklılıklar, nöropsikolojik bozukluklar ve yaşın bir işlevi olarak değişmesi sayılmaktadır. Ancak, bunlarla birlikte bu başarısızlıkların ciddi sonuçlarının da olması, ilgili araştırmaların gerekçeleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Örneğin, dersler sırasında hayal kurma olasılığı yüksek olan öğrenciler, hayal kurma olasılığı düşük olan öğrencilere göre sınavlarda daha düşük performans gösterebilmektedirler. Ayrıca, uçağın iniş takımlarını inişten önce açmak gibi bir niyeti gerçekleştirilmeyi unutmak gibi bir uç hata örneğinde olduğu gibi ciddi anlamda ağır sonuçların yaşanması da olasılık içerisinde. Bu nedenle, bilişsel başarısızlıkları incelemek, yalnızca bu tür hatalara yol açan temel mekanizmaların daha iyi anlaşılmasını sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda bu tür hataları kimin yapma olasılığının daha iyi anlaşılmasını sağlayacak ve çözüm üretme açısından özgün değer taşıyan eserlerin birikmesine katkı sağlayacaktır (Unsworth vd., 2012:1-16).

İnsanlar, hayat görüşleri ve yaşam tarzları gibi etmenler bakımından başkalarından ayrılırlar. Belirli niteliklere sahip olan insanlar, aynı kişilik kuramları temel alınarak incelenmiştir. Ancak, bu bakış açısı sadece kuramsaldır. Kısacası, kişilerin biçimleri (özellikleri) ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu çabaların çıkarımlarına örnek olarak; içe dönük ya da dışa dönük kişilik özellikleri gibi özellikler ele alınabilir. Gerçek yaşamda, bütünüyle içe dönük ya da dışa dönük kişilik özelliği sergilediği iddia edilebilecek bireylerin bulunması ihtimali ise yok denecek kadar azdır. Bunun nedeni, gerçekte kişinin hangi kişilik kalıbına ya da kalıplarına girdiğini belirlemenin, kişiliğin zamana ve çevresel koşullara bağlı olarak zamanla değişim göstermesidir. Kişinin sergilediği kişilik özellikleri, o'nun anlama ve çevresinde meydana gelen olayları yorumlama biçimini etkilemektedir. Böylece kişinin çeşitli görevlerde sergilediği performans da değişmektedir (McClellure, 1993: 40).

Çin’de yapılmış bir çalışmada kişilik yapısının strese karşı tepkisi psikolojik ve fizyolojik açılardan araştırılmıştır. Çalışmanın bulguları, nevrotiklik puanları yüksek çıkan bireylerin stresi algılama düzeyleri de diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır (Cheng, 1990: 413-420; akt:Bardavit, 2007: 22). Sözü geçen araştırmanın bulguları, bu araştırmanın beş faktör kişilik özelliği ile iş stresi arasında pozitif yönlü ve vasat düzeyde ilişkiye işaret eden bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Avusturalya’da yapılan bir çalışmada lise öğrencilerinin akademik stres karşısında verdikleri tepkiler incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, akademik stresi diğerlerine göre daha ciddi tehdit unsuru olarak algılayanların nevrotiklik puanları da yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte, dışadönüklük puanı yüksek olan öğrencilerin de akademik stresle mücadele etme güçlerinin daha fazla olduğu, depresif eğilimlerininse daha az olduğu görülmüştür (Mak, 2004: 1483-1496; Akt: Bardavit, 2007: 22).

İş stresi, zihinsel (bilişsel) kayıplar ve beş faktör kişilik özellikleri aracılık test bulguları ışığında, araştırmanın temel hipotezine dayanmakta olan bazı alt hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. İş stresinin zihinsel kayıplar üzerindeki toplam etkisi (sorumluluk aracı değişken olarak modelde yer aldığı) %37,67 iken; bu etkinin %28,12’sini doğrudan etki ve %9,55’ini dolaylı etki oluşturmaktadır.

İş stresi, zihinsel (bilişsel) kayıplar ve beş faktör kişilik özellikleri aracılık test bulguları ışığında, araştırmanın temel hipotezinin (İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide duygusal denge özellikleri aracı değişken rolü oynamaktadır) desteklendiği belirtilmiştir. İş stresinin zihinsel kayıplar üzerindeki toplam etkisi (duygusal denge aracı değişken olarak modelde yer aldığı) %29,35 iken; bu etkinin %27,88’ini doğrudan etki ve %1,47’sini dolaylı etki oluşturmaktadır.

Sonuç olarak;

H₁: “İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide dışa dönüklük özellikleri aracı değişkendir” hipotezi **desteklenmemiştir**.

H₂: “İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide uyumluluk özellikleri aracı değişkendir” hipotezi **desteklenmemiştir**.

H₃: “İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide sorumluluk özellikleri aracı değişkendir” hipotezi **desteklenmiştir**.

H₄: “İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide duygusal denge özellikleri aracı değişkendir” hipotezi **desteklenmiştir.**

H₅: “İş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide deneyime açıklık özellikleri aracı değişkendir” hipotezi **desteklenmemiştir.**

Beş faktör kişilik özellikleri açısından yapılan bir çalışmada *dikkatsizlerin ve nevroitiklerin bilişsel kayıpları daha fazla yaşadıklarını belirlenmiştir* (Klockner ve Hicks, 2015: 1-7). Tirre (2018: 9-18) de kaygının bilişsel kayıpları artırdığını, vicdanlılığı azalttığını, dışa dönüklük ve uyumluluğun ise bilişsel kayıplar üzerinde etkilerinin olmadığını belirlemiştir. Sutin vd.’nin (2020: 1-7) araştırmalarında ise *nevroitiklik, içe dönüklük, deneyime kapalılık, uyumsuzluk ve dağınıklık sergileyen bireylerin zihinsel kayıplar yaşama olasılıklarının, aksi özellikler sergileyen diğer bireylere göre daha yüksek olduğu gösterilmiştir* (Sutin, vd., 2020: 1-7). Söz konusu özellikler arasında, zihinsel kayıpların ortaya çıkması üzerinde en fazla etkiyi duygusal dengesizliğin (nevroitikliğin) yarattığı; nevroitikliği yüksek ve vicdanlılığı düşük kişilerin zihinsel kayıplara karşı savunmasız kalabildikleri söylenmektedir (Elfering vd., 2011: 194-200).

Bu araştırmanın bulguları, duygusal denge ve sorumluluk özelliklerinin iş stresi ile zihinsel kayıplar arasındaki ilişkide aracılık ettiğini göstermektedir. Duygusal denge ve sorumluluk özelliklerinin yanı sıra diğer kişilik özelliklerine ilişkin boyutlarda kısmen literatüre uyarlı bulgular üretmiş görümler de (Klockner ve Hicks, 2015:1-7; Sutin vd., 2020: 1-4; Elfering vd., 2011: 194-200; Gustavsen ve Hegnes, 2020: 2; Glass vd., 2013:119-126; Park ve Kim, 2013:210-215; Linden, vd., 2005:23-36; Carrigan ve Barkus, 2016:29-42; Aşçı, 2019: 44; Polatçı ve Yılmaz, 2021: 47-68; Unsworth vd., 2012: 1-16; Lapierre vd., 2012: 227-235) istatistiksel anlamlılık söz konusu değildir. Bu cümleden hareketle, daha geniş örneklem üzerinde farklı meslek gruplarını da katarak ölçümlerin tekrarlanmasının gerektiği kanısına varılmıştır. Sağlık çalışanlarının normal koşullarda dahi yüksek olup, pandemi koşullarında sınırları zorlayacak kadar artan iş yükü ve iş taleplerinin iş stresi düzeylerini artırması sözü edilen akışa uygun görülmektedir. Bu baskı, strese karşı koyabilme güçlerini zayıflatarak, zihinsel kayıplar gibi olumsuz çıktılar da daha sık olarak ortaya çıkarabilmektedir. Araştırma bulguları, -örneklem özelinde- duygusal dengeli ve sorumlu kişilik özellikleri baskın olanların stresin olumsuz etkilerini daha az yaşadıklarını göstermektedir. Ancak, duygu durumu ve yaşanan çevresel koşullara bağlı olarak kişilik özelliklerinin de farklı yönlerde baskın konumlar sergileyebileceği olasılıklar arasında kabul edilmelidir. Buna göre ise farklı çalışma koşullarında ve duygu durumlar da dikkate alınarak benzer çalışmalar tekrarlanmalıdır.

Araştırma sonuçlarının, sınırlılıklardan etkilenmesi muhtemel olabilmektedir. Zaman ve bütçe kısıtları sebebiyle çalışma sağlık sektörü ile sınırlandırılmıştır. Bununla beraber hastalar ve hasta yakınları da çalışmaya dâhil edilememiştir. Verilerin, Elazığ il merkezinde bulunan kamu hastanelerine bağlı sağlık personellerinden elde edilmiş olması, genelleme imkânını sınırlandırmaktadır. Özel hastanelerden, farklı sektörlerden ve şehirlerden de veri toplanabilmesi halinde, özgünlük ve genellenebilirlik açısından daha güçlü çalışmalar gerçekleştirilebilecektir.

Veri toplama işi sağlık çalışanlarının iş yüklerini ve zamanla yarışlarını her geçen gün artıran pandemi dönemine denk gelmiştir. Bu nedenle, hem daha fazla katılımcıya ulaşamamış hem de sadece anket tekniğiyle veri toplanabilmiştir. Görüşme ve gözlem gibi çeşitli veri toplama tekniklerinin kullanılmasına zemin hazırlayan koşullarda çalışılmamıştır. Nicel ve nitel tekniklerle desteklenen karma desenli yapılacak çalışmalar yapılabilirse, özgünlük açısından çok daha doyurucu bulguların elde edilmesi mümkün olacaktır.

Veri toplama faaliyetine sadece iki aylık süre ayrılabilmiştir. Bu sınırlılık ise, genişlik ve derinlik açısından daha uygun özellikleri taşıyan örneklemden veri toplamasını engellemiştir. Veri toplama faaliyetine daha uzun bir süre ayrılabilmesi durumunda çok daha geniş hacimli örneklem ulaşılması mümkün olacaktır. Bu durumda da örnekleme hatası daha az ve isabet oranı daha fazla bulgulara ulaşabilmek mümkündür.

Çalışma sonuçlarına, sınırlılıklarına ve bu sınırlılıkların sonuçlar üzerindeki olası etkilerine göre geliştirilen öneriler şu şekilde belirtilebilir:

Çalışanlar ve yöneticiler ile ilgili öneriler

- Sağlık çalışanlarına zihinsel kayıp yaşamalarını önlemek için beş faktör kişilik özellikleri ve stres yönetimi konularında eğitim verilmelidir.
- İş stresi seviyesinin aşama katederek depresyon ya da çeşitli hastalıklar olumsuz çıktılar üretmesini engellemek için destekleyici eğitimler ve motive edici sosyal organizasyonlar planlanmalıdır.
- Sağlık çalışanlarının stres düzeyleri kritik düzeye yaklaştığında ya da geçtiğinde profesyonel destek alabilmeleri için birimler özel oluşturulmalıdır.
- Aşırı iş yükünün ve iş taleplerinin olumsuz etkilere yol açmaması için ihtiyaç miktarınca personel istihdamı sağlanmalı, işlerin dengeliir şekilde dağıtılması sağlanmalıdır.

Daha sonrasında yapılabilecek araştırmalarla ilgili öneriler

- Çalışma yalnızca Elazığ ilinde bulunan kamu hastaneleriyle sınırlı kalmaktadır. Evren ve örneklem genişletilerek (çeşitlendirilerek) yapılacak çalışmalardan elde edilecek veriler karşılaştırmalı olarak yorumlanabilir.
- Aynı veya farklı illerde çeşitli sektör personellerinden veri toplanarak yapılacak olan araştırmalar ile sektörler arasında karşılaştırmalar yapılabilir.
- Veri toplamaya daha fazla zaman ayrılarak ve hastalar ile yakınlarının görüşleri de incelenerek araştırma tekrarlanabilir.
- Veri toplama teknikleri zenginleştirilerek, araştırma tekrarlanabilir.
- Demografik değişkenler de analizlere dâhil edilerek, yorumlar geliştirilebilir.
- Aracılık modeli, her meslek grubu için ayrı ayrı (örneğin; hekimler, hemşireler vd.) sınanabilir.

KAYNAKÇA

- Aşcı, K. (2019). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşe Tutkunluğa Etkisi*. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Ankara: Çalışma Bakanlığı ÇASGEM
- Bardavit, M. (2007). *Kişilik Yapılarının-Stresi Değerlendirme, Stresle Başa çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Barrick, MR., Mitchell, TR., & Stewart, GL. (2003). *Situational and motivational influences on trait-behavior relationships*. In: MR. Barrick & Ryan, AM. (Eds.). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (60–82). San Francisco: JosseyBass
- Baş, T. (2008). *Anket*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Broadbent, D. E., Cooper, P. F., FitzGerald, P., & Parkes, K. R. (1982). The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) and its correlates. *British Journal of Clinical Psychology*, 21(1), 1–16.
- Burger, J.M. (2016). *Kişilik*. (Çeviren: Sarıoğlu, İ.D.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Carrigan, N. & Barkus, E. (2016). A systematic review of the relationship between psychological disorders or substance use and selfreported cognitive failures. *Cognitive Neuropsychiatry*, 21(6), 539-564.
- Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and Individual Differences*. Oxford: Wiley Blackwell.
- Cheng, S. (1990). Effects of Personality Types on Stress Response. *Journal of Acta Psychologica Sinica*, 22 (4), 413-420.
- Çivitçi, N. ve Arıcıoğlu, A. (2012). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(23), 78–96.
- Demirel, E.T. (2020). *Zihinsel Kayıplar*. İçinde: Polatçı, S. (Editör). *Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi* (s. 917-923). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Elfering, A., Grebner S., & De Tribolet-Hardy, F. (2013). The long arm of time pressure at work: cognitive failure and commuting near-accidents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 737-749.
- Elfering, A., Grebner, S., & Dudan, A. (2011). Job characteristics in nursing and cognitive failure at work. *Safety and Health at Work*, 2(2), 194-200.

- Eren, E., (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi: İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Fratiglioni, L., Marseglia, A., & Dekhtyar, S. (2020). Ageing without dementia: can stimulating psychosocial and lifestyle experiences make a difference? *The Lancet Neurology*, 19(6), 533–543. doi:10.1016/s1474-4422(20)30039-9
- Glass, R., Prichard, J., Lafortune, A. & Schwab, N. (2013). The Influence of Personality and Facebook Use On Student Academic Performance. *Issues in Information Systems*, 14(2), 119-126.
- Gustavsen, W., & Hegnes, A. (2020). Individuals' Personality and Consumption of Organic Food. *Journal of Cleaner Production*. 245(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118772>
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hobfoll, SE. (1989). Conservation Of Resources A New Attempt At Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, SE. (2011). *Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience*. In: Folkman, S. (Ed.). *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*. Oxford University Press, 127-147.
- Huang, L.-Y., Hu, H.-Y., Wang, Z.-T., Ma, Y.-H., Dong, Q., Tan, L., & Yu, J.-T. (2020). Association of Occupational Factors and Dementia or Cognitive Impairment: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Alzheimer's Disease*, 1–11.
- Karabay, M.E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(2), 113-134.
- Klockner, K., & Hicks, R. E. (2015). Cognitive failures at work, mindfulness, and the Big Five. *GSTF Journal of Psychology (JPsych)*, 2(1), 1-7.
- Langelaan, S., Bakker, AB., van Doornen, LJP., Schaufeli, WB. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532.
- Lapierre, L.M., Hammer, L.B., Truxillo, D.M. & Murphy, L.A. (2012). Family interference with work and workplace cognitive failure: The mitigating role of recovery experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 227-23
- Linden, D.V.D., Keijsers, G.P., Eling, P., & Schaijk, R.V. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress*, 19(1), 23-36.
- Mak, A.S. (2004). Gender and Personality Influences in Adolescent Threat and Challenge Appraisals and Depressive Symptoms. *Journal of Personality and Individual Differences*, 36(6), 1483-1496.
- Maslach, C. & S. Jackson, E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99 – 113.
- McClure, L. & Werther, W.B. (1993). Personality Variables in Management Development Interventions. *Journal of Management Development*, 12(3), 39-47.
- Mitchell, R.K., Busenitz, L.W., Bird, B., Gaglio, C.M., McMullen, J.S., Morse, E.A. & Smith, J.B. (2007). The central question in entrepreneurial cognition research 2007. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 31(1), 1–28.
- Özdevecioğlu, M., Karaca, M., Demirtaş, Ö. & Bayram, A. (2013). Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar Üzerindeki Etkisi. Sakarya: 1. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı, 7-15.
- Özkan, Ö. Ve Kaya, Şş. (2015). Bilimsel Makalede “Sınırlılıklar” Neden ve Nasıl Yazılır? TAF Preventive Medicine Bulletin. 14(6), 496-505.
- Park, Y. M., & Kim, S. Y. (2013). Impacts of job stress and cognitive failure on patient safety incidents among hospital nurses. *Safety and Health at Work*, 4(4), 210-215.
- Polatçı, S. ve Yılmaz, H. (2021). Bilişsel Kayıplarımızın Sebebini Arayış: Psikolojik Sermaye ve Çalışma Hayatı Kalitesinin Bilişsel Kayıplara Etkisi. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(22), 47-68.
- Reason, J. (1988). Stress and cognitive failure. In: S. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of life stress, cognition and health* (pp. 405–421). John Wiley & Sons.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2017). *Örgütsel Davranış*. (Çev: İ. Erdem,) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Simpson, S. A., Wadsworth, E. J., Moss, S. C., & Smith, A. P. (2005). Minor injuries, cognitive failures and accidents at work: incidence and associated features. *Occupational Medicine*, 55(2), 99-108.
- Sullivan, B. & Payne, T., 2007. Affective disorders and cognitive failures: a comparison of seasonal and nonseasonal depression. *The American Journal of Psychiatry*, 164, 1663–1667.
- Sutin, A. R., Aschwanden, D., Stephan, Y., & Terracciano, A. (2020). Five Factor Model personality traits and subjective cognitive failures. *Personality and Individual Differences*, 155, 109741. doi:10.1016/j.paid.2019.109741
- Şenyiğit, G., (2004). Çalışma Hayatında Stres. *Verimlilik Dergisi*. 3, 103-119.
- Tirre, W. C. (2018). Dimensionality and Determinants of Self-Reported Cognitive Failures. *International Journal of Psychological Research*, 11(1), 9-18.
- Unsworth N, Brewer GA., & Spillers GJ. (2012). Variation in cognitive failures: An individual differences investigation of everyday attention and memory failures. *Journal of Memory and Language*, 67, 1–16.
- Ünsal, P. (2010). *Beş Faktörlü Kişilik Modeli*. İçinde: G. İslamoğlu (Editör). *Kurumlarda İyilik Var* (ss. 161-200) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Wallace, J. C., Kass, S. J., & Stanny, C. J. (2002). The cognitive failures questionnaire revisited: Dimensions and correlates. *The Journal of General Psychology*, 129(3), 238-256.
- Yazgan İnanç, B. & Yerlikaya, E.E. (2018). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.

EXTENDED ABSTRACT

Cognitive failure (loss) can be defined as cognitive errors in simple tasks that a normal person would do wrong and has to perform. These errors include problems with memory, attention, or behavior (Simpson et al., 2005: 99–108). In other words, they are momentary delays in memory, perception, or action. These delays may, in part, reflect aspects of psychological functioning such as personality traits. It's not uncommon for someone to walk into a room and forget the reason of being there, or for someone to meet someone else and forget their name right away. These experiences are examples of cognitive failures in everyday life. Specifically, cognitive failures are momentary delays in memory, perception, and/or action that result in errors or errors (Broadbent et al., 1982: 1-16). Cognitive failures are often referred to as subjective cognitive failures or subjective cognition, as they are the individual's perception of cognitive functions (Sutin, et al., 2020: 1-7).

Personality as defined by the Five Factor Model of Personality is perhaps a component of psychological functioning associated with common cognitive failures. Five Factor Model of Personality activates an individual's characteristic ways of thinking, feeling, and behaving in five broad dimensions: Neuroticism (tendency to feel vulnerable to negative emotions and stress), Extraversion (active, social, and extrovert), Openness (tendency to be creative and unconventional), Agreeableness (tendency to be trustworthy and compassionate) and Conscientiousness (tendency to be organized, disciplined and responsible) (Sutin, et al., 2020: 1-7).

In light of all this information, a pattern has been determined that there is a relationship between cognitive failures, job stress, and the five-factor personality model. The aim of the research is to provide evidence for the claim that **"five-factor personality traits have a mediating role in the relationship between job stress and cognitive failures"**.

Within the framework of the above-mentioned views, the hypotheses of the study were determined as follows:

H₁: Extraversion features are the mediating variable in the relationship between work stress and cognitive failures.

H₂: Compatibility features are the mediating variable in the relationship between work stress and cognitive failures.

H₃: Responsibility characteristics are the mediating variable in the relationship between work stress and cognitive failures.

H₄: Emotional balance characteristics are the mediating variable in the relationship between work stress and cognitive failures.

H₅: Openness to new experiences is the mediating variable in the relationship between job stress and cognitive failures.

The research population consists of the employees of Firat University Faculty of Medicine Hospital and Firat University Faculty of Dentistry. As of October 2021, the total number of health workers is 1451. The number of participants was 427.

Data were collected by questionnaire technique. Work stress has been evaluated by the scale developed by Parasuraman et al. (1992). Five-factor personality traits were measured by the scale developed by Benet Martinez and John (1998). Cognitive failures were measured by the scale developed by Broadbent et al. (1982).

The indirect effect of job stress (X) on cognitive failures (Y) through five-factor personality traits (M) was analyzed with a modern approach. The process steps were effected using SPSS Process Macro 3.3 (Gürbüz, 2019: 57-58).

As a result; the H₁, H₂, and H₅ hypotheses were not supported where as H₃ and H₄ hypotheses were supported. The findings of this research show that emotional stability and responsibility characteristics mediate the relationship between job stress and cognitive failures. In addition to emotional balance and responsibility, dimensions related to other personality traits seem to have produced findings that are partially compatible with the literature (Klockner & Hicks, 2015:1-7; Sutin et al., 2020: 1-4; Elfering et al., 2011: 194-200; Gustavsen and Hegnes, 2020: 2; Glass et al., 2013:119-126; Park and Kim, 2013:210-215; Linden, et al., 2005:23-36; Carrigan and Barkus, 2016:29-42; Cook, 2019: 44; Polatçı and Yılmaz, 2021: 47-68; Unsworth et al., 2012: 1-16; Lapierre et al., 2012: 227-235). Based on this sentence, it was concluded that the measurements should be repeated on larger samples. The workload and job demands of healthcare workers, which tend to be high even under normal conditions and increased considerably that pushed the limits under pandemic conditions, to increase the level of work stress are considered appropriate for the aforementioned flow. This pressure weakens their ability to resist stress, and can more often reveal negative outcomes such as cognitive failures. Research findings show that –specific for the sample- those with emotionally stable and responsible personality traits are less likely to experience the negative effects of stress. However, it should be accepted among the possibilities that personality traits may take dominant positions in different directions depending on mood and environmental conditions.