

Psikolojik Sağlamlığın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinde Öz-Şefkatin Aracı Rolü

Funda ÖZTÜRK
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
fundaozturk1095@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-4347-8250

Hüseyin ÇİÇEK
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
hcicek@mehmetakif.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-8284-7955

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1230105
Geliş Tarihi: 05.01.2023	Revize Tarihi: 11.07.2023
	Kabul Tarihi: 21.07.2023

Atf Bilgisi

Öztürk, F. ve Çiçek, H. (2023). Psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracı rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 363-381.

ÖZ

Bireyler hayatlarının büyük çoğunluğunu iş yaşamında geçirmekte ve bu esnada hem olumlu hem de olumsuz duyguları deneyimlemektedirler. Örgüt içerisinde olumlu duygularına yatırım yapılan bireylerin kendilerini mutlu hissedeceği ve yaptıkları işten tatmin olma düzeylerinin o ölçüde yükseleceği düşünülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin performansındaki artışın, bireyin kendine karşı sergilemiş olduğu olumlu duygularla mümkün hale gelebileceği ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, psikolojik dayanıklılığın işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracı rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmektir. Literatür incelendiğinde bu üç değişkenin (psikolojik sağlamlık, işgören performansı, öz-şefkat) birbiriyle pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede araştırmanın örneklemini Batı Anadolu'daki bir üniversitenin sağlıkla ilgili bölümlerinde öğrenim görmekte olan 286 stajyer öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma için veri toplamada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri), Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları ile ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Aracılık hipotezini test etmek amacıyla ise yapısal eşitlik modelinden (YEM) yararlanılmıştır. Çalışma sonucuna göre, psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sağlamlık, işgören performansı, öz-şefkat.

The Mediating Role of Self-Compassion in the Effect of Resilience on Employee Performance

ABSTRACT

Individuals spend most of their lives in business life and experience both positive and negative emotions during this time. It is thought that individuals whose positive emotions are invested in the organization will feel happy and their level of satisfaction with their work will increase to that extent. Therefore, it can be stated that the increase in the performance of the employees can be made possible by the positive feelings of the individual towards himself. In this direction, the aim of the research is to determine whether self-compassion plays a mediating role in the effect of resilience on employee performance. When the literature is examined, it is seen that these three variables (psychological resilience, employee performance, self-compassion) have a positive relationship with each other. In this context, the sample of the research consists of 286 trainee students studying in the health-related departments of a university in Western Anatolia. Questionnaire method was used in data collection for the research. The descriptive statistics of the study (mean, standard deviation, skewness and kurtosis values), Pearson Product Moments Correlation coefficients and validity and reliability values of the scales were calculated. Structural equation model (SEM) was used to test the mediation hypothesis. According to the results of the study, it was determined that self-compassion played a mediating role in the effect of resilience on employee performance.

Keywords: Psychological resilience, employee performance, self-compassion.

Giriş

Pozitif psikoloji çerçevesinde incelenen ve önemli olduğu ifade edilen kavramlardan birisi psikolojik sağlamlıktır. Bireyler olumsuz durumlarla karşılaşabilmekte ve bu olaylar karşısında göstermiş oldukları tepkiler farklılık gösterebilmektedir. Özellikle zor ve stresli durumlarla karşılaşan

bazı kişiler bunlara güçlü tepkiler vererek çözüm üretmeye çalışırken bazıları da kolayca pes ederek kaçmayı tercih etmektedir. Psikolojik olarak insanların düşük veya yüksek seviyede deneyimledikleri bu durum psikolojik sağlamlık kavramıyla açıklanmaktadır (Erhan, Karagöz ve Uzunbacak, 2021). Psikolojik sağlamlık, bireylerin sıkıntılı durumlar ile karşı karşıya geldiklerinde bu olaylarla başa çıkabilme yetileri olarak tanımlanmaktadır. Karşılaşılan zorlu durumları kolay atlatan kişilerin daha iyimser, kendilerine karşı yapıcı ve özgüvenli olduğu görülmektedir. Yanısıra psikolojik sağlamlığı düşük kişilerin ise daha kötümser oldukları ve geleceğe karanlık baktıkları söylenmektedir (Soutwick ve Charney, 2023). Bireylerin karşılaşmış oldukları bu zor durumlar karşısında yapıcı olmaları ve kendilerine şifa olmayacak bir şekilde eleştirel davranmaktan kaçınmaları öz-şefkat kavramını gündeme getirmektedir (Küçün, 2023). Öz-şefkat, acı ve olumsuzlukları insan olmanın bir parçası olarak görmek şeklinde ifade edilmektedir. Aynı zamanda kişilerin kendilerine nazik davranma becerileri olarak nitelendirilmektedir (Brink ve Koster, 2021). Öz-şefkat düzeyleri yüksek olan bireyler yine sıkıntılı süreçlerde kendilerine şefkatle ve ilgiyle davranabilmektedir (Allen ve Leary, 2010).

Öz-şefkat ve psikolojik sağlamlık kavramlarının örgütlere çeşitli yansımalarının bulunduğunu söylemek mümkündür. Artan rekabet ortamı ve bireylerin üzerinde hissetmiş oldukları başarı baskısı işgörenlerin örgüt içerisindeki sorumluluklarını artırmaktadır. Artan yükümlülükler de strese neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların kontrollerini kaybetmeyerek verimli bir şekilde çalışabilmeleri için yöneticilere büyük bir iş düşmekte ve çalışanlarının ihtiyaçlarının anlaması beklenmektedir (Özpeynirci ve Kırmızı, 2020). Bu bağlamda örgütler iş hayatında başarılı olabilmek için, çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını fark ederek karşılamak ve yol gösterici bir rol üstlenmek mecburiyetindedirler. Çünkü örgütler, işgörenlerin tatmini ve motivasyonlarını sağlamada önem arz ederler. Çalışan bireyler moralleri yüksek tutuldukça motive olur, tatmin düzeyleri ve örgüte bağlılıkları artar. Bu doğrultuda da işgörenler performanslarını arttırarak işletmelerin hedeflerini en iyi şekilde gerçekleştirme çaba gösterirler (Uygur, 2007). Bunların yanı sıra, bireyler hem özel hem de iş yaşamında çeşitli duyguları deneyimler ve bu duyguların içerisinde olumsuz duygular da yer almaktadır. Olumsuz duygularla en iyi şekilde baş etme yöntemi ise öz-şefkattir. Çünkü öz-şefkat başkalarının acılarına karşı duyarlı olabilmeyi, diğer insanların acılarının farkında olabilmeyi ve bu acıları hafifletmek için bir şeyler yapabilmeyi içermektedir (Deniz, Kesici ve Sümer, 2008).

Öz-şefkat düzeyi yüksek olan bireyler yalnızca başkalarına değil, kendilerine de aynı ölçüde olumlu yaklaşım sergileyebilmekte ve şefkat duyabilmektedir. Bunun aksine kendine karşı anlayışlı olamayan, acımasız davranışlar sergileyen öz-şefkati düşük düzeyde olan bireyler hem özel hem de iş yaşantısında meydana gelen stresli durumlardan daha kolay ve fazla bir şekilde etkilenebilmektedir. Dolayısıyla öz-şefkat düzeyi düşük bireylerin psikolojik sağlamlıkları da düşük olabilir (Yelpaze, 2020). Psikolojik sermayenin bir bileşeni olan dayanıklılığı arttırmak için ise gerekli olan kişisel gelişimdir. Dolayısıyla örgüt içerisinde elde edilen çıktıların kalitesinin ve örgütte çalışan bireylerin performansının artması için, yöneticilerin işgörenlerin kişisel gelişimine katkı sağlaması, onlara bu noktada fırsatlar oluşturması gerekir (Polatçı ve Baygın, 2022). Alanyazında bahsedilenler çevrevesinde işgören performansının artırılmasında öz-şefkat ve psikolojik sağlamlık değişkenlerinin önem arz ettiği söylenebilir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, psikolojik dayanıklılığının işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatın aracı rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmektir.

Alanyazında öz-şefkatın işgören performansını (Galazka ve Jarosz, 2022; Polatçı ve Baygın, 2022), psikolojik sağlamlığın işgören performansını (Cooke, Cooper, Bartram, Wang ve Mei, 2019; Erhan, 2021; Kumari ve Sangwan, 2015; Türköz, 2021) ve öz-şefkati (Alibekiroğlu, Akbaş, Bulut Ateş ve Kırdök, 2018; Hayter ve Dorstyn, 2014; Shebuski, Bowie ve Ashby, 2020; Yelpaze, 2020) etkilediğini tespit eden çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmanın yazındaki önemi incelendiğinde ise, araştırma modelinde kullanılan üç değişkeni (psikolojik sağlamlık, işgören performansı, öz-şefkat) birlikte ele alan araştırmaya literatürde rastlanılmamış olmasının araştırmayı önemli kılacağı düşünülmektedir. Türkçe yazında öz-şefkati örgütsel perspektifte ele alan çalışmaların son yıllarda artış göstermeye başladığı görülmektedir. Bireylerin acı çektiklerinde kendilerine gösterdikleri şefkatın örgütsel sonuçlara nasıl katkı sağlayabileceğinin araştırılmasının önemli olacağı öngörülmektedir. Bu bilgiye binaen söz konusu kavramın bireysel değil, örgütsel açıdan incelenecek

olması çalışmanın araştırmacılara yön vermesi hususunda katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir. Bu bağlamda, araştırmının hem alanyazın hem de gelecekte yapılacak olan çalışmalar açısından önem arz ettiği öngörülmektedir.

Psikolojik Sağlık

Kişilerin hayatlarında karşılaştıkları olumlu veya olumsuz olaylara karşı vermiş oldukları tepkiler farklılaşabilmektedir. Bilhassa zorluklarla başa çıkabilmede bazı bireyler kaçınmayı tercih ederlerken bazıları ise, yılmadan çözüm üretmeye çalışmaktadırlar. Bu doğrultuda bireylerin deneyimledikleri bu durum psikolojik sağlık kavramıyla belirtilmektedir (Erhan vd., 2021). Alanyazında psikolojik sağlık kavramı ile ilgili net bir tanım bulunmamakta ve İngilizce alanyazında kavram "resilience" olarak ifade edilmektedir. Bu kavramın Türkçe alanyazında ise kendini toparlama gücü (Terzi, 2006), psikolojik dayanıklılık (Basım ve Çetin, 2011), psikolojik sağlık (Bulut, Doğan ve Altundağ, 2013), yılmazlık (Çakar, Karataş ve Çakır, 2014) olarak belirtildiği görülmektedir. Bu araştırmada ise alanyazında geçen psikolojik sağlık ifadesi kullanılmaktadır. Yaşam içerisinde tehditler, olumsuz durumlar ve stresli deneyimler barındırır. Bireylerden bazıları karşılaşılan bu olumsuz deneyimler ve stresli durumlar ile çeşitli şekillerde kolaylıkla baş edebilirken, bazı kişiler ise bu zorlu süreçleri daha stresli bir şekilde atlatabilmektedir. Özetle zor durumlarla bazıların tahmin edilenden daha kolay başa çıkabilmesinin psikolojik sağlık kavramının temelini oluşturduğu söylenebilmektedir (Arı ve Çarkıt, 2020).

Psikolojik sağlık bir bireyin, grubun ya da topluluğun zarar verici olumsuz etkileri önleme, en aza indirme ya da üstesinden gelmesine izin veren evrensel kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Greene, 2002). Kararı (2006) psikolojik sağlamlığı olumsuz tecrübeler karşısında bireylerin güçlü durabilme kapasitesi olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda psikolojik sağlık kavramının olumsuz deneyimler ile karşılaşıldığı zaman, stresli durumların sebep olduğu risk faktörleri ve riskin meydana getirdiği olumsuz etkileri hafifleten koruyucu faktörlerin bir araya gelmesi sürecinde, kişinin yaşamındaki değişimlere adapte olabilmesi üzerine odaklanabileceği söylenebilir.

Sapienza ve Masten (2011) psikolojik sağlamlığı zihinsel sağlığa ve yeterliliğe ulaşmak ya da risk faktörleri, stresli olaylar bağlamında akıl hastalıklarından kaçınmak olarak tanımlamaktadır. Ayrıca psikolojik sağlık dinamik bir sistem ve bireylerin zorluklara göğüs germe kapasitesi olarak ifade edilmektedir. Bir diğer tanıma göre ise psikolojik sağlık, bireylerin önemli derecede stres ve olumsuz durumlar yaşamasına rağmen yine de olumlu bir bakış açısına sahip olma kapasiteleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda olumsuz durumlara karşı bireyin hayatına devam edebilmesi üstün bir işlevselliği değil, normal hayatına devam edebildiğini göstermektedir (Rutter, 2012).

Bireyler hayatları boyunca çeşitli olumlu ya da olumsuz durumla karşı karşıya gelmektedir (Ağırkaya ve Erdem, 2023). Bu olumsuz durumlara sel, deprem gibi dışsal faktörlerden meydana gelen olaylar örnek verilebilirken, aynı zamanda olumsuz, travmatik deneyimlerden oluşan ihmal, istismar, ölüm gibi sorunlar da örnek verilebilmektedir (Türkkan, Bülbül ve Odacı, 2022). Bazı kişiler bu sıkıntılı durumlar karşısında geleceğe karanlık baarak başlarına kötü şeyler geleceğine inanırken, bazıları da her şeyin yoluna gireceğine inanarak iyimser bir tavır sergileyebilmektedir. Ayrıca hayatın içerisinde başına gelenler karşısında iyimser tavır sergileyen kişilerin zorluklarla başa çıkma konusunda daha başarılı olabildiği söylenebilmektedir (Southwick ve Charney, 2023).

Psikolojik sağlık bireylerin, hayatında meydana gelen olumsuzluklar karşısında bireysel, ailesel ve sosyal kaynaklarını doğru bir şekilde kullanabilmesi, bu doğrultuda olumsuzluklarla başa çıkarak hayatını sürdürebilme becerisidir. Diğer yandan bu beceri bireysel, ailesel ve sosyal faktörler vesilesiyle güçlenebilmekte ve zamanla gelişebilmektedir. Bu çerçevede denilebilir ki olumsuz hayat koşullarına rağmen içinde buldukları duruma başarılı bir şekilde uyum gösteren bireylerin varlığı psikolojik sağlık kavramının önemini arttırmaktadır (Arslan, 2015).

Psikolojik sağlamlığı içsel olarak denetleme kapasitesi olan bireylerin, iletişim becerilerinin ve problemlere çözüm üretme yeteneklerinin güçlü olduğu ifade edilmektedir. Bu tür kişiler olumlu bakış açısına sahiptirler. Olumsuz tecrübeler, stresli durumlar ve zorluklarla karşı karşıya geldiklerinde hemen pes etmezler. Aksine mücadeleciler, empati kurabilen ve sorgulayan bireylere dönüşerek bu yönleriyle kişisel tasarımlarına fayda sağlarlar (Bulut vd., 2013). Aynı zamanda psikolojik sağlamlığı yüksek bireyler karşılaşmış oldukları zorluklara kolaylıkla uyum sağlayabilmekte, yaşam alanlarında meydana gelen travmatik olaylara karşı dirençlerini artırabilmekte, çevrelerinden sosyal destek almada ve kişiler arası iletişimde problemleri çözmede yetenekli olabilmektedirler (Gizir, 2007).

İşgören Performansı

Literatür incelendiğinde işgören performansı kavramının “çalışan performansı”, “iş performansı” ve “kişisel performans” gibi çeşitli isimlendirmeleriyle karşılaşmıştır (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015). Bu çalışmada işgören performansı kavramı kullanılmaktadır. Performans, İngilizce kökenli bir kelimedir. İcra ve ifa etme, yapma şeklinde tercüme edilmiştir (Akçakaya, 2012). Örgütlerin küreselleşen ve gün geçtikçe acımasızlaşan rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmeleri için performans kavramına zamanla daha çok önem vermeye başladıkları görülmektedir. Buradan hareketle performans kavramı, belirli bir amaç, görev ya da fonksiyonun gerçekleştirilmesi veya yürütülmeye çalışılması olarak tanımlanmaktadır (Turunç, 2010).

Performans, bireysel veya kurumsal etkinlik açısından olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilebilen bir davranıştır (Motowild, Borman ve Schmit, 1997). Tutar ve Altınöz’e (2010) göre ise performans kavramı belirli bir hedefe ulaşmak için sarf edilen çabayı ifade etmektedir. Bu kavram genellikle başarı kavramıyla benzer şekilde kullanılabilir. Başarı hedefe ulaşmada sarf edilen çabanın, hedefe ulaşabilme derecesini göstermektedir. Aynı zamanda performans nesnel ve öznel ölçümlerdir. Nesnel ölçümler sayılabilir davranışların ya da sonuçların doğrudan ölçümleri olarak belirtilirken, öznel ölçümler ise çalışan performansının yöneticiler tarafından derecelendirmelerinden oluşur (Bommer, Johnson, Rich, Podsakoff ve MacKenzie, 1995). Bir diğer ifadeye göre performans, organizasyonların bir işle ulaşmak istediği ve bu yönde çaba sarf ettiği amaç doğrultusunda, birey veya grupların kendileri için belirlenmiş olan amaçlara ne derecede ulaşabildiğini gösterir (Çöl, 2008).

Bütün organizasyonlarda pek çok örgütsel kaynak yönetilmekte ve aktif bir şekilde kullanılan bu kurumsal kaynakların ölçülebilmesi mümkün olabilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010). Bu doğrultuda örgütlerde amaç ve standartların ne ölçüde yerine getirildiğini gösteren (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1985) performans kavramını ölçmeye yarayan bazı kriterlerin bulunduğu belirtilmektedir. Bu kriterler kalite, karlılık, maliyet, yenilik, müşteri ve işgören memnuniyeti olarak ifade edilmektedir. Örgütsel performans ölçüm kriterlerinin yanı sıra kişisel performans ölçüm kriterleri de bulunmaktadır. Bunlar ise dürüstlük, eğitim seviyesi, problem çözme yeteneği, işgörenin potansiyeli, kalitesi, uyumu ve çalışma azmi olarak sıralanmaktadır (Akçakaya, 2012).

Yöneticiler organizasyon içerisinde iş gereksinimlerine, işgören gelişimine ya da terfi potansiyeline göre işgören performansını değerlendirmelidir. Çalışanlarla etkili bir şekilde performans yönetimi görüşmeleri yapmanın da bazı kriterleri mevcuttur. Bunlar çalışanları değerlendirme sürecine dahil etme, işgörenlere sürekli ve anında geri bildirimde bulunma, samimi ve gerçekçi olma şeklinde sıralanabilmektedir (Rubino, 1997). Bu doğrultuda işgörenler aldıkları samimi ve gerçekçi geri bildirimler vesilesiyle sorumluluklarını iyi bir şekilde yerine getirebileceği, anlamlı bir iş yaptıklarını düşünebileceği ve performanslarında artışın meydana gelebileceği söylenebilmektedir (Liden, Wayne ve Sparrowe, 2000).

Örgütlerin başarılı olmasında işgören performansı önemli bir yer tutmaktadır. İşgörenlerin hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendilerini mutlu, huzurlu ve sağlıklı hissetmeleri iş ve günlük yaşam arasındaki dengeyi tutturabilmiş olmalarına bağlıdır. İki yaşam arasındaki dengeyi tutturamayan işgörenlerin stres düzeyinde artış olacak ve bu durum performanslarını olumsuz yönde etkileyecektir (Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020). Örgütlerin yerine getirmeye çalıştığı amaçlar düşünülüğünde, örgüte karşı beslenen negatif duygular ve işgören performansının düşüklüğü başarıya

giden yolda bir engel olarak görülecektir (Uysal ve Yıldız, 2014). Dolayısıyla çalışanların potansiyeline ve kalitesine olan güvenin güçlendirilmesi, örgüt içerisinde yüksek performanslı işgörenlerin elde tutulmasına yardımcı olacaktır (De Ruyter, Wetzels ve Feinberg, 2001).

Örgütlerde yüksek seviyede işgören performansı pek çok kariyer hedefine ulaşmada ilk şart olarak görülmektedir. Organizasyon içerisinde işgörenin kariyer hedefi hangi ölçüde net olursa, bulunduğu birim içerisindeki performansını o ölçüde en üst seviyeye taşıyabilmesi mümkün olacaktır. Yüksek işgören performansı, çalışan bireyin maaş artışını hakettiğini de işaret edebilmektedir. Bu doğrultuda işgörenler maaş artışı, terfi ve ödül sistemleri gibi çeşitli fırsatlarla motive edilerek, birey ya da gruplardan etkili ve yüksek düzeyde çıktı alınabilmektedir (Noe, 1996). Çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan kuruluşlar yenilikçi ve yenilik yapmaya hazırdır. Böyle bir kurum içerisinde çalışan ve ödüllendirilen bireyler daha çok motive olurlar. Bu çerçevede denilebilir ki kurumsal ödüller ile performans arasında iyi bir denge kurulması örgütlerin başarısı açısından oldukça önemlidir (Suliman, 2001). Ayrıca örgütlerin başarısı açısından işgörenlerin kişisel olarak sergilediği performans da büyük bir öneme sahiptir. İşgörenlerin üst düzeyde bir performans göstermeleri için kendileriyle organizasyon arasında güçlü bir bağ kurması gerekmektedir. Yöneticilere çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırarak performanslarını artırmada burada büyük görev düşmektedir. Çünkü bağlılığı artırmada gerekli olan motivasyonu sağlamak yöneticiye düşmektedir (Uludağ, 2018).

Öz-Şefkat

Şefkat kavramı, bireylerin acısının farkına varılmasını ve net olarak da o acının görülmesini ifade eder. Bu kavram, kişinin kendi acısını tanıyabilmesi için harekete geçmesini içerir. Çünkü acının var oluşu kabul edilmezse, kişinin harekete geçmesi mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla şefkatin kusurlu ve kırılabilir davranışlar sergileyen kişilerin, olduğu haliyle kendilerini kabul etmelerini içerdiği söylenebilmektedir (Neff, 2022). Aynı zamanda şefkatin, doğuştan gelen bir yetenek olduğu belirtilirken, esasında bireyler tarafından pratik olarak kazanılabilen ve artırılabilen bir beceri olduğu ifade edilmektedir (Goff, 2010). Budist temellere dayanan öz-şefkat (Germer, 2019) kavramı Neff (2003) tarafından literatüre kazandırılmıştır (Atalay, 2021). Pozitif psikoloji bağlamında son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında öz-şefkatin sıklıkla karşılaşılan ve önemli bir kavram olduğu görülmektedir (Özperynirci ve Kırmızı, 2020). Öz-şefkat, bireyin şefkatli bir şekilde sergilediği davranışları kendine yöneltmesi olarak tanımlanmaktadır (Çevik ve Kırmızı, 2020). Ayrıca öz-şefkat, başarısızlık ve acı gibi durumlar karşısında, kişinin sert bir üslupla kendini yargılanmasındansa, kendisine nazik ve anlayışlı olmasını gerektirir. Bu bağlamda birey açısından kendine şefkat duyma, kendisinin sahip olduğu zararlı ve verimsiz davranış kalıplarından uzak durması anlamına gelmektedir (Neff, 2003a). Öz-şefkat kavramı temelinde; bir arkadaşımız zor zamanlardan geçerken ona nasıl özenli, anlayışlı, yargısız bir şekilde yaklaşabiliyorsak aynı hassasiyetle bilfiil kendimize de yaklaşabilmektir. Aynı zamanda bireyin acının kaçınılmaz olduğunu, herkes tarafından deneyimlendiğinin farkına varabilmesini kapsamaktadır (Karagöz ve Uzunbacak, 2023).

Öz-şefkat, bireylerin olumsuz durumlarla karşılaştığında hayata daha olumlu bakabilmesinde, acı verici durumlarla baş ederek onların altından kalkabilmesinde ve mutluluğunda koruyucu bir rol alabilmektedir (Tunca, 2022). Ayrıca öz-şefkat birbiriyle ilişkili ve karşılıklı şekilde ortaya çıkan üç temel bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar öz-nezaket, ortak insanlık ve farkındalık şeklinde sıralanabilmektedir (Kirkpatrick, 2005). Öz-nezaket, başarısızlık, kişisel zayıflıklar ve kötü tecrübelerden kaynaklanan acılara karşı bireyin kendisini sert bir üslupla eleştirmenin yerine kendisine karşı duyarlı ve kibar olmasını içermektedir. Ortak insanlık, bireyin tecrübelerini tüm insanların bir parçası olarak görebilmesi ve bu tecrübeleri başkalarının başına gelen şeylerden ayırt edici olarak görmek yerine deneyimlemesidir. Farkındalık ise, kişinin kendisine acı gelen düşünce ve hislerle tamamıyla bütünleşmesinin yerine dengeli bir tavır sergilemesidir. Bu anlatılanlara binaen öz-şefkatin, kişinin olumsuz durumlar karşısında kendisine karşı yargılayıcı bir tutum takınması yerine, duygusal anlamda olumlu bir benlik tavrı sergileyebilmesini ifade etmektedir (Neff, 2003b). Öz-şefkatin bu boyutlarına bakıldığında, olumlu bakabilen, kendisine nazik olabilen ve duygusal anlamda olumlu hislere sahip olan kişilerde öz-şefkat düzeyinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur (Bayar ve Tuzgöl Dost, 2018).

Bireyler hayatları süresince çeşitli duyguları deneyimler ve bu duyguların içerisinde olumsuz duygularda yer almaktadır. Olumsuz duygular keder, tükenmişlik, üzüntü, depresyon ve başarısızlık olarak sıralanabilir. Bu gibi olumsuz hislerin üstesinden gelebilmek için insanların sakinleşmesi, rahatlaması ve görmezden gelmek yerine olumsuz duyguların da varlığını kabul ederek atlatmaları gerekmektedir. Olumsuz duygularla en iyi şekilde baş etme yöntemi ise öz-şefkattir ve bireyler kendine şefkat duyma duygularına yatırım yapmalıdır. Çünkü öz-şefkat başkalarının acılarına karşı duyarlı olabilmeyi, diğer insanların acılarının farkında olabilmeyi ve bu acıları hafifletmek için bir şeyler yapabilmeyi içermektedir. Bunlara ek olarak ise bireylerde olumlu düşünceleri artırmak ve olumsuz duyguları azaltmak için öz-şefkat düzeyinin artırılmaya çalışmasının önem arz ettiği söylenebilmektedir (Deniz vd., 2008). Öz-şefkat düzeyleri yüksek olan kişiler hayatlarında zor durumlar ile karşılaştığında kendilerine daha nazik ve yargılamadan yaklaşabilmektedir. Çünkü öz-şefkat kişinin kendi tutum ve davranışlarının tamamıyla farkında olması ve kendisini olduğu gibi kabul ederek olumlu bir bakış açısı ile değerlendirebilmesini gerektirir (Topkaya, Köksal ve Bayram, 2022).

Kendine şefkat duyma düzeyi yüksek olan kişilerin kendi başarısızlıkları ve acılarıyla alakalı farkındalık düzeyleri yüksek olduğu için, kendilerine fayda sağlayacak ve iyileştirecek olan kaynakları fark edebilmeleri ve bu kaynaklardan da etkin bir şekilde faydalanabilmeleri mümkün olabilmektedir. Ayrıca öz-şefkati yüksek düzeyde olan kişiler olumsuzluklarla kolaylıkla baş edebilmelerinin yanı sıra, bu olumsuzluklarla alakalı olarak dışarıdan aldıkları desteğin de farkına kolaylıkla varabilmektedir (Bayar, 2018). Aynı zamanda kendisine karşı şefkat gösteren bireylerin empati kurma becerileri ve pozitif duygu besleme eğilimleri daha yüksek seviyededir (Uzunbacak ve Karagöz, 2022). Depresyon, kaygı ve tükenmişlik gibi olumsuz duygulara ise öz-şefkat düzeyi yüksek kişilerde daha az eğilim bulunmaktadır. Bundan dolayı kendine şefkat duyma düzeyi yüksek olan kişiler yaşamlarından daha fazla tatmin olmakta ve olumlu duyguları deneyimlemelere daha yatkın bulunmaktadırlar. Tüm bunlara ek olarak ise olayları daha iyimser ve dengeli bir şekilde değerlendirebilmektedirler. Özetle denilebilir ki, öz-şefkat düzeyi yüksek olan kişiler daha yüksek bir iş tatmini düzeyine sahip olabilmek eğilimi göstermektedirler (Abacı ve Arda, 2013).

Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın bu bölümünde değerkenlerin (psikolojik sağlamlık, işgören performansı, öz-şefkat) birbirleriyle olan ilişkilerine yer verilmiştir.

Psikolojik Sağlamlık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişi

Literatür incelendiğinde, psikolojik sağlamliğın işgören performansı üzerinde bir etkisi olduğuna yönelik bazı çalışmaları olduğu görülmüştür. Kumari ve Sangwan (2015) tarafından ilaç endüstrisinde çalışmakta olan yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada psikolojik dayanıklılık ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişi olduğu saptanmıştır. Türköz'ün (2021) özel sektörde çalışan bireyler üzerinde yapmış olduğu araştırmada psikolojik sağlamliğın iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin bulunduğu ortaya konmuştur. Cooke ve arkadaşlarının (2019) Çin bankacılık endüstrisinde çalışan kişilerle yaptığı çalışmada psikolojik dayanıklılığın performansı artırmada önemli bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Erhan'ın (2021) Batı Akdeniz Bölgesi'nde bulunan üniversitelerin idari personelleri üzerinde yürütmüş olduğu araştırma sonucunda psikolojik sağlamlık ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yukarıdaki çalışmalar doğrultusunda araştırmanın ilk hipotezi aşağdaki şekilde kurulmuştur.

H1: Psikolojik sağlamlık işgören performansını pozitif etkiler.

Psikolojik Sağlamlık ve Öz-şefkat Arasındaki İlişi

Literatür incelendiğinde, psikolojik sağlamliğın öz-şefkat üzerinde bir etkisi olduğuna yönelik bazı çalışmaları olduğu görülmüştür. Alibekiroğlu ve arkadaşlarının (2018) üniversite öğrencileri üzerinde yürütmüş oldukları çalışmada öz-şefkat ve psikolojik sağlamlık değerkenleri arasında pozitif

yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Shebuski ve diğerlerinin (2020) lisans öğrencilerine yönelik çalışmada psikolojik dayanıklılık ve öz-şefkat arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Yelpaze'nin (2020) üniversite öğrencilerine yönelik çalışmada öz-şefkatin psikolojik sağlamlık için önemli bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Hayter ve Dorstyn'nin (2014) yetişkinler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada dayanıklılık ve öz-şefkat arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Ruiz-Fernandez ve arkadaşları (2021) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada psikolojik sağlamlığın öz-şefkatin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda özetlenen çalışmalar doğrultusunda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H2: Psikolojik sağlamlık öz-şefkati pozitif etkiler.

Öz-şefkat ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki

Literatür incelendiğinde, öz-şefkatin işgören performansı üzerinde bir etkisi olduğuna yönelik bazı çalışmaların olduğu görülmüştür. Polatçı ve Baygın'ın (2022) kamu hastanelerinde çalışmakta olan sağlık çalışanlarına yönelik çalışmada öz-şefkatin performansı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Galazka ve Jarosz'un (2022) öğretmenlere yönelik çalışmada bireylerin kendine nezaket gösterebildiğinde, pandeminin sebep olduğu performans düşüşünün de o ölçüde az olacağını ortaya koymuştur. Yukarıda özetlenen çalışmalar doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H3: Öz-şefkat işgören performansını pozitif etkiler.

Aracı Değişken Olarak Öz-Şefkat

Literatür incelendiğinde, psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerinde etkisinde öz-şefkatin aracı rolü olduğuna dair çalışmaya pek rastlanılmamıştır. Kim ve Han (2021) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada iş performansı ile dayanıklılık ve öz-şefkat arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H4: Psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerine etkisinde öz-şefkatin aracılık rolü vardır.

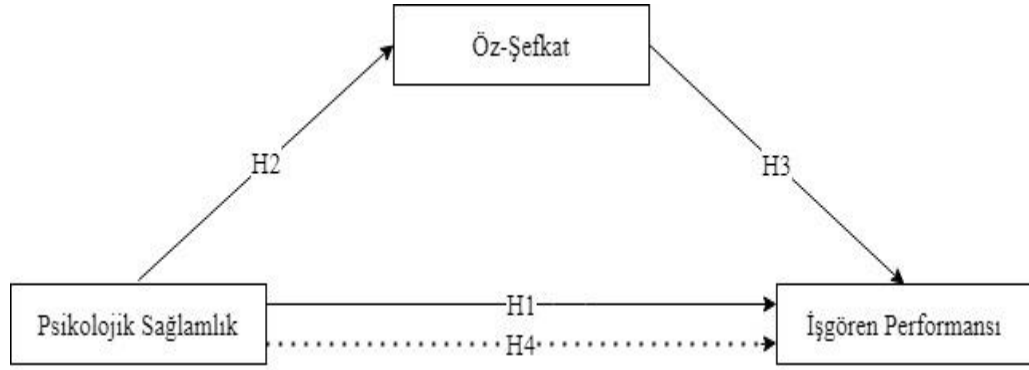
Yöntem

Araştırma yöntemi kısmında araştırmanın amacı ve modeline, araştırmanın katılımcılarına, veri toplama araçlarına, verilerin analizine, veri toplama araçlarının geçerliliklerine, tanımlayıcı istatistiklerine ve değişkenlerin (psikolojik sağlamlık, işgören performansı, öz-şefkat) birbirleriyle olan ilişkilerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemine göre tasarlanmış olup, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama araştırmaları deseni kullanılmıştır. Tarama deseni, bireylerin belirli konularda tutum, görüş, beklenti ve özelliklerini anket aracılığıyla belirlemeyi amaçlayan araştırmalar şeklinde tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Psikolojik dayanıklılığın işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracı rol üstlenip üstlenmediğinin incelendiği çalışmada, araştırma modeli alanyazında yer alan ilgili çalışmalardan faydalanılarak oluşturulmuştur (Cooke vd., 2019; Kim ve Han, 2021; Kumari ve Sangwan, 2015; Polatçı ve Baygın, 2022; Shebuski vd., 2020; Yelpaze, 2020).

Araştırmanın modeli aşağıda yer alan Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Çalışma Grubu

Bu araştırma, Batı Anadolu'daki bir üniversitenin sağlıkla ilgili bölümlerinde öğrenim görmekte olan stajyer öğrencilerini kapsamaktadır. Alanyazında örneklem büyüklüğüne yönelik örneklem sayısı ve birey-madde oranını esas olan yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu doğrultuda birey-madde oranına göre madde sayısının 5-20 katı kadar örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ifade edilmektedir (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017; DeVellis, 2017). İlgili alanyazın çerçevesinde örneklem seçim yöntemine gidilmeden araştırmaya katılmaya gönüllü olan, veri toplama formunu tam ve doğru dolduran 286 stajyer öğrenci ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin %79.7'si kadın, %20.3'ü erkek olup, %99.3'ü bekar iken %0.7'si evlidir. Bireylerin %78.9'u 19-21 yaş aralığında, %21.1'i ise 21-24 yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların %83.9'u hemşirelik bölümü ve %16.1'i acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların sınıf bilgilerine bakıldığında %54.2'sinin ikinci, %26.9'unun üçüncü ve %18.9'unun dördüncü sınıf olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiş, Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan sorulara örnek olarak, "Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlattım." gösterilebilir.

İşgören Performansı Ölçeği

Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işgören performansı (bireysel performans) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısını .82 olarak hesaplamışlardır. Ölçekte yer alan sorulara örnek olarak, "İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum." gösterilebilir.

Öz-şefkat Ölçeği

Öz-şefkat ölçeği Raes, Pommier, Neff ve Van Gucht (2011) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlama çalışması Yıldırım ve Sarı (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 11 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 6 ifade ters kodlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısını .73 olarak hesaplamışlardır. Ölçekte yer alan maddelere örnek olarak, "Üzücü bir durumla karşılaştığımda dengeli bir bakış açısı sergilemeye çalışırım." gösterilebilir.

Geçerlik

Psikolojik sağlamlık, işgören performansı ve öz-şefkat ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini saptamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklere yönelik analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1
Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI
Psikolojik Sağlamlık	1.93	.057	.997	.986	.952	.995
İşgören Performansı	0.58	.000	1.000	.999	.990	.999
Öz-Şefkat	2.27	.067	.989	.952	.914	.981
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017) sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerinin, normallik ve güvenilirlik değerlerinin, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin tespit edilmesinde SPSS 24.0 programından yararlanılmıştır. Ölçme araçlarının geçerlilikleri ve araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan modeli test etmek için SPSS AMOS.0 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli (YEM) ve aracılık rolü (dolaylı etki) analizi gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisinin anlamlılığına yönelik ise Bootstrap (yeniden örnekleme) güven aralığı değerlerine bakılmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Aşağıdaki tabloda değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, normallik (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerleri, değişkenlerin birbirleriyle ilişkisine yönelik istatistikler yer almaktadır.

Tablo 2
Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	S.H.	Basıklık	S.H.	1	2	3
Psikolojik Sağlamlık	4.33	.89	-.798	.144	-1.032	.287	(.96)		
İşgören Performansı	4.53	.65	-.895	.144	-.814	.287	.891**	(.93)	
Öz-Şefkat	4.33	.88	-.7300	.144	-1.224	.287	.951**	.902**	(.97)

Not: Ort.=Ortalama; SS= Standart Sapma, S.H=Standart Hata ** $p < .01$, Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin psikolojik sağlamlık ölçeği ortalaması ($4.33 \pm .89$), işgören performansı ölçeğinin ortalaması ($4.53 \pm .65$) ve öz-şefkat ölçeği ortalaması ($4.33 \pm .88$) şeklinde hesaplandığı görülmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik değerlerini belirlemek amacıyla ise Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Yürütülen çalışmada psikolojik sağlamlık ölçeğine ait Cronbach Alpha katsayısı .96, işgören performansının Cronbach Alpha katsayısı .93 ve öz-şefkat ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Kalaycı (2006) Cronbach Alpha değeri 1'e ne kadar yakın olursa ölçeğin o ölçüde güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırmada elde edilen Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında, ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin arasındaki ilişkileri test etmek için ise korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında $p < .01$ düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Psikolojik sağlamlıkla işgören performansı ($r = .891, p < .01$) ve öz-şefkat ($r = .951, p < .01$) arasında

pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ek olarak işgören performansı ve öz-şefkat ($r=.902, p<.01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma Etiği

Araştırmanın etik izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (07.12.22 / Karar No: GO 2022/973) alınmış ve araştırmanın bilimsel olarak etik olduğu uygun bulunmuştur.

Bulgular

Bu araştırmanın çıkış noktası, psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatın aracı rol üstlenip üstlenmediğinin saptanmasıdır. Bu nedenle mevcut veri seti, SPSS programının bir eklentisi olan AMOS kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki şekildedir.

Tablo 3

Bootstrap Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Öz-şefkat (M)					İşgören Performansı (Y)				
	B	S.H.	LLCI	ULCI	p	B	S.H.	LLCI	ULCI	p
Psikolojik Sağlamlık (X)	.98***	.057	1.07	1.29	.000	.37***	.193	-.170	.528	.030
Öz-şefkat (M)						.58***	.155	.004	.566	.000
R ²				.95					.89	
Bootstrap Dolaylı Etki	Psikolojik Sağlamlık → Öz-şefkat → İşgören Performansı $\beta = .568, \%95 \text{ CI } [.009, 1.23], p=.001$									

Not: ** $p < .01$, *** $p < .001$, S.H.: Standart hata, β : Standardize etki, CI: Güven aralığı; LLCI: Alt sınır güven aralığı, ULCI: Üst sınır güven aralığı.

Elde edilen bu bulgular neticesinde birinci, ikinci ve üçüncü hipotezlerinin desteklendiği anlaşılmaktadır. Öz-şefkat değişkeninin aracı rol üstlenip üstlenmediğine yönelik bulgulara bakıldığında, psikolojik sağlamlık-işgören performansı etkileşiminde öz-şefkat değişkeninin dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda $H4$ hipotezi de desteklenmiştir. Ayrıca psikolojik sağlamlılığın öz-şefkat üzerindeki değişimin %95'ini, öz-şefkat ise psikolojik sağlamlık ile birlikte işgören performansındaki değişimin (varyansın) %89'unu açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4

Yol Katsayıları

YOL	B	S.H.	LLCI	ULCI
Psikolojik Sağlamlık → Öz-şefkat	1.18***	.045	.960	.990
Psikolojik Sağlamlık → İşgören Performansı	.200***	.092	-.320	.946
Öz-şefkat → İşgören performansı	.262***	.076	.009	1.26
Psikolojik Sağlamlık → Öz-şefkat → İşgören Performansı	.358***	.568	.009	1.23

Not: *** $p < .001$; B = Standardize edilmemiş katsayı

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı, psikolojik dayanıklılığının işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatın aracı rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmektir. Alanyazına bakıldığında psikolojik sağlamlık, işgören performansı ve öz-şefkatın birbiriyle pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Çalışma sonuçları incelendiğinde, psikolojik sağlamlığın işgören performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Elde edilen bu bulgu, sağlık bilimleri fakültesinde eğitim görmekte

olan stajyer öğrencilerin işgören performansını artırmada psikolojik sağlamlığın önem arz ettiğini vurgulamaktadır. Literatür incelendiğinde de bazı araştırmalar bu çalışma bulgusu ile paralellik göstermektedir. Cooke ve arkadaşları'nın (2019) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada çalışanların dayanıklılığının örgütsel performansa olan etkisini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Çin bankacılık endüstrisindeki 2040 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılığın performansı artırmada önemli bir yordayıcı olduğu saptanmıştır. Erhan'ın (2021) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada kısmen ya da tam zamanlı evden çalışanların psikolojik sağlamlıklarının iş performansına etkisini incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Batı Akdeniz Bölgesi'nde bulunan üniversitelerde idari personel olarak çalışan 328 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik sağlamlık ve iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Kumari ve Sangwan'ın (2015) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada dayanıklılığın iş performansı ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini ilaç endüstrisinde yer alan 300 yönetici oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin psikolojik sağlamlığın işgören performansını pozitif etkiler bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Çalışmanın ikinci bulgusu, psikolojik sağlamlığın öz-şefkat üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmasıdır. Bu bulgu neticesinde, psikolojik sağlamlığı yüksek, olumsuz durumlarla hızlı bir şekilde başa çıkabilen bireylerin kendine şefkat duyma düzeylerini de yükseltebileceği düşünülmektedir. Literatürde yapılmış olan bazı çalışmalar bu çalışma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Shebuski ve arkadaşlarının (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada dayanıklılık ve öz-şefkat arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 296 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öz-şefkat ile dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Alibekiroğlu ve arkadaşlarının (2018) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ile psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini 405 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik sağlamlık ile öz anlayış arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ruiz-Fernandez ve arkadaşlarının (2021) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada sağlık çalışanlarının yaşam kalitesi, dayanıklılık, empati ve öz-şefkat ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini 506 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik sağlamlığın öz-şefkatin yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin psikolojik dayanıklılığın öz-şefkati pozitif etkilediği bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Çalışmanın üçüncü bulgusu, öz-şefkatin işgören performansını pozitif etkilemesidir. Bu bulgu doğrultusunda, olumsuz durumlar karşısında kendine şefkat duyabilen ve olumsuzlukları hayatının bir parçası olarak görebilen bireylerin işlerinde gösterecekleri performans düzeylerini de arttırabileceği düşünülmektedir. Literatürde yapılmış olan bazı araştırmalar bu çalışma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Polatçı ve Baygın'ın (2022) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öz-şefkatin performans üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Tokat ili ve ilçelerinde kamu hastanelerinde görev yapan 176 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öz-şefkatin performansı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Galazka ve Jarosz'un (2022) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada dayanıklılık, performans, öz-nezaket arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini pandemi sürecinde çalışmakta olan öğretmenler kapsamaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kendine nezaket gösterebildiğinde, pandeminin sebep olduğu performans düşüşünün o ölçüde az olacağı ortaya koymuştur. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin öz-şefkatin işgören performansını pozitif etkiler bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Son olarak çalışmada psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerine etkisinde öz-şefkatin aracı rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu çerçevede psikolojik sağlamlığı yüksek olan, yani olumsuz durumlarla baş edebilme konusunda güçlü bir duruş sergileyen bireylerin, kendilerine daha fazla şefkat duyabildikleri gözlenmektedir. Bu durum işlerinde bireylerin zor ve stresli olaylarla daha kolay başa çıkabildiğini ve kendilerine şefkat duyma düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında Kim ve Han'ın (2021) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada hemşirelerin öfke yönetimi becerileri, dayanıklılık ve öz-şefkatlerinin iş

performansları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 220 hemşireyi kapsamaktadır. Araştırma sonucunda iş performansının, öfke yönetimi denetimi, dayanıklılık ve öz-şefkat ile pozitif bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Bu çalışma sonucu doğrultusunda elde edilen bilgilerin psikolojik sağlamliğın işgören performansı üzerine etkisinde öz-şefkatin aracı rolü bulunduğu bulgusunu desteklediği görölmektedir. Bu bağlamda kişilerin acı çektiklerinde, olumsuz durumlarla karşılaştıklarında kendilerine gösterdikleri şefkatin örgütsel sonuçlarının önem arz ettiği söylenebilmektedir. Aynı zamanda bireylerin örgüt içerisinde karşılaştıkları zor ve stresli durumlarla başa çıkabilmede güçlü bir duruş sergilemelerinde psikolojik sağamlık kavramının önemli olduğu vurgulanabilmekte ve bu kavramların (öz-şefkat, psikolojik sağamlık) araştırılmasının önemli olduğunu ifade etmek mümkün hale gelebilmektedir.

Bu çalışma, Batı Anadolu'daki bir üniversitenin sağlıklı ilgili bölümlerinde öğrenim görmekte olan stajyer öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir ve sonuçlar burada eğitim görmekte olan öğrenciler ile sınırlıdır. Bu durumun da araştırmanın genellenebilir olmasının önünde bir engel olabileceği düşünölmektedir. Ayrıca kesitsel olması da çalışmanın bir diğer kısıtıdır. Araştırma belirli bir örneklem üzerinde yapılmıştır ve ileride konuyla alakalı olarak yapılacak olan çalışmalar farklı örneklerde (akademisyenler, çağrı merkezi ve banka çalışanları gibi) gerçekleştirilirse sonuçların daha fazla desteklenebileceği düşünölmektedir. Diğer yandan, çalışma için nitel ya da karma bir yöntem izlenerek daha derinlemesine bir araştırma yürütölebilir. Bu çerçevede örgütsel anlamda çok çalışmanın bulunmadığı, yeni bir kavram olan öz-şefkat değişkeni hakkında öneri ve katkılar sunulabilir. Gelecekte öz-şefkate yönelik yapılacak olan araştırmalar farklı değişkenler (liderlik, algılanan örgütsel destek, için anlamı gibi) kullanılarak çalışılabilir.

Araştırmacların Katkı Oranı

Yazarlar makalenin oluşmasına %50 oranında katkıda bulunmuşlardır.

Çıkar Çatışması

Çalışmada çıkar çatışması oluşturabilecek herhangi bir durum bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Abaci, R. ve Arda, D. (2013). Relationship between self-compassion and job satisfaction in white collar workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 106, 2241-2247. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.255>
- Ağırkaya, K. ve Erdem, R. (2023). Psikolojik sağamlık: Sağlık çalışanları açısından bir değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 10(2), 656-678. <https://doi/10.47097/piar.1254928>
- Akçakaya, M. (2012). Kamu sektöründe performans yönetimi ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Karadeniz Araştırmaları*, 32(32), 171-202.
- Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulamalı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Bulut Ateş, F. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu ile psikolojik sağamlık arasında ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 1-17.
- Allen, A. B. and Leary, M. R. (2010). Self-compassion, stress, and coping. *Social and Personality Psychology Compass*, 4, 107-118. <https://doi/10.1111/j.1751-9004.2009.00246.x>

- Arı, F. A. ve Çarkıt, E. (2020). Investigation of resilience in terms of gender: A metaanalysis study. *Research on Education and Psychology (REP)*, 4, 34-52.
- Arslan, G. (2015). Yetişkin psikolojik sağlamlık ölçeği'nin (YPSÖ) psikometrik özellikleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(2) 344-357. <https://doi.org/10.12984/eed.45159>
- Atalay, Z. (2021). *Şefkat, zorlayıcı durumlarla yaşayabilme sanatı*. İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Basım, N., ve Çetin, F. (2011). The reliability and validity of the resilience scale for adults Turkish version. *Turkish Journal of Psychiatry*, 22(2), 104-114.
- Bayar, Ö. ve Tuzgöl Dost, M. (2018). Üniversite öğrencilerinde öz-şefkatin yordayıcıları olarak bağlanma tarzı ve algılanan sosyal destek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 689-704. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2017029306>
- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 48, 587-605. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01772.x>
- Brink, E. V. D. ve Koster, F. (2021). *Şefkat korkaklara göre değil*. (Z. Atalay, Çev.) İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Bulut, S., Doğan, U. ve Altundağ Y. (2013). Adolescent psychological resilience scale: Validity and reliability study. *Suvremena Psihologija*, 16(1), 21-32.
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J. and Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239-1260. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1162426>
- Çakar, F. S., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin yılmazlık ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 22-39.
- Çevik, O. ve Kırmızı, C. (2020). Kuşağında bilinçli farkındalığın öznel mutluluğa etkisi: Öz şefkatin aracı rolü. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(20), 183-202. <https://doi.org/10.29029/busbed.738994>
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- De Ruyter, K., Wetzels, M. and Feinberg, R. (2001). Role stress in call centers: Its effects on employee performance and satisfaction. *Journal of Interactive Marketing*, 15(2), 23-35. <https://doi.org/10.1002/dir.1008>
- Deniz, M. E., Kesici, Ş. S. ve Sümer, A. S. (2008). The validity and reliability study of the Turkish version of self-compassion scale. *An International Journal of Social Behavior and Personality*, 36(9), 1151-1160.
- Deniz, S., Çimen, M. ve Yüksel, O. (2020). Psikolojik sağlamlığın iş stresine etkisi: Hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 8(2), 351-370. <https://doi.org/10.22139/jobs.741576>

- DeVellis, R. F. (2017). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar*. (T. Totan, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Erhan, T. (2021). Covid-19 pandemi döneminde öz disiplin ve psikolojik sağlamliğın iş performansına etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(3), 126-141. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1015395>
- Erhan, T., Karagöz, ř. ve Uzunbacak, H. H. (2021). Kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerine etkisinde psikolojik sağlamliğın aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 171-198. <https://doi.org/10.11611/yead.994529>
- Galazka, A. and Jarosz, J. (2022). The impact of teachers' level of awe, resilience, and self-compassion on their performance during the COVID-19 pandemic. *The New Educational Review*, 67, 196-206. <https://doi.org/10.15804/ner.2022.67.1.15>
- Germer, C. K. (2019). *Öz şefkatli farkındalık*. İstanbul: Diyojen Yayıncılık.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danuşma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128. <https://doi.org/10.17066/PDRD.95701>
- Goff, A. (2010). The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from destructive thoughts and emotions. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 39(1), 126-127.
- Greene, R. R. (2002). Holocaust survivors: A study in resilience. *Journal of Gerontological Social Work*, 37(1), 3-18.
- Gürbüz, S. ve şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayter, M. R. ve Dorstyn, D. S. (2014). Resilience, self-esteem and self-compassion in adults with spina bifida. *Spinal Cord*, 52(2), 167-171. <https://doi.org/10.1038/sc.2013.152>
- Kalaycı, ř. (2006). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınları.
- Karagöz, ř. ve Uzunbacak, H. H. (2023). Öz-şefkat konusunda yayınlanan makalelerin bibliyometrik analizi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(2), 410-420.
- Kim, Y. A. and Han, K. S. (2021). Work performance, anger management ability, resilience, and self-compassion of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing*, 30(2), 110-118.
- Kirkman, B. L. and Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Kirkpatrick, K. L. (2005). *Enhancing self-compassion using a gestalt two-chair intervention committee*. Doctor of Philosophy, The University of Texas at Austin, Austin.
- Kumari, P. and Sangwan, V. (2015). A Study on impact of resilience capacity on job performance of executives in the pharmaceutical industry. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(4), 27-34.

- Küçün, N. T. (2023). Öz şefkat yaklaşımının tüketici davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 16(41), 379-390. <https://doi.org/10.12981/mahder.1166422>
- Liden, R. C., Wayne, S. J. and Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407-419. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.407>
- Motowildo, S. J., Borman, W. C. and Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Neff, K. (2022). *Öz şefkat, kendine nazik olmanın tanımlanmış gücü*. İstanbul: Diyojen Yayıncılık.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. <https://doi.org/10.1080/15298860390209035>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119–133. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:23.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:23.0.CO;2-O)
- Özpeynirci, R. ve Kırmızı, C. (2020). Öz şefkat kavramı ve örgütsel yansımaları. *BMIJ*, 8(3): 2924-2952. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1559>
- Polatçı, S. ve Baygın, E. (2022). Öz-şefkatin görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 15-29. <https://doi.org/10.18394/iid.999971>
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D. and Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255. <https://doi.org/10.1002/cpp.702>
- Rubino, J. A. (1997). A guide to successfully managing employee performance: Linking performance management, reward systems, and management training. *Employment Relations Today*, 24(2), 45–53. <https://doi.org/10.1002/ert.3910240207>
- Ruiz-Fernandez, M. D., Ramos-Pichardo, J. D., Ibanez-Masero, O., Carmona-Rega, M.I., Sanchez-Ruiz, M. J. and Ortega-Galan, A. M. (2021). Professional quality of life, self-compassion, resilience, and empathy in healthcare professionals during Covid-19 crisis in Spain. *Research in Nursing & Health*, 44(4), 620–632. <https://doi.org/10.1002/nur.22158>
- Rutter, M. (2012). Annual research review: Resilience clinical implications. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 54(4), 474–487. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2012.02615.x>
- Sapienza, J. K. and Masten, A. S. (2011). Understanding and promoting resilience in children and youth. *Current Opinion in Psychiatry*, 24(4), 267–273. <https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32834776a8>
- Sayıldı, H. ve Büyükyılmaz, O. (2020). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki: Üniversite personeli üzerine bir araştırma. *Economics, Business and Organization Research*, 2(1), 52-69.

- Schermerhorn, J. R. Hunt, G. and Osborn, R. N. (1985). *Managing organizational behavior*. NewYork: John & Sons Publishing.
- Shebuski, K., Bowie, J. and Ashby, J. S. (2020). Self-compassion, trait resilience, andtrauma exposurein undergraduate students. *Journal of College Counseling*, 23(1), 2–14. <https://doi.org/10.1002/jocc.12145>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. and Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Soutwich, S. M. ve Charney, D. S. (2023). *Psikolojik dayanıklılık*. (D. Orhun, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Suliman, A. M. T. (2001). Are we ready to innovate? Work climate-readiness to innovate relationship: The case of Jordan. *Creativity and Innovation Management*, 10(1), 49–59. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00190>
- Terzi, ř. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 26, 77-86.
- Topkaya, N., Köksal, Z. ve Bayram, S. (2022). Ergenlerde iyi oluşun yordanmasında bilişsel esneklik ve öz-şefkatin rolü. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 646-662. <https://doi.org/10.51460/baebd.1084576>
- Tunca, A. (2022). Kadınların mutluluğunun yordayıcıları olarak öz-şefkat ve olumlu çocukluk yaşantıları. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 535-545. <https://doi.org/10.11616/asbi.1091282>
- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, M. F. (2015). Lider-üye etkileşiminin iřđören performansına etkisinde çalışanların örgütsel adalet algılarının rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 417-442.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iřđören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002162
- Türkkan, T., Bülbül, K. ve Odacı, H. (2022). Psikolojik sağlamlığı değerlendirme ölçeği: Türkçe versiyonuna ilişkin ilk psikometrik bulgular. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 12(2), 255-263. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.897574>
- Türköz, T. (2021, 02-04 Eylül). *Örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisi: İşe tutkunluk ve psikolojik sağlamlığın aracılık rolü*. 29. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kafkas Üniversitesi, Kars. https://www.researchgate.net/publication/311960288_Orgutsel_Politika_Algisinin_Ihmalkarli_k_Uzerindeki_Etkisinde_Isten_Ayrimla_Niyetinin_Araci_Rolu adresinden 28.12.2022 tarihinde erişilmiştir.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile iřđören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.

- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 29(7), 837-849.
- Uzunbacak, H. H. ve Karagöz, Ş. (2022). Öz-şefkatin ve affetmenin iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 6(1), 16-38. <https://doi.org/10.29228/ijbemp.57633>
- Yelpaze, İ. (2020). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak bilişsel esneklik: Öz şefkatin aracılık rolü. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 535-549.
- Yıldırım, M. ve Sarı, T. (2018). Öz-şefkat ölçeği kısa formu'nun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2502-2517. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.41844-452171>

Extended Abstract

Introduction

One of the concepts examined within the framework of positive psychology and stated to be important is psychological resilience. Individuals may encounter negative situations and their reactions to these events may differ. Some people, especially those who encounter difficult and stressful situations, try to produce solutions by giving strong reactions to them, while others prefer to escape by giving up easily. This situation, which people experience at low or high levels psychologically, is explained by the concept of psychological resilience (Erhan et al., 2021). Psychological resilience is defined as the ability of individuals to cope with distressing situations when faced with these events. It is seen that people who overcome difficult situations easily are more optimistic, constructive and self-confident. In addition, people with low psychological resilience are said to be more pessimistic and have a dark outlook on the future (Soutwick and Charney, 2023). The fact that individuals are constructive in the face of these difficult situations and avoid behaving critically in a way that does not heal themselves brings up the concept of self-compassion (Küçün, 2023). Self-compassion is expressed as seeing pain and negativity as part of being human. It is also characterized as the ability of people to be kind to themselves (Brink and Koster, 2021). Individuals with high levels of self-compassion can also treat themselves with compassion and interest in difficult times (Allen and Leary, 2010).

It is possible to say that the concepts of self-compassion and psychological resilience have various reflections on organizations. The increasing competitive environment and the pressure of success that individuals feel on them increase the responsibilities of the employees within the organization. Increased obligations also cause stress. Therefore, managers have a great job and are expected to understand the needs of their employees so that employees can work efficiently without losing their control (Özpeynirci and Kırmızı, 2020). In this context, in order to be successful in business life, organizations have to realize the wishes and needs of their employees and take a guiding role. Because organizations are important in ensuring the satisfaction and motivation of their employees. As the morale of the employees is kept high, they become motivated, their satisfaction level and their commitment to the organization increase. In this direction, employees strive to achieve the goals of the enterprises in the best way by increasing their performance (Uygur, 2007). In addition to these, individuals experience various emotions in both private and business life, and these emotions also include negative emotions. The best way to deal with negative emotions is self-compassion. Because self-compassion includes being sensitive to the pain of others, being aware of other people's pain and doing something to alleviate these pains (Deniz et al., 2008).

Individuals with a high level of self-compassion are not only able to show a positive approach to others but also to themselves and feel compassion. On the contrary, individuals with a low level of self-compassion who are not understanding towards themselves and display cruel behaviors can be more easily and more affected by stressful situations that occur in both private and business life. Therefore, individuals with low self-compassion levels may also have low psychological resilience (Yelpaze, 2020). Personal development is necessary to increase resilience, which is a component of psychological capital. Therefore, in order to increase the quality of the outputs obtained in the organization and the performance of the individuals working in the organization, managers should contribute to the personal development of the employees and create opportunities for them at this point (Polatcı and Baygın, 2022). It can be said that the variables of self-compassion and psychological resilience are important in increasing employee performance within the framework of those mentioned in the literature. In this context, the aim of the research is to determine whether self-compassion plays a mediating role in the effect of psychological resilience on employee performance.

When the importance of this study in the literature is examined, it is thought that the fact that the three variables used in the research model (psychological resilience, employee performance, self-compassion) have not been encountered in the literature, which will make the research important. In the Turkish literature, it is seen that studies dealing with self-compassion from an organizational

perspective have begun to increase in recent years. It is predicted that it will be important to investigate how the compassion that individuals show to themselves when they suffer can contribute to organizational results. Based on this information, it is estimated that the concept in question will be examined from an organizational point of view, not an individual one, and this study will contribute to the direction of researchers. In this context, it is foreseen that the research is important both in terms of literature and future studies.

Method

This research includes intern students studying in the health-related departments of a university in Western Anatolia. In the literature, there are approaches to sample size that are based on the number of samples and the individual-item ratio. In this direction, it is stated that the sample size is 5-20 times the number of items according to the individual-item ratio (Aksu et al., 2017; DeVellis, 2017). Within the framework of the relevant literature, the research was completed with 286 trainee students who volunteered to participate in the research without using the sample selection method and filled the data collection form completely and correctly.

Findings

When the results of the study were examined, it was determined that psychological resilience had a positive and significant effect on employee performance. When the literature is examined, some studies (Kumari and Sangwan, 2015; Cooke et al., 2019; Türköz, 2021; Erhan, 2021) show parallelism with the findings of this study. The second finding of the study is that resilience has a positive effect on self-compassion. Some studies in the literature (Hayter and Dorstyn, 2014; Alibekiroğlu et al., 2018; Shebuski et al., 2020; Yelpeze, 2020; Ruiz-Fernandez et al., 2021) show parallelism with the findings of this study. The third finding of the study is that self-compassion positively affects employee performance. Some studies in the literature (Galazka and Jarosz, 2022; Polatçı and Baygın, 2022) show parallelism with the findings of this study.

Conclusion, Discussion and Recommendations

In the study, it was determined that self-compassion played a mediating role in the effect of resilience on employee performance. Looking at the studies in the literature, it was found that job performance was positively related to psychological resilience and self-compassion in the study conducted by Kim and Han (2021). This study seems to support the finding that self-compassion has a mediating role in the effect of resilience on employee performance. This study was carried out on intern students studying in the health-related departments of a university in Western Anatolia, and the results are limited to the students studying there. It is thought that this situation may hinder the generalizability of the research. Another limitation of the study is that it is cross-sectional. The research was carried out on a specific sample, and it is thought that future studies on the subject can be carried out on different samples to support the results more. On the other hand, a more in-depth research can be done by following a qualitative or mixed method for the study. In this context, suggestions and contributions can be made about the self-compassion variable, which is a new concept that has not been studied much in organizational terms. Future research on self-compassion can be examined using different variables (such as leadership, perceived organizational support, meaning of work).