



**T.C.  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İŞ TUTUMLARI İLE ARASINDAKİ İLİŞKİDE  
PSİKOLOJİK SERMAYENİN VE ÖZ-DÜZENLEMENİN ARACI ROLÜ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Hülya AKDENİZ**

**BURSA – 2021**





**T.C.  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İŞ TUTUMLARI İLE ARASINDAKİ İLİŞKİDE  
PSİKOLOJİK SERMAYENİN VE ÖZ-DÜZENLEMENİN ARACI ROLÜ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Hülya AKDENİZ**

**Danışman:**

**Dr. Öğr. Üyesi Mehliha SARAÇ**

**BURSA – 2021**

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Hülya Akdeniz  
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Anabilim Dalı : İşletme  
Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon  
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi  
Tezi Sayfa Sayısı : xiii + 140  
Mezuniyet Tarihi : .... / .... / 2021  
Tez Danışman(lar)ı : Dr. Öğr. Üyesi Mehlika Saraç

### **Bilinçli Farkındalığın İş Tutumları ile Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin ve Öz-Düzenlemenin Aracı Rolü**

1980 yılından itibaren bilinçli farkındalığı konu alan çalışmaların sayısı incelendiğinde, son yıllarda yayın sayısının katlanarak arttığı görülmektedir. Ancak bilinçli farkındalığın çalışanların iş tutumları üzerine olan etkilerini konu alan araştırmaların sayısı genel araştırmalar içerisinde oldukça küçük bir yüzdeyi kapsamaktadır. Bu araştırmanın öncelikli amacı, araştırmaya rehberlik eden teorik çerçeve kapsamında bilinçli farkındalık ile çalışan iş tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkilerde psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı rollerini analiz etmektir. Araştırmanın amacını gerçekleştirebilmek için araştırma hipotezleri mevcut literatürdeki açığı gidermeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Bilinçli farkındalığın örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk ve tükenmişlik üzerinde bir etkisi olacağı ve bu etkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı bir role sahip olacağı öngörülmektedir. Geri dönüşlerin hızlı ve yüksek oranda olması için araştırma verileri çevrimiçi anket yönteminden yararlanılarak toplanmıştır. Araştırmanın ana kütlesini sektör ayrımı gözetmeksizin kurumsal şirketlerde çalışan yönetici, beyaz yaka ve mavi yaka bireyler oluşturmaktadır.

### **Anahtar Sözcükler:**

Bilinçli Farkındalık, Psikolojik Sermaye, Öz-Düzenleme, İş Tutumları

## **ABSTRACT**

Name and Surname : Hülya Akdeniz  
University : Bursa Uludag University  
Institution : Social Science Institution  
Field : Business Administration  
Branch : Management and Organization  
Degree Awarded : Master  
Page Number : xiii + 140  
Degree Date : .... / .... / 2021  
Supervisor (s) : Assist. Prof. Mehlika Saraç

### **The Mediating Role of Psychological Capital and Self-Regulation on the Relationship Between Mindfulness and Work Attitudes**

When the number of studies on mindfulness since 1980 are examined, it can be seen the number of publications has increased exponentially in recent years. However, studies related to the effects of mindfulness on employees' work attitudes only cover a small portion of these studies. The primary purpose of this research is to examine the relationship between mindfulness and employee work attitudes and analyze the mediating roles of psychological capital and self-regulation in these relationships within the theoretical framework that guiding this research. To study these goals, the research hypotheses are designed to fill the gap in the literature. It is predicted that mindfulness will affect organizational stress, job performance, job satisfaction, job engagement, burnout; and psychological capital and self-regulation will have a mediating role in this effect. Research data were collected using an online survey method to obtain a fast and high response rate. The research sample includes managers, white-collar and blue-collar employees from all industries.

#### **Keywords:**

Mindfulness, Psychological Capital, Self-Regulation, Work Attitudes

## ÖNSÖZ

Tez sürecim boyunca bana büyük bir sabırla yol gösteren ve yardım eden değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehlika SARAÇ'a ve hayatımın her döneminde olduğu gibi yüksek lisans eğitimim boyunca da benden maddi-manevi desteğini esirgemeyen ve her daim yanımda olan sevgili annem Sadiye AKDENİZ'e sonsuz teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
Tez Onay Sayfası .....	i
Yemin Metni .....	ii
Özet .....	iii
Abstract .....	iv
Önsöz .....	v
İçindekiler .....	vi
Tablolar .....	x
Şekiller .....	xii
Kısaltmalar .....	xiii
Giriş.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### BİLİNÇLİ FARKINDALIĞA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN TARİHÇESİ.....	4
2. BİLİNÇLİ FARKINDALIK TANIMLARI .....	6
3. BİLİNÇLİ FARKINDALIK ANLARINDAKİ TEMEL BECERİLER.....	12
4. FARKINDALIĞI ARTTIRAN UYGULAMALAR.....	16
5. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN PSİKOTERAPİ YAKLAŞIMLARI İLE İLİŞKİSİ .....	18
5.1.Psikodinamik Terapi.....	18
5.2.Bilişsel-Davranışçı Terapi.....	19
5.3.Gestalt Psikoloji .....	20
5.4.Hümanistik Psikoterapi .....	20
5.5.Varoluşçu Psikoterapi .....	21
6. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞI TEMEL ALAN TERAPİLER .....	21
6.1.Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma .....	22
6.2.Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi .....	22
6.3.Kabul ve Kararlılık Terapisi .....	23
6.4.Diyalektik Davranış Terapisi .....	23
7. BİLİNÇLİ FARKINDALIK ÖLÇEKLERİ .....	24

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**ÖRGÜTLERDE BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN KURAMSAL TEMELLERİ VE**  
**LİTERATÜR TARAMASI**

1. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞI İŞYERİ SONUÇLARI İLE İLİŞKİLENDİREN BÜTÜNLEŞTİRİCİ TEORİK ÇERÇEVE.....	27
2. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL İŞ SONUÇLARI İLE İLİŞKİSİ VE LİTERATÜR TARAMASI .....	31
2.1.Bilinçli Farkındalık ve Örgütsel Stres .....	41
2.2.Bilinçli Farkındalık ve İş Performansı.....	43
2.2.1. Bilinçli Farkındalık ve Liderlik .....	46
2.2.2. Bilinçli Farkındalık ve Yaratıcılık .....	48
2.3.Bilinçli Farkındalık ve İş Tatmini/Bilinçli Farkındalık ve İş Tutkunluk.....	49
2.4.Bilinçli Farkındalık ve Tükenmişlik.....	50
2.5.Bilinçli Farkındalık ve Bilişsel Hatalar .....	52
2.6.Bilinçli Farkındalık ve İş-Aile Dengesi.....	53
2.7.Bilinçli Farkındalık ve Öz-Düzenleme.....	55
2.8.Bilinçli Farkındalık ve Personel Devir Hızı .....	56
2.9.Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermaye.....	57
3.10.Bilinçli Farkındalık ve Örgütsel Farkındalık.....	59
3. ÖRGÜTLERDE BİLİNÇLİ FARKINDALIK .....	65

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İŞ TUTUMLARI İLE ARASINDAKİ İLİŞKİDE**  
**PSİKOLOJİK SERMAYENİN VE ÖZ-DÜZENLEMENİN ARACI ROLÜNÜ**  
**BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

1. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	70
2. MODEL VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	70
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	72
3.1.Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Prosedürü.....	72
3.2.Araştırmanın Değişkenleri ve Kullanılan Ölçekler .....	73
3.2.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği .....	73
3.2.2. Genel İş Stresi Ölçeği .....	74
3.2.3. İş Performansı Ölçeği .....	75
3.2.4. İş Tatmini Ölçeği .....	75
3.2.5. İş Tutkunluk Ölçeği .....	76



3.2.6. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği .....	77
3.2.7. Kısa Öz-Düzenleme Ölçeği .....	78
3.2.8. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	78
3.3.Araştırmada Kullanılan İstatistik Teknikleri .....	79
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....	80
4.1.Demografik Özelliklere Dair Bulgular .....	80
4.2.Ölçeklere Dair Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizi ve Faktör Analizi Sonuçları .....	82
4.2.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği .....	82
4.2.2. Genel İş Stresi Ölçeği .....	83
4.2.3. İş Performansı Ölçeği .....	85
4.2.4. İş Tatmini Ölçeği .....	86
4.2.5. İşe Tutkunluk Ölçeği .....	87
4.2.6. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği .....	88
4.2.7. Kısa Öz-Düzenleme Ölçeği .....	91
4.2.8. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	93
4.3.Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	96
4.4.Bilinçli Farkındalık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	98
4.5.Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar.....	99
4.6.Hipotez Sınamaları .....	101
4.6.1. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi .....	103
SONUÇ .....	107
KAYNAKÇA .....	111
EKLER.....	134

## TABLULAR

### Sayfa

Tablo 2.1. Bilinçli Farkındalığın Çalışan İş Sonuçları Üzerine Olan Etkilerini Konu Alan Çalışmalara Yönelik Literatür Taraması .....	63
Tablo 3.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği.....	74
Tablo 3.2. Genel İş Stresi Ölçeği.....	74
Tablo 3.3. İş Performansı Ölçeği.....	75
Tablo 3.4. İş Tatmini Ölçeği.....	76
Tablo 3.5. İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES-3) .....	76
Tablo 3.6. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği.....	77
Tablo 3.7. Kısa Öz-Düzenleme Ölçeği.....	78
Tablo 3.8. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	79
Tablo 4.1. Demografik Özellikler.....	81
Tablo 4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı.....	82
Tablo 4.3. Genel İş Stresi Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı.....	84
Tablo 4.4. İş Performansı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı .....	85
Tablo 4.5. İş Tatmini Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı .....	86
Tablo 4.6. İşe Tutkunluk Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı .....	87
Tablo 4.7. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 4.8. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Faktörlerine ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları.....	89
Tablo 4.9. Kısa Öz-Düzenleme Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 4.10. Kısa Öz-Düzenleme ölçeğinin Alt Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları.....	92
Tablo 4.11. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları.....	94

Tablo 4.12. Psikolojik Sermaye ölçeğinin Alt Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayılar.....	95
Tablo 4.13. Korelasyonlar ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	100
Tablo 4.14. Hipotez Sınamaları.....	103
Tablo 4.15. Psikolojik Sermaye Aracı Değişkeni ile Hipotez Sınamaları.....	103
Tablo 4.16. Öz-Düzenleme Aracı Değişkeni ile Hipotez Sınamaları.....	103

## ŞEKİLLER

Sayfa

Şekil 2.1. Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçları ile İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve.....	27
Şekil 3.1. Hipotetik Model.....	70
Şekil 4.1. Araştırma Modelleri Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	98
Şekil 4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	99
Şekil 4.3. Hipotez Analizi Modelleri.....	101

## KISALTMALAR

A.g.e.	Adı Geçen Eser
A.g.m.	Adı Geçen Makale
A.g.t.	Adı Geçen Tez
Örn.	Örneğin
Vd.	Ve diğerleri
CFI(Comperative Fit Index)	Bentler Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
GFI(Goodness of Fit Index)	Uyum İyiliği İndeksi
KMO	Kaiser-Meyer Olkin Katsayısı
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	Steiger-Linder Yaklaşımın Standart Hatası İndeksi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
MBSR	Mindfulness Based Stress Reduction Program
MBCT	Mindfulness Based Cognitive Therapy
ACT	Acceptance And Commitment Therapy
DBT	Dialectical Behavior Therapy
FMI	The Freiburg Mindfulness Inventory
MAAS	The Mindful Attention Awareness Scale
KIMS	The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills
CAMS-R	Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised
SMQ	The Southampton Mindfulness Questionnaire
PHLMS	The Philadelphia Mindfulness Scale
TMS	The Toronto Mindfulness Scale
FFMQ	Five Facets Mindfulness Questionnaire
BİFO	Bilinçli Farkındalık Ölçeği
ISO	İş Stresi Ölçeği
IPO	İş Performansı Ölçeği
ITO	İş Tatmini Ölçeği
ITU	İşe Tutkunluk Ölçeği
TKU	Tükenmişlik Ölçeği
KOZ	Kısa Öz-Düzenleme Ölçeği
PSO	Psikolojik Sermaye Ölçeği
SS	Standart Sapma
Ort.	Ortalama

## GİRİŞ

Özünde bir tür iç görü meditasyonu olan ve orijini eski Budist geleneklerine dayanan bilinçli farkındalığı, “yaşanılan anda gerçekleşen olayları dikkatlilik ve farkındalık ile deneyimlemek ve tüm bu yaşananları yargısızca kabul etmeye hazır bulunmak” şeklinde tanımlamak mümkündür.<sup>12</sup> Bilinçli farkındalık, bireylerin hem günlük yaşamlarında hem de iş yaşamlarında alıcılarının tamamıyla açık olması için mükemmel bir fırsat ve yaşanılan durumlar karşısında daha aktif olmalarını sağlayan eşsiz bir beceridir.<sup>3</sup> Bazı bireylerde doğuştan gelen bir kişilik özelliği veya genetik olarak bir yatkınlık şeklinde yüksek seviyede mevcut bulunabilen bilinçli farkındalık; yetersiz kaldığı durumlarda ise düzenli uygulanan egzersizler sayesinde geliştirilebilmektedir. Bu egzersizler; kaygı ve stresten uzaklaşmak, günlük yaşamda veya iş yaşamında daha başarılı olmak ve performans seviyelerini yükseltmek isteyen bireylerin kendilerine özel usul ve sistemler geliştirmelerine yardım edecek araçlardır.<sup>4</sup>

Bilinçli farkındalığın en güçlü yönü, bilinçli farkındalığı baz alan terapilerin etkinliğinin, bilimsel çalışmalar ışığında ve küresel anlamda kanıtlanmış olmasıdır. Bu tür terapiler özellikle son yıllarda ruh sağlığı alanında psikoterapi yöntemi olarak yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.<sup>5</sup> Literatürde yer alan araştırma sonuçları incelendiği zaman, bilinçli farkındalığın toplumun her kesiminden bireyler için bir takım tutum ve davranışları iyileştirmesi ve hayat kalitesini arttırması bakımından yararlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan hareketle, bilinçli farkındalık egzersizleri düzenli bir şekilde iş yerlerinde uygulandığında iş görenlerin olumlu tutum ve davranışlarının pekişeceği, bununla beraber olumsuz tutum ve davranışlarının ise azalacağı yönünde bir takım performans arttırıcı etkilerin meydana geleceği beklenebilir. Bu sebeple Google, Apple, Intel, P&G gibi daha pek çok büyük kurum, verimliliklerini arttırmak ve

---

<sup>1</sup> Kirk Warren Brown, Richard M. Ryan, J. David Creswell, “Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects”, *Psychological Inquiry*, V.18, N.4., 2007, s. 212.

<sup>2</sup> Kirk Warren Brown, Richard M. Ryan, “The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being”, *Journal of Personality and Social Psychology*, C.84, S.4, 2003, ss. 822-825.

<sup>3</sup> Christopher Germer, Ronald D. Siegel, Paul R. Fulton, *Mindfulness and Psychotherapy*, New York: Guilford Press, 2005.

<sup>4</sup> David Brendel, “Mindfulness’in Riskleri”, *Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent Göktem, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, ss. 126-127.

<sup>5</sup> Zümra Atalay Özyeşil, "Bilinçli Farkındalık Temelli Programlar", *Mindfulness Institute*, 06 Mayıs 2016, <https://zumraatalay.com/bilincli-farkindalik-temelli-programlar/> , (28.08.2019).

çalışanlarının memnuniyet seviyelerini yükseltmek amacı ile farkındalığı önemsemeye ve iş yerlerinde bilinçli farkındalık uygulamalarından yararlanmaya başlamıştır.<sup>6</sup>

1980-2020 yılları arasında yayımlanan bilinçli farkındalık başlıklı makalelerin sayıları incelendiğinde, makalelerin sayısının özellikle de son on yıl içerisinde, her yıl katlanarak arttığı gözlemlenmektedir.<sup>7</sup> Ancak bu artışa rağmen yapılan araştırmalar incelendiğinde, bilinçli farkındalığın iş yaşamında çalışanların tutum ve davranışları üzerine olan etkilerini konu alan araştırmaların sayısının, genel araştırmalar içerisinde oldukça küçük bir yüzdeyi kapladığı görülmektedir.

Araştırmaya rehberlik eden “Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçlarıyla İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve”<sup>8</sup>; bilinçli farkındalığın iş hayatı üzerindeki etkilerini mevcut kanıtlarıyla birlikte göstermekle birlikte, gelecekte daha fazla araştırmayı teşvik edecek bir açık soru satırı sağlama avantajına da sahiptir. Dolayısıyla bu araştırma; bilinçli farkındalığın belirli iş yeri sonuçları ile olan ilişkisini, teorik çerçeve bağlamında kanıt ihtiyacı duyan açık sorular üzerinden analiz ederek literatürdeki boşluğu doldurmayı ve kanıtlanmış birtakım değişkenleri daha fazla anlamaya yardımcı olarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Araştırma; sektör ayrımı gözetmeksizin Türkiye’deki kurumsal şirketlerde çalışan yönetici, beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin bilinçli farkındalık seviyeleri ve iş tutumları arasındaki ilişkileri ortaya koymakta ve bilinçli farkındalığın çalışanların iş tutumları ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolünü analiz etmektedir.

Tezin birinci bölümünde; bilinçli farkındalığın tarihçesi, çeşitli araştırmalarda kullanılan farkındalık tanımları, bilinçli farkındalığın psikoterapi yaklaşımları ile ilişkisi, farkındalık anlarındaki temel beceriler, farkındalığı arttıran uygulamalar, bilinçli farkındalığı temel alan terapiler ve bilinçli farkındalık ölçekleri açıklanarak konuya ilişkin kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur.

Tezin ikinci bölümünde; araştırmaya rehberlik eden “Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçları ile İlişkilendiren Bütünleştirici Teorik Çerçeve” açıklanmakta, bilinçli

---

<sup>6</sup> Zümra Atalay, *Mindfulness-Bilinçli Farkındalık*, 4. Baskı, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2020, ss. 172-173.

<sup>7</sup> American Mindfulness Research Association, 2021, <https://goamra.org/Library>, (30.06.2021)

<sup>8</sup> Darren J. Good vd., "Contemplating Mindfulness At Work: An Integrative Review", *Journal of Management*, 42(1), 2016, ss. 114-142.

farkındalığa yönelik literatür taraması yapılmakta, bilinçli farkındalığın bireysel ve örgütsel iş sonuçları ile ilişkisi incelenmekte ve iş yerlerinde bilinçli farkındalık pratiklerinden yararlanan örgüt örneklerine yer verilmektedir.

Tezin üçüncü bölümünde; araştırmanın amacı, kapsamı, modeli ve hipotezleri açıklanmakta; araştırmanın örnekleme, veri toplama prosedürü, ölçüm araçları, veri analizi için kullanılan istatistiksel teknikler gibi araştırma sürecinde takip edilen yöntem ve analizler sonucu elde edilen bulgular paylaşılmaktadır.

Tezin sonuç bölümünde ise; analizler sonucu tespit edilen bulgular ile literatürdeki bulgular karşılaştırılarak araştırmanın bulguları tartışılmakta, araştırmanın kısıtlarına ve gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmektedir.



## BİRİNCİ BÖLÜM BİLİNÇLİ FARKINDALIĞA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN TARİHÇESİ

Bilinçli farkındalık terimi Buda'nın ölümünden yaklaşık 400 sene sonra öğretilerinin ve hikayelerinin yazıya geçirildiği Pali dilinde; farkındalık, hatırlama ve dikkat anlamlarında kullanılan “sati” kelimesinden türetilmiştir.<sup>9</sup> Bu kelime, İngilizce'ye ilk defa T.W. Rhys Davids ve William Stede tarafından 1921 yılında “mindfulness” olarak çevrilmiştir.<sup>10</sup> Türkçe sözlükte bilinç kelimesi, “algıların ve bilgilerin zihinde sade ve aydınlık bir şekilde izlenme süreci” olarak; farkındalık ise “dikkati kavranması gereken şeye vermek, farkında olmak” olarak tanımlanmaktadır.<sup>11</sup>

Bilinçli farkındalık özünde bir çeşit içgörü meditasyonudur ve kaynağını oldukça kadim Budist geleneklerinden alır. Ancak antik Yunan felsefesi dahil, Batı Avrupa düşüncesindeki fenomenoloji, egzistansiyalizm, natüralizm ve Amerika'daki transdentalizm ve hümanizm gibi farklı felsefi ve psikolojik geleneklerin geliştirdiği fikirler ile de kavramsal benzerlikler göstermektedir.<sup>12</sup>

Budizm; kişinin kendi doğasıyla derin bir ilişki içinde olması ve onu bastırmaya çalışmadan akışına bırakması temeline dayanır. Erken dönem Budist metinleri incelendiği zaman, Buda'nın dini lider konumunda olmaktan ziyade, aydınlanmış bir insan ve hatta bir psikolog konumunda olduğu görülmektedir.<sup>13</sup> Zaten “Buda” kelimesi kendi doğasına uyanan kişi anlamına gelmektedir. Bilinçli farkındalığı uygulayabilmek için Budist ya da yoga sofusu olmaya gerek yoktur. Bilinçli farkındalık uygulaması; bilimsel düşünceler veya kutsal dinler ile çelişmemektedir ve asla yeni bir ideoloji ya da inanç sistemi değildir. Bilinçli farkındalık; kişilerin olmadıkları bir şeye dönüşmeye

---

<sup>9</sup> Bhikkhu Bodhi, *A Comprehensive Manual of Abhidhamma*, 5th Edition, Onalaska WA: BPS Pariyatti Editions, 2012, s. 279.

<sup>10</sup> T.W. Rhys Davids, William Stede, *Pali-English Dictionary*, 2th Edition, Delhi: Motilal Banarsidass, 2015.

<sup>11</sup> Türk Dil Kurumu, <http://sozluk.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 02.07.2019)

<sup>12</sup> Brown, Ryan, Creswell, *a.g.m.*, s. 212.

<sup>13</sup> Christopher K. Germer, *Öz Şefkatli Farkındalık: Tahrip Edici Duygularla Başa Çıkabilmek*, 4. Baskı, Çev. Handan Ünlü Haktanır, İstanbul: Diyojen Yayıncılık, 2009, s. 169.

çalışmadan, bilinçli bir şekilde ve kendi varlıkları ile sıkı bir ilişki içerisinde olmalarına olanak sağlayan bir yaşam sanatıdır.<sup>14</sup>

Buda'ya göre acıları huzura, mutluluğa ve özgürlüğe çevirmenin tek yolu onları kabullenmekten geçmektedir. Mutlu olmak için acı çekmek de gereklidir çünkü insan acı çekmeden olgunlaşamaz ve hak ettiği huzura ulaşamaz. Bilinçli farkındalık sayesinde kişiler acı içindeyken dahi hayatın sunduğu mucizelerden tad alabilirler.<sup>15</sup> Çünkü bilinçli farkındalık; kişilerin, zorlayan duyguları ve kaçındıkları acılarıyla yüzleşmelerine olanak sağlar ve bunların acı verici olmayanlara dönüşmesini kolaylaştırır.<sup>16</sup>

Budizm ise dünyevi ve mutlak olmak üzere iki çeşit gerçekten bahseder. Dünyevi yani göreceli gerçekte kişi; mutluluğu ve acıyı tanıyarak mutlu olmaya çalışırken zaman içerisinde aslında mutluluğun ve acının iki farklı şey olmadığını anlamaktadır. Çektiği acıdan kaçmayan ve onu kucaklayan kişi, acının içinde mutluluğun da olduğunu fark eder ve yalnızca gerçekte olanlar ile temas halinde olduğunda acının ve mutluluğun gerçek doğasını kavrayabilir.<sup>17</sup> Bilinçli farkındalığın doğası Budist literatüründe en ince ayrıntısına kadar incelenmesine karşın farkındalık yalnızca bir kavram olarak ele alınmamalıdır. Anlaşılabilmesi için mutlaka yaşanması gereklidir.<sup>18</sup>

2500 yılı aşkın bir süredir Budizm dininde, felsefesinde ve zihinsel eğitim geleneklerinde mevcut bulunan bilinçli farkındalık, son zamanlarda batı kültürünün de ilgi odağı halindedir.<sup>19</sup> 1960'lı yılların sonlarına doğru, özellikle 68 kuşağının genişleyen perspektifi ile birlikte, insanların sadece maddiyat ile mutluluğu yakalayamayacağını farkına varılmış ve 1970'li yıllarda, ekseriyetle uzak doğu kültüründe bulunan meditasyon ve bilinçli farkındalık egzersizleri, kişisel gelişim

---

<sup>14</sup> Jon Kabat-Zinn, *Wherever You Go There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*, 10th Edition, New York: Hachette Books, 2005, ss. 12-16.

<sup>15</sup> Thich Nhat Hanh, *The Heart of the Buddha's Teaching*, New York, NY: Broadway Books, 1998, ss. 19-20.

<sup>16</sup> John D. Teasdale, "Metacognition, Mindfulness and The Modification of Mood Disorders", *Clinical Psychology Psychotherapy*, Volume:6, Issue:2, 1999, ss. 146-155.

<sup>17</sup> Thich Nhat Hanh, *The Blooming of a Lotus: Guided Meditation for Achieving The Miracle of Mindfulness*, Boston: Beacon Press, 1993.

<sup>18</sup> Richard Chambers, Eleonora Gullone, Nicholas B. Allen, "Mindful Emotion Regulation: An Integrative Review", *Clinical Psychology Review*, 29, 2009, ss. 560-572.

<sup>19</sup> Chris Kang, Koa Whittingham, "Mindfulness: A Dialogue Between Buddhism and Clinical Psychology", *Mindfulness*, 1(3), 2010, ss. 161-173.

alanında batı dünyasının ilgisini çekmeyi başarmıştır.<sup>20</sup> 1979 yılında Jon Kabat-Zinn'in "Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı"nı geliştirmesiyle birlikte farkındalık dünya çapında duyulmaya başlamıştır. Kabat-Zinn'e göre bilinçli farkındalık; dikkatin yargısızca yaşanan ana odaklanmasıdır. Bu çalışmadan sonraki yıllarda bilinçli farkındalık birçok farklı araştırmaya ve tartışmaya konu olmuş ve hakkında birbirine benzeyen birçok tanımlamalar yapılmıştır. 1989 yılında ise Ellen Langer bilinçli farkındalık hakkında farklı bir yaklaşım ile gündeme gelmiştir. Langer'a göre bilinçli farkındalık; kreatifliğe, öğrenme arzusuna ve farklı perspektiflere dair olan farkındalıktır. Dar bir perspektifle ve eski deneyimlere göre irade dışı tepkilerde bulunmak ise dalgınlık, umursamazlık veya bilinçli farkındalığın yokluğu anlamına gelmektedir. Bilinçli farkındalığın tarih boyunca gelişim gösterdiği aşamalara bakıldığında Kabat-Zinn'e ve Langer'a ait iki ana akım olduğu görülmektedir. Kabat-Zinn, kişinin dikkatini hissiyat, düşünce ve davranış gibi iç uyaranlara yönlendirmesi gerektiğini belirtirken; Langer yeni bakış açıları yakalayabilmek için kişinin dikkatini dış uyaranlara yönlendirmesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak uygulandığı zaman elde edilen sonuçları itibariye bu iki akımın birbirinden çok farklı olduğu söylenemez.<sup>21</sup> Kabat-Zinn'in ve Langer'ın araştırmalarına ve yayımladıkları çalışmalarına rağmen, bilinçli farkındalık kavramı literatürdeki yerini ancak 1990'lı yılların sonunda alabilmiştir.<sup>22</sup> 2000'li yıllara gelindiğinde ise farkındalığa olan ilgi artmış ve kavram; gerek günlük yaşamda gerekse psikoloji, eğitim ve işletme gibi birçok farklı alanda yayılım göstermiştir. Günümüzde Google, Apple, P&G, General Mills, Target vb. büyük şirketlerde bilinçli farkındalığa dair eğitimler ve uygulamalar verilmektedir.<sup>23</sup>

## 2. BİLİNÇLİ FARKINDALIK TANIMLARI

Nyanaponika Thera bilinçli farkındalığı tanımlarken "Birbirini izleyen anlarda algılarımızın sadece bizde ve iç dünyamızda aslında neler olduğuna odaklanması ve net

---

<sup>20</sup> Tamer Damcı, *Bir Yol Var: Mindfulness ile Yaşam Biçimini Değiştirmek*, İstanbul: Doğan Novus, 2010'dan aktaran Sebahat Sevgi Uygur, *Ergenlerin Bilinçli Farkındalığının Yordanmasında Başa Çıkma Stilleri, Empati ve Duygusal Düzenlemenin Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 19.

<sup>21</sup> Uygur, *a.g.e.*, s. 20.

<sup>22</sup> Windy Dryden, Arthur Still, "Historical Aspects of Mindfulness and Self-Acceptance in Psychotherapy", *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 24(1), 2006, ss. 3-28.

<sup>23</sup> Atalay, *a.g.e.*, s. 43.

bir şekilde farkında olması durumudur” demiştir. “Sati” kelimesi bu modelde “zihnin var olması” anlamında kullanılmaktadır.<sup>24</sup>

Thich Nhat Hanh’ın bakış açısıyla bilinçli farkındalık; kişinin kendini yenilediği ve geliştirdiği bir mucizedir. Farkındalık farklı yerlere yönelen aklı tıpkı bir sihirbaz gibi hızlıca ana geri döndürür, hayatı dolu dolu yaşayabilmek için ihtiyaç duyulan bütünlüğü sağlar ve kişinin dikkatini yaptığı işlere yoğunlaştırarak onu her koşul altında akıllı ve olgun olmaya hazırlar.<sup>25</sup>

Hanh’ın bahsettiği 7 temel bilinçli farkındalık mucizesi;

- Yaşanan anda tam anlamıyla var olmak.
- Diğer insanların da yaşanan anda tamamen var olmasını sağlamak.
- Kişinin dikkat nesnesi her ne ya da her kimse onu desteklemek.
- Diğer insanların acılarını azaltmak.
- Kendi varlığına, diğer insanlara ve bu ikisi arasındaki ilişkiye derinlemesine bakmak.
- Daha önce görülmeyeni görmek ve anlamak.
- Yaşamın iyileştirici ve canlandırıcı yönlerine dokunmak ve böylece kişinin acısını ve dünyadaki acıyı var olmayana dönüştürmek.

Bu mucizeler kişinin huzurlu ve sağlıklı bir yaşam sürmesine ve zamanla acılarını neşeye, barışa ve özgürlüğe dönüştürmesine yardımcı olurlar.<sup>26</sup>

Bishop ve arkadaşları, bilinçli farkındalığın modern psikolojideki tanımının “duygusal açıdan sıkıntı verici ve maladaptif davranışları besleyen durumlara ustalıkla yanıt veren bir yaklaşım” olduğunu söylemektedir.<sup>27</sup> Kristin Neff’in görüşü de bu tanıma oldukça yakındır. Neff’göre bilinçli farkındalık; insan zihninde rahatsız edici duygular meydana

---

<sup>24</sup> Nyanaponika Thera, *The Power of Mindfulness*, der. Sukhi Hotu, Penang: Wheel Publication, 2001, s. v.

<sup>25</sup> Thich Nhat Hanh, *The Miracle of Mindfulness: An Introduction to the Practice of Meditation*, Boston: Beacon Press, 1987, s. 14

<sup>26</sup> Hanh, *The Heart of the Buddha’s Teaching*, ss. 115-121.

<sup>27</sup> Scott R. Bishop vd., "Mindfulness: A Proposed Operational Definition", *Clinical Psychology: Science and Practice*, V:11, N:3, 2004, s-230.

geldiğinde bu duyguları bastırmadan, değiştirmeden, görmezden gelmeden ve yargılamadan, tüm olumsuzluklara rağmen duru bir şekilde düşünebilme yeteneğidir.<sup>28</sup>

Marlatt ve Kristeller'ın bilinçli farkındalık tanımı “şefkat ve kabullenme ile yaşanan ana odaklanılması” şeklindedir.<sup>29</sup> Bilinçli farkındalık tanımlarında kullanılan kabul kelimesiyle; “iyi ya da kötü gerçekleşen tüm olayların olduğunca ve yargılanmadan farkına varılması” kastedilmektedir. Aynı şekilde Brown ve Ryan da bilinçli farkındalıktan “yaşanılan anda gerçekleşen olayları dikkatlilik ve farkındalıkla deneyimlemek ve onları kabul etmeye hazır olmak” şeklinde bahsetmişlerdir.<sup>30</sup>

Diğer bir benzer tanım da, Türkiye’de bu konu hakkında ilk bilimsel çalışmayı gerçekleştiren ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği’ni Türkçe’ye adapte eden Zümra (Özyeşil) Atalay’dan gelmektedir. Atalay’a göre bilinçli farkındalık; yalnızca içinde bulunulan anda yaşamak veya anın farkında olmak demek değildir. Bilinçli farkındalık, “kavrama” ve “kavrananları kabullenme” bileşenlerine sahip iki boyutlu bir karışımdan oluşmaktadır.<sup>31</sup>

Germer, Siegel ve Fulton’a göre ise bilinçli farkındalık, kişilerin alıcılarının tamamen açık olması için bir fırsat ve yaşanılan durumlar karşısında daha aktif olmalarını sağlayan bir beceridir. Farkındalık; olumlu, olumsuz veya nötr tüm durumlarda, ızdırap seviyesinin azalması ve kişilerin iyi olma halinin artması ile yakından ilişkilidir. Bilinçli farkındalık insan zihninin oto-pilottan çıkararak manuel moduna geçmesi ve kişilerin kendi zihinleri içerisinde uyanık hale gelmesidir. Hatırlama eylemi bilinçli farkındalık haline dâhildir. Ancak burada bahsedilen hatırlama, geçmiş anılara dalma anlamında değildir. Kişilerin tüm dikkatini önyargısız bir biçimde o an yaşanılan olaylara yönlendirmesidir.<sup>32</sup> Tüm olumsuz düşünce ve duyguları; onlardan kaçmadan,

---

<sup>28</sup> Kristin D. Neff, “The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion”, *Self and Identity*, 2003, s. 224.

<sup>29</sup> Gordon A. Marlatt, Jean L. Kristeller, "Mindfulness and meditation", *Integrating Spirituality into Treatment: Resources for Practitioners*, Ed. William R. Miller, Washington D.C.: American Psychological Association, 1999, s. 68

<sup>30</sup> Brown, Ryan, *a.g.m.*, ss. 822-825.

<sup>31</sup> Atalay, *a.g.e.*, s. 15.

<sup>32</sup> Christopher Germer, Ronald D. Siegel, Paul R. Fulton, *Mindfulness and Psychotherapy*, New York: Guilford Press, 2005 ‘den aktaran; Zümra Özyeşil, *Üniversite Öğrencilerinin Öz-anlayış Düzeylerinin Bilinçli Farkındalık Kişilik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, ss. 32-33.

abartmadan veya değiştirmeye çalışmadan ve onları yargılamadan; dengeli bir biçimde izleyebilmelerinin yolu, bilinçli farkındalıktan geçmektedir.<sup>33</sup>

Killingsworth ve Gilbert insanların diğer hayvanlardan farkının; geçmişte olmuş, gelecekte olabilecek veya olamayacak olaylar hakkında dūřünmek için vakit harcamaları olduğunu söyler. Dūřünebilme yeteneği; geçmiş deneyimlerden ders çıkarmayı, olaylar üzerine akıl yürütmeyi veya gelecek üzerine plan kurmayı sağlayan evrimsel bir başarıdır ancak bazı anlarda tüm bunların duygusal açıdan olumsuz bir karşılığı da olabilmektedir. Birçok felsefik dūřnce veya dini adet, mutluluğun anda kalarak elde edileceğini söyler ve mensubu olan kişileri mutsuz olmamaları için dolaşan zihinlerini kontrol etme konusunda eğitmeye çalışır.<sup>34</sup> İlgili makalede “dolaşan zihin” olarak söz edilen durum ile yaşanan anda kalamamak yani bir bakıma bilinçli farkındalığın yokluğu (mindlessness) kastedilmektedir.

Görüldüęü üzere bilinçli farkındalık kavramı, bilinçli farkındalığın yokluğu ile de açıklanabilmektedir. Bilinçli farkındalık; kişilerin yaşanılan anda aktif olarak yer aldıkları, yenilikleri fark ettikleri ve daha duyarlı oldukları esnek bir zihinsel durumdur. Kiřilerin duygu ve dūřncelerini yaşadıkları ana ynlendirememeleri ise umursamazlık, farkında olamama veya dalgınlık halinde bulunmaları anlamına gelir. Böyle durumlarda kişiler var olunan anın farkına varmaktan ziyade, geçmiş deneyimlerine göre otomatik davranışlarda bulunurlar ve perspektiflerini değiştirecek veya geliştirecek yeni seçeneklere karşı duyarsız hale gelirler.<sup>35</sup> Ayrıca sürekli olarak otomatik davranışlar sergilemek, problemleri analiz etme ve zme becerilerini de otomatik hale getirir. Bu durum meydana geldiğinde kiři yaşadığı sorunları otomatik pilota zme eğilimi gösterir ve bu yüzden aynı sorunu tekrar tekrar yaşama olasılığını arttırmış olur.<sup>36</sup>

Kişiler, hissettikleri duygulardan veya buldukları durumlardan kaçmadan dengeli bir şekilde onların bilincine varmalı ve onları olduğu gibi kabul etmelidir. Bu süreç

---

<sup>33</sup> Ahmet Akın, “z Duyarlılık ve Boyun Eğici Davranış”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, C.34, S.152, 2009, s. 139.

<sup>34</sup> Matthew A. Killingsworth, Daniel T. Gilbert, "A Wandering Mind Is an Unhappy Mind", *Science(New Series)*, V:330, N:6006, 2010, s.932.

<sup>35</sup> Ellen J Langer, “Mindful Learning”. *Current Directions in Psychological Science*, C.9, S.6, 2000, ss. 220-221.

<sup>36</sup> Fatoş Kınay, *Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık leği'ni Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik alışması*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, ss. 9-10.

boyunca kendilerine karşı anlayışlı olmaya başlayan kişiler; acı veren sorunlarına odaklanmak yerine asıl sorunlarının farkına varır ve kendilerine olan ön yargı ve eleştirileri bir köşeye bıraktıkları ve sadece kendilerini anlamaya yoğunlaştıkları için öz şefkat seviyeleri artar.<sup>37</sup> Kişilerin kendilerine karşı takındıkları bu tavır; yaşam doyumlarının artması, depresyon seviyelerinin, mükemmelliyetçiliklerinin ve kaygı bozukluklarının azalması ile ilişkilendirilmektedir.<sup>38</sup>

Ellen Langer'e göre bilinçli farkındalık sayesinde kendini ve çevresini daha az eleştiren kişi, kendini ve çevresini daha fazla sevecek ve onlar tarafından da daha fazla sevinecektir. Farkındalığın; odaklanamama sorununu ortadan kaldırma, daha yaratıcı olma, daha güçlü hafıza, karşılaşılan fırsatları hızlıca ve doğru şekilde değerlendirme ve muhtemel tehlikeleri savuşturabilme gibi avantajları da bulunmaktadır.<sup>39</sup> Bilinçli farkındalığın bu avantajlar üzerindeki kuvvetli etkisi önce yapılan pek çok araştırma kanıtlanmıştır.<sup>40</sup>

Bilinçli farkındalık, doğuştan gelen bir kişilik özelliği veya kalıtsal bir yatkınlık olarak mevcut bulunabilir ancak yeterli gelmediği durumlarda düzenli uygulanması gereken çeşitli egzersizler yardımıyla beyin kaslarını geliştirmek ve farkındalığı arttırmak mümkündür. Bilinçli farkındalık egzersizleri; kaygılı ruh halinden sıyrılmak, stresten uzaklaşmak, günlük hayatta veya iş yaşamında başarılı olmak ve performanslarını yükseltmek isteyen kişilerin, kendilerine has usul ve sistemleri bulmalarını sağlayan yardımcı araçlardır.<sup>41</sup> Bu egzersizler; kişilerin karşılaştıkları stresli durumlarda daha sağlam durmalarına destek olduğu için, kaygılı olma hallerini azaltmakta ve iyi olma hallerini arttırmaktadır.<sup>42</sup> Benzer şekilde bu egzersizlerin tükenmişlik ile başa çıkmada yardımcı olduğu ve disiplinli bir şekilde meditasyon yapan

---

<sup>37</sup> Mehmet Engin Deniz, Şahin Kesici, Adem Serkan Sümer, "The Validity and Reliability of the Turkish Version of the Self-Compassion Scale", *Social Behavior and Personalit*, C.36, S.9, 2008, ss. 1152-1153.

<sup>38</sup> Mehmet Engin Deniz, Adem Serkan, "Farklı Özanelayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon, Anksiyete ve Stresin Değerlendirilmesi", *Eğitim ve Bilim*, C.35, S.158, 2010, s. 119.

<sup>39</sup> Alison Beard, "Karmaşa Çağında Mindfulness", *Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent Göktem, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, s.13.

<sup>40</sup> Ellen J Langer, Mihnea Moldoveanu, "The Construct of Mindfulness", *Journal of Social Issues*, 56(1), 2000, ss. 1- 9.

<sup>41</sup> Brendel, *a.g.e.*, ss. 126-127.

<sup>42</sup> Netta Weinstain, Kirk W. Brown, Richard M. Ryan, "A Multi-Method Examination of The Effects of Mindfulness on Stres Attribution, Coping, and Emotional WellBeing", *Journal of Research in Personality*, C.43, S.3, 2009, s. 381.

insanların mutluluk seviyelerinin, yapmayanlara oranla daha yüksek olduğu bilinmektedir.<sup>43</sup>

Bilinçli farkında olmak için aynı süreç içerisinde ve bir arada meydana gelen üç temel adım gereklidir. Bunlar; dikkat, niyet ve tutumdur.

- Dikkat; kişinin o anda ve orada gerçekleşen olayları anlık olarak gözlemlemesidir.
- Niyet; kişinin dikkatini neden ve ne yöne doğru şekillendireceğinin belirleyicisidir.
- Tutum; kişinin dikkatini ne şekilde yönlendirdiği ile ilgilidir.<sup>44</sup>

Nasıl ki sabitlenmemiş bir kamera net çekim yapmaya engel oluyorsa, sabitlenmemiş bir dikkat de yaşamda olan bitenin net bir şekilde farkına varılmasına engel olmaktadır. Bu yüzden bilinçli farkındalıkta ilk basamak “dikkat”tir. Ancak insanın gerek dış çevresinde gerekse iç dünyasında dikkatini vermesi gereken ve aynı anda meydana gelen birden fazla durum vardır ve hepsine birden aynı anda dikkat edilmesi olası değildir. Bu yüzden “niyet” de en az dikkat kadar önemlidir. Niyet, dikkatin ne yönde olacağını belirlemektedir. Örneğin, sosyal anksiyete bozukluğu olan bir kişi, dikkatini devamlı olarak diğer kişilerin, kendi hakkındaki düşüncelerine ve sözlerine verir. Kişinin dikkatini bu yöne çeken şey, onun niyetidir. Son adım olan “tutum” ise, kişinin farkında olduğu durumları hangi tutumla değerlendireceğini deneyimsel bir şekilde öğrenmesidir.<sup>45</sup> Farkındalığın pekiştiricisi sayılabilecek bazı tutumlara “Bilinçli Farkındalık Anlarındaki Temel Beceriler” başlığında detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Germer, Siegel ve Fulton’a göre tüm bilinçli farkındalık anlarının bazı ortak özellikleri vardır. Bilinçli farkındalık anları;

- Kavramsal değildir(Nonconceptual): Düşünme eylemi gerçekleşmeden vuku bulan, bilinçli bir şekilde farkında olma durumudur.

---

<sup>43</sup> Belinda Ivanovski, Gin S. Malhi, "The Psychological and Neurophysiological Concomitants of Mindfulness Forms of Meditation", *Acta Neuropsychiatrica*, Volume:19, Issue:2, 2007, ss. 76-91.

<sup>44</sup> Kınay, *a.g.m.*, ss. 13-15.

<sup>45</sup> Atalay, *a.g.e.*, ss. 20-23.



- Şimdi odaklıdır(Present- centered): Her zaman yaşanmakta olan andadır. Kişilerin yaşadığı olaylar hakkındaki düşünceleri, bilinçli farkındalık anlarının bir adım sonrasındadır.
- Yargılayıcı değildir(Nonjudgemental): Yaşananların daha farklı olmasının istendiği durumlarda, bilinçli farkındalık serbestçe meydana gelememektedir.
- Amaçlıdır(Intentional): Bilinçli farkındalık anlarında dikkat belirli bir yere yönlendirilmiş durumdadır. Kişinin dağıldığı anda dikkatini yeniden yaşadığı ana döndürmesi zamanla bilinçli farkındalığı sürekli hale getirmektedir.
- Katılımcı gözlemi gerektirir(Participant observation): Bilinçli farkındalık yaşanan olaylara üçüncü şahıs gözüyle bakmak değildir. Bedeni ve zihni daha yakın bir şekilde hissetmektir.
- Sözel değildir(Nonverbal): Farkında olma durumu kelimelerden bağımsızdır. Bilinçli farkındalık hali, kişiler kelimeleri zihninde canlandırmadan önce oluşur.
- Keşfe dayalıdır(Exploratory): Bilinçli farkındalık algılananın her zaman daha ince detaylarını araştırmaktır.
- Özgürleştiricidir(Liberating): Bilinçli farkındalık anları, kişilerin kendilerini şartlandırdığı kederli ruh halinden kurtulmalarına olanak sağlar.<sup>46</sup>

Bilinçli farkındalığın birden çok bileşeni olduğu için üzerinde uzlaşılan tek bir tanımı yoktur ve görüldüğü üzere farkındalıkla ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda kullanılmış birçok tanım mevcuttur.<sup>47</sup>

### 3. BİLİNÇLİ FARKINDALIK ANLARINDAKİ TEMEL BECERİLER

Bilinçli farkındalık anlarına pekiştirici olarak kabul edilen bazı beceriler vardır. Jon Kabat-Zinn bu becerileri; kabullenmek, yargılamamak, çabalamamak, oluruna bırakmak, sabretmek, güvenmek, acemi zihin, şükretmek ve cömertlik olarak gruplandırmıştır. Ancak daha sonra bu listeye Christiane Wolf ve J. Greg Serpa tarafından yapılan bir araştırmada merak, iyilik ve mizah nitelikleri de dâhil edilmiştir.<sup>48</sup>

<sup>46</sup> Özyeşil, *a.g.e.*, s. 34.

<sup>47</sup> Ruth A. Baer, "Mindfulness Training as A Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review", *Clinical Psychology Science Practice*, Volume: 10, Issue:2, 2003, ss. 125-143.

<sup>48</sup> Beyza Kırca, *Ergenler İçin Kapsamlı Bilinçli Farkındalık Deneyimleri Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 13.

- Kabullenmek:

Kabullenmek kişilerin hoşuna gitmeyen duygu, durum ve düşünceleri ile baş edebilmesinde en etkili yöntemdir. Çünkü sıkıntı veren olayları görmezden gelmek, baskılamaya çalışmak veya red etmek kısa dönemde günü kurtarsa dahi uzun dönemde daha fazla soruna sebep olmaktadır. Burada kabullenmek; olumsuz olaylara zorla razı gelmek anlamında değil, mevcut durumu yargılamadan ve harfiyen kucaklayabilmek anlamında kullanılmaktadır.<sup>49</sup>

- Yargılamamak / Yargıların Farkında Olmak:

Günlük yaşamda kişiler yaşadıkları her olay, hissettikleri her duygu, karşılaştıkları her kişi hakkında bilinçsizce yargıda bulunma eğilimindedir. Yargıda bulunmamak neredeyse imkansızdır. Kişinin zihninde iyi, kötü ve nötr her durum için belirli yargılar bulunur ve bu yargılar farkına varılmadığı sürece kişileri anı yaşamaktan uzaklaştırır. Anda kalabilmek ve stres seviyesini kontrol edebilmek için en etkili yol zihinde oluşan ön yargıların farkına varmaktır. Ön yargıların farkında olunması, onları hemen durdurmaya çalışmayı gerektirmez. Çünkü kişi ön yargılarını durdurmaya çalıştıkça yargılarını yargılama paradoksuna düşebilir. Böyle durumlarda yapılması gereken tek şey yargıları durdurmaya çalışmadan, sadece neler olduğunun farkında olmaktır.<sup>50</sup>

- Oluruna Bırakmak:

İnsan zihni kendisini iyi hissettiren duygu, düşünce ve olayların üzerine düşme; kötü hissettirenlerin ise üzerini kapatma eğilimindedir. Oluruna bırakmak; zihinde beliren ve hoş giden veya gitmeyen her türlü durumu sadece gözlemlemek, onları abartmamak ya da yok saymamaktır. Ancak kişiler, duygu ve düşüncelerine sıkıca bağlandığı bazı anlarda, onları oluruna bırakma konusunda başarılı olamayabilir. Böyle zamanlarda ise kişinin yapması gereken şey; dikkatini sadece bu duygu ve düşüncelere bağlı olmanın nasıl bir his olduğunu anlamaya vermektir. Oluruna bırakmak umursamamak değildir, sadece bağlı olunan şey her ne ise onu bulmak, geçmiş ya da gelecek ile olan bağlantılarını fark etmek ve bunlara karşı mesafeli durmaktır. Bunu yapabilmenin en

---

<sup>49</sup> Volkan Demir, *Bilinçli Farkındalık Temelli Hazırlanan Eğitim Programının Bireylerin Depresyon ve Stres Düzeyleri Üzerine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, ss. 29-30.

<sup>50</sup> Atalay, *a.g.e.*, ss. 23-29.

kolay yolu da kişinin içinde bulunduğu ana odaklanmasıdır. Aslında olurlarına bırakmak; insan doğasına çok da uzak olmayan bir yöntemdir. Çünkü her gece uyuyabilmek için yapılan şey bedeni ve zihinde oluşan düşünceleri serbest bırakmaktır.<sup>51</sup>

- Sabretmek:

Sabırsızlık kişinin gelecek odaklı düşünmesine sebep olur ve yaşanan andaki farkındalık seviyesini düşürür. Sabırlı olmak ve her şeyin zamanı geldiğinde gerçekleşeceğini kabul etmek ise anda kalmaya ve anlamaya olanak sağlar. Bilinçli farkındalık meditasyonlarında; hiçliğe tahammül edebilmek, değişimin ve gelişimin zamanla olacağına sabretmek ve beklemek her zaman vardır.<sup>52</sup>

- Güvenmek:

Kişi her şeyden önce kendine güvenmeli ve sadece kendisi olmalıdır. Kendine güvenmekten kasıt, iş hayatında bulunduğu mevkie ya da diğerlerinin gözündeki konumuna güvenmek anlamında değil; sadece kendi iç dünyasına ve hislerine güvenmek anlamındadır. Hayat uzun bir yol, bu yolda ilerlerken mutlaka rehberlik edecek kaynaklara, bilgilere, öğretmenlere veya aile bireylerine ihtiyaç duyulur ancak yine de kişi kendisi hariç bir başkasını kendine idol olarak belirleyip, ona uygun olacak şekilde yaşamamalıdır. Bilinçli farkındalık sayesinde kişinin kendine olan güveni artar.<sup>53</sup>

- Çabalamamak:

Kişiler hayatları boyunca yaptıkları çoğu şeyi çeşitli hedefler doğrultusunda gerçekleştirirler. Ancak meditasyondaki tek hedef kişinin kendisi olmasıdır. Bu hedefi gerçekleştirebilmenin de tek yolu herhangi bir şey için çabalamaktan geçmektedir. Kişi kendini meditasyondan sonra “daha rahat olmaya, daha iyi hissetmeye, duygu ve düşüncelerini daha iyi kontrol edebilmeye” şartlarsa; içinde bulunduğu anda iyi olmadığını düşünmeye başlar. Zihinde beliren “Daha iyi olacağım ancak şimdi iyi değilim” fikri bilinçli farkındalığın oluşmasını engeller. Bu yüzden kişiler meditasyon

---

<sup>51</sup> Atalay, *a.g.e.*, ss. 23-29.

<sup>52</sup> Atalay, *a.g.e.*, ss. 23-29.

<sup>53</sup> Özyeşil, *a.g.e.*, ss. 41-43.

sırasında, herhangi bir şeye şartlanmadan, kendini sadece hissettiklerine vermeli ve bir şeyler için çabalamak yerine her şeyi mevcut haliyle görmeli ve kabullenmelidir.<sup>54</sup>

- Acemi Zihin:

Kişinin geçmiş deneyimleri ve bilgileri, yaşadığı anda gerçekleşen şeyleri tarafsız bir şekilde görmesini engellemektedir. Her şeyi olduğu gibi görebilmek, en küçük ayrıntıyı bile fark edebilmek ve yapılan şeyler daha önce defalarca yapılmış olsa dahi ilk defa yapılmışçasına hevesli olabilmek için acemi bir zihne ihtiyaç vardır. Tıpkı küçük bir çocuk gibi, anda gerçekleşenleri geçmiş yaşantılarla kıyaslamadan ve beklentiye girmeden sadece o an yaşanmalı ve yeniliklere açık olunmalıdır.<sup>55</sup> Geçmiş ve beklentileri bir kenara bırakmak, muhakeme yeteneğinden yoksun yaşamak anlamına gelmemektedir. Burada bahsedilen; önyargılı bir şekilde yaşamaktan dolayı göz ardı edilen detayları fark edebilme tavrıdır.

- Şükretmek:

Şükran duygusu ile birlikte; “daha fazlasına ihtiyacım var” düşüncesi yerini “sahip olduklarım yeterli” düşüncesine bırakır. Çünkü kişi birçok şeye sahip olsa dahi doyumsuz hissederse, bu doyumsuzluk sahip olamadığı küçük şeylere takılı kalmasına, memnuniyetsiz ve mutsuz bir insan olmasına sebep olur. Şükretmek muhtaçlık hissini yok eder ve daha huzurlu bir yaşama olanak sağlar.

- Cömertlik:

Cömertlik şükretmek ile ilişkili bir tavrıdır. Kişi, şükretme egzersizleri sayesinde yeterli şeye sahip olduğunu düşündükçe, içerisindeki cömertlik kendiliğinden ortaya çıkacak ve zaman içerisinde aynı cömertliği başkalarına da aktaracaktır.<sup>56</sup>

- Merak:

Anda kalabilmek ve bilinçli farkındalığı sağlayabilmek için kişilerin merak duygusu içerisinde olması gerekir. Merak etmek, sıkılganlığı ve otomatik davranışlar sergilemeyi önlemektedir.

---

<sup>54</sup> Özyeşil, *a.g.e.*, ss. 41-43.

<sup>55</sup> Özyeşil, *a.g.e.*, ss. 41-43.

<sup>56</sup> Özyeşil, *a.g.e.*, ss. 41-43.

- İyilik:

İyilik hali arttıkça kişi aslında neler olduğunu farklı bir göz ile görebilmektedir. Çünkü daha nazik bir insan haline gelmekte; yargılama ve kaba davranma eğilimi azalmaktadır. Bilinçli farkındalık uygulamaları sayesinde kişi; hoşuna giden, gitmeyen ya da nötr olarak değerlendirdiği tüm duygularını düzenleyebilmekte, karşılaştığı zorlukları kabullenmekte ve iyi olma halini sağlayabilmektedir.<sup>57</sup>

- Mizah:

Bilinçli farkındalık anlarına eşlik eden tavırlar arasında, belki de en güzel destekleyici tavır mizahdır. Jon Kabat-Zinn, yaşamın içindeki mizahın yerini “Hayat çok ciddiye alınmayacak kadar çok ciddidir.” cümlesiyle ifade etmiştir. Mizah; kişinin yaşadığı durumdan bir müddet uzaklaşıp, alışkanlıklarını ve iradesizliğini görmesine ve bazen insan zihninin ne kadar inatçı ve gülünç olabileceğini fark etmesine imkân sağlar. Bu şekilde kişi bulunduğu durumun içinde kendine ait bir alan yaratma şansı elde eder.<sup>58</sup>

#### 4. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞI ARTTIRAN UYGULAMALAR

Farkındalık arttıran uygulamalar sayesinde kişiler, hayatlarındaki zor ve hoşlarına gitmeyen durumları görmezden gelmek yerine onlarla yüzleşir ve zaman içerisinde o durumlarla daha rahat başa çıkmayı öğrenirler.

Hanh’a göre bilinçli farkındalık uygulamaları dokuz basamaktan oluşmaktadır.

- 1- Kişinin nefesinin ne olduğunu ve nasıl alınıp verildiğini öğrenmesi,
- 2- Nefes verme süresini uzatması,
- 3- Nefesinin bedeniyle zihni arasına köprü vazifesi gördüğünü fark etmesi ve bedenini olabildiğince sakinleştirilmesi,
- 4- Tüm dikkatini bedenine vermesi ve nefes alışverişleriyle birlikte bedenini rahatlatması,
- 5- Gülümseyerek yüz bölgesindeki kaslarını gevşetmesi,
- 6- Sadece nefesiyle tüm bedenini rahatlatabilmesi,

---

<sup>57</sup> Christiane Wolf, J. Greg Serpa, *A Clinician's Guide to Teaching Mindfulness: The Comprehensive Session-by-Session Program for Mental Health Professionals and Health Care Providers*, 1 Edition, California: New Harbinger Publications, 2015'den aktaran Kırca, *a.g.e.*, ss.15—16.

<sup>58</sup> Kırca, *a.g.e.*, s. 17.

- 7- Her nefes alışında bedeninin, zihninin ve buralardaki canlılığı farkına varması ve her nefes verişinde mutluluğu hissetmesi,
- 8- Anda kalabilmesi ve canlılık ile mutluluğun yaşanan anda var olduğunu fark etmesi,
- 9- Bedenini rahat ama dik bir pozisyona getirmesi.<sup>59</sup>

Siegel'e göre ise farkındalığı arttıracak üç tip uygulama yöntemi vardır. Bunlar;

1- Biçimsel Uygulamalar: Belirli bir zamanda ve sessiz bir alanda yapılan meditasyon uygulamalarıdır. Oturarak, uzanarak, ayaktayken veya yürürken yapılabilir ve ideal zaman aralığı günlük olarak yapılmasıdır. Konsantre olabilmek için dikkat belli bir nesneye yönlendirilir. Bu nesne herhangi bir fiziksel duyu ya da geçmiş duygusal yaşantılar olabilir.

2- Biçimsel Olmayan Uygulamalar: Günlük aktivitelerimiz sırasında dikkatimiz dağıldığında onu tekrar yaşadığımız ana yönlendirmeyi kendimize hatırlatmaktır. Yürürken çevrede olan bitenin farkında olarak yürümek veya bir şeyler yerken yemeğin tadını hissederek yavaşça yemek bu uygulamalara örnek olarak gösterilebilir.

3- İnziva: Dingin bir ortamda ve mümkün olduğunca az kişi ile iletişim kurularak yapılan uygulamalardır. Etrafta dikkat dağıtacak çok bir şey olmadığı için gün içerisinde yapılan tüm etkinlikler(yemek yemek, banyo yapmak, ev temizlemek gibi...) ekstra bilinçli farkındalık ile yapılmaktadır.<sup>60</sup>

Germer'e göre farkındalık arttıran bu uygulamaların hepsinin temelinde üç madde vardır. Bunlar;

1- Durmak: Eylemler hızlandıkça yaşanan andaki farkındalık azalır. Bir şey yaparken duraksamak ya da anı yavaşlatmak ise o andaki bilinçli farkındalığın artmasını sağlamaktadır. Örneğin, yavaş yemek yiyen insanlar, yemeklerin tadının ve ne zaman

---

<sup>59</sup> Thich Nhat Hanh, *The Blooming of a Lotus: Guided Meditation for Achieving The Miracle of Mindfulness*, Boston: Beacon Press, 1993'ten aktaran; Azize Şahin, *Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık ile Yaşam Doyumu ve İyi Oluş Arasındaki İlişkiler*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: T. C. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, s.11.

<sup>60</sup> Daniel J. Siegel, *The Mindful Nyanaponika Therapist*, New York: W. W. Norton&Company Inc., 2010'dan aktaran; Zümra Özyeşil, *Üniversite öğrencilerinin öz-anlayış düzeylerinin bilinçli farkındalık kişilik özellikleri ve bazı değişkenler arasından incelenmesi*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, ss. 45-46.

doyduklarının daha çok farkında olurlar. Çünkü kişinin vücut hareketleri yavaşlamaya başlayınca, düşüncelerinin hızı da yavaşlar ve böyle zamanlarda kişi düşüncelerinin üzerinde daha fazla kontrole sahip olur.

2- Gözlem Yapmak: Bilinçli farkındalığı arttırmak için, yaşanan olaydan uzaklaşıp tarafsızca gözlem yapmak yerine bizzat olayın içerisinde katılımcı gözlemci olunmalıdır. Örneğin, sinirli bir anda nefes alışverişlerimize odaklanmak sakinleşmeye ve farkındalığımızı arttırmaya yardım edecektir.

3- Ana Geri Dönmek: Bazı anlarda odak geçmiş veya gelecekle ilgili hayallere kayabilir ancak bu durum fark edildiği an tekrar yaşanan ana geri dönülmelidir. Örneğin, mutfakta meyve doğrarken başka bir şey düşündüğümüzü fark ettiğimizde dikkatimizi parmaklarımız ile bıçak arasındaki mesafeye vermeli ve böylece andaki farkındalığımızı arttırmalıyız.<sup>61</sup>

## 5. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN PSİKOTERAPİ YAKLAŞIMLARI İLE İLİŞKİSİ

Bilinçli farkındalık; psikodinamik psikoterapi, bilişsel-davranışçı terapi, gestalt psikoloji, hümanistik psikoterapi ve varoluşçu psikoterapi gibi çeşitli psikoterapi yaklaşımlarıyla ilişkilendirilebilir.

### 5.1. Psikodinamik Psikoterapi

Carl G. Jung döneminden itibaren Budist psikolojiye önem veren psikodinamik psikoterapistler, bilinçli farkındalık alıştırma yöntemlerini davranışçı terapistlerden çok daha önce keşfetmişlerdir.<sup>62</sup> Budist topluluklar ve psikanalistler insan zihninin gizemli çalışma şeklini anlamaya yönelik ortak bir çabaya ve insanların yalın bir zihin ve farkındalık ile özgürleşebileceğine dair ortak bir inanca sahiptir.<sup>63</sup> Psikodinamik psikoterapiler insanların kendilerinin ve diğer insanların zihinsel durumları hakkında düşünebilme kapasitelerini güçlendirmeye çalışmaktadır ve bu aslen bir bilinçli

<sup>61</sup> Germer, *Öz Şefkatli Farkındalık: Tahrip Edici Duygularla Başa Çıkabilmek*, s. 82.

<sup>62</sup> Yener Özen, "Farkında mıyız? (Bilişsel Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluşun İçerleşmesi)", *Kesit Akademi Dergisi*, Yıl: 3, Sayı:7, 2017, s. 176.

<sup>63</sup> Gregory J. Johanson, "The Use of Mindfulness in Psychotherapy", *Hakomi Institute*, Issue 16-17, 2006, [https://www.hakomiinstitute.com/Forum/Issue16-17/3\\_SurveyMindfulness.pdf](https://www.hakomiinstitute.com/Forum/Issue16-17/3_SurveyMindfulness.pdf), s. 26. (15.09.2020)

farkındalık becerisidir.<sup>64</sup> Psikodinamik yönelimli psikoterapide; tıpkı bilinçli farkındalıkta olduğu gibi, insanın iç dünyasının keşfine yönelik müdahaleler vardır ve “farkında olmak” ile “kabul etmek” değişimin öncüleri olarak ele alınmaktadır.<sup>65</sup>

## 5.2.Bilişsel-Davranışçı Terapi

Bilişsel-davranışçı teori son zamanlarda doğu felsefesiyle de ilgilenmekte ve bu bağlamda yeni yaklaşım ve teknikler geliştirmektedir. Budizm felsefesi ve bilişsel-davranışçı terapi birçok ortak fikir ve uygulamaya sahiptir. “Dünya insan düşünceleri ile oluşur” görüşü etrafında; bazı fikir ve arzuların nasıl meydana geldiğini ve nasıl sonuçlandığını anlatır ve bunlarla baş etmek için insan zihninin nasıl eğitileceği hakkında yol gösterirler.<sup>66</sup> Bilinçli farkındalık, felsefeye yoğunlaşan psikologlar ile bilişsel psikologlar arasında bir köprü durumundadır.<sup>67</sup> Bilişsel-davranışçı terapilerin amacı kişilere yeni düşünce tarzları ve karşılaştıkları sorunlara yeni çözüm yolları geliştirebilme becerisi sağlamaktır. Bu noktada bu terapilerin bilinçli farkındalık uygulamaları ile birçok benzer özelliği olduğu görülür. Örneğin tıpkı bilinçli farkındalık uygulamalarındaki “otomatik pilota olma” kavramı gibi, bilişsel-davranışçı terapilerde de otomatik düşüncelerden bahsedilir. Her iki uygulama da kişilerin işlevsel olmayan tutum ve davranışlarını değiştirmeye yönelik ortak hedeflere sahiptir ancak hedefe giden yolda kullandıkları yöntemler farklılaşabilir. Bilişsel-davranışçı terapilere göre düşüncelerin negatif olması karışıklığa neden olmaktadır. Bu yüzden o düşüncelerin değiştirilmesi gerekir. Oysa bilinçli farkındalık uygulamalarına göre negatif düşünceler de insan zihnine aittir ve zihin gözlemlenirken asıl amaç meydana gelen düşüncelerin oldukları gibi, yargısızca ve geçici olduklarının bilinciyle kabul edilmelerini sağlamaktır.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Mehmet Menekşe, *Psikolojik Danışmanların Bilinçli Farkındalık Düzeyleri ile Umut ve Sürekli Kaygı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 17.

<sup>65</sup> Paul R. Fulton, Ronald D. Siegel, "Buddhist and Western Psychology: Seeking Common Ground", *Mindfulness and Psychotherapy*, ed. Christopher K. Germer, Ronald D. Siegel, Paul R. Fulton, New York: Guilford Press, 2005, ss. 55-72

<sup>66</sup> Paul Gilbert, "Compassion and cruelty: A biopsychosocial approach.", *Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy*, Ed. Paul Gilbert, Routledge, 2005, ss. 9-74.

<sup>67</sup> Brown, Ryan, Creswell, "Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects", s. 213.

<sup>68</sup> John J. Miller, Ken Fletcher, Jon Kabat-Zinn, "Three-year Follow-up and Clinical Implications of A Mindfulness Meditation-Based Stress Reduction Intervention in The Treatment of Anxiety Disorders.", *General Hospital Psychiatry*, 17, 1995, ss. 192-200.



### 5.3.Gestalt Psikoloji

Hedonizme göre insanlar yaratılışları gereği acı veren olaylardan kaçınma ve haz aldıkları olaylara yoğunlaşma eğilimindedirler.<sup>69</sup> Gestalt psikologları “an içinde yaşamın”(in the present); “an için yaşamak”tan(for the present), hazcılıktan, kadercilikten veya sonunu düşünmeden yaşamaktan çok farklı olduğunu iddia eder ve olaya bütüncül bir bakış açısı getirirler. Bilinçli farkındalık anda gerçekleşen her şeye karşı tam anlamıyla farkındalığı içerirken; hazcılık gibi anda yaşamının diğer şekilleri, gerçekleşen olaylarla kurulan temasın noksanlığını veya temas kurmadaki isteksizliği temsil edebilirler. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalar bilinçli farkındalığın hazcılık, kadercilik ve sonunu düşünmeden yaşamak ile ters ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.<sup>70</sup> Gestalt terapileri de tıpkı bilinçli farkındalık uygulamaları gibi kişilerin farkındalık seviyelerini arttırmayı hedeflemektedir. Gestalt terapisinin babası olarak bilinen Fritz Perls, insanların geçmiş ya da gelecek olaylar üzerine çok fazla yoğunlaşmalarını gerektiğini ve insanlar için aslolanın içinde buldukları an olduğunu söylemektedir.<sup>71</sup>

### 5.4.Hümanistik Psikoterapi

Hümanistik psikoterapi; varoluşçuluk(existansiyalizm), yapısalcılık(strüktüralizm) ve benötesicilik(transpersonel) gibi çeşitli kuramları kapsamaktadır. Yaşanan ana, anın ve hayatın farkında olmaya, alınan kararlardaki sorumlulukları kabul etmeye ve kaygılara tolerans göstermeye odaklanır. Bu açıdan bilinçli farkındalık ile birçok ortak noktası vardır.<sup>72</sup> Bu yaklaşıma göre kişinin tutum ve davranışlarından sorumlu olan ve hayatını yaşanabilir kılacak olan kişinin yalnızca kendisidir. Fani insan yaşamında önemli olan şey geçmiş veya gelecek değil, şimdiki zamandır.<sup>73</sup> Hümanistik psikoterapinin temelinde terapiye başvuran kişiye tanı koymak, onu yargılamak veya tedavi etmek yoktur; sadece empati kurmak, yargısızca dinlemek ve kabullenmek vardır. Asıl hedef kişinin kendi sorumluluklarının ve sorumlulukları dahilinde yapması gerekenlerin

---

<sup>69</sup> James J. Gross, “The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review”, *Review of General Psychology*, Vol. 2, No. 3, 1998, s. 286.

<sup>70</sup> Brown, Ryan, Creswell, “Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects”, s. 214.

<sup>71</sup> Nuray Senemoğlu, *Gelişim Öğrenme Ve Öğretim-Kuramdan Uygulamaya*, 1. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2018, s. 246.

<sup>72</sup> Brown, Ryan, Creswell, “Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects”, s. 214.

<sup>73</sup> Özen, *a.g.e.*, s. 177.

farkında olmasına yardımcı olmaktadır.<sup>74</sup> Hümanistik kuramın muhtemelen en önemli savunucusu olan Carl Rogers'a göre bu terapi; yargısızca dinlenmenin getirdiği güvende hissetme duygusuyla kişilerin özgür bir şekilde keşfedebileceği kabul durumunu yaratma amacıyla tasarlanmıştır.<sup>75</sup>

### 5.5. Varoluşçu Psikoterapi

Varoluşçu psikoterapi, Budist felsefenin günlük rutin haline getirilmesinden bahsettiği beş anımsama meditasyonu ile yakından ilişkilidir.

1. Doğam gereği yaşlanacağım ve bundan kaçışım yoktur.
2. Doğam gereği hastalanacağım ve bundan kaçışım yoktur.
3. Doğam gereği öleceğim ve bundan kaçışım yoktur.
4. Değerli gördüğüm ve sevdiğim herkesin doğası gereği değişim vardır ve onlardan ayrı düşmekten kaçışım yoktur.
5. Yaptığım her şey benim gerçeğimdir ve bunların sonuçlarından kaçışım yoktur.

Beş anımsama meditasyonu; yaşlılık, hastalık, ayrılık ve ölüm ile ilgili endişelerle baş etmeye, yaşamın bütünüyle barışmaya, anda gerçekleşen olaylara yakından şahit olmaya, onları takdir etmeye yardımcı olmaktadır<sup>76</sup> ve tıpkı bilinçli farkındalık uygulamaları gibi, şimdiki zamanın yaşanması konusunda tetikleyici roledir.<sup>77</sup>

## 6. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞI TEMEL ALAN TERAPİLER

Bilinçli farkındalığın ilişkilendirilebileceği terapilerin yanı sıra, direkt olarak farkındalığı temeline alan terapiler de mevcuttur. Zaten bilinçli farkındalığın en güçlü yönü, bilinçli farkındalık temalı terapilerin etkinliğinin, bilimsel araştırmalar sonucu dünya çapında kanıtlanmış olmasıdır. Bu tür terapiler özellikle son yıllarda ruh sağlığı alanında da kullanılmaktadır. Farkındalık temelli birçok yaklaşım olmakla birlikte, en

---

<sup>74</sup> Aslı Nihan Çelikler, *Bir Grup Genç Yetişkinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Başa Çıkma Tutumları ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 17.

<sup>75</sup> Windy Dryden, Arthur Still, "Historical Aspects of Mindfulness and Self-Acceptance in Psychotherapy", *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 24(1), 2006, ss. 3-28.

<sup>76</sup> Hanh, *The Heart of the Buddha's Teaching*, ss. 209-2010.

<sup>77</sup> Tahsin Akçakanat, Serpil Köse, "Bilinçli Farkındalık (Mindfulness): Kavramsal Bir İnceleme", *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, Yıl:3, Cilt:2, Sayı:2, 2018, s. 21.

yaygın olan dört yaklaşım; bilinçli farkındalık temelli stres azaltma, bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi, kabul ve kararlılık terapisi ve diyalektik davranış terapisisidir.<sup>78</sup>

### **6.1.Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma (Mindfulness Based Stress Reduction Program – MBSR):**

Jon Kabat-Zinn tarafından, kronik ağrılar ve strese dair bozukluklar hedef alınarak geliştirilen program, bilinçli farkındalık temelli ilk yaklaşımdır. Daha sonraki dönemlerde programın kapsamı genişletilmiş; stres ve duygularla başa çıkma amacıyla uygulanmaya başlanmıştır. Hedef; bedensel ve zihinsel sağlık açısından stres seviyesi düşürmektir. 8 hafta süren bu program dahilinde kullanılan uygulamalar; meditasyon uygulamaları, beden taraması, beden farkındalığı, farkında nefes, farkında oturma, farkında yürüyüş, farkında dinlenme, farkında görme, şefkat meditasyonu, duygu-düşünce farkındalığı ve altı saat süren sessiz inziva günü şeklindedir. Katılımcılar günlük hayatlarındaki sıradan aktiviteleri sırasında da farkındalık egzersizleri yapmaya devam ederler. Program kişilere kabullenici tavır sergileme ve içinde buldukları andaki farkındalıklarını artırma konusunda yardım eder. Böylece kişilerin kendileriyle ve yaşadıkları dünyayla daha iyi başa çıkabilmesi beklenir. Program her kesimden insanın katılımına açık değildir. Jon Kabat-Zinn bunun hakkında “bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programı bazı insanlar için başlıca stres sebebi olabilir” demiştir. Terapi öncesinde katılmayı düşünen kişilerle bir görüşme seansı gerçekleştirilir ve terapiye uygun olan adaylar ile devam edilir.<sup>79</sup>

### **6.2.Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi (Mindfulness Based Cognitive Therapy – MBCT):**

Program; on sene boyunca süren araştırma ve deneysel uygulamalar ışığında; Segal, Williams ve Teasdale tarafından, depresyon teşhisi konan hastaların tekrar eden depresif nökslerini engellemek amacıyla geliştirilmiştir. Ancak kullanım alanı bununla sınırlı kalmamış; ruminasyon, bipolar bozukluk, anksiyete ve uykusuzluk gibi birçok ruhsal hastalığın tedavisinde de kullanılmaya başlanmıştır. Program tıpkı MBSR gibi bir ön

<sup>78</sup> Zümra Atalay Özyeşil, "Bilinçli Farkındalık Temelli Programlar", *Mindfulness Institute*, 06 Mayıs 2016, <https://zumraatalay.com/bilincli-farkindalik-temelli-programlar/>, (28.08.2019).

<sup>79</sup> Jon Kabat-Zinn, *Full Catastrophe Living : How to Cope With Stress, Pain and Illness Using Mindfulness Meditation*, 15th Anniversary Edition, England: Piatkus Books, 2001, 496 sayfa.

görüşme seansıyla başlamakta, 8 hafta sürmekte ve altıncı haftadaki altı saatlik sessiz inziva günü hariç diğer haftalar iki saatlik seanslar şeklinde gerçekleştirilmektedir. Programın %75'i Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı'ndan ve %25'i ise Bilişsel Davranışçı Terapiler'den oluşmaktadır.<sup>80</sup> Bu bakımdan MBCT için iki terapiye ait öğeleri bütünleştiren bir program da denebilir.

### **6.3.Kabul ve Kararlılık Terapisi (Acceptance And Commitment Therapy – ACT):**

Kabul ve kararlılık terapisi; davranışçı ve insancıl yaklaşımları, bilinçli farkındalık ile birleştiren bir terapi programıdır. Altı ana ilkedden oluşmakta ve terapi boyunca farkındalığı günlük hayata entegre etmeye yardım edecek birçok egzersiz kullanılmaktadır. Bunlar; ana odaklanma, bilişsel defüzyon (cognitive defusion), kabul etme, bağlam olarak öz (self as a context), değerler ve değişime kararlı olmaktır. Programın isminden de belli olduğu gibi asıl amaç, istenmeyen duyguları kontrol etmekten veya onları görmezden gelmekten ziyade, kişileri gözlemlemeye ve kabul etmeye yönlendirmektir.<sup>81</sup>

### **6.4.Diyalektik Davranış Terapisi (Dialectical Behavior Therapy – DBT):**

Marsha Linehan tarafından, sınırda kişilik bozukluğu(borderline) ve duygu düzenleme(regülasyon) tedavisinde kullanmak için geliştirilmiş bir terapi programıdır. Seanslar haftalık yapılmakta ve bir yıl boyunca devam etmektedir. Bu programda daha çok “günlük yaşamda bilinçli farkındalık” adına informal farkındalık yeteneklerine yer verilmektedir ve katılımcılar takım içerisinde öğrendikleri yetenekleri günlük hayata geçirebilmek için kişisel terapistleriyle egzersiz yapmaya devam etmektedir.<sup>82</sup>

## **7. BİLİNÇLİ FARKINDALIK ÖLÇEKLERİ**

---

<sup>80</sup> Zindel V. Segal, J. Mark G. Williams, John D. Teasdale, *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression: A New Approach to Preventing Relapse*, First Edition, New York:The Guilford Press, 2001, 351 sayfa.

<sup>81</sup> Steven C. Hayes, "Acceptance and Commitment Therapy and the New Behavior Therapies: Mindfulness, Acceptance, and Relationship", *Mindfulness and Acceptance: Expanding the Cognitive-Behavioral Tradition*, Ed. Steven C. Hayes, Victoria M. Follette, Marsha M. Linehan, New York: The Guilford Press, 2004, ss. 1-29.

<sup>82</sup> Marsha M. Linehan, *Cognitive-Behavioral Treatment of Borderline Personality Disorder*, New York: Guilford Publications, 1993, 558 sayfa.

Bilinçli farkındalığa olan ilgi dünya çapında arttıkça farkındalığı ölçmek amacıyla kişilerin öz bildirimine dayalı bazı psikolojik ölçekler geliştirilmiştir. Literatürde birçok bilinçli farkındalık tanımı vardır ancak araştırmacılara göre farkındalığın tam olarak anlaşılması zordur ve bu yüzden somut ifadeler ile tanımlamak oldukça güçtür.<sup>83</sup>

Aşağıda son zamanlarda geliştirilen bazı bilinçli farkındalık ölçeklerine ve özelliklerine yer verilmiştir.

- Freiburg Bilinçli Farkındalık Envanteri (The Freiburg Mindfulness Inventory): Orijinali 30 maddeli ve 4 dereceli Likert tipinde olan bu ölçeğin<sup>84</sup> bazı maddeleri daha önce hiç meditasyon yapmamış kişiler için anlaması güç olduğundan; 2006 yılında 14 madde olarak güncellenmiş ve meditasyon deneyimi bulunmayan kişilerin kullanımına uygun hale getirilmiştir. Ölçek; yargılardan arınmış anlık gözlemleri ve negatif deneyimlere olan açıklığı değerlendirmektedir.<sup>85</sup> Türkçe'ye uyarlaması 2017 yılında Kalafatoğlu ve Turgut tarafından gerçekleştirilmiştir.<sup>86</sup>
- Bilinçli Farkındalık Ölçeği (The Mindful Attention Awareness Scale): 15 maddeli ve 6 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Yapısı tek faktörlüdür ve toplamda tek bir puan vermektedir. Ölçek sonucu çıkan yüksek puanlar bilinçli farkındalığın yüksek, düşük puanlar ise farkındalığın düşük olduğunu göstermektedir. Kişilerin gün içerisindeki dikkatlerini ve andaki farkındalıklarını ölçer.<sup>87</sup> Ölçeğin dilimize uyarlaması ise 2011 yılında Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz tarafından yapılmıştır.<sup>88</sup>
- Kentucky Bilinçli Farkındalık Becerileri Envanteri (The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills): 39 maddeli ve 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Geliştirilme amacı bilinçli farkındalığın dört temel boyutunu ölçmektir. Bunlar; anda gerçekleşen olayları gözleme, bunları tanımlama, farkında davranma ve

<sup>83</sup> Ruth A. Baer, "Measuring Mindfulness", *An Interdisciplinary Journal*, V.12., N.1., 2011, ss. 241-261.

<sup>84</sup> Nina Buchheld, Paul Grossman, Harald Walach, "Measuring Mindfulness in Insight Meditation (Vipassana) and Meditation-Based Psychotherapy: The Development of the Freiburg Mindfulness Inventory (FMI)", *Journal for Meditation and Meditation Research*, N. 1., 2001, ss. 11-34.

<sup>85</sup> Harald Walach vd., "Measuring Mindfulness – The Freiburg MindfulnessInventory (FMI)", *Personality and Individual Differences*, N. 40., 2006, ss. 1543–1555.

<sup>86</sup> Yaprak Kalafatoğlu, Tülay Turgut, "Another Benefit of Mindfulness: Ethical behaviour", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, C:3, S:3, 2017, ss. 772-782.

<sup>87</sup> Brown, Ryan, *a.g.m.*, 2003, ss. 825-848.

<sup>88</sup> Özyeşil vd., "Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması", *Eğitim ve Bilim*, C:36., S:160., 2011, ss. 224-235.

içsel deneyimleri yargısızca kabul etme'dir.<sup>89</sup> Ölçeğin henüz Türkçe adaptasyonu bulunmamaktadır.

- Bilişsel ve Duyuşsal Bilinçli Farkındalık Ölçeği - Revize Edilmiş Hali (Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised): 12 maddeli ve 4 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Kişilerin gündelik yaşamlarında meydana gelen düşünce ve hislerindeki dikkat, farkındalık, ana odaklılık, kabul etme ve yargısızlık seviyelerini ölçmektedir.<sup>90</sup> Türkçe'ye Çatak tarafından 2012 yılında uyarlanmıştır.<sup>91</sup>
- Southampton Bilinçli Farkındalık Anketi (The Southampton Mindfulness Questionnaire): 16 maddeli bu ölçek; kişilerin akıllarında negatif düşünceler belirdiğinde onları farkındalıkla gözlemleyebilme, serbest bırakma(letting go), gayrimemnun bulunmama(non-aversion) ve yargılamama seviyelerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir.<sup>92</sup> Ölçeğin henüz Türkçe uyarlaması bulunmamaktadır.
- Philadelphia Bilinçli Farkındalık Ölçeği (The Philadelphia Mindfulness Scale): 20 maddeli bu ölçek; bilinçli farkındalığın farkındalık ve kabullenme boyutlarını ölçmektedir. Cardaciotto ve diğer araştırmacılar ile Brown ve Ryan; bu iki boyutun bilinçli farkında olmanın ana segmentleri olmasına rağmen birbirine bağlı olmadıkları görüşündedirler.<sup>93</sup> Ölçeğin Türkçe'ye adaptasyonu Çelik ve Kocabıyık tarafından 2018 yılında yapılmıştır.<sup>94</sup>
- Toronto Bilinçli Farkındalık Ölçeği (The Toronto Mindfulness Scale): Bu ölçek farkındalığı bir durum olarak değerlendirmekte ve o şekilde ölçmektedir. Katılımcılara ilk başta 15 dakikalık meditasyon yaptırılır ve daha sonra katılımcıların deneyimleri karşısındaki farkındalıkları ve kabullenme seviyeleri

---

<sup>89</sup> Ruth A. Baer, Gregory T. Smith, Kristin B Allen, "Assessment of Mindfulness by Self-Report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills", *Assessment*, 11(3), 2004, ss. 191-206.

<sup>90</sup> Greg V. Feldman vd., "Mindfulness and Emotion Regulation: The Development and Initial Validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R)", *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29, 2007, ss. 177-190.

<sup>91</sup> Pelin D. Çatak, "The Turkish Version of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised", *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 2012, ss. 603-619.

<sup>92</sup> Paul Chadwick vd., "Responding Mindfully to Unpleasant Thoughts and Images: Reliability and Validity of The Southampton Mindfulness Questionnaire", *British Journal of Clinical Psychology*, 47, 2008, ss. 451-455.

<sup>93</sup> LeeAnn Cardaciotto vd., "The Assessment of Present-Moment Awareness and Acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale", *Assessment*, 15, 2007, ss. 204-223.

<sup>94</sup> Hilal Çelik, Oya Onat Kocabıyık, "Philadelphia Farkındalık Ölçeği (PFÖ)'nin Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C:48, S:48, 2018, ss. 128-144.

derecelendirilir.<sup>95</sup> 2015 yılında Şahin ve Yeniçeri tarafından Türkçe'ye adapte edilmiştir.<sup>96</sup>

- Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği (Five Facets Mindfulness Questionnaire): 39 maddeli bu ölçek; Freiburg Bilinçli Farkındalık Envanteri, Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Kentucky Bilinçli Farkındalık Becerileri Envanteri, Bilişsel ve Duyuşsal Bilinçli Farkındalık Ölçeği ve Southampton Bilinçli Farkındalık Anketi'nin ölçüm araçlarından yararlanılarak geliştirilmiştir ve KIMS ölçeğinde bulunan dört boyuta ek olarak "içsel deneyimlere karşı tepkisizlik" boyutu eklenmiştir.<sup>97</sup> Türkçe'ye uyarlanması 2013 yılında Kınay tarafından gerçekleştirilmiştir.<sup>98</sup>

Literatürde yukarıda bahsedilen bilinçli farkındalık ölçeklerinin puanlamalarının birbirleriyle anlamlı derecede korelasyon gösterdiğini ve tüm ölçeklerin güvenilir olduğunu söylemektedir. Bu araştırmada ise çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerini ölçebilmek için Brown ve Ryan'ın 2003 yılında geliştirmiş olduğu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin, tek faktör altında toplanan ve 5 soruya indirgenmiş versiyonu kullanılmıştır. Orijinal ölçek, bu araştırmada kullanılmak üzere araştırmacı tarafından önce Türkçe'ye ve ardından tezin danışmanı tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilerek anlam farklılıklarına bakılmıştır. Araştırma dahilinde ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık testi ve ölçeğin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi için temel bileşenler analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Bu analizlere dair sonuçlar Araştırmanın Bulguları bölümünde yer almaktadır.

---

<sup>95</sup> Mark A. Lau vd., "The Toronto Mindfulness Scale: Development and Validation", *Journal of Clinical Psychology*, 62, 2006, ss. 1445-1467.

<sup>96</sup> Nesrin Hisli Şahin, Zuhale Yeniçeri, "'Farkındalık' Üzerine Üç Araç: Psikolojik Farkındalık, Bütüncü Kendilik Farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçekleri", *Türk Psikoloji Dergisi*, 30, 76, 2015, ss. 48-64.

<sup>97</sup> Ruth A. Baer vd., "Construct Validity of the Five Facet Mindfulness Questionnaire in Mediating and Nonmediating Samples", *Assessment*, 15.3, 2008, ss. 329-342.

<sup>98</sup> Kınay, *a.g.m.*, s. 31.

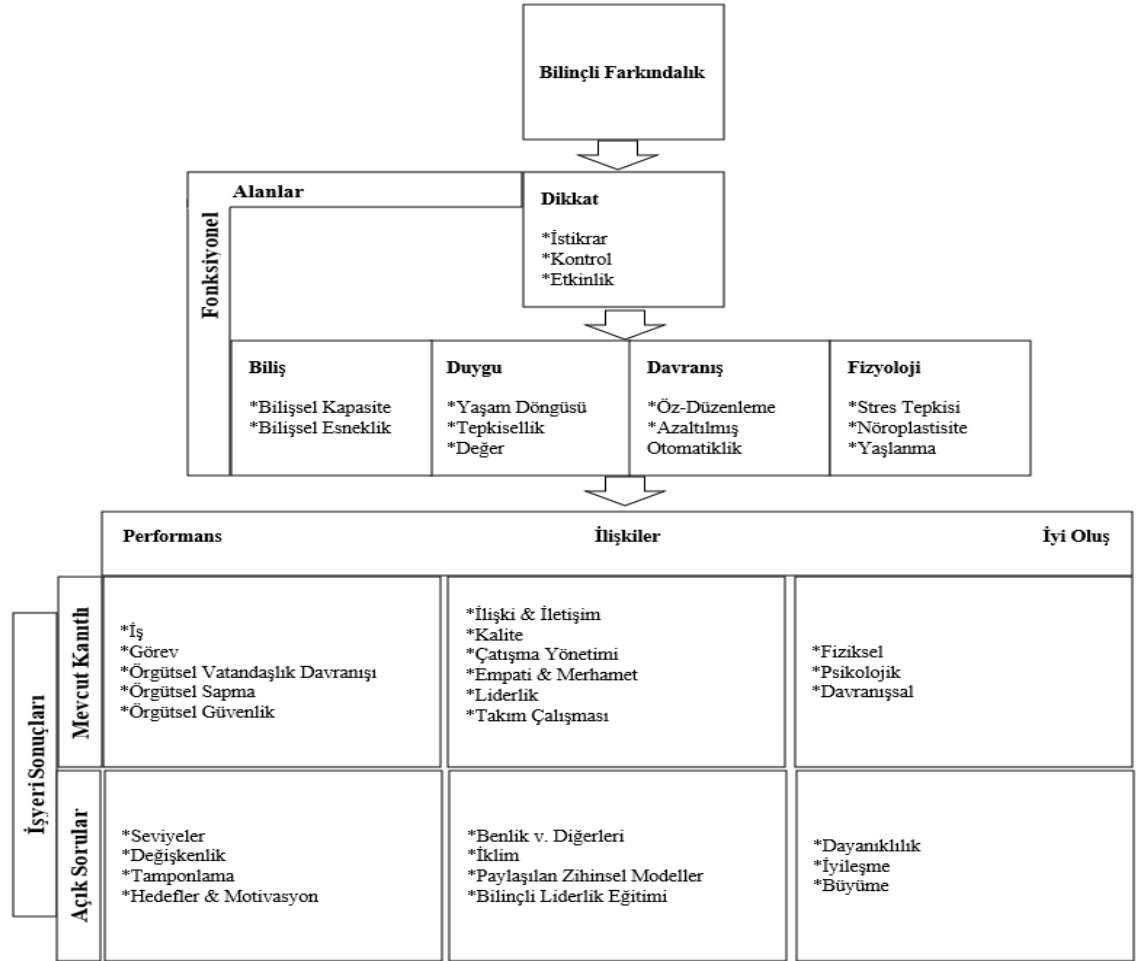
## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTLERDE BİLİNÇLİ FARKINDALIK

#### 1. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞI İŞYERİ SONUÇLARI İLE İLİŞKİLENDİREN BÜTÜNLEŞTİRİCİ TEORİK ÇERÇEVE

Bu araştırmaya rehberlik edecek teorik çerçeve, Good ve diğerleri tarafından önerilen ve iş yerleri üzerine geniş bir araştırma grubunun sentezi olarak geliştirilen “Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçlarıyla İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve”dir. (Framework Relating Mindfulness to Workplace Outcomes - IFRMWO).<sup>99</sup>

#### Şekil 2.1. Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçları ile İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve



<sup>99</sup> Darren J. Good vd., "Contemplating Mindfulness At Work: An Integrative Review", *Journal of Management*, 42(1), 2016, ss. 114-142.



- Bilinçli Farkındalık ve Dikkat:

Şekil 2.1.'deki ikinci aşama, özellikle kararlılık, kontrol ve etkinlik nitelikleriyle ilgili olarak, bilinçli farkındalığın dikkati nasıl etkilediğini açıklamaktadır.

Dikkat istikrarı, bireyin dikkati ve odaklanmayı sürdürmeye yönelik eğilimidir. Bu durumun tam tersi, kontrolsüz (uçuşan) zihin gezintisidir.

Dikkat kontrolü, rekabet halindeki taleplerle karşı karşıya kalırken dikkatin uygun bir şekilde yönlendirilmesidir.<sup>100</sup> Başka bir deyişle, dikkatin dağılmasına direnme yeteneğidir.<sup>101</sup>

Dikkat etkinliği ise, bilişsel kaynakların idareli kullanımınıdır. Bu durum, istikrar ve kontrol geliştirmenin doğal bir sonucudur ancak bağımsız olarak da test edilmiş ve farkındalık uygulamalarıyla arttığı gözlemlenmiştir.<sup>102</sup>

Birlikte ele alındığında, bilinçli farkındalığın; istikrar, kontrol ve etkinlik olmak üzere dikkatin üç kritik alanını etkilediği görülmektedir.

- Bilinçli Farkındalık ve Biliş, Duygu, Davranış ve Fizyoloji:

Biliş: Bilinçli farkındalık ile bilişsel kapasite ve bilişsel esneklik arasında birtakım bağlantılar bulunmaktadır.<sup>103</sup> Bilişsel kapasite anlamında bilinçli farkındalığın çalışma belleğini artırdığına dair güçlü kanıtlar vardır.<sup>104</sup> Bilişsel esneklik anlamında ise bilinçli farkındalık; yeni bakış açıları, yaratıcılık, farklı düşünme ve içgörü problem çözme ile ilişkilendirilmektedir.<sup>105</sup>

Duygu: duygular, davranışı katalize etmeye hizmet eden ve gözlemlenen uyaranlara karşı değerlendirici tepkilerin bir sonucudur. Daha açık bir ifadeyle duygular, bireylerin

---

<sup>100</sup> William Ocasio, "Attention to Attention", *Organization Science*, 2011, 22, ss. 1286-1296.

<sup>101</sup> Heather A. Wadlinger, Derek M. Isaacowitz, "Fixing Our Focus: Training Attention to Regulate Emotion", *Personality and Social Psychology Review*, 15, 2011, ss. 75-102.

<sup>102</sup> Jonathan Erickson, *Mindfulness, and Workplace Outcomes for Secondary Teachers*, ProQuest Dissertations Publishing, 2020, ss. 12 - 14.

<sup>103</sup> Jonathan Smallwood, Jonathan W. Schooler, "The Science of Mind Wandering: Empirically Navigating The Stream of Consciousness", *Annual Review of Psychology*, 66, 2015, ss. 487-518.

<sup>104</sup> Anthony C. Ruocco, Elif Direkoglou, "Delineating The Contributions of Sustained Attention and Working Memory To Individual Differences in Mindfulness", *Personality and Individual Differences*, 2013, 54, ss. 226-230.

<sup>105</sup> Brian D. Ostafin, Kyle T. Kassman, "Stepping Out of History: Mindfulness Improves Insight Problem Solving", *Consciousness and Cognition*, 21(2), 2012, ss. 1031-1036.

hislerine karşı nasıl tepkiler verdiğidir. Duyguların iki önemli yönü, yaşam döngüsü ve tepkiselliklerdir. Bilinçli farkındalığın hem duygusal tepki yaşam döngülerini kısılttığı hem de duygusal tepkiselliği azalttığı bilinmektedir. Bunun metodolojisi, uyaranları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmek için doğal tepkiyi kırmaktan gelir ve zamanla bilinçli farkındalık uygulamaları bunu destekler. Bilinçli farkındalık uygulayıcılarının duygusal tonu veya değerleri de (genelde daha olumlu veya olumsuz duygular yaşıyorlarsa), zamanla daha fazla olumlu yöne doğru eğilim göstermektedir.<sup>106</sup>

**Davranış:** Bilinçli farkındalık spesifik olarak bireyin uyaran ve tepki arasında zihinsel bir boşluk yaratma yeteneğini artırır, bu durum da bireyin harekete geçmeden önce (yani bir davranış sergilemeden önce) daha bilinçli seçimler yapması için bireye zaman ve alan sağlar. Tekrara dayalı ve yenilik içermeyen belirli işler için “otomatiklik” bir avantaj olarak kabul edilse de<sup>107</sup> daha uyumlu davranışlar gerektiren meslek kollarında, otomatiklik bir engel teşkil edebilir ve böyle durumlarda öz-düzenlemenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.<sup>108</sup>

**Fizyoloji:** Araştırmalar bilinçli farkındalığın fizyoloji üzerinde de stres tepkisi, sinirsel esneklik ve yaşlanma alanlarında olumlu etkileri olduğunu göstermiştir. Stresle ilgili olarak, bilinçli farkındalığın, stres reaksiyonlarının şiddetini ve bireylerin kortizol seviyelerini düşürdüğüne dair önemli kanıtlar vardır.<sup>109</sup> Nöroplastisite alanında, dikkat ile beyindeki amigdalanın küçültülmesi ve dikkat, hafıza ve duygusal düzenleme ile bağlantılı büyüyen bölgeler gibi gerçek değişiklikler arasında bir ilişki olduğunu gösteren dikkate değer sonuçlar elde edilmiştir.<sup>110</sup> Özellikle deneyimli meditasyon yapanlar arasında daha yavaş ve daha az beyin dejenerasyonu vakası gösteren kanıtlarla, bilinçli farkındalığın yaşlanma ile de bağlantılı olduğu bilinmektedir. Tüm bu faydalar, iş yerlerinin içindeki ve dışındaki insanlar için doğal olarak faydalıdır.<sup>111</sup>

---

<sup>106</sup> Erickson, *a.g.e.*, ss. 14 - 15.

<sup>107</sup> John A. Bargh, Tanya L. Chartrand, "The unbearable automaticity of being", *American Psychologist*, 54, ss. 462-479.

<sup>108</sup> Keith Sawyer, "A Call to Action: The Challenges of Creative Teaching and Learning", *Teachers College Record*, 117(10), s. 21.

<sup>109</sup> J. David Creswell, Emily Lindsay, "How Does Mindfulness Training Affect Health? A Mindfulness Stress Buffering Account", *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), ss 401-407.

<sup>110</sup> Kieran Fox vd., "Is Meditation Associated with Altered Brain Structure? A Systematic Review and Meta-Analysis Of Morphometric Neuroimaging in Meditation Practitioners", *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 43, 2014, ss.48-73

<sup>111</sup> Erickson, *a.g.e.*, s. 15.

Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçlarıyla İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve; bilinçli farkındalığın iş hayatı üzerindeki etkilerini mevcut kanıtlarıyla birlikte göstermekle birlikte, gelecekte daha fazla araştırmayı teşvik edecek bir açık soru satırı sağlama avantajına da sahiptir. Dolayısıyla bu çalışma, bu bütünleştirici çerçeveye dayanarak, bilinçli farkındalığın belirli iş yeri sonuçları ile olan ilişkisini, bu çerçeve bağlamında daha fazla kanıt ihtiyacı duyan açık sorular üzerinden analiz ederek literatüre katkıda bulunmayı ve kanıtlanmış birtakım değişkenleri daha fazla anlamaya yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın amacı, sektör ayrımı gözetmeksizin kurumsal şirketlerde çalışan yönetici, beyaz yaka ve mavi yaka bireylerin; bilinçli farkındalık seviyeleri ve iş tutumları arasındaki ilişkiyi görmek ve bilinçli farkındalığın çalışanların iş tutumları ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolünü analiz etmektir.

Bilinçli farkındalık seviyesi yüksek bireylerin duygusal tonu ve değerleri genelde daha olumlu yöne meyilli olduğundan ve bu duyguların davranışları katalize ettiği düşünüldüğünden araştırma modelinde; öz etkinlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif duygu durumlarının bir göstergesi olan psikolojik sermayenin, bilinçli farkındalık ve iş tutumları arası ilişkide aracı role sahip olacağı düşünülmektedir.

Benzer şekilde “Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçlarıyla İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve“ modelinde bilinçli farkındalığın davranışlar üzerindeki ilk etkisi, bireyin uyaran ve tepki arasında zihinsel bir boşluk yaratma yeteneğini artırarak bireye davranışlarında daha bilinçli seçimler yapması için yardımcı olmasıdır. Bu nedenle, araştırma modelinde yer alan öz-düzenleme değişkeninin, bilinçli farkındalık ile bireyin iş sonuçları arasındaki ilişkide aracı role sahip olacağı düşünülmektedir.

Bu aracı değişkenlerin rolü ile bilinçli farkındalığın çalışanın stres ve tükenmişlik gibi istenmeyen tutumlarıyla negatif ilişkisi gösterirken; iş performansı, iş tatmini ve işe tutkunluk gibi çalışanın pozitif tutumlarını arttırıcı yönde bir ilişki içinde olması beklenmektedir.

İş performansı, iş tatmini ve işe tutkunluğun,<sup>112</sup> iş yaşamında en fazla aranan pozitif tutumlar olduğu düşünüldüğü; örgütsel stres ve tükenmişliğin<sup>113</sup> ise, iş yaşamında en

---

<sup>112</sup> Abdulwahab S. Bin Shmailan, "The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study", *Issues in Business Management and Economics*, Vol.4(1), 2016, ss. 1-8

çok istenmeyen ve hem çalışan hem de örgüt açısından birçok olumsuz sonuca sebep olan tutumlar olduğu düşünüldüğü için, araştırmanın bağımlı değişkenleri olarak belirlenmiştir.

Aşağıdaki bölümde bilinçli farkındalığın ilişkilendirildiği kavramlar ve özellikle bireysel ve örgütsel iş sonuçlarıyla bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiye odaklanan literatür taraması yer almaktadır.

## **2. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL İŞ SONUÇLARI İLE İLİŞKİSİ VE LİTERATÜR TARAMASI**

Günlük yaşamın içinde kendine yer edinen bilinçli farkındalık uygulamaları gerekli görüldüğünde klinik ortamlarda psikoterapi yöntemi olarak da kullanılabilir. <sup>114</sup> Bilinçli farkındalığın hayatın birçok alanında kullanılmaya başlanmasının temel nedeni, bilinçli farkındalık temelli terapilerin pozitif etkilerinin bilimsel ve güvenilir araştırmalar ile kanıtlanmış ve akademik kurumlar tarafından da desteklenmiş olmasıdır. Örneğin; Oxford ve Bangor Üniversitesi'nde yüksek lisans seviyesinde bilinçli farkındalık dersleri verilmektedir ve Oxford Üniversitesi 2008 yılından itibaren Bilinçli Farkındalık Merkezi'nde konu ile ilgili yapılan araştırmalara öncülük etmektedir. California Üniversitesi ve Illinois Üniversitesi de dahil olmak üzere ABD genelinde birçok prestij sahibi kurumun kendilerine ait bilinçli farkındalık araştırma ve öğretim merkezleri bulunmaktadır. <sup>115</sup> Ayrıca 2014 – 2015 yılları arasında, İngiltere Parlamentosu tarafından bilinçli farkındalık eğitimlerinin etkinliği üzerine yapılan bilimsel bir araştırmanın sonuçları 2015 yılında ulusal rapor şeklinde yayımlanmış ve bu raporda bilinçli farkındalığın; iş yerlerinde, adalet, sağlık ve eğitim kurumlarında kullanılmasının yararlı olabileceği önerilmiştir. <sup>116</sup> Araştırma sonrasında ise

---

<sup>113</sup> Michael P. O'Driscoll, Cary L. Cooper, "Job-Related Stress and Burnout", *Psychology at Work*, ed. P. Warr, England: Penguin Group, 2002, ss. 203-228.

<sup>114</sup> Atalay, *a.g.e.* s. 37.

<sup>115</sup> Paul Berret, "Mindfulness in the workplace", *Wellbeing Pulse*, 13 October 2017, <https://thewellbeingpulse.com/wp-content/uploads/2017/10/Mindfulness-in-the-workplace.pdf>, s. 6. (10.03.2020)

<sup>116</sup> Terry Hyland, "Mindful Nation UK – Report by the Mindfulness All-Party Parliamentary Group (MAPPG)", *Journal of Vocational Education and Training*, 68(1), 2016, ss. 1-4.

parlamentoda çalışan tüm memur ve vekillere bilinçli farkındalık eğitimleri verilmiştir.<sup>117</sup>

Aşağıda bilinçli farkındalığın bireysel sonuçlar üzerindeki etkilerini konu alan, farklı yıllarda ve farklı araştırmacılar tarafından yapılan bazı bilimsel araştırma ve uygulama örneklerine yer verilmiştir. Bu araştırmaların geneli bilinçli farkındalık ile stres, depresyon, psikolojik iyi oluş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemekte ve bilinçli farkındalığın hem fiziksel hem de zihinsel sağlık açısından faydalarını göstermektedir.

2003 yılında, Brown ve Ryan, lisans seviyesinde eğitim gören 313 öğrenci üzerinde bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın sonuçları bilinçli farkındalık seviyesi ile duygusal dengesizlik, kaygı bozuklukları ve depresyon eğilimi arasında negatif yönde; bağımsızlık, yeterlilik hissi, yaşam doyumu ve öz-saygı arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu şeklindedir.<sup>118</sup> Falkenström'ün deneyimli farkındalık uygulayıcıları ile yaptığı farklı bir araştırmanın sonucu da bu çalışmayı destekler niteliktedir ve bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir.<sup>119</sup>

2004 yılında, Ülev'in 414 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre; bilinçli farkındalık ile stresle baş etme yöntemlerinin alt başlıkları olan optimist, özgüvenli ve sosyal destek arama yaklaşımları arasında pozitif yönde; boyun eğen ve kendini suçlayan yaklaşımlar arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır.<sup>120</sup>

2005 yılında, Burpee ve Langer, 95 katılımcı üzerinde “bilinçli farkındalık ve evlilik tatmini arasındaki ilişki” üzerine bir araştırma yapmış ve aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.<sup>121</sup>

---

<sup>117</sup> Atalay, *a.g.e.*, s. 43.

<sup>118</sup> Brown, Ryan, *a.g.m.*, 2003, ss. 828-829.

<sup>119</sup> Fredrik Falkenström, "Studying Mindfulness in Experienced Meditators: A Quasiexperimental Approach", *Personality and Individual Differences*, 48(3), 2010, ss. 305-310.

<sup>120</sup> Esra Ülev, *Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Stresle Başa Çıkma Tarzının Depresyon, Kaygı ve Stres Belirtileriyle İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004, ss. 55-56.

<sup>121</sup> Leslie C. Burpee, Ellen J. Langer, "Mindfulness and Marital Satisfaction", *Journal of Adult Development*, V.12., N.1., 2005, ss. 43-51.

Aynı yıl içerisinde, Lazar ve diğer araştırmacılar, meditasyonun insan beyninin fiziki yapısında bir takım değişikliklere sebep olabileceği varsayımıyla, daha önceden kapsamlı içgörü meditasyon deneyimi olan 20 katılımcıyla birlikte bir araştırma gerçekleştirmiş ve varsayımlarını doğrulamışlardır.<sup>122</sup> Farklı yıllarda ve farklı araştırmacılar tarafından, düzenli bilinçli farkındalık uygulamalarının insan beyninin fiziki yapısını ve beyin fonksiyonlarını değiştirdiğini gösteren farklı çalışmalar mevcuttur.<sup>123124</sup>

2006 yılında, Baer ve diğer araştırmacılar, psikoloji bölümünde lisans eğitimine devam eden 881 öğrenci üzerinde, bilinçli farkındalığın başka kişilik özellikleri ile ilişkisini incelemişlerdir. Bu araştırmanın sonuçları bilinçli farkındalık seviyesi ile yeni deneyimlere açık olma, öz duyarlılık ve duygusal zekâ arasında pozitif yönde bir ilişki; duygu durum düzensizliği, duygusal sağrlık(aleksitimi), dissosiyatif bozukluklar ve dalgın olma hali arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu şeklindedir.<sup>125</sup>

2006 yılına ait, Bowen ve diğer araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, bilinçli farkındalığın yasadışı madde kullanımına ve bağımlılık derecesinde alkol kullanımına sebep olan zarar verici davranışları azaltmaya yardımcı olduğu görülmüştür.<sup>126</sup>

2007 yılında, Brown, Campbell ve Rogge yayınladıkları bir çalışmada; ilişki tatmini ile bilinçli farkındalık seviyesinin pozitif yönde ilişkisi olduğundan, bilinçli farkındalık seviyesi yüksek kişilerin ilişkiden kaynaklı stres durumları karşısında daha yapıcı tepkiler verdiğinden, bilinçli farkındalığın hem bireysel hem de profesyonel ilişkilerin sağlıklı ilerlemesini desteklediğinden ve kalitesini arttırdığından bahsetmişlerdir.<sup>127</sup>

---

<sup>122</sup> Sara W. Lazar vd., "Meditation Experience Is Associated with Increased Cortical Thickness", *Neuroreport*, 16(17), 2005, ss. 1893-1897.

<sup>123</sup> Daniel J. Siegel, "Mindfulness Training and Neural Integration: Differentiation of Distinct Streams of Awareness and The Cultivation of Well-Being", *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2(4), 2007, ss. 259-263.

<sup>124</sup> Britta K. Hölzel, "Mindfulness Practice Leads to Increases in Regional Brain Gray Matter Density", *Psychiatry Res*, 191(1), 2011, ss. 36-43.

<sup>125</sup> Ruth A. Baer vd., "Using Self-report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness", *Assessment*, 13, N.1., 2006, ss. 27-54.

<sup>126</sup> Sarah Bowen vd., "Mindfulness Meditation and Substance Use in An Incarcerated Population", *Psychology of Addictive Behaviors*, 20(3), 2006, ss. 343-347.

<sup>127</sup> Brown, "Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects", ss. 224-225.

Aynı yıl içerisinde, Oxford Üniversitesi'nde 17-61 yaş aralığında bulunan 20 erkek ve 59 kadın katılımcı ile "Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi" programı gerçekleştirilmiş ve katılımcıların depresyon seviyelerinin anlamlı ölçüde azalış gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Ayrıca bu program sonrasında; majör depresyon teşhisi konmuş ve yatılı olarak tedavi gören hastaların depresif bulgularında %20 oranında bir azalış gözlemlenmiştir.<sup>128</sup>

Yine 2007 yılında, Farb ve arkadaşlarının yaptığı deneysel bir çalışmaya göre, 8 haftalık bilinçli farkındalık meditasyon programını uygulayan ve farkındalık egzersizleri yapan grubun empati seviyesinin, meditasyon ve egzersiz yapmayan gruba kıyasla çok daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.<sup>129</sup>

2008 yılında, Frewen ve diğer araştırmacılar; üniversite öğrenimi gören 64 öğrenci üzerinde "bilinçli farkındalık ile otomatik negatif düşünceler arasındaki ilişki" üzerine bir araştırma yapmış ve aralarında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.<sup>130</sup>

Aynı yıl, üniversite okuyan 113 öğrenci üzerinde, Dekeyser ve diğer araştırmacılar tarafından yapılan bir çalışmada; bilinçli farkındalık ve empati ilişkisi incelenmiş ve aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.<sup>131</sup>

Yine 2008 yılında, Carmody ve Baer, "bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programı"nı geliştirmiş ve 174 katılımcıyla 8 seans boyunca bilinçli farkındalık uygulamaları üzerine çalışmalar yapmışlardır. Uygulamanın sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık ve iyilik hali aynı anda artarken; stres belirtilerinde ve seviyesinde azalmalar meydana gelmektedir.<sup>132</sup>

---

<sup>128</sup> M. A. Kenny, J. M. G. Williams, "Treatment-resistant depressed patients show a good response to Mindfulness-based Cognitive Therapy", *Behaviour Research and Therapy*, V.45., N.3., 2007, ss. 617-625.

<sup>129</sup> Norman Farb vd., "Attending to The Present: Mindfulness Meditation Reveals Distinct Neural Modes of Self-Reference", *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2(4), 2007, ss. 313-322.

<sup>130</sup> Paul A. Frewen vd., "Letting Go: Mindfulness and Negative Automatic Thinking", *Cognitive Therapy and Research*, V.32, N.6, 2008, ss. 758-774.

<sup>131</sup> Robert M. DeKeyser vd., "Mindfulness skills and interpersonal behaviour", *Personality and Individual Differences*, V.44., S.5., 2008, ss. 1235-1245.

<sup>132</sup> James Carmody, Ruth A. Baer, "Relationships Between Mindfulness Practice and Levels of Mindfulness, Medical and Psychological Symptoms and Well-being in a Mindfulness-based Stress Reduction Program", *Journal of Behavioral Medicine*, V.31., N.1., 2008, ss. 23-33.

2009 yılında, Palmer ve Rodger, 135 öğrenci üzerinde “bilinçli farkındalık ve algılanan stres ile baş etme stilleri arasındaki ilişki” üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre, bilinçli farkındalık seviyesi ile mantıklı bir şekilde baş etme stilleri arasında pozitif yönde bir ilişki; algılanan stres, duygusal bir şekilde ve çekingen baş etme stilleri arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.<sup>133</sup>

Aynı yıl içerisinde; Brown, Ryan ve Weinstein tarafından, bir önceki araştırmayı destekler nitelikte başka bir araştırma daha yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; stres ile uyumlu başa çıkma stratejilerini daha etkin kullanan kişilerin bilinçli farkındalığının daha yüksek olduğu saptanmıştır.<sup>134</sup>

2009 yılına ait bir diğer çalışma ise Giluk’a aittir. Giluk’un araştırmasının temel amacı bilinçli farkındalık ve beş büyük kişilik özelliği arasındaki ilişkiye dair tahminlerin kanıtlanmasıdır ve araştırmanın sonuçları; bilinçli farkındalığın sorumluluk ile pozitif yönlü, nevrozizm ve olumsuz afekt ile ise negatif yönlü güçlü bir ilişkisi olduğu yönündedir.<sup>135</sup>

2010 yılında, Willimas ve Raes; üniversitede okuyan 164 öğrenci üzerinde “bilinçli farkındalık ve ruminasyon arasındaki ilişki”yi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Ruminasyon kısaca bazı düşüncelerin insan zihninde döngü halinde sürekli olarak tekrarlamasıdır. Zihinsel geviş getirme olarak da bilinir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; bilinçli farkındalık seviyesi ile ruminasyon eğilimi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.<sup>136</sup>

Aynı yıl içerisinde, Cash ve Wittingham, lisans seviyesinde öğrenim gören 106 psikoloji bölümü öğrencisi üzerinde “bilinçli farkındalık ile stresli, endişeli ve depresif olma arasındaki ilişki”yi inceleyen bir araştırma yapmış ve bilinçli farkındalık seviyesi

---

<sup>133</sup> Angèle Palmer, Susan Rodger, "Mindfulness, Stress, and Coping Among University Students", *Canadian Journal of Counselling*, V.43., N.3., 2009, s. 198.

<sup>134</sup> Netta Weinstein, *a.g.m.*, s.381.

<sup>135</sup> Tamara L. Giluk, "Mindfulness, Big Five Personality, and Affect: A Meta-Analysis", *Personality and Individual Differences*, 47(8), 2009, ss. 805-811.

<sup>136</sup> Filip Raes, J. Mark G. Williams, "The Relationship between Mindfulness and Uncontrollability of Ruminative Thinking", *Mindfulness*, V.1., N.4., 2010, ss. 199-203.



ile stres, endişe ve depresyon eğilimi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.<sup>137</sup>

2010 yılına ait bir diğer araştırma ise, Goldin ve Gross tarafından, bilinçli farkındalık temelli stres azaltma terapisinin, sosyal anksiyete bozukluğu olan kişiler üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, programı tamamlayan kişilerin kaygı bozukluklarında azalış, öz-saygılarında ise artış gözlemlenmiştir.<sup>138</sup>

2011 yılında, Rasmussen ve Pidgeon tarafından yapılan bir başka araştırma ise; 205 üniversite öğrencisinin bilinçli farkındalık seviyeleri ile özsaygı ve sosyal endişe seviyeleri arasındaki ilişkisini incelemiş ve sonuç olarak bilinçli farkındalık seviyesi ile özsaygı arasında pozitif yönde; sosyal endişe arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır.<sup>139</sup>

2012 yılında, Burg, Wolf ve Michalak yaptıkları bir araştırmada, bir öz-düzenleyici olarak bilinçli farkındalık ile kalp hızı atış değişkenliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma kapsamında, psikoloji alanında okuyan 23 lisans öğrencisi, meditasyon esnasında nefes ile dikkatlice temas kurulmasını sağlayan “bilinçli farkındalık nefes egzersizi”ni uygulamıştır. Egzersizin kısa bir versiyonu sırasında öğrencilerin kalp atış hızı değişkenliği ölçülmüş ve bilinçli farkındalık ile kalp atış hızı değişkenliği arasında pozitif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır. Daha önceki yıllarda yapılan bazı ampirik çalışmalar, kalp atış hızı değişkenliğinin anksiyete ve depresyon eğilimi ile negatif; yaşam kalitesi ve iyi olma hali ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu açıdan bu araştırma bilinçli farkındalık temelli klinik terapilerin faydalı olduğu fikrini desteklemektedir.<sup>140</sup>

---

<sup>137</sup> Morgan Cash, Koa Whittingham, “What Facets of Mindfulness Contribute to Psychological Well-being and Depressive, Anxious, and Stress-related Symptomatology?”, *Mindfulness*, V.1., N.3., 2010, ss. 177-182.

<sup>138</sup> Philip R Goldin, James J. Gross, "Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on Emotion Regulation in Social Anxiety Disorder", *Emotion*, 10(1), 2010, ss. 83-91

<sup>139</sup> Michael K. Rasmussen, Aileen M. Pidgeon, “The direct and indirect benefits of dispositional mindfulness on self-esteem and social anxiety”, *Anxiety, Stress, & Coping*, V.24., N.2., 2011, ss. 227-233

<sup>140</sup> Jan M. Burg, Oliver T. Wolf, Johannes Michalak, "Mindfulness as Self-Regulated Attention: Associations with Heart Rate Variability", *Swiss Journal of Psychology*, 71(3), 2012, ss. 135-139.

2013 yılında, Rice ve diğer araştırmacılar, orduda aktif olarak görev alan 30 Amerikan askeri üzerinde “bilinçli farkındalık ile psikolojik dayanıklılık” arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.<sup>141</sup>

2014 yılında, Çelik ve Çetin, 321 öğrenci üzerinde “çatışma çözme yaklaşımlarında bilinçli farkındalık ve öz-bilincin rolü” üzerine bir araştırma yapmış ve bilinçli farkındalık seviyesinin çatışma çözme üzerindeki yapıcı ve olumlu etkilerini ortaya koymuşlardır.<sup>142</sup>

Aynı yıla ait, Gantman, Gollwitzer ve Oettingen tarafından yapılan bir araştırmada, bireylerin hedeflerine yönelik davranışlarının farkındalık seviyeleriyle ilişkili olduğu iddia edilmiştir. Bilinçli farkındalık öz-düzenlemeyi(self-regulation) arttırdığından dolayı hedeflere yönelik muhtemel davranışları da dolaylı olarak arttıracığı öne sürülmüştür.<sup>143</sup>

2015 yılında, Yıkılmaz ve Gütül, 509 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları bir araştırmada, bilinçli farkındalık seviyesi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu gözlemlemişlerdir.<sup>144</sup>

2016 yılında, Christopher ve arkadaşlarının yaptıkları bir araştırmada, bilinçli farkındalığın öğrenmeyi derinleştirdiğine, etik akıl yürütme kapasitesini arttırdığına ve kişileri daha esnek hale getirdiğine dair bulgular bulunmaktadır.<sup>145</sup>

2018 yılında, Arslan tarafından, 194 yetişkin üzerinde yapılan bir araştırmada “Bilinçli Farkındalık, Depresyon ve Algılanan Stres Arasındaki İlişki” incelenmiş ve

---

<sup>141</sup> Valerie Rice vd., “The Relationship between Mindfulness and Resiliency among Active Duty Service Members and Military Veterans”, *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, V.57., N.1., 2013, ss. 1387-1391.

<sup>142</sup> Duysal Askun Celik, Fatih Cetin, “The Role Mindfulness and Self-consciousness on Interpersonal Conflict Resolution Approaches”, *Research Journal of Business and Management*, V.1., N.1., 2014, ss. 29-38.

<sup>143</sup> Ana P. Gantman, Peter M. Gollwitzer, Gabriele Oettingen, “Mindful Mindlessness in Goal Pursuit”, *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness*, Ed. Amanda Le, Christelle T. Ngnoumen, Ellen J. Langer, New York, John Wiley&Sons, 2014, ss. 236-257.

<sup>144</sup> Murat Yıkılmaz, Meryem Demir Gütül, “Üniversite Öğrencilerinde Yaşamda Anlam, Bilinçli Farkındalık, Algılanan Sosyoekonomik Düzey ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler”, *Ege Eğitim Dergisi*, V.16., N.2., 2015, ss. 297-315.

<sup>145</sup> Michael S. Christopher vd., "A Pilot Study Evaluating The Effectiveness of A Mindfulness-Based Intervention on Cortisol Awakening Response and Health Outcomes Among Law Enforcement Officers", *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(1), 2016, ss.15-28.

sonuç olarak bilinçli farkındalık ile algılanan stres ve depresyon seviyesi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.<sup>146</sup>

Aynı yıl, Vibe ve diğer araştırmacılar, bilinçli farkındalık programlarının etkilerinin kalıcılığını ölçen araştırmaların sayısının azlığına dikkat çekmiş ve konu üzerine altı yıl süren deneysel bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. 288 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık programları kısa ve uzun vadede problem odaklı başa çıkma ile pozitif yönde, kaçınan başa çıkma ile negatif yönde bir ilişki içerisindedir.<sup>147</sup>

2020 yılında, Hirshberg ve arkadaşları, bilinçli farkındalığa dair programların bilinmeyen zararları hakkındaki endişelerden dolayı, Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı'nın(MBSR) zararlarının yaygınlığı ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna göre, bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programlarının önemli ölçüde yüksek zararlara yol açtığına dair herhangi bir kanıt bulunamamıştır. Zarar gören ve oldukça küçük bir oranı temsil eden program katılımcılarını karakterize etmek için ise daha fazla araştırma yapılması gerektiğini bildirmişlerdir.<sup>148</sup>

Çalışma hayatında başarılı olmak, para kazanmak, terfi almak gibi bir takım olumlu durumların yanı sıra; yapılan işte tatmin olamamak, stresli bir ortamda bulunmak, zaman baskısı altında çalışmak, profesyonel ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi kuramamak ve hatta tükenmişlik sendromuna yakalanmak gibi başa çıkması zor olan olumsuz durumlar da mevcuttur. Fakat örgütler içeriden veya dışarıdan gelen birçok uyarıcıya rağmen çalışanlarının performanslarını düşürmeden işlerine devam etmelerini istemekte ve bu durum bazı anlarda çalışanları sıkıntıya sokabilmektedir. Özellikle doktorluk, polislik gibi mesleklerde çalışanların her zaman için dikkat seviyelerinin yüksek olması kötü sonuçlara sebep olmamak adına oldukça önemlidir. Sadece bu meslek çalışanları değil, her türden meslek grubunun çalışanları daha iyi iş sonuçları

---

<sup>146</sup> Irmak Arslan, "Bilinçli Farkındalık, Depresyon ve Algılanan Stres Arasındaki İlişki", *Birey ve Toplum*, C.8., S.16., 2018, ss.73-82.

<sup>147</sup> Michael de Vibe vd. "Six-Year Positive Effects of A Mindfulness-Based Intervention on Mindfulness, Coping and Well-Being in Medical and Psychology Students; Results From A Randomized Controlled Trial", *PLoS One*, 13(4), 2018, ss. 1-17.

<sup>148</sup> Matthew J. Hirshberg, "Prevalence of Harm in Mindfulness-Based Stress Reduction", *Psyarxiv Preprints*, 30.01.2020, <https://psyarxiv.com/d26m4/>, ss.1-26. (07.02.2020)

için anda kalabilmeli, dikkat ve odaklarını yaptıkları işe yöneltebilmelidir.<sup>149</sup> Ancak yapılan araştırmalara göre insanlar zamanlarının %47'sini yapmakta olduğu işlerden daha farklı şeyleri düşünerek harcamaktadır.<sup>150</sup> Çünkü doğası gereği insanlar başa çıkamadıkları ve çözümleyemedikleri problemler karşısında bir çözüm bulana dek durmaksızın düşünme eğilimine girmektedirler. Böyle durumlarda bilinçli farkındalığın amacı kişilerin iç dünyalarındaki düşünce ve duygularını tanımalarını ve bunları olduğunca kabul etmelerini sağlamak, stres seviyelerini düşürmek ve dikkatlerini yaşanan ana, bulunan mekâna ve yaptıkları işe nazikçe geri döndürmektir.<sup>151</sup> Anda kalabilmek ve tüm çalışma ekibinin anda kalmasına imkân vermek hem bireysel hem de örgütsel etkinlik açısından oldukça önemli ve elzem bir konudur.

Yönetim koçu ve Psikiyatrist Dr. David Brendel; bir iş üzerinde çalışırken anda kalma, stres ile baş etme, tükenmişlik sendromundan kaçınma, liderliğe dair yetenekleri geliştirme gibi konularda ve yapılan iş ile ilgili önemli kararlar alınması gereken zamanlarda bilinçli farkındalık egzersizlerinin özellikle üst seviye yöneticiler tarafından uygulanmasını önermektedir. Örgütlerde bilinçli farkındalık; etkili stres yönetimi, bireysel ve örgütsel maksimum performans seviyesine ulaşma ve çalışanların hem profesyonel hem de özel hayatlarında tatmin seviyelerinin artması gibi çeşitli faydalar sağlamaktadır.<sup>152</sup> Kişilerin iyi olma halleri, ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki etkileri pozitif olan bilinçli farkındalığın örgüt içerisinde uygulandığı zaman örgüte ve çalışanlara muhtemel etkileri; kişisel ve algılanan stres seviyesini düşürmek, yaratıcılığı ve üretkenliği arttırmak, örgüt içi yatay ve dikey iletişimi güçlendirmek, dikkat seviyesini yükseltmek, çalışanların daha doğru kararlar almalarını ve zamanlarını etkin kullanmalarını sağlamak, stres seviyesi yüksek meslek mensuplarının enerji seviyelerini ve bağışıklık sistemlerini güçlendirmek, çalışanların empati yeteneklerini ve duygusal zekalarını geliştirmek, çatışmaları engellemek, işe bağlılığı arttırmak, devamsızlığı azaltmak ve personel devir hızını düşürmek şeklinde olacaktır. Özellikle stresli çalışma ortamı gibi çalışanın ruh sağlığını tehdit eden sorunlar örgüt içi devamsızlık oranlarının

---

<sup>149</sup> Küçük, *a.g.e.*, s. 40.

<sup>150</sup> Steve Bradt, "Wandering Mind Not A Happy Mind", *The Harvard Gazette*, 11.11.2010, <https://news.harvard.edu/gazette/story/2010/11/wandering-mind-not-a-happy-mind/>, s.1. (20.04.2020)

<sup>151</sup> Kimberly Schaufenbuel, "Bringing Mindfulness to the Workplace", *Affinity Work Health and Wellbeing Hub*, <http://affinityhealthhub.co.uk/d/attachments/bringing-mindfulness-to-the-workplace-1498492995.pdf>, s. 3. (10.03.2020)

<sup>152</sup> David Brendel, "Mindfulness'in Riskleri", *Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Arturun*, Çev. Levent Göktem, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, ss. 121-123.

artmasına ve personel devir hızının yükselmesine sebep olmaktadır. Bu durumların meydana gelmesi örgütler için giderek artan maliyetler anlamına gelmektedir. Bu yüzden bu gibi durumlarla mücadele etmek yerine bu durumlar henüz gerçekleşmeden önlenmeli ve çalışanların ruh sağlıkları korunmalıdır. Bilinçli farkındalık temelli terapiler ve eğitimler kişilerin psikolojik dayanıklılığını arttırmaktadır ve bilinçli farkındalık seviyesi yüksek kişilerin stres seviyeleri ve tükenmişlik sendromuna yakalanma oranları diğerlerine göre daha düşük olmaktadır.<sup>153154155</sup>

Doğru yerde ve doğru bir şekilde uygulandığı zaman bilinçli farkındalık; kişileri hayallerinin ve kaygılarının kölesi olmaktan korumakta, kişilerin özgürlüğünü yaşadıkları anda bulmalarına,<sup>156</sup> karşılaştıkları sorunlara yeni bir perspektiften bakmalarına, bu sorunları anlamlandırmaya çalışırken gerçeklikten kopmamalarına, sorun hakkındaki düşüncelerini objektif bir şekilde değerlendirmelerine ve gerekiyorsa revize etmelerine olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda bilinçli farkındalık örgüt içerisindeki sorunlarla başa çıkma konusunda kullanılabilir güçlü bir strateji ve çalışanlara stres, anksiyete vb. bireysel problemlerini önleme konusunda yol gösterici olarak ön plana çıkarılmalıdır.<sup>157158</sup> 2020 yılında Saraç tarafından daha önce yayımlanmış ve iş yerlerinde bilinçli farkındalığın olası iş sonuçları ile arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların ayrıntılı bir incelemesini gerçekleştirmiştir. İş yaşamında bilinçli farkındalığın incelenmesi, farkındalığın iş yerlerinde istenen iş tutum ve davranışlarının güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. İş performansı

---

<sup>153</sup> Atalay, *a.g.e.*, ss. 163-169.

<sup>154</sup> Schaufenbuel, *a.g.e.*, s. 4.

<sup>155</sup> Patrick K. Hyland, R. Andrew Lee, Maura J. Mills, "Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance", *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 2015, s. 585.

<sup>156</sup> Nyanaponika Thera, *The Heart of Buddhist Meditation: The Buddha's Way of Mindfulness*, Boston: Weiser Books, 1991'den akt. Zehra Şehidoğlu, *15-17 Yaş Grubu Ergenlerde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Problemler İnternet Kullanımı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: T.C. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, ss. 12-13.

<sup>157</sup> Ebru Sedef Alçay, *Ergenlerde Problemler İnternet Kullanımı İle Bilinçli Farkındalık Ve Öz Düzenleme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2019, s. 21.

<sup>158</sup> Küçük, *a.g.e.*, s. 40.

(genel, görev, problem çözüme), işe bağlılık, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bilinçli farkındalık ile oldukça ilgili yapılardır.<sup>159</sup>

Ancak bilinçli farkındalık doğru yerde ve doğru bir şekilde uygulanmadığı zaman bir takım olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. 2017 yılında gerçekleştirilen “Yerinde İşyeri Müdahalesi Olarak Bilinçli Farkındalık Meditasyonu” isimli çalışmaya göre, bireyler sürekli olarak bilinçli farkında olursa, yani neredeyse hiçbir zaman geçmişe ya da geleceğe odaklanmazsa, bilinçli farkındalık bireyler üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir. Bu durumda bireyler geçmişteki deneyimlerinden daha az ders çıkarabilir, geleceğe dair neyi, nasıl yöneteceği ve olası hataları nasıl önleyeceği konusunda daha az düşünebilir ve sorunların çözümlerine karşı daha az yaratıcı olabilirler. Araştırmaya göre yerinde bilinçli farkındalık; geçmiş ve gelecekle ilgili gereksiz duyulan endişe, artan bağlılık eğilimi, öz-tehdit, asosyallik, saldırganlık, sapkınlık veya şiddet gibi üretken olmayan işyeri davranışlarını azaltmaktadır. Ayrıca farkındalık yerinde kullanıldığı zaman bireylerin duyguları üzerindeki kontrolünü arttırdığı için duygularını stratejik olarak kullanmalarına ve daha iyi performans sergilemelerine yardım edebilir ancak yerinde kullanılmadığı zaman öfke ve stres gibi duyguların faydalı olduğu durumlarda muhtemel performans sonuçlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Aynı şekilde yerinde kullanılmayan farkındalık bireylerin gelecekteki iş hayatları hakkında elde etmek istedikleri sonuçlar üzerine daha az düşünmelerine ve hedeflerine ulaşmak için daha az motive olmalarına sebep olabilir.<sup>160</sup>

Bölümün ilerleyen sayfalarında örgütlerde bilinçli farkındalığın bir takım bireysel ve örgütsel sonuçlar ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bunlar; örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk, tükenmişlik, bilişsel hatalar, iş-aile dengesi, personel devir hızı, öz-düzenleme, psikolojik sermaye ve örgütsel farkındalıktır.

## **2.1.Bilinçli Farkındalık ve Örgütsel Stres**

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılayabilmek, üretken olabilmek, güçlü durabilmek, mutluluğu yakalayabilmek ve başka birine bağımlı olmadan yaşayabilmek için iç ve dış

---

<sup>159</sup> Mehlike Saraç, "Chapter 4: A Literature Review on Mindfulness at Work Places: Conceptualization, Measurement, and Outcomes", *The Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*, ed. Elif Baykal, IGI Global, 2020, ss. 55 - 71.

<sup>160</sup> Andrew C. Hafenbrack, "Mindfulness Meditation as an On-The-Spot Workplace Intervention", *Journal of Business Research*, 75, 2017, ss.118-129.

çevresiyle devamlı etkileşim içinde ve bir mücadele halindedir. İnsan olmanın doğal bir gerekliliği olarak yeni bir şeyler öğrenmek dış çevre ile kurulan iletişim sayesinde gerçekleşmekte ve insan ancak bu şekilde kendisini geliştirebilmektedir. Tüm bu süreç içerisinde stres insanlar için kaçınılmazdır ve hayatın doğal bir parçasıdır.<sup>161</sup>

Farklı alanlarda, farklı şekillerde tanımlanan stres kavramının sık kullanılan tanımlarından biri ise; “kişisel farklar ve ruhsal süreçler yoluyla uyum sağlamak amacıyla gösterilen bir tepki olup; kişiler üzerinde fiziki ya da ruhsal baskılara neden olan herhangi içsel ve dışsal durum, olay yahut hareketin kişiye akseden sonucu” şeklindedir.<sup>162</sup> Stres kavramı günümüzde hala bir çok araştırmaya konu olmaktadır ve bu araştırmalar genel olarak bireysel ve örgütsel alanlarda gerçekleştirilmektedir. Örgütsel alanda stres kavramı; iş stresi, örgütsel gerilim, endüstriyel baskı ve benzeri şekillerde de ifade edilebilmektedir.<sup>163</sup> Örgütsel stres konusu yönetim ve organizasyon bilimi açısından bakıldığında; iş kazalarının engellenmesi, insan kaynakları işlevlerinin daha etkin hale gelmesi, çalışanların sağlıklarının korunması, çalışanlara yapılan sağlık harcamaları, çalışma gücü kaybı ve tazminat davaları gibi sebepler dolayısıyla örgütlerin katlanmak zorunda kaldığı maliyetler bakımından hem örgütlerin geleceği için hem de çalışanların sağlıkları için oldukça hassas ve mühim bir konudur.

Gerek klinik ortamlarda gerekse gündelik hayatta gerçekleştirilen bazı araştırmalar bilinçli farkındalığın kişilerin stres seviyesini azalttığını ve bilinçli farkındalık temelli terapilerin strese bağlı bir çok hastalığın tedavisinde kullanıldığını göstermektedir.<sup>164</sup> Bu araştırmalardan bazıları; hamile kadınlarda stres seviyesini dengeleme,<sup>165</sup> travma sonrası stres bozukluğu<sup>166</sup>, ani duygu değişimleri<sup>167</sup>, depresyon<sup>168</sup>, bağışıklık sistemini

---

<sup>161</sup> Kamile B. Aydın, *Stresle Başa Çıkma*, Ed. Uğur Öner, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2010, s. 46.

<sup>162</sup> İnci Artan, *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1986, s. 39.

<sup>163</sup> Andrew T. Gordon, "Organizational Stress and Stress Management Programs", *International Journal of Stress Management*, Vol:1, No:4, 1994, s. 309.

<sup>164</sup> Baer, "Mindfulness Training as A Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review", *Clinical Psychology Science Practice*, ss. 125-143.

<sup>165</sup> Billie Lever Taylor, Kate Cavanagh, Clara Strauss, "The Effectiveness of Mindfulness-Based Interventions in the Perinatal Period: A Systematic Review and Meta-Analysis", *Plos One*, 11(5), 2016, s. 29.

<sup>166</sup> Anthony P. King vd., "Altered Default Mode Network Resting State Functional Connectivity Following A Mindfulness-Based Exposure Therapy For Posttraumatic Stress Disorder in Combat Veterans of Afghanistan and Iraq", *Depression & Anxiety*, 33(4), 2016, ss. 289-299

<sup>167</sup> Lauren Armstrong, Katharine A. Rimes, "Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Neuroticism (Stress Vulnerability): A Pilot Randomized Study", *Behavior Therapy*, 47(3), 2015, ss 287-298.

güçlendirme<sup>169</sup>, uyku kalitesini iyileştirme<sup>170</sup>, kaygı bozukluğu ve migren tedavisi<sup>171</sup> üzerine gerçekleştirilmiştir. Bireysel sorunların yanı sıra, stresli çalışma ortamının bazı örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Stres altında çalışan bireyler mental ve fiziksel sağlıklarını kaybettikleri ve bir takım davranışsal sorunlara sahip oldukları için gerçek kapasitelerinin altında performans gösterirler ve bu durum hem çalışanların hem de örgütlerin verimliliği düşürür. Böyle bir örgütte; dikkatsizlikler, iş kazaları ve devamsızlık oranı artar, yapılan tazminat ödemeleri ve sağlık harcamaları çoğalır, nitelikli çalışanlar kaybedilir ve iş gücü devir hızı yükselir. Örgütlerin başarılı olup olmaması hiç şüphesiz örgüt içerisinde çalışan bireylerin başarılı olup olmamasına bağlıdır. Bu yüzden, belirli bir seviyeye kadar örgüt ve çalışan açısından olumlu etkileri bulunan stresin olumsuz sonuçlarını engellemek ve stresle başa çıkmak için örgüt içerisinde çalışanları strese sokan faktörler detaylıca incelenmeli, aşırı strese neden olan çalışma şartlarında iyileştirmeler yapılmalı ve stres yönetimi konusunda çalışanlar bilinçlendirilmelidir.<sup>172</sup> Bunu sağlamanın yollarından biri de çalışanların bilinçli farkındalık konusunda bilgilendirilmesi ve bilinçli farkındalık egzersizlerinin iş yerlerinde kullanılmaya başlanmasıdır. Nitekim literatürde yer alan çalışmalar bilinçli farkındalık ve stres arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.<sup>173174175</sup>

## 2.2. Bilinçli Farkındalık ve İş Performansı

İş performansı, dış çevrede varlık sürdürebilmek ve rekabet edebilmek adına örgütler tarafından hem teoride hem de pratikte en çok önem verilen iş sonuçlarından biridir. Çalışanın iş performansı kendi iş tanımında bulunan görev ve sorumluluklarını ne

---

<sup>168</sup> Marloes J Huijbers vd., "Patients with A Preference For Medication Do Equally Well in Mindfulness-Based Cognitive Therapy For Recurrent Depression As Those Preferring Mindfulness", *Journal of Affective Disorders*, 195, 2016, ss. 32-39.

<sup>169</sup> David S. Black, George M. Slavich, "Mindfulness Meditation and The Immune System: A Systematic Review of Randomized Controlled Trials", *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1373(1), 2016, ss. 13-24.

<sup>170</sup> Julie Corliss, "Mindfulness meditation may ease anxiety, mental stress", *Harvard Health Blog*, 08 January 2014, <https://www.health.harvard.edu/blog/mindfulness-meditation-helps-fight-insomnia-improves-sleep-201502187726>, s. 1, (10.03.2020)

<sup>171</sup> Alexandra Bowring, "The Use of Hypnosis As An Adjunct to Mindfulness Based CBT and Psychodynamic Theory to Treat Anxiety and Migraines", *Australian Journal of Clinical & Experimental Hypnosis*, 41(1), 2016, ss. 63-72.

<sup>172</sup> Okutan, Tengilimoğlu, *a.g.m.*, s. 22.

<sup>173</sup> Rasmussen, Pidgeon, *a.g.m.*, ss. 227-233

<sup>174</sup> Baer, *a.g.m.*, ss. 125-143.

<sup>175</sup> Arslan, *a.g.m.*, ss.73-82.



derece yerine getirdiği ile ölçülen bir davranış türü olarak değerlendirilmektedir.<sup>176</sup> Bilinçli farkındalık ve iş performansı hakkında yapılan araştırmalar göstermektedir ki; bilinçli farkındalığın iş performansı ve iş sonuçları üzerindeki etkileri olumludur ve aralarında pozitif yönde ilişki vardır.<sup>177178179</sup>

Zamanla zihinsel bir yetenek haline gelen, kişilerin dağılan dikkatlerini yaşanan ana nazikçe geri döndüren ve onların iç ve dış çevresinde olan biteni yargısızca gözlemlemesine yardımcı olan bilinçli farkındalık egzersizlerinin; insan beynini deyim yerindeyse sil baştan programladığı ve kişileri bir iş hakkında karar verirken daha gerçekçi ve duygulardan arınmış bir yapıya bürüdüğü bilinmektedir. Çünkü bilinçli farkındalık egzersizlerinden yararlanan kişilerin önemli bir karar aşamasındayken beyinlerinin bu süreçten sorumlu olan arka insula bölgesindeki hareketlilik artmaktadır ve bu durum verilen kararların ussal ve somut gerçekliklere dayandırılmasını sağlamaktadır.<sup>180</sup> Ayrıca doğru karar verme sürecinde bilinçli farkındalık, karar vericinin pozitif yargılarını arttırmakta ve negatif eğilimlerini ise azaltmaktadır.<sup>181</sup>

Bilinçli farkındalığın insan beyni üzerindeki yapısal ve işlevsel etkilerini araştıran bazı çalışmalar, sekiz haftalık bilinçli farkındalık eğitimi alan kişilerin sol prefrontal kortekslerinin geliştiğini ve beyinlerindeki gri madde sayılarında artış olduğunu göstermektedir. Sol prefrontal korteks iyi olma hali, pozitif ve mutluluk verici duygular ile ilişkili iken; gri madde yoğunluğu, yeni şeyler öğrenmeyi ve öğrenilenleri kolayca hatırlamayı sağlamaktadır.<sup>182</sup> Bununla birlikte bilinçli farkındalığı yüksek olan

---

<sup>176</sup> Mark A. Griffin, Andrew Neal, Sharon K. Parker, "A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts", *Academy of Management Journal*, 50(2), 2007, ss. 327-347.

<sup>177</sup> Gülşah Karavardar, "İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, V.13., N.1., 2015, ss. 186-199.

<sup>178</sup> Dane, Brummel, *a.g.m.*, ss. 105-128.

<sup>179</sup> Edo Shonin vd., "Meditation Awareness Training (MAT) for Work-related Wellbeing and Job Performance: A Randomised Controlled Trial", *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(6), 2014, ss. 806-823

<sup>180</sup> Maria Gonzales, "Meditasyon Yapmaya Vakit Bulamayanlar İçin Mindfulness", *Duygusal Zeka-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent Göktem, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, s. 103.

<sup>181</sup> Laura G. Kiken, Natalie J. Shook, "Looking Up: Mindfulness Increases Positive Judgments and Reduces Negativity Bias", *Social Psychological and Personality Science*, 2(4), 2011, ss. 425-431.

<sup>182</sup> Richard J. Davidson vd., "Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation", *Psychosomatic Medicine*, 65, 2003, ss. 564-570.

çalışanların genel olarak daha mutlu, daha üretken, daha yaratıcı ve öğrenmeye daha hevesli oldukları gözlemlenmiştir.<sup>183</sup>

Bilinçli farkındalık egzersizlerine yeni başlayan kişiler ile gerçekleştirilen bir araştırmada; çalışma öncesi ve sonrası kıyaslandığında ortaya çıkan sonuçlar arasında çalışma belleğinin kapasitesinde ve performans sırasında dikkatin sürdürülebilirliğinde anlamlı ölçüde farklar olduğu gözlemlenmiştir.<sup>184</sup> Hatta dört günlük kısa bir bilinçli farkındalık meditasyon eğitiminin bile çalışanların performans kalitesini artırıcı çeşitli bilişsel görevlerde olumlu yönde etkileri vardır.<sup>185</sup> Ayrıca Reb, Narayanan ve Ho tarafından iş yaşamında bilinçli farkındalık üzerine yapılan bir araştırmaya göre, bir çalışanın bilinçli farkındalığı ne derece yüksek olursa, kendi görev tanımı doğrultusunda sergilediği performansının niteliği ve yöneticisinin çalışan hakkında verdiği görev performansı değerlendirme puanı da aynı ölçüde yüksek olmaktadır.<sup>186</sup>

Bireysel çalışmaların yanı sıra, örgütlerde ekip çalışması ve ekip üyelerinin birbirleriyle olan etkileşimleri, çalışanların performanslarını ve yaptıkları işlerin ne derece başarılı olacağını etkilemektedir. Son yıllarda 45 farklı örgütte yapılan bir bilinçli farkındalık araştırması; bilinçli farkındalığın örgüt içi ilişkileri, çalışanlar arası iş birliğini ve çalışanların zor durumlara karşı dayanma seviyelerini geliştirdiğini göstermektedir.<sup>187</sup> Ayrıca toplantı öncesi yapılan bilinçli farkındalık egzersizleri, toplantı sürelerinin kısalmasını ve genel olarak tüm toplantıların daha verimli geçmesini sağlayabilmektedir.<sup>188</sup>

### 2.2.1. Bilinçli Farkındalık ve Liderlik

---

<sup>183</sup> Gallup Inc., "State of The American Workplace", 2013, <https://www.slideshare.net/davidmalam1/state-of-the-american-workplace-report-2013-35293287> 'den aktaran Atalay, a.g.e., s. 170.

<sup>184</sup> Richard Chambers, Barbara Chuen Yee Lo, Nicholas B. Allen, "The Impact of Intensive Mindfulness Training on Attentional Control, Cognitive Style, and Affect", *Cognitive Therapy and Research*, (32), 2007, ss. 303-322.

<sup>185</sup> Fadel Zeidan vd., "Mindfulness Meditation Improves Cognition: Evidence of Brief Mental Training", *Consciousness and Cognition*, 19(2), 2009, ss. 597-605.

<sup>186</sup> Jochen Reb, Jayanth Narayanan, Zhi Wei Ho, "Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-Mindedness", *Mindfulness*, 6(1), 2013, s. 120.

<sup>187</sup> Theresa M. Glomb vd., "Mindfulness at Work", *Research in Personnel and Human Resources Management*, V:30, 2011, ss. 115-157.

<sup>188</sup> Rasmus Hougaard, Jacqueline Carter, "Mesaide Mindfulness Uygulamaları", *Duygusal Zekâ- Mindfulness: Duygusal Farkındalığımızı Artırın*, Çev. Levent Göktem, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, s. 51.

Son zamanlarda “Dikkat Ekonomisi” olarak adlandırılan ve gittikçe hızlanan yeni bir yaşam dönemine girmiş bulunmaktayız. Yönetimsel ve teknik becerilerin yanı sıra odaklanma ve konsantre olma gibi unsurların da oldukça önem kazandığı bu dönemde liderlerin bilgi akışını sindirebilmek, daha doğru kararlar verebilmek ve daha etkin çalışabilmek için bilinçli farkındalık egzersizleri ile beyinlerini eğitmeye ve konsantrasyonlarını daha iyi bir seviyeye çıkarmaya ihtiyaçları vardır.<sup>189</sup> Bilinçli farkındalığı temel alan liderlik geliştirme eğitimleri yöneticilerin sezgi ve düşüncelerini iyileştirmekte ve bununla birlikte otomatik tepkiler vermek yerine üzerine düşünülmüş cevaplar verebilme yeteneğini de beraberinde getirmektedir. Ayrıca bu eğitimler liderlerin deneyimlerinin ve geleceğe dair beklentilerinin karar verme aşamasındaki etkilerini anlamalarında önemli bir rol oynamakta, kişilere içinde buldukları ana dair bir içgörü kazandırmakta, bilgileri nasıl işlediklerine ve bunun sonucunda davranışlarının nasıl etkilendiğine dair bilinçlerini arttırmakta ve tüm bu süreçlerde duygularının rolünü de anlamalarına yardımcı olmaktadır. Liderlik, kişinin başarılı olabilmek adına başlangıç noktasından varış noktasına olabildiğince hızlı ve karlı bir şekilde gitmesi ise; bilinçli farkında liderlik kişinin hırsları ve istekleri ile varış noktasına ilerlerken kendi yaşamını ve etrafında olan biteni ihmal etmemesi ve başarı sürecinde karşılaşılabileceği kargaşanın önüne geçebilmesi anlamına gelmektedir.<sup>190</sup>

Günümüzün rekabeti oldukça yüksek ve son derece karmaşık küresel ekonomisinde bir takım zorluklarla karşı karşıya kalan yöneticiler bazı zamanlar bu zorluklarla baş etme konusunda başarısız olabilmektedir. Gittikçe artan baskı ve tehdit ortamında bilinçli farkındalık; liderlerin işlevsiz davranışlarıyla mücadelesinde olumlu etkiler yaratmakta, zihinsel refahlarını artırma konusunda proaktif katkılar sağlamakta ve psikolojik sermayelerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Liderlerin bilinçli farkındalık seviyelerinin; onların kaygı, depresyon, duygusal tükenme ve sinizm seviyeleri ile negatif ilişkili olduğunu doğrulayan ve her seviyeden örgüt yöneticileri ile gerçekleştirilmiş çalışmalar mevcuttur.<sup>191</sup> Sekiz haftalık bilinçli farkındalık egzersizlerinin sağlık sektöründe çalışan orta kademe yöneticiler üzerindeki etkilerini inceleyen bir araştırmaya göre bilinçli farkındalığın yöneticilerin kaygı seviyelerini

---

<sup>189</sup> Rasmus Hougaard, Jacqueline Carter, "Mesaide Mindfulness Uygulamaları", ss. 47-48.

<sup>190</sup> Atalay, *a.g.e.*, ss. 171-179.

<sup>191</sup> Maree Roche, Jarrod M. Haar, Fred Luthans, "The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders", *Management Department Faculty Publications*, 19:4, 2014, ss. 476-489.

azalttığı; daha üst seviye öğrenme, daha doğru kararlar alabilme, problemleri daha rahat çözebilme ve belirsizliği yönetebilme becerilerini ise geliştirdiği gözlemlenmiştir. Sekiz haftanın sonunda yapılan 360 derece performans değerlendirme ile yöneticilerin etkinliklerindeki bu olumlu değişimlerin diğer çalışanlar tarafından da algılanabildiği araştırmanın sonuçları arasındadır.<sup>192</sup> Liderlerin bilinçli farkındalık seviyelerinin artmasının çalışanları üzerinde de bir takım olumlu etkileri bulunmaktadır. Konu hakkında yapılan araştırmalara göre yöneticilerin bilinçli farkındalık seviyeleri çalışanlarının iş tatminleri, performans seviyeleri, iş-yaşam dengeleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişkili iken; çalışanlarının duygusal yorgunlukları ile negatif ilişkilidir.<sup>193</sup>

Bilinçli farkında liderler; geçmiş hatalarından ders çıkarır ve bu hatalarında ısrar etmezler, egolarını ustalıkla kontrol edebilirler, zorlukları motivasyon ve yaratıcılık kaynağı olarak değerlendirirler, bir karar verirken duyguları ile mantıklarını birbirine karıştırmazlar, kurban psikolojisine karşı bağışlıkları vardır, davranışlarının tamamından sorumlu olduklarını bilirler, objektif değerlendirme yetenekleri güçlüdür, sosyal iletişim becerileri devamlı gelişim gösterir, çalışanlarına karşı nazik kişilerdir, yargılayıcı olmayan bir düşünce yapısına sahiplerdir, zihinsel esneklikleri ve kapasiteleri gelişkindir, dikkat kontrolleri yüksektir ve en önemlisi düşünmek ile dalgınlık arasındaki farkı ayırt edebilmektelerdir.<sup>194</sup>

Bilinçli farkındalık özellikle üst düzey yöneticilerin mesleki gelişimlerinin önemli bir parçası olduğu için lider eğitim programlarına mutlaka dahil edilmelidir. Westminster Üniversitesi yapılan bir araştırmanın sonucunda bilinçli farkındalık eğitimlerinin üst düzey yöneticilerin örgüt içi ortak vizyon yaratma, etik davranışlar sergileme ve çalışanlarını motive etme konusunda özgüvenlerini arttırdığını ve daha iyi hissetmelerini sağladığını bildirmiştir. Bilinçli farkında bir liderlik yaklaşımını

---

<sup>192</sup> Louise Wasylkiw vd., "The Impact of Mindfulness on Leadership Effectiveness in A Health Care Setting: A Pilot Study", *Journal of Health Organization and Management*, Vol.29, Iss.7, 2015, ss. 893-911.

<sup>193</sup> Jochen Reb, Jayanth Narayanan, Sankalp Chaturvedi, "Leading Mindfully: Two Studies of the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee WellBeing and Performance", *Mindfulness*, 5(1), (Research Collection Lee Kong Chian School of Business), 2014, ss. 36-45.

<sup>194</sup> Erhan Ali Yılmaz, "Mindfulness ile Liderlikte 25 Adım Öne Geçmek", *Harvard Business Review Türkiye*, 7 Kasım 2016, <https://hbrturkiye.com/blog/mindfulness-ile-liderlikte-25-adim-one-gecmek>, s. 1. (15.05.2020)

benimsemek; daha yüksek performans sergilenen, daha etik, daha insan odaklı ve daha sağlıklı bir örgütsel kültür yaratmaya temel olacaktır.<sup>195</sup>

### 2.2.2. Bilinçli Farkındalık ve Yaratıcılık

Literatürde yaratıcılıkla ilgili birçok farklı tanım bulunmakla birlikte genel olarak alışılmışın dışında ve yararlı olan fikirleri üretebilmeye yaratıcılık denmektedir.<sup>196</sup> Yaratıcı fikirlerin ortaya çıkması için kişinin o konu hakkında bilgi sahibi olmaya ihtiyacı vardır ancak sadece bilgili olmak yaratıcılık için yeterli gelmemektedir. Yaratıcılığın tetiklenmesi kişinin o bilgiyi kullanma şekliyle alakalıdır.<sup>197</sup> Rekabetin yoğun olduğu bu küresel ortamda örgütlerin verimliliklerini artıracak ve maliyetlerini azaltacak yaratıcı düşünceler varlık sürdürebilmek açısından örgüt adına hayati önem taşımaktadır.<sup>198</sup> Yaratıcılığın rolü yalnızca yeni ürün veya hizmet geliştirmede değil; çalışanların kişisel performansları, problem çözme şekilleri ve daha etkin yönetim teknikleri geliştirebilmeleri açısından da oldukça önemlidir. Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar gösteriyor ki yaratıcılık ve bilinçli farkındalık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.<sup>199200</sup>

Yaratıcılık kurumsal ve bireysel temelde iki yönlüdür. Yaratıcı çalışanlar sayesinde yaratıcı örgütler oluştuğu gibi; yaratıcılığı destekleyen ve teşvik eden iklimlere sahip örgütler sayesinde de yaratıcı çalışanlar meydana gelmektedir.<sup>201</sup> Örneğin; Google, Apple, Target, P&G ve General Mills gibi temeli yaratıcılığa ve yeniliğe dayalı tüm şirketler bilinçli farkındalık temelli eğitim programlarından yararlanmaktadır. Örgütün tamamının dahil edildiği bilinçli farkındalık programları sayesinde bilinçli farkındalık kurum içerisinde standartlaşmakta ve sosyal bir norm haline gelmektedir. Bu tarz örgütlerde çalışan kişilerin yaratıcılıkları, iç ve dış çevrelerinde gerçekleşen olaylara

---

<sup>195</sup> Berret, *a.g.e.*, s. 12.

<sup>196</sup> Keith James, Karla Clark, Russell Cropanzano, "Positive and Negative Creativity in Groups, Institutions, and Organizations: A Model and Theoretical Extension", *Creativity Research Journal*, 12(3), 1999, ss. 211-226

<sup>197</sup> Nur Serter, *Giydirilmiş İnsan Kimliği*, İstanbul: Der Yayınevi, 1996, ss. 185-188.

<sup>198</sup> M. Şerif Şimşek, *Yönetim ve Organizasyon*, 7. Baskı, Konya: Günay Ofset, 2002, s. 306.

<sup>199</sup> Ostafin, Kassman, *a.g.m.*, ss. 1031-1036

<sup>200</sup> Emma Schootstra, Dirk Deichmann, Evgenia Dolgova, "Can 10 Minutes of Meditation Make You More Creative?", *Harvard Business Review*, 29 Ağustos 2017, <https://hbr.org/2017/08/can-10-minutes-of-meditation-make-you-more-creative>, s. 1. (15.05.2020)

<sup>201</sup> Güzide Karakuş, "Örgütsel Yaratıcılığı Arttırmak için Öneri Geliştirme Sistemi: Atıştırmalık Üretim Sektöründe Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10/1, 2018, ss. 254-274.

karşı dikkatleri ve bu olaylara verilen otomatik tepkilere olan farkındalıkları üst seviyededir.<sup>202</sup>

Gerek kişisel gerekse örgütsel seviyede olsun bilinçli farkındalık pratikleri kişilerin ana olan farkındalıklarını geliştirir ve gerektiği zamanlarda zihinlerini susturmalarına yardımcı olur. Zihnin bilinçli farkında bir şekilde susturulması kişilerin gereksiz kaygı ve stresten uzak durmalarına olanak verirken, odaklanma seviyelerini güçlendirir ve onlara yenilikçi bir bakış açısı kazandırır. Örgütsel seviyede bilinçli farkındalık uygulamaları daha yenilikçi ve yaratıcı çalışma ortamları için temel oluşturmaktadır.<sup>203</sup>

### **2.3.Bilinçli Farkındalık ve İş Tatmini/Bilinçli Farkındalık ve İş Tutkunluk**

Literatürde iş tatmini “çalışanların kendi işleriyle alakalı olan beklentilerine ve iyi iş sonuçlarına ulaşabilmesi”<sup>204</sup> veya “çalışanın kendi iş deneyimini değerlendirirken hissettiği olumlu ve olumsuz duygusal durumlar”<sup>205</sup> şeklinde tanımlanmaktadır. İş tatmini çalışanın kişisel değerlendirmeleri sonucu meydana geldiği için; o çalışanın önem ve öncelik verdiği değerler direkt olarak iş tatminini etkilemektedir. Örneğin bir çalışanın motive olabilmesi için güçlü bir maddi gelir aracı rolünderken, bir diğer çalışan için kendini geliştirebileceği eğitim imkanları motivasyon kaynağı olabilmekte ve bu beklentilerin karşılanıp karşılanmamasına göre de çalışanların iş tatmini ya da tatminsizliği meydana gelmektedir.<sup>206</sup>

İş tatmini çalışanın değerlendirmeleri sonucu meydana gelen duygusal bir tutum iken; işe tutkunluk çalışanın kendisini yaptığı işe adanmışlığını gösteren psikolojik bir durum veya ruh halidir.<sup>207</sup> İşe tutkunluk çalışanın iş rollerini gerçekleştirirken işine yansıtığı

---

<sup>202</sup> Atalay, *a.g.e.*, ss. 172-173.

<sup>203</sup> Elif Baykal, "Chapter 14 - Innovating Through Reflective Learning in Mindful Organizations: Effects of Authentic Leadership", *Handbook of Research on Managerial Thinking in Global Business Economics*, ed. Hasan Dinçer, Serhat Yüksel, Hershey: IGI Global, 2018, ss. 246 – 256.

<sup>204</sup> Yavuz Demirel, M. Faruk Özçınar, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerinde Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 23, No. 1, 2009, s. 132.

<sup>205</sup> Hatice Özutku, “Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”, *Amme İdaresi Dergisi*, Vol. 40, No. 2, 2007, s. 84.

<sup>206</sup> Edip Özücü vd., “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (1), 2006, s. 40.

<sup>207</sup> Junghoon Lee, *Antecedents and Consequences of Employee Engagement: Empirical Study of Hotel Employees and Managers*, (Doktora Tezi), Manhattan: Kansas State University, 2012, s. 27.

pozitif enerjisine dikkat çekmektedir ve işine tutkun çalışanların daha istekli ve daha etkin çalışanlar olduğu gözlemlenmektedir.<sup>208</sup>

Bilinçli farkındalığın stres ve duygusal tükenme ile ilişkisi negatif yönde iken çalışanların psikolojik ihtiyaç memnuniyeti,<sup>209</sup> iyimserliği, umut seviyesi, dayanıklılığı, genel refah seviyesi ve işe katılım seviyesi ile pozitif yöndedir.<sup>210</sup> Yapılan araştırmalar bilinçli farkındalığın iş tatmininin de anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Çünkü bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanlar duygu ve düşüncelerini her zaman için tarafsızca değerlendirebilmekte, hoşnut kalmadıkları geçmiş deneyimlerinin etkisinden sıyrılabilen, dikkatlerini yaşadıkları ana geri döndürebilmekte ve işleriyle alakalı sorunların üstesinden daha rahat gelebilmektedirler. Bu yüzden de bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanların hem iş tatminleri hem de yaşam tatminleri diğer çalışanlara oranla daha yüksek seviyededir.<sup>211212</sup> Bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu gösteren çalışmalarda işe tutkunluğun bu ilişkide aracı rolünde olduğu gözlemlenmiştir. Bilinçli farkındalık çalışanların işe tutkunluğunu olumlu yönde etkilemekte ve iyi oluş seviyelerini artırmaktadır.<sup>213</sup>

#### **2.4.Bilinçli Farkındalık ve Tükenmişlik**

Tükenmişlik ile ilgili literatürde oldukça fazla tanımlama bulunmaktadır ancak en yaygın kullanılanı Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni geliştiren Christina Maslach'a ait olan tanımdır. Tükenmişliği üç farklı boyutta değerlendiren Maslach bu kavramı; "İşinin doğası gereği insanlarla çok sık iletişim kuran çalışanlarda gözlemlenen

---

<sup>208</sup> Merve Karadeniz, *İşe Tutkunluk ve İşkolikliğin İş Yükü, İş Otonomisi ve İş-Aile Dengesi Değişkenleri ile İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 15.

<sup>209</sup> Reb, Narayanan, Ho, *a.g.m.*, s. 119.

<sup>210</sup> Peter Malinowski, Hui Jia Lim, "Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being", *Mindfulness*, 6(6), 2015, ss. 1250-1262

<sup>211</sup> Burak Karacaoğlan, Nesrin Hisli Şahin, "Bilgece Farkındalık ve Duygu Düzenleme Becerisinin İş Tatminine Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 2016, s. 437.

<sup>212</sup> Ute R. Hülshager vd., "Benefits of Mindfulness At Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction.", *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 2013, ss. 310–325.

<sup>213</sup> Suzanne Zivnuska vd., "Mindfulness At Work: Resource Accumulation, Well-Being, and Attitudes", *Career Development International*, 21(2), 2016, ss. 106-124.

duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (personel accomplishment)” olarak tanımlamaktadır.<sup>214</sup>

Çalışanın kişisel özellikleri bazı zamanlar tükenmişliğe zemin hazırlayabilmekte veya tükenmişliğin seviyesini artırabilmekte iken bazı zamanlarda ise tükenmişliğe karşı koruyucu olabilmekte veya tükenmişliğin etkilerini azaltabilmektedir. Literatürde bulunan araştırmalara göre; tükenmişlik, iş yeri ile çalışan etkileşiminin bir sonucu olarak meydana geldiği için tükenmişliğin çözümlerinin de çalışma ortamında bulunması gerekmektedir.<sup>215</sup>

Ruhen ve bedenen enerjinin bitmesi olarak da tanımlanabilen ve iş hayatının farklı evrelerinde farklı sebeplerden ortaya çıkabilen tükenmişliğin hem çalışanlar hem de örgütler açısından birçok olumsuz etkisi vardır.<sup>216</sup> Tükenmişlik sendromunun kişiler üzerinde; motivasyon kaybı, özgüvensizlik, değersiz hissetme, şüphecilik, sinirli ruh hali, iletişim kurma isteksizliği, sabırsızlık, alınganlık, yorgunluk, uykusuzluk, enerji kaybı, nefes almada güçlük ve mide sorunları gibi bir çok duygusal, davranışsal ve fiziksel etkileri olmaktadır. Kişiler ilk aşamada kendi iç dünyalarında yaşadıkları bu belirti ve etkileri daha sonra sosyal ve profesyonel hayatlarına da yansımaktadırlar. Bu aşamada tükenmişliğin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri; tükenmişlik sendromun yakalanan çalışanların müşterilere ve/veya iş arkadaşlarına karşı olumsuz tavırlar sergilemesi, çalışanların performans seviyelerin düşmesi, bu sebeple üretilen malın ya da hizmetin kalitesinin bozulması, yapılan işte hata oranlarının, iş kazalarının ve yaralanmaların çoğalması, buna bağlı olarak örgüt maliyetlerinin artması, çalışanların iş tatminlerinin ve örgüte olan bağlılıklarının azalması, işe geç gelme ve devamsızlık oranlarının artması, çalışanların iş değiştirme veya işi bırakma eğilimi göstermesi şeklinde olacaktır.<sup>217</sup>

Çalışanların ve dolayısıyla örgütlerin bu gibi olumsuz etkilerden korunabilmeleri için kişisel ve örgütsel seviyede uygulanabilecek birçok çözüm yolu mevcuttur. Etkili

---

<sup>214</sup> Christina Maslach, Philip G. Zimbardo, *Burnout: The Cost of Caring*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982, s. 3.

<sup>215</sup> Christina Maslach, Susan E. Jackson, "Take This Job and Love It", *Psychology Today*, October, 1999, ss. 50-51.

<sup>216</sup> Gülay Budak, Olca Sürgevil, "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, 2005, s. 95.

<sup>217</sup> Güler Sağlam Arı, Emine Çına Bal, "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Yönetim ve Ekonomi*, C:15, S:1, 2008, ss. 133 – 134.



çözüm yollarından biri olarak kendini gösteren bilinçli farkındalık, tükenmişliğe karşı çalışanlar açısından önemli bir kişilik özelliğidir.<sup>218</sup> Çalışanlar üzerinde yapılan çeşitli araştırmalarda bilinçli farkındalık ile tükenmişliğin negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.<sup>219</sup><sup>220</sup> Bilinçli farkında kişiler genel olarak iletişim kurarken diğerlerine karşı daha merhametli, odaklanma konusunda başarılı, çalışma hayatında daha azimli, üretken ve verimli kişilerdir. Bir insanın bu tür özelliklere sahip olması ise o insanın hayatında stresin azalmasına veya tamamen ortadan kalkmasına neden olmaktadır.<sup>221</sup> Bilinçli farkındalık temelli uygulamalar stresi tanıma ve stresle mücadele etme konusunda çalışanlara yol göstermekte, çalışanların psikolojik dayanıklılığını,<sup>222</sup> esnekliğini, işe katılımlarını, genel refah seviyelerini artırmakta ve örgüt içi algılanan stres seviyesini düşürmektedir.<sup>223</sup> Ayrıca bilinçli farkındalık eğitimleri sonucu çalışanların yorgunluk, kaygı, stres, depresyon ve tükenmişlik seviyelerinin düştüğü örgütlerde buna paralel olarak müşteri memnuniyetinin arttığını gösteren çalışmalar mevcuttur.<sup>224</sup>

## 2.5. Bilinçli Farkındalık ve Bilişsel Hatalar

Bir insanın normal şartlar altında hata yapmadan tamamlayabilmesi gereken basit görevlerdeki bilişsel tabanlı başarısızlıklara bilişsel hatalar denmektedir. Bilişsel hatalar; can sıkıntısı eğilimi, kısa süreli belleğin aşırı yüklenmesi, bir görev esnasında dikkat dağınıklığı nedeniyle o işe kendini tam olarak verememe veya bu yüzden o işi hatalı yapma gibi bazı kişisel ve davranışsal özellikler ile ilişkilendirilebilir.

Yapılan çalışmalar bilinçli farkındalık ile bilişsel hatalar arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bilinçli farkındalığı yüksek olan kişilerin dış

---

<sup>218</sup> Natalie Zoe Taylor, Prudence M. R. Millea, "The Contribution of Mindfulness to Predicting Burnout in The Workplace", *Personality and Individual Differences*, 89, 2016, ss. 123–128.

<sup>219</sup> Jessica Mesmer-Magnus vd., "Trait Mindfulness at Work: A Meta-Analysis of The Personal and Professional Correlates of Trait Mindfulness", *Human Performance*, 30(2–3), 2017, ss. 79–98

<sup>220</sup> Robert W. Roeser vd., "Mindfulness Training and Reductions in Teacher Stress and Burnout: Results From Two Randomized, Waitlist-Control Field Trials", *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 2013, ss. 787-804

<sup>221</sup> Ayman Mukerji Househam, "4 Ways Mindfulness Helps with Burnout", *Thrive Global*, 12.05.2019, <https://thriveglobal.com/stories/4-ways-mindfulness-helps-with-burnout/>, s. 1. (02.06.2020)

<sup>222</sup> Atalay, *a.g.e.*, s. 169.

<sup>223</sup> Kimberly A. Aikens vd., "Mindfulness Goes to Work: Impact of An Online Workplace Intervention", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 2014, ss. 721-731.

<sup>224</sup> Simon Grégoire, Lise Lachance, Geneviève Taylor, "Mindfulness, Mental Health and Emotion Regulation Among Workers", *International Journal of Wellbeing*, V:5, N:4; 2015, ss. 96-119.

çevrelerine olan mevcut farkındalıkları iç dünyalarına olan farkındalıklarından daha yüksektir. Bu yüzden de çalışanların yüksek seviye bilinçli farkındalığa sahip olması durumunda bilişsel hata yapma olasılıkları ve buna bağlı olarak iş yerlerinde meydana gelebilecek hataların oranı daha az olacaktır.<sup>225</sup><sup>226</sup> Konu ile ilgili yapılan bir başka çalışmada, bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi uygulamalarından sonra katılımcıların terapi öncesine göre önemli ölçüde daha az bilişsel hata bildirdiği sonucuna varılmıştır.<sup>227</sup>

Bilinçli farkındalığın bilişsel hatalar ile olan ilişkisinin yanı sıra bilişsel kapasite ve bilişsel esneklik gibi diğer kognitif kavramlarla olan ilişkisi de çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bilişsel kapasitenin önemli bir unsuru olan çalışma belleği anlık yerine getirilen bilişsel fonksiyonlardan sorumludur. Araştırmalar bilinçli farkındalık ile çalışma belleği kapasitesinin pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.<sup>228</sup> Bilişsel esneklik ise kişinin mevcut fikirleri yerine diğer seçeneklere yönlenebilme ve durumu buna göre revize edebilme becerisidir.<sup>229</sup> Yapılan çalışmalar sonucu bilinçli farkındalığı gelişmiş bireylerin bilişsel esneklik becerilerinin de daha gelişmiş olduğu gözlemlenmiştir.<sup>230</sup> Sonuç olarak konu ile ilgili yapılan tüm araştırmalar bilinçli farkındalığın kişilerin bilişsel hatalarını azaltırken, bilişsel kapasitelerini ve bilişsel esnekliklerini arttırdığını göstermektedir.<sup>231</sup>

## 2.6. Bilinçli Farkındalık ve İş-Aile Dengesi

İş-aile dengesi çalışanların işlerine ve ailelerine olan sorumluluklarının ifade edilmesinde kullanılan bir kavramdır. Bu kavram bazı tanımlamalara göre “çalışanın

---

<sup>225</sup> Karen Klockner, Richard Edwards Hicks, "Individual Mindfulness, Cognitive Failures and the Big Five in a Workplace Sample", *10th Industrial and Organisational Psychology Conference*, Brisbane, 2012, ss. 1-25.

<sup>226</sup> Jonathan S. A. Carriere, J. Allan Cheyne, Daniel Smilek, "Everyday Attention Lapses and Memory Failures: The Affective Consequences of Mindlessness", *Consciousness and Cognition: An International Journal*, 17(3), 2008, ss. 835 - 847.

<sup>227</sup> Alexandre Heeren, Nady Van Broeck, Pierre Philippot, "The Effects of Mindfulness on Executive Processes and Autobiographical Memory Specificity", *Behaviour Research and Therapy*, 47(5), 2009, ss. 403-409

<sup>228</sup> Amishi P. Jha vd., "Examining the Protective Effects of Mindfulness Training on Working Memory Capacity and Affective Experience", *Emotion*, 10(1), 2010, ss. 54-64.

<sup>229</sup> I. Volkan Gülüm, İhsan Dağ, "Tekrarlayıcı Düşünme Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanterinin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(3), 2012, ss. 216-223.

<sup>230</sup> Adam Moore, Peter Malinowski, "Meditation, Mindfulness and Cognitive Flexibility", *Consciousness and Cognition*, 18(1), 2009, ss. 176-186.

<sup>231</sup> Good vd., *a.g.m.*, ss. 114-142.

hem iş yerindeki hem de ailesindeki sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli zamanı bulabilmesi” şeklindeyken; bazı tanımlarda “çalışanın iş ve aile hayatında en az rol çatışması yaşayarak yeterli tatmin ve doyum seviyesine ulaşması” şeklindedir.<sup>232</sup>

Hissedilen iş-aile dengesi öznelidir. Bir çalışanın dengeli bulunduğu bir durum diğer bir çalışana göre dengesizlik olarak algılanabilmektedir.<sup>233</sup> İş-aile arasındaki denge tam olarak sağlanamadığında çalışanın aile hayatındaki sorunları iş hayatını, iş hayatındaki sorunları da aile hayatını olumsuz etkilemektedir.<sup>234</sup> Ayrıca iş tatminsizliğinin ve düşük örgütsel bağlılığın bir nedeni de iş-aile arasındaki dengenin düzgün sağlanamamasıdır. Bu dengenin sağlanmasının örgüte olan faydaları ise daha yüksek elde tutma ve daha yüksek devam oranları ile daha düşük işten ayrılma niyetidir.<sup>235</sup>

Yapılan çeşitli araştırmalar göstermiştir ki, bilinçli farkındalık ile iş-aile dengesi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bilinçli farkındalık, iş-aile dengesi, uyku kalitesi ve yaşama gücü arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada bilinçli farkındalık ile iş-aile dengesi arasındaki pozitif ilişkide uyku kalitesinin ve yaşama gücünün aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.<sup>236</sup> Ayrıca bilinçli farkındalık ile aile-iş dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkiler üzerine yapılan bir araştırmanın sonucu olarak; bilinçli farkındalık seviyesinin aile-iş dengesi ve iş performans seviyesi ile aynı anda pozitif yönde ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bilinçli farkındalığın yüksek olması çalışanların hem iş hayatları hem de özel hayatları açısından oldukça faydalıdır. Bilinçli farkındalık bazı kişilerde doğuştan gelen bir kişilik özelliği veya yatkınlık olarak mevcut bulunabileceği gibi, çeşitli eğitimler aracılığıyla da geliştirilebilmektedir. Bu bağlamda örgütlerin bünyelerinde farkındalık eğitimleri vermelerinin çalışanlarına iş-

---

<sup>232</sup> David Guest, "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", *Social Science Information*, 41(2), 2002, ss. 255-279.

<sup>233</sup> Serap Özen Kapız, "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:4, S:3, 2002, s. 140.

<sup>234</sup> H. İlker Çarıkcı vd., "Türk Yöneticilerinde İş-Aile Yaşam Çatışması", *I. Uluslararası Davraz Kongresi*, Isparta, 2009, ss. 1429-1442.

<sup>235</sup> T. Alexandra Beauregard, Lesley C. Henry, "Making the Link between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance", *Human Resource Management Review*, 19(1), 2009, ss. 9-22.

<sup>236</sup> Tammy D. Allen, Kaitlin M. Kiburz, "Trait Mindfulness and Work-Family Balance Among Working Parents: The Mediating Effects of Vitality and Sleep Quality", *Journal of Vocational Behavior*, (80)2, 2012, ss. 375-377.

aile dengesi konusunda yardımcı olacak, onların iş performanslarını arttıracak ve dolayısıyla örgütün kendisine de sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacaktır.<sup>237</sup>

## 2.7.Bilinçli Farkındalık ve Öz-Düzenleme

İçsel denetim sağlama mekanizmalarını açıklamak için kullanılan öz-düzenleme kavramı, kişilerin amaçlarını gerçekleştirebilmek adına kendi hislerini, fikirlerini ve davranışlarını yönlendirdikleri süreçleri ifade etmektedir.<sup>238</sup> Öz-düzenleme sadece bazı kişilerin sahip olduğu kişisel bir özellik değildir, kazanılması belli süreçlere bağlı olan bir yetenektir.<sup>239</sup> Öz-düzenleme becerileri gelişmiş kişiler sorumluluk alabilen, kontrolünü sağlayabildikleri düzenli bir hayata sahip ve motivasyon seviyeleri yüksek kişilerdir.<sup>240</sup>

Konu ile ilgili çalışmalarda bilinçli farkındalık sağlıklı bir öz-düzenlemenin temeli olarak tanımlanmaktadır.<sup>241</sup> Bilinçli farkındalığı yüksek olan kişiler dikkatlerini yaşadıkları ana ve gerçekleştirdikleri deneyimlere daha iyi yönlendirebildikleri için bu kişilerin öz-düzenleme becerileri farkındalığı düşük olan kişilere oranla daha yüksek seviyededir.<sup>242</sup> Bilinçli farkındalık yaşanan anda gerçekleşen olaylara daha esnek ve duruma göre revize edilebilir tepkiler verilmesini sağlamakta, kişilerin otomatik pilota gerçekleştirdiği davranış ve alışkanlıklarından kurtulmasına yardım etmekte ve böylece kişilerin öz-düzenleme yeteneklerini geliştirmesine destek olmaktadır. Bilinçli farkında bir dikkate sahip kişiler kendilerini kontrol etme ve düzenleme konusunda yetenekli kişilerdir.<sup>243</sup>

Ayrıca çalışanların sahip olduğu öz-düzenleme yeteneği, bilinçli farkındalık ile iş-aile dengesi arasındaki pozitif yönlü ilişkinin de sebeplerinden biridir.<sup>244</sup> Öz-düzenleme

---

<sup>237</sup> Karavardar, *a.g.m.*, ss. 186-199.

<sup>238</sup> Barry J. Zimmerman, "Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective", *Handbook of Self-Regulation*, ed. Monique Boekaerts, Moshe Zeidner, Paul Pintrich, Cambridge: Academic Press, 2000, ss. 13-39.

<sup>239</sup> Barry J. Zimmerman, "Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview", *Theory Into Practice*, 41(2), 2002, ss. 64-70.

<sup>240</sup> Barry J. Zimmerman, "A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning", *Journal of Educational Psychology*, 81(3), 1989, ss. 329 - 339.

<sup>241</sup> Brown, Ryan, Creswell, "Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects", s. 218.

<sup>242</sup> Küçük, *a.g.e.*, s. 41.

<sup>243</sup> Brown, Ryan, Creswell, "Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects", ss. 223-228.

<sup>244</sup> Tammy D. Allen, *a.g.e.*, s. 373.

yeteneği gelişmiş olan kişiler hem iş yaşamlarını hem de özel hayatlarını daha iyi kontrol etmekte, her iki durumda da daha fazla tatmin sağlamakta ve işleri ile aile yaşamları arasındaki dengeyi daha iyi kurmaktadır.<sup>245</sup>

## **2.8.Bilinçli Farkındalık ve Personel Devir Hızı**

Personel devri, bir örgütte belirli bir zaman aralığında meydana gelen işe giriş ve işten çıkış hareketlerinin ifade edilmesinde kullanılan bir kavramdır. Personel devir hızı örgütsel faaliyetler ile ilişkili ve örgüt ile insan kaynakları departmanı açısından oldukça önemli bir göstergedir. Personel devir hızının yüksek olması; yeni çalışan istihdamı için yapılan duyurular, işe alımlar veya çalışanların yer değişimleri, zaman kayıpları, yeni çalışan eğitimleri ve yeni başlayan çalışanların alışma evresinden önceki zamanda meydana gelen mal ve hizmet kayıpları gibi direkt ve endirekt maliyet unsurlarının sebebi olmaktadır. Bir çalışanın işten ayrılmasının örgüte olan maliyeti, örgütün o çalışana elde tutmasının maliyetinden neredeyse iki kat daha yüksektir. Bu sebeple personel devir hızının örgütler tarafından kontrol altında tutulması gerekmektedir.<sup>246</sup>

Devamsızlık oranlarının ya da personel devir hızının yüksek olmasının önemli nedenlerinden biri de çalışanların stres ve tükenmişlik gibi bir takım ruhsal problemlerle uğraşmalarından dolayı düzenli bir şekilde işe gidememeleri veya işi bırakma niyetleri sonucu işe bırakmış olmalarıdır. Bu yüzden örgütler çalışanlarının bu tür ruhsal problemleri ve bu problemlerin örgüte olan olumsuz etkileri ile baş etmek ya da tüm bunları en başından önlemiş olmak için bilinçli farkındalık uygulamalarına yönelenlerdir.<sup>247</sup> Bilinçli farkındalığın çalışanların iş performansı ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılan araştırmalar göstermektedir ki, bilinçli farkındalık iş performansı ve iş sonuçları ile pozitif yönde; işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkilidir. Bu sebeple bilinçli farkındalık seviyeleri yüksek olan çalışanların çoğunluk olduğu örgütlerde personel devir hızı da düşük olmaktadır.<sup>248</sup>

## **2.9.Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermaye**

---

<sup>245</sup> Jochen Reb, Ellen Choi, "Chapter 13: Mindfulness in Organizations", *The Psychology of Meditation*, ed. Nirbhay Singh, New York: Nova Science Publishers, 2014, s. 14.

<sup>246</sup> Muharrem Tuna, "Personel Devir Oranı Analizi: Ankarada Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, 2007, ss. 45-52.

<sup>247</sup> Atalay, *a.g.e.*, s. 168.

<sup>248</sup> Erik Dane, Bradley J. Brummel, "Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intention", *Human Relations*, 67(1), 2014, ss. 105-128.

Psikoloji, uzun yıllar boyunca kötü olarak değerlendirilen durumların ve sonuçların iyi yönde gelişim göstermesine odaklanmıştır. Fakat geliştirmek yalnızca istenmeyen durumları düzeltmek anlamında değildir, hâlihazırda iyi olan durumları ve sonuçları da geliştirmeyi kapsamaktadır.<sup>249</sup>

Bu perspektifte ilk kez Maslow tarafından kavramsallaştırılan pozitif psikoloji<sup>250</sup>, herhangi bir sorunu olmayan kişilerin iyi oluş hallerine, üretkenliklerine, işlevselliklerine ve gerçek potansiyellerine odaklanmaktadır. Seligman ve Csikszentmihalyi ise pozitif psikolojiyi, yaşam faydasız bir hale geldiğinde ve anlam ifade etmediğinde bile; pozitif bireysel deneyimi, pozitif bireysel özellikleri ve hayat kalitesini güçlendirerek meydana gelen olumsuzlukları önlemeyi vaad eden bir bilim olarak tanımlamışlardır.<sup>251</sup>

Kişilerin “aslında kim olduklarına” ve “kime dönüşebileceklerine” yönelik ölçülebilen, iyileştirilebilen ve yönetilebilen psikolojik kapasitelerini belirten ve kişilerin pozitif psikolojik gelişim süreçleri olarak da ifade edilebilen psikolojik sermaye kavramı;

1. Başarıyla tamamlanması zor olan görevler için yeterince çaba gösterme ve sorumluluk alma güvenine sahip olmak(Özetkinlik),
2. Yaşanan anda veya gelecek zamanda başarılı olmak için iyimser bir tavır takınmak(İyimserlik),
3. Amaçlara ulaşma uğruna azimli olmak ve gerekli olduğunda yeni çözüm yolları bulmak(Umut),
4. Karşılaşılan tüm sorun ve zorluklar karşısında güçlü bir duruş sergilemek ve başarıya ulaşabilmek adına kendini toparlayabilmek(Dayanıklılık) olarak dört ana unsuru kapsamaktadır.

Bu dört ana unsurun İngiliz dilinde karşılığı olan kelimelerin baş harfleri HERO'dur (Hope, Efficacy, Resiliency, Optimism) ve Türkçe'de kahraman anlamına

---

<sup>249</sup> Martin E. P. Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi, "Positive psychology: An introduction", *American Psychologist*, 55(1), 2000, ss. 5–14.

<sup>250</sup> Abraham H Maslow, *Motivation and Personality*, Second Edition. New York: Harper & Row Publishers, 1970.

<sup>251</sup> Seligman, Csikszentmihalyi, *a.g.e.*, s. 5.

gelmektedir.<sup>252</sup> Bu unsurlar ile eşsiz bir üst düzey yapı olarak ortaya çıkan psikolojik sermaye, “bireylerin motive olmuş gayretlerine ve kararlılıklarına dayalı başarı ihtimallerini ve şartlarını pozitif değerlendirmelerini” temsil etmektedir.<sup>253</sup>

Pozitif örgütsel davranış konularını çalışan araştırmacılar için elzem bir psikolojik referans olan pozitif psikolojik sermayenin, son dönemlerde popüler bir konu haline gelen bilinçli farkındalık ile arasındaki ilişkiye dair yapılmış çalışmaların sayısı sınırlıdır.

2008 yılında Avey, Wernsin, ve Luthans’ın; 132 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ile bilinçli farkındalık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.<sup>254</sup>

2014 yılında Roche, Haar ve Luthans’ın; alt düzey, orta düzey ve üst düzey yöneticiler ve girişimciler olmak üzere dört ayrı örnekleme ve toplamda 697 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada, örneklemelerin hepsinde bilinçli farkındalık ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve bilinçli farkındalığın tükenmişlik, endişe ve depresyon ile arasındaki ilişkilerde pozitif psikolojik sermayenin aracı rol oynadığı bulunmuştur. Sonuç olarak bilinçli farkındalık ile çalışanların iyi oluş halleri arasındaki ilişkilerde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Bilinçli farkındalık ile pozitif psikolojik sermayenin arasındaki pozitif ilişkinin sebebi, bilinçli farkındalığın öz-düzenleme ve dikkat üzerinde pozitif etkili olmasıdır. Buna göre, bilinçli farkındalık seviyeleri artış gösteren çalışanların psikolojik sermayeleri de aynı oranda artış gösterecektir.<sup>255</sup>

2016 yılında Jain ve Singh, bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programının bireylerin psikolojik sermayelerini ne şekilde etkilediğini saptamak amacıyla deneysel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Ancak bu çalışmada psikolojik sermaye örgütsel bir

---

<sup>252</sup> Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, Bruce J. Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press, 2007, s. 3.

<sup>253</sup> Fred Luthans, Bruce J. Avolio, James B. Avey, Steven M. Norman, "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personal Psychology*, 60(3), 2007, s. 550.

<sup>254</sup> James Avey, Tara S. Wernsing, Fred Luthans, "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors", *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 2008, ss. 48–70.

<sup>255</sup> Maree Roche, Jarrod M. Haar, Fred Luthans, "The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders", *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 2014, ss. 476–489.

kaynak olarak değil, genel bir psikolojik kaynak olarak ele alınmıştır. Toplamda 136 katılımcıdan oluşan örneklemden, depresyon ve endişe puanları ortalama üzerinde olan 64 katılımcı seçilmiş ve bu 64 katılımcıdan 32'si deney, 32'si ise kontrol grubuna dahil edilmiştir. Deney grubundaki katılımcılara sekiz haftalık Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı uygulanmıştır. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran bir diğer özellik ise, kişilerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin Luthans ve diğerlerinin geliştirmiş olduğu ölçek ile değil, her bileşenin kendisine ait ölçekler ile ölçülmüş olmasıdır. Çalışmanın bulguları; deney grubundaki katılımcıların öz-etkinlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık puanlarındaki artışların, kontrol grubundaki artışlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir.<sup>256</sup>

2019 yılında ise Küçük, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiyi ortaya koyma ve pozitif psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracı rolünü araştırma amacı ile yüksek lisans tezi kapsamında ve 210 katılımcıdan oluşan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık çalışanların iyi oluşlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ve bilinçli farkındalık ile pozitif psikolojik sermayenin pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir.<sup>257</sup>

## **2.10. Bilinçli Farkındalık ve Örgütsel Farkındalık**

Literatürde örgütsel farkındalığa ait birçok tanım vardır ancak en genel hatlarıyla örgütsel farkındalık; örgüt içerisinde şimdiki zamana odaklı bir çalışma şeklinin benimsenmesi, ayrıntılara önem verilmesi, farklı perspektiflerin dikkate alınması, başarısızlıkların ivedilikle incelenmesi ve bunlardan gerekli çıkarımların yapılması şeklinde açıklanabilir.<sup>258</sup> Örgütsel farkındalık; örgüt üyelerinin hareketleri ve birbirleriyle olan etkileşimleri sayesinde ortaklaşa oluşturulan toplumsal, bilinçli ve özenli bir örgütlenme sürecidir.<sup>259</sup> Örgütsel farkındalık örgütün tamamına, bir anda

---

<sup>256</sup> Himani Jain, Rohtash Singh, "Developing Psychological Capital Through Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) Therapy", *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(1), 2016, ss. 79–84.

<sup>257</sup> Emrehan Küçük, *Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 90.

<sup>258</sup> Nelson Oly Ndubisi, "Mindfulness, Reliability, Pre-Emptive Conflict Handling, Customer Orientation and Outcomes in Malaysia's Healthcare Sector", *Journal of Business Research*, 65(4), 2012, s. 537.

<sup>259</sup> Frederick P. Morgeson, David A. Hofmann, "The Structure and Function of Collective Constructs: Implications for Multilevel Research and Theory Development", *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 2, 1999, ss. 249 – 265.



meydana gelen olumsuzluklar hakkında detaylara hakim olma ve bu detaylara olabildiğince hızlı, esnek ve etkili yanıt verme yeteneği kazandırmaktadır.<sup>260</sup><sup>261</sup> Bilinçli farkında örgütler; hatalarından öğrenen, bilinçli farkındalık seviyeleri yüksek çalışanlara ve yöneticilere sahip örgütlerdir.<sup>262</sup> Bilinçli farkındalık kavramı ilk olarak çalışanlar seviyesinde incelenirse de, bilinçli farkında bir örgüt, çalışanların toplam farkındalığından çok daha fazlasını ifade etmektedir.<sup>263</sup>

Örgütlerin bilinçli farkında olması hem örgütün kendisine hem de çalışanlarına bireysel seviyede birçok fayda sağlamaktadır. Örgütsel farkındalık; küreselleşme süreçlerinde ya da stratejik bir karar alınması gereken durumlarda dış çevreyi ve tehditleri algılama konusunda önemli bir rol oynamakta, örgüt çalışanlarının kişisel farkındalık ve dayanıklılıklarını desteklemektedir.<sup>264</sup><sup>265</sup> Örgütsel vatandaşlık davranışları ile de yakından ilgili olan örgütsel farkındalık,<sup>266</sup> örgüt çalışanlarının kişisel ve profesyonel tavırları arasında uyum sağlayarak çalışanların optimal refaha ulaşmasına ve örgütlerin gözle görülür iyileştirmelere sahip olmasına sebep olmaktadır.<sup>267</sup> Bilinçli farkında örgütlerde; çalışanların bilinçli farkındalık seviyeleri yüksektir, çalışanlar stresi tanıma ve yönetme konusunda daha etkilidir, örgüt içerisinde iç kaynakları besleyen ile tüketen tutumlar arası ayırım nettir ve çalışanlar arası kurulan ilişkinin değerli olduğu bir kültür benimsenmektedir.<sup>268</sup>

Yapılan bir araştırmada örgüt içi bilinçli farkındalık pratikleri yapan ve yapmayan çalışanlarda gözlemlenen birtakım farklılıklardan bahsedilmiştir. Farkındalık üzerine

---

<sup>260</sup> Karl E. Weick, Kathleen M. Sutcliffe, "Mindfulness and the Quality of Organizational Attention", *Organization Science*, Vol. 17, No. 4, 2006, ss. 514 – 524.

<sup>261</sup> Mikko Valorinta, "Information Technology and Mindfulness in Organizations", *Industrial and Corporate Change*, Volume 18, Issue 5, 2009, ss. 963 – 997.

<sup>262</sup> Wayne K. Hoy, Charles Quincy Gage, C. John Tarter, "Theoretical and Empirical Foundations of Mindful Schools", *Educational Administration, Policy, and Reform: Research and Measurement*, ed. Wayne K. Hoy, Cecil G. Miskel, Greenwich: Information Age Publishing, 2004, ss. 306-307.

<sup>263</sup> Wayne K. Hoy, Charles Quincy Gage, C. John Tarter, "School Mindfulness and Faculty Trust: Necessary Conditions for Each Other?", *Educational Administration Quarterly*, 42, (2), 2006, s. 239.

<sup>264</sup> Timothy J. Vogus, "Mindful Organizing: Establishing and Extending the Foundations of Highly Reliable Performance", *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, ed. Kim S. Cameron, Gretchen M. Spreitzer, New York: Oxford University Press, 2011, s. 674.

<sup>265</sup> Ahmet Bayraktar, Nelson Oly Ndubisi, "The Role of Organizational Mindfulness in Firms' Globalization and Global Market Performance", *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 16(1), 2014, s. 26.

<sup>266</sup> Reb, Choi, *a.g.e.*, s. 15.

<sup>267</sup> Gazi İslam, Marie Holm, Mira Karjalainen, "Sign of The Times: Workplace Mindfulness as an Empty Signifier", *Organization*, 2017, s. 12.

<sup>268</sup> The Mindfulness Initiative (TMI), Building The Case for Mindfulness in The Workplace, 2016, s. 9.

pratik yapan kişilerin; maddi kazanım, tanınma ve başkalarının görüşlerine önem verme gibi olgulara değer atfetmek yerine, mutluluk ve maneviyat gibi olguları önemsemeye başladıkları, yani değer verdikleri odaklarda dıştan içe doğru bir dönüşüm olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanında farkındalık sahibi kişilerin hayatlarının anlamını çalıştıkları iş ile sınırlandırmayıp çoklu anlam kaynaklarına sahip oldukları, daha az egoist ve daha fazla özverili oldukları bildirilmiştir. Bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların örgüt içerisinde daha uyumlu, daha yardımsever ve diğer çalışanlarla kurdukları ilişkilerin daha olumlu olduğu; bu çalışanların zorlayıcı şartlarda bile diğerlerine göre daha sakin kalabildikleri hatta iş zorluklarını tehdit olarak algılamak yerine mücadele edecekleri durumlar olarak gördükleri ve bu şekilde deneyimledikleri de çalışmanın bulguları arasındadır.<sup>269</sup>

Örgütler bünyelerinde bilinçli farkındalığı barındırabilmek için birtakım ilkelere sahip olmalıdır. Örgütsel farkındalığın beş ilkesi; proaktif ve koruyucu önlemler alma, ayrıntıya önem verme ve sorgulama, faaliyetlere karşı hassasiyet, esnekliğe bağlılık ve uzman görüşüne saygılı olma şeklindedir.<sup>270</sup> İlk ilke olan proaktif ve koruyucu önlemler alma; küçük görünen hataların büyüme riskine karşı başarısızlık ihtimali olan konularda ayrıntılara önem verme ve tedbir alma ile ilgilidir.<sup>271</sup> Ayrıntıya önem verme ve sorgulama; devamlılık gösteren faaliyetlerin hem detaylı hem de bütün hallerini görebilmek için, örgütlerde bilgeliği algılama ve sorgulama yolunda bilinçli bir şekilde adım atmaktır. Faaliyetlere karşı hassasiyet; çalışanlar ile örgütsel faaliyetlerin devamlı bir iletişim, etkileşim ve paylaşım içinde olmasıdır. Faaliyetlere karşı hassasiyeti koruyan örgütler sistemsel sorunları daha gerçekleşmeden tespit edebilirler. İlk üç ilkenin aksine esnekliğe bağlılık önleyici bir ilke olmaktan ziyade; olumsuz olaylar gerçekleştiğinde örgütün farkındalık kazanmak adına yapması gerekenlerin ve durumun en az hasar ile atlatılması için meydana gelenlerin kontrolü ile ilgilenmektedir. Uzman görüşüne saygılı olma ilkesi ise; örgütsel karar alma aşamasında mevkiden ve pozisyondan bağımsız olarak sadece uzmanlık sahibi olan kişilerin karar almalarına

---

<sup>269</sup> Jeremy Hunter, Donald W. McCormick, "Mindfulness in the Workplace: An Exploratory Study", Konferans: *Academy of Management Annual Meeting*, Anaheim: California, 2008, s. 27.

<sup>270</sup> Canan Koçer, *Bilinçli Farkındalığın Anlamlı İşe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü*, (Doktora Tezi), Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 61.

<sup>271</sup> Karl E. Weick, Kathleen M. Sutcliffe, *Managing the Unexpected: Sustained Performance in a Complex World*, 3rd Edition, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Press, 2015, s. 7.

imkân sağlama sürecidir. Ancak sorunların çözümü için gerekli olan uzmanlıkların hepsi, her zaman yalnız bir çalışanda mevcut olmayabilir. Bu sebeple farklı farklı çalışanların uzmanlık alanlarına göre paylaşımlarda bulunacağı bilgi, tecrübe ve öğrenme topluluğunun kurulması sorunların çözülmesinde çok daha etkili olacaktır.<sup>272273</sup>

Sonuç olarak örgütsel seviyede incelendiğinde bilinçli farkındalıkları gelişmiş çalışanların hem kendilerine hem de çalıştıkları örgütlere sağladıkları katkılar oldukça fazladır ve aynı şekilde örgütün farkındalığının yüksek olmasının örgüte ve çalışanlarına sağladığı birçok avantaj vardır. Bu sebeple örgütler çalışanlarına iş yerinde, iş dışında veya çevrimiçi bilinçli farkındalık temelli eğitim olanakları sağlamalı ve böylece çalışanlarının farkındalık seviyelerini arttırmalarına ve anda kalmalarına yardımcı olmalıdır.<sup>274</sup> Bilinçli farkındalıkları yüksek çalışanlar daha sağlıklı, daha mutlu, daha yaratıcı ve iş-aile arasındaki dengeyi daha kolay kurabilen; iş performansları, iş tatminleri, liderlik ve öz-düzenleme becerileri daha yüksek; bilişsel hata yapma ihtimalleri ve tükenmişlik seviyeleri daha düşük kişilerdir. Dolayısıyla bu kişilerin çalıştığı örgütler daha yenilikçi, daha üretken, daha verimli ve daha etkin örgütsel iletişime sahip örgütlerdir ve bu örgütlerde devamsızlık oranları ile personel devir oranları diğer örgütlere oranla daha düşük seviyededir. Örgütsel farkındalık örgüt içerisinde çalışan kişilerin eylemleri ve birbirleriyle olan etkileşimleri sonucunda oluşturulan toplumsal bir süreç ve sonuç olduğu için; örgütlerin çalışanlarına bilinçli farkındalık eğitimleri vermeleri hem çalışanlarının refahı hem de örgütün başarısı ve sürekliliği açısından oldukça önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur.

Tez için belirlenen anahtar kelimeler ile yapılan tarama sonucu bulunan, son on yıl içerisinde bilinçli farkındalığın çalışan iş sonuçları üzerine olan etkilerini konu alan ve bu araştırmada yararlanmak üzere incelenen çalışmalar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

### **Tablo 2.1.: Bilinçli Farkındalığın Çalışan İş Sonuçları Üzerine Olan Etkilerini Konu Alan Çalışmalara Yönelik Literatür Taraması**

---

<sup>272</sup> Paola Magnano vd., "Validation of The Italian Version of the Mindfulness Organizing Scale (MOS) in Organizational Contexts", *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology Journal*, Vol.24, No.1., 2017, s. 49.

<sup>273</sup> Koçer, *a.g.e.*, ss. 61 – 71.

<sup>274</sup> Akçakanat, Köse, *a.g.e.*, s. 26.

<b>Çalışmanın Adı</b>	<b>Çalışmanın Yazar(lar)ı</b>	<b>Çalışmanın Yılı</b>	<b>Çalışmanın Türü</b>
Mindfulness at Work	Theresa M. Glomb, Michelle K. Duffy, Joyce E. Bono, Tao Yang	2011	Nitel
Trait Mindfulness and Work–Family Balance Among Working Parents: The Mediating Effects of Vitality and Sleep Quality	Tammy D. Allen, Kaitlin M. Kiburz	2012	Nicel
Individual Mindfulness, Cognitive Failures and the Big Five in a Workplace Sample	Karen Klockner, Richard Edwards Hicks	2012	Nicel
Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-Mindedness	Jochen Reb, Jayanth Narayanan, Zhi Wei Ho	2013	Nitel - Nicel
Benefits of Mindfulness At Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction	Ute R. Hülshleger, Hugo J. E. M. Alberts, Alina Feinholdt, Jonas W. B. Lang	2013	Nicel
Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intention	Erik Dane, Bradley J. Brummel	2014	Nitel - Nicel
Meditation Awareness Training (MAT) for Work-related Wellbeing and Job Performance: A Randomised Controlled Trial	Edo Shonin, William Van Gordon, Thomas J. Dunn, Nirbhay N. Singh, Mark D. Griffiths	2014	Nicel
The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders	Maree Roche, Jarrod M. Haar, Fred Luthans	2014	Nicel
Leading Mindfully: Two Studies of the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee WellBeing and Performance	Jochen Reb, Jayanth Narayanan, Sankalp Chaturvedi	2014	Nicel
The Role of Organizational Mindfulness in Firms' Globalization and Global Market Performance	Ahmet Bayraktar, Nelson Oly Ndubisi	2014	Nitel
Mindfulness in Organizations	Jochen Reb, Ellen Choi	2014	Nitel
The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders	Maree Roche, Jarrod M. Haar, Fred Luthans	2014	Nicel
Mindfulness Goes to Work: Impact of An Online Workplace Intervention	Kimberly A. Aikens, John Astin, Kenneth R Pelletier, Kristin Levanovich, Catherine M Baase, Yeo Yung Park, Catherine M Bodnar	2014	Nicel
Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors.	James Avey, Tara S. Wernsing, Fred Luthans	2014	Nitel
Mindfulness at Work: A New Approach to Improving	Patrick K. Hyland, R. Andrew Lee,	2015	Nitel

Individual and Organizational Performance	Maura J. Mills		
Mindfulness, Mental Health and Emotion Regulation Among Workers	Simon Grégoire, Lise Lachance, Geneviève Taylor	2015	Nicel
İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi	Gülşah Karavardar	2015	Nicel
Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being	Peter Malinowski, Hui Jia Lim	2015	Nicel
Being Aware and Functioning Fully: Mindfulness and Interest Taking Within Self-Determination Theory	Edward L. Deci, Richard M. Ryan, Patricia P. Schultz, Christopher P. Niemiec	2015	Nitel
Mindfulness At Work: Resource Accumulation, Well-Being, and Attitudes	Suzanne Zivnuska, K. Michele Kacmar, Merideth Ferguson, Dawn S. Carlson	2016	Nicel
Bilgece Farkındalık ve Duygu Düzenleme Becerisinin İş Tatminine Etkisi	Burak Karacaoğlan, Nesrin Hisli Şahin	2016	Nicel
"Mindful Nation UK – Report by the Mindfulness All-Party Parliamentary Group (MAPPG)"	Terry Hyland	2016	
The Contribution of Mindfulness to Predicting Burnout in The Workplace	Natalie Zoe Taylor, Prudence M. R. Milliar	2016	Nicel
The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance And Employee Engagement: An Explorative Study	Abdulwahab S. Bin Shmailan	2016	Nitel
Mindfulness Meditation as an On-The-Spot Workplace Intervention	Andrew C. Hafenbrack	2017	Nitel
Mindfulness as A Personal Resource To Reduce Work Stress In The Job Demands-Resources Model	Steven L. Grover, Stephen T. T. Teo, David Pick, Maree Roche	2017	Nicel
Innovating Through Reflective Learning in Mindful Organizations: Effects of Authentic Leadership	Elif Baykal	2018	Nitel
Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	Şeyda Nur Seçkin	2018	Nicel
Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü	Emrehan Küçük	2019	Nicel
Bilinçli Farkındalığın Anlamlı İşe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü	Canan Koçer	2019	Nicel
A Literature Review on Mindfulness at Work Places:	Mehlika Saraç	2020	Nitel

Conceptualization, Measurement, and Outcomes			
More Than Meditation: How Managers Can Effectively Put The Science of Workplace Mindfulness to Work	J. M. Tobias Mortlock	2021	Nitel
Sosyal Hizmet ve Bilinçli Farkındalık Uygulamaları	Navid R. Hosseinzadeh Asl, Kübra Dölek, Sunay İl	2021	Nitel
Mindfulness At The Workplace: An Approach To Promote Employees Pro-Environmental Behaviour	Sachin Kumar, Tapan K. Panda, Krishan Kumar Pandey	2021	Nicel

Genel olarak incelenen tüm araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, bilinçli farkındalığın toplumdaki her kesimden bireyler için çeşitli tutum ve davranışları iyileştirmesi ve genel hayat kalitesini arttırması bakımından oldukça yararlı olduğu görölmektedir. Bu araştırmalardan hareketle, bilinçli farkındalık düzenli olarak iş yerlerinde uygulandığı zaman; çalışanların olumlu tutum ve davranışlarının artacağı – olumsuz olanların ise azalacağı yönünde bir takım performans iyileştirici etkiler meydana gelebileceği beklenebilir. Ancak bilinçli farkındalık üzerine yapılan araştırmalar içerisinde, bilinçli farkındalığın çalışanların iş sonuçları üzerine olan etkilerini konu alan araştırmaların sayısı oldukça azdır. Bu çalışmanın temel amacı da bu açığı gidermeye yönelik olarak, araştırmaya rehberlik eden teorik çerçeve kapsamında bilinçli farkındalığın çalışan iş tutumları ile arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkilerde psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolünü incelemektir.

### 3. ÖRGÜTLERDE BİLİNÇLİ FARKINDALIK

Çalışmanın bu bölümünde bilinçli farkındalığı iş yerlerine getiren, çalışanlarını bu konuda bilinçlendiren ve teşvik eden bazı büyük örgüt örneklerine ve bilinçli farkındalığın gerçek yaşamda gözlenen bireysel ve örgütsel sonuçlarına yer verilmektedir.

“Sosyal bilinçli” olma konusunda kendisiyle gurur duyan ve iş yerlerinde kendi çalışanlarına birçok farklı avantajlar sağlayan Google; bilinçli farkındalığı diğer büyük şirketler arasından belki de en erken benimseyen şirkettir. Bilinçli farkındalık duygusal zekayı olumlu yönde etkilediği için, Google, 2007 yılından itibaren “Kendi İçinde Ara(Search Inside Yourself)” isimli bir programla çalışanlarını motivasyon seviyelerini arttırmaları ve potansiyellerini tam kullanabilmeleri için bilinçli farkındalık konusunda

teşvik etmektedir.<sup>275</sup> Altı aylık uzun bir bekleme listesine sahip olan ve bu zamana kadar binlerce Google çalışanının mezun olduğu bu kurs on dokuz seans veya iki buçuk gün sürecek yoğun bir inziva programı şeklinde tasarlanmıştır. Program; dikkat eğitimi, kendini tanıma ve mental alışkanlıklar yaratma bölümlerinden oluşmaktadır. İlk bölüm olan dikkat eğitimi her an ve her ortamda, sakin ve duru bir zihin geliştirmeye; kendini tanıma bölümü duygusal zekayı ve öz farkındalığı geliştirmeye; son bölüm olan mental alışkanlıklar ise katılımcıların iyi bir zihinsel alışkanlık edinmelerine ve bu alışkanlıkları sayesinde doğal yollardan şefkat seviyelerini arttırmaya odaklanmaktadır. Programı tamamlayan katılımcılar; empati yeteneklerinin geliştiğinden, stresli durumlara karşı verdikleri tepkilerin değiştiğinden, kişisel krizlerin veya trajedilerinin üstesinden daha rahat gelebildiklerinden ve evliliklerinin kalitesinin yükseldiğinden söz etmişlerdir. Program hakkında verilen geri bildirimlere bakıldığında programın katılımcılar üzerinde güçlü sonuçlarının olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.<sup>276</sup>

Google'ın bilinçli farkındalığa olan ilgisinden sonra; Aetna, General Mills, Intel, Target, Apple, IKEA, General Motors, P&G, Ford, LinkedIn ve Goldman Sachs gibi daha pek çok büyük kurum verimliliklerini ve çalışanlarının memnuniyetini arttırmak amacıyla bilinçli farkındalığı önemsemeye ve iş yerlerinde uygulamaya başlamıştır.<sup>277</sup>

Örneğin; sağlık devi Aetna; Duke Üniversitesi, eMindful ve Amerikan Vinyoga Enstitüsü işbirliği ile, 2010 yılında, "Vinyoga Stres Azaltma" ve "İş Yerinde Bilinçli Farkındalık" isimleriyle iki adet farkındalık programı geliştirmiştir. Programlar hem şirket çalışanlarının hem de şirketin müşterilerinin katılımına açık bir şekilde sürdürülmektedir ve bu programların amacı stres seviyesini azaltmaya yardımcı olmak ve strese karşı verilen tepkileri iyileştirmektir. Vinyoga Stres Azaltma programı 12 hafta süren yoga temelli bir program olup; katılımcılara yoga duruşlarını, nefes tekniklerini, meditasyonu ve mental yetenekler ile stresi yönetmenin ve azaltmanın yollarını öğretmektedir. İş Yerinde Bilinçli Farkındalık programı ise işten kaynaklanan stresi azaltmaya ve iş-aile dengesini iyileştirmeye yönelik ve nispeten daha kısa süreli

---

<sup>275</sup> Silke Astrid Eisenbeiss, Thomas Maak, Nicola M. Pless, "Leader Mindfulness and Ethical Decision Making", *Advances in Authentic and Ethical Leadership*, Ed. Linda L. Neider, Chester A. Schriesheim, Charlotte: Information Age Publishing, 2014, s. 192.

<sup>276</sup> Drake Baer, "Here's What Google Teaches Employees in Its 'Search Inside Yourself' Course", *Business Insider*, 2014, <https://www.businessinsider.com.au/search-inside-yourself-googles-life-changing-mindfulness-course-2014-8>, s. 1. (13.03.2020)

<sup>277</sup> Berret, *a.g.e.*, s. 8.

(5-15 dakika) uygulamaları öğreten bir programdır. Program sonucunda algılanan stres seviyelerinde önemli derecede iyileşmeler gerçekleşen program katılımcılarının; çeşitli kalp atış hızı ölçümleri sayesinde yaşadıkları stresi de daha iyi yönetebildikleri görülmektedir. Bu iki bilinçli farkındalık programına şahsen ya da çevrimiçi olarak katılan gruplar incelendiğinde “istatistiksel olarak eşdeğer” sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanların stres seviyelerini hafifletmeye ve verimliliklerini arttırmaya hizmet eden bu bilinçli farkındalık programlarına katılım arttıkça şirketin çalışanlarına harcadığı sağlık bakım maliyetleri düşüş göstermiştir.<sup>278</sup> Bu sonuç bilinçli farkındalık eğitimlerinin örgütlere maddi ve ölçülebilir faydalar sağladığının kanıtlarından sadece biridir.

General Mills, 2006 yılından beri çalışanlarına gönüllü olarak katılabilecekleri bilinçli farkındalık programları sunmaktadır. Şirket; üst düzey yöneticilerine dört günlük bir geri çekilme(retreat), işe yeni başlayan yöneticilerine iki günlük bir eğitim programı ve tüm çalışanlarına yedi hafta boyunca süren iki saatlik dersler sunmaktadır. Ayrıca çalışanların odaklanma seviyelerini ve yaratıcılıklarını geliştirmeleri için, şirketin her binasında meditasyon odaları vardır ve tüm çalışanlar meditasyon seansları ve yoga dersleri gibi imkanlara sahiptir.<sup>279</sup>

Intel, 2012 yılından itibaren Oregon ve California yerleşkelerinde çalışanlarının kullanımına "Awake@Intel" adlı bir bilinçli farkındalık programı sunmaktadır. Program, katılımcıların bu program aracılığıyla neleri geliştirmeyi istediklerini bulmalarını sağlayarak başlamakta, ilk ayın sonunda katılımcılar zihinlerini susturabilmeyi ve duygusal zekanın bileşenlerini keşfetmeyi öğrenmekte ve programın son kısmında dikkatli dinleme hakkında detaylı bilgiye sahip olmaktadırlar. Programın başında ve sonunda yapılan 1 ile 10 arası değerlendirme ölçeğine göre, katılımcıların stres ve bunalma seviyelerinde 2 puanlık bir azalış, genel refah ve mutluluk

---

<sup>278</sup> Aetna Staff, "Aetna Delivers Evidence-based Mind-Body Stress Management Programs", *Aetna News*, 2012, <http://myplanportal.com/news/newsReleases/2012/0223-Aetna-Mind-Body.html>, s. 1. (13.03.2020)

<sup>279</sup> Mike Hughlett, "Mindfulness Arrives in The Workplace", *Star Tribune*, 24.11.2013, <https://www.startribune.com/mindfulness-arrives-in-the-twin-cities-workplace/233176121/>, s. 1. (14.04.2020)



seviyelerinde 3 puanlık bir artış ve yaratıcılıklarında, odaklanma yeteneklerinde, proje ve takım çalışmalarına katılım seviyelerinde ise 2 puanlık bir artış gözlemlenmiştir.<sup>280</sup>

Target ise 2010 yılında, şirketin çeşitli konumlarında ve tüm çalışanlarının katılımına açık bir şekilde “Meditasyon Yapan Tüccarlar(Meditating Merchants)” adında bilinçli farkındalık meditasyon eğitimleri vermeye başlamıştır.<sup>281</sup>

Apple, yıllardır bilinçli farkındalık konusunda çalışanlarını teşvik etmek amacıyla çeşitli aktiviteler düzenlemektedir. Örneğin, 2018 yılında “10% Happier” uygulaması ile ortaklaşa bir şekilde çalışanlarının katılımına açık bir meydan okuma düzenlemiştir. Bu meydan okumada katılımcıların yaklaşık bir ay boyunca her gün 1,5 - 10 dakika arası bu uygulamayı ya da Apple’ın desteklediği herhangi bir sağlık uygulamasını kullanarak meditasyon yapmaları gerekmektedir. Şirket meydan okumayı başarıyla tamamlayan çalışanlarına Breathe uygulamasının logosunun basılı olduğu t-shirtler hediye etmiştir.<sup>282</sup>

Goldman Sachs, şirketin rekabet gücünün korunmasının nedenini sağlıklı yaşama ve bilinçli farkındalığa verilen öneme bağlamakta ve bilinçli farkındalığı bankanın esneklik eğitim programının ana bileşeni olarak tanımlamaktadır.<sup>283</sup>

LinkedIn de zihinsel olarak sağlıklı bir işyeri kültürü oluşturabilmek adına bilinçli farkındalığı benimseyen şirketlerden biridir. Öncelik listesinde çalışanlarının ilk sırada olduğunu belirten şirket 2010 yılından itibaren her ayın belirli bir gününü “InDay (Investment Day - Yatırım Günü)” olarak adlandırmakta ve bu günü; kendilerine, topluma veya dünyaya yatırım yapmaları için çalışanlarına ayırmaktadır. Yapılan incelemeler birçok çalışanın gelenekselleşmiş bugünü kendi zihinsel sağlıklarına olumlu yatırımlar yapmak için kullandığını göstermektedir. Bu sebeple şirketin zihinsel sağlık

---

<sup>280</sup> Kristine Wong, "There's No Price Tag on A Clear Mind: Intel yo Launch Mindfulness Program", *The Guardian*, 08.04.2014, <https://www.theguardian.com/sustainable-business/price-intel-mindfulness-program-employee>, s.1. (14.04.2020)

<sup>281</sup> Kimberly Schaufenbuel, "Why Google, Target, and General Mills Are Investing in Mindfulness", *Harvard Business Review*, 28.12.2015, <https://hbr.org/2015/12/why-google-target-and-general-mills-are-investing-in-mindfulness>, s. 1. (15.04.2020)

<sup>282</sup> Mitchel Broussard, "Apple Offering T-Shirt Reward in New Mindfulness Monthly Challenge for Employees", *MacRumors*, 01.10.2018, <https://www.macrumors.com/2018/10/01/apple-challenge-mindfulness/>, s.1. (21.04.2020)

<sup>283</sup> Shana Lebowitz, "The Surprising Way Goldman Sachs Employees Maintain Their Competitive Edge", *Business Insider*, 21.07.2015, <https://www.businessinsider.com/goldman-sachs-resilience-programs-2015-7?r=UK>, s. 1. (21.04.2020)

problemleriyle uğraşan çalışanlarına yardımcı olmak için kurduğu ve 7/24 açık olan ücretsiz bir “Çalışan Yardım Programı (Employee Assistance Program)” vardır. Buna ek olarak hem iş yerinde hem de çevrimiçi ortamlarda bilinçli farkındalık hakkında bilgi vermek, teşvik etmek ve çeşitli etkinliklere katılım fırsatı sunmak adına çalışanlarına; farkındalık dersleri, meditasyon odaları, konu ile ilgili konuşmalar/çalıştaylar, kamuya açık yerel kaynakları kullanmaları için teşvik edici etkinlikler ve Headspace, Move Coach vb. farkındalık uygulamaları ile iş birlikleri gibi birçok imkân sağlamaktadır.<sup>284</sup>

Çalışanlarına bilinçli farkındalığa dair eğitim olanakları sunan yenilik ve yaratıcılık temelli bu şirketlerin kanıtlandığı üzere, bilinçli farkındalığı iş yerlerine getirmek çalışanların stres seviyelerini düşürürken aynı zamanda; odaklanma, dinleme, karar verme ve genel refah seviyelerini yükseltmektedir. Bunların yanı sıra bilinçli farkındalığın şirket yönetimine belki de en önemli katkısı, devamsızlıkları ve personel devir hızını düşürmesi ve çalışan-müşteri ilişkileri ile çalışanların iş tatminlerini arttırmasıdır.<sup>285</sup>

---

<sup>284</sup> Michael Susi, "How LinkedIn is Fostering a Mentally Healthy Workplace Culture", *Thrive Global*, 22 Ekim 2018, <https://thriveglobal.com/stories/how-linkedin-is-fostering-a-mentally-healthy-workplace-culture/>, s.1. (20.04.2020)

<sup>285</sup> Schaufenbuel, “Bringing Mindfulness to the Workplace”, s. 10.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İŞ TUTUMLARI İLE ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN VE ÖZ-DÜZENLEMENİN ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde; ilk olarak araştırmanın amacı, araştırma modeli ve hipotezler anlatılmakta daha sonra, araştırmanın yürütülmesinde izlenen yöntem, örneklem seçimi, veri toplama, araştırmada kullanılan ölçekler ve istatistiksel teknikler açıklanmakta ve son olarak ise araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

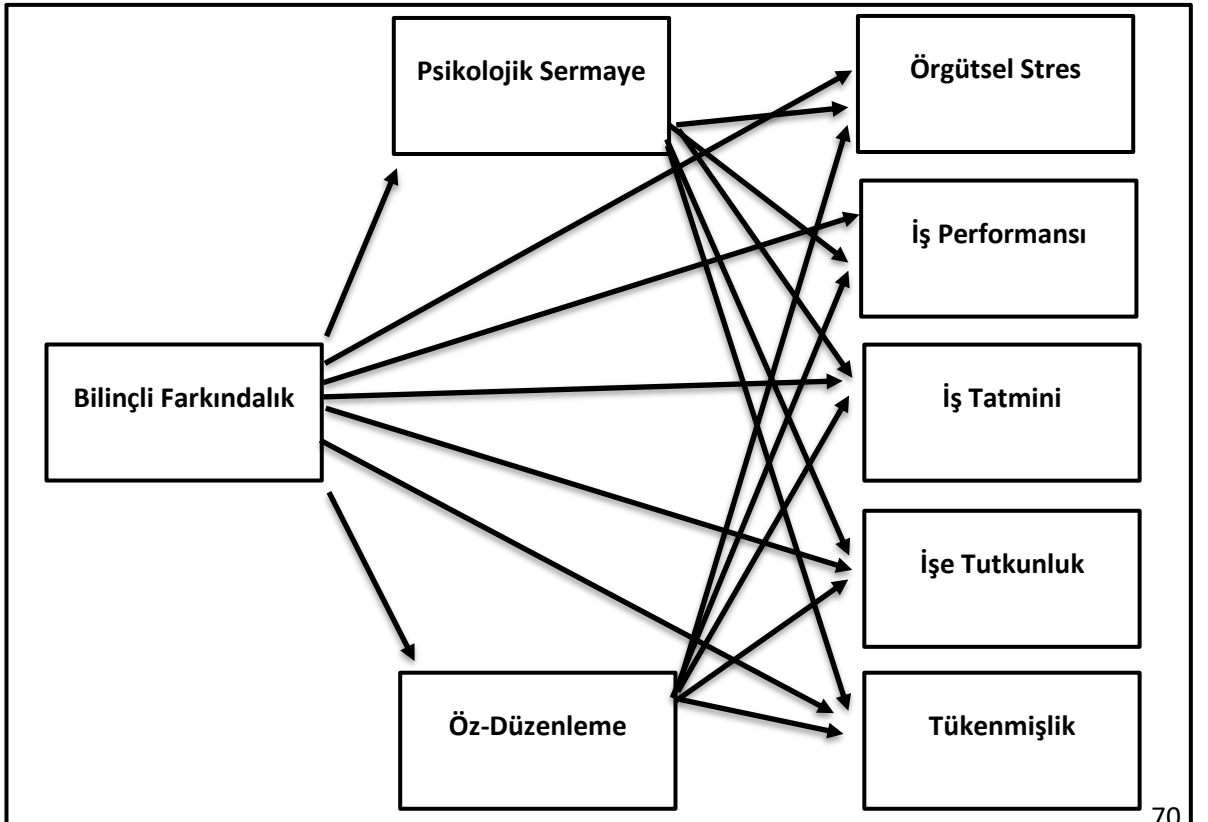
#### 1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, bilinçli farkındalık ile örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolünü analiz etmektir. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotetik model aşağıda yer almaktadır.

#### 2. MODEL VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma kapsamında sınanacak hipotetik model Şekil 3.1.'de görselleştirilmektedir.

Şekil 3.1.: Hipotetik Model



“Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçlarıyla İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve<sup>286</sup>”ye dayanarak oluşturulan bu modelde, bilinçli farkındalığın iş tutumları ile arasındaki ilişki sorgulanmakta ve bunun yanı sıra psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolü analiz edilmektedir. Yukarıdaki modelde görüldüğü üzere, bilinçli farkındalığın örgütsel stres<sup>287</sup>, iş performansı<sup>288</sup>, iş tatmini<sup>289</sup>, işe tutkunluk<sup>290</sup> ve tükenmişlik<sup>291</sup> üzerinde bir etkisi olacağı ve bu etkide psikolojik sermaye ile öz-düzenlemenin aracı bir role sahip olacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın amaç ve hedefini tamamlayabilmek için araştırmanın hipotezleri mevcut literatür göz önüne alınarak tasarlanmış olup, hipotetik model kapsamında sınanacak hipotezler aşağıdaki gibidir:

**H1:** Bilinçli farkındalık **H1(a)** örgütsel stres, **H1(b)** iş performansı, **H1(c)** iş tatmini, **H1(d)** işe tutkunluk ve **H1(e)** tükenmişlik üzerinde etkiye sahiptir.

**H2(a):** Bilinçli farkındalık ile örgütsel stres arasındaki ilişkide psikolojik sermaye / öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

**H3(b):** Bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik sermaye / öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

**H4(c):** Bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye / öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

**H5(d):** Bilinçli farkındalık ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik sermaye / öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

**H6(e):** Bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermaye / öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

---

<sup>286</sup> Good vd., *a.g.e.*, ss. 114-142.

<sup>287</sup> Hyland, R. Lee, Mills, *a.g.m.*, ss. 576-602.

<sup>288</sup> Reb, Narayanan, Ho, *a.g.m.*, ss. 119-120.

<sup>289</sup> Hülshager vd., *a.g.m.*, ss. 310-325

<sup>290</sup> Zivnuska vd., *a.g.m.*, ss. 106-124.

<sup>291</sup> Taylor, Milliar, *a.g.m.*, ss. 123-128.

Bu bölümde araştırmada seçilen örneklem ve veri toplama prosedürü hakkında bilgiler verilmekte ve araştırmada kullanılan ölçekler ile kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmaktadır.

### **3.1.Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Prosedürü**

Bilinçli farkındalığın örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk ve tükenmişlik üzerindeki etkisi ve bu etkilerde psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolünü araştırmak üzere gerçekleştirilen bu araştırmanın ana kütesini kurumsal şirketlerde çalışan yönetici, beyaz yaka ve mavi yaka bireyler oluşturmaktadır.

Örnekleme belirleme sürecinde sektör ayırımına gidilmemiştir. Kurumsal firmaların insan kaynakları departmanı çalışanları ile e-mail üzerinden iletişime geçilerek veri toplama talebinde bulunulmuş ve iş dünyasındaki kişilerin diğer kişilerle iletişim kurmasını ve bilgi alışverişi yapmasını amaçlayan profesyonel bir sosyal paylaşım platformu aracılığı ile kurumsal şirketlerde çalışan bireylere ulaşılmıştır.

Bu araştırmada geri dönüşlerin hızlı ve oranının yüksek olması sebebiyle anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu oluşturmadan önce konuyu derinlemesine anlamak için bir literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra, birincil veri toplama yapılandırılmış ve Türkçe olarak yayınlanan çevrimiçi bir anket formu oluşturulmuştur. Anket yöntemi genellikle daha büyük bir popülasyondan veri toplamak için kullanılmaktadır. Bu yöntemde her katılımcının aynı soruları yanıtlaması istenir. Ayrıca bu yöntem, nicel analizden önce geniş bir örneklemde yanıt toplama verimli bir yol sağlamaktadır. Araştırmada kullanılan anket 8 bölümden ve 64 sorudan oluşmaktadır. Anketin başında ise çalışmanın amacını ve içeriğini açıklayan bir giriş bölümü hazırlanmıştır.

Araştırmanın koronavirüs pandemisi sürecinde gerçekleştirilmiş olması nedeniyle bu süreç içerisinde özel sektörde esnek ve uzaktan çalışma sistemine geçildiği için veri toplama online anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket yöntemi büyük bir popülasyona ulaşmaya yardımcı olmaktadır ancak internet aracılığıyla yapılan anketler niteliği bir adım daha ileri taşımakta ve daha fazla katılımcıya ulaşmayı mümkün kılmaktadır. Araştırmada kullanılan online anket formu 1 Mart 2021 – 1 Nisan 2021 tarihleri

arasında yayınlanmıştır. Belirlenen tarihler arasında toplam 390 anket sağlanmış olup araştırmanın sonuçları SPSS ve AMOS programı ile analiz edilmiştir.

Yapılan ön analizler sonucunda; manipülasyon kontrolünü geçemediği için altı katılımcının anket verileri ile yanıtların %85'inden fazlası için aynı Likert puanını kullanan dört katılımcının anket verileri analize dahil edilmemiştir ve toplamda n=380'lik bir son örneklem büyüklüğü elde edilmiştir.

### **3.2.Araştırmanın Değişkenleri ve Kullanılan Ölçekler**

Bu araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan bilinçli farkındalık ve bağımlı değişkenlerinden biri olan işe tutkunluk değişkeninin ölçümünde 6-lı likert tipi ölçeklerden; araştırmanın diğer bağımlı değişkenlerini oluşturan örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, tükenmişlik ve aracı değişkenlerini oluşturan psikolojik sermaye ve öz-düzenleme ölçümünde ise 5-li likert tipi ölçeklerden yararlanılmıştır.

5'li likert tipi ölçeklerde, her bir ölçek için katılımcıların ölçeklerde yer alan soruları 1-“Kesinlikle katılmıyorum” ile 5-“Kesinlikle katılıyorum” arasında değerlendirmeleri; 6'lı likert tipi ölçeklerde yer alan soruları ise 1-“Hemen hemen hiçbir zaman” / “Asla-Yılda birkaç ya da daha az” ile 6-“Hemen hemen her zaman” / “Her zaman-Her gün” arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Aşağıda araştırmada yer alan tüm değişkenlerin ölçümünde kullanılan ölçekler ve ölçeklerde yer alan tüm maddeler açıklanmaktadır.

#### **3.2.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği**

Bu araştırmada çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerini ölçebilmek için Brown ve Ryan'ın (2003) geliştirmiş olduğu bilinçli farkındalık ölçeğinin, tek faktör altında toplanan ve 5 soruya indirgenmiş versiyonu kullanılmıştır.<sup>292</sup>

Ölçeğin Türkçe çevirisi bu araştırmada kullanmak üzere araştırmacı tarafından yapılmıştır. Ölçek önce Türkçe'ye ve ardından tezin danışmanı tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilerek anlam farklılıklarına bakılmıştır. Araştırma dahilinde ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık testi ve ölçeğin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi için temel bileşenler analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Bu analizlere dair

---

<sup>292</sup> Kirk Warren Brown. Richard M. Ryan, *a.g.e.*, 2003, ss. 822-848.

bulgular ileriki bölümde yer almaktadır. Aşağıdaki Tablo 3.1.'de Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nde bulunan tüm sorular bulunmaktadır.

**Tablo 3.1.: Bilinçli Farkındalık Ölçeği**

Maddeler
1. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım. (R)
2. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum. (R)
3. Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum. (R)
4. Yaptıklarımı farkında olmadan otomatiğe bağlanmış gibi yaparım. (R)
5. Aktiviteleri ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm. (R)

**R: Ters Kodlama**

### 3.2.2. Genel İş Stresi Ölçeği

Araştırmada kullanılan, 9 sorudan oluşan ve tek faktör altında toplanan genel iş stresi ölçeğinin orijinali Gideon P. De Bruin (2006)<sup>293</sup> tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye adaptasyonu, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Teleş (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. ( $\chi^2/sd=1.96$ ;  $RMSA=0.06$ ;  $CFI=0.99$ ;  $IFI=0.99$ ;  $GFI=0.97$ ;  $RMR=0.04$ ;  $NFI=0.99$ )( $\alpha=0.91$ ).<sup>294</sup> Aşağıdaki Tablo 3.2.'de genel iş stresi ölçeğinde bulunan tüm sorular yer almaktadır.

**Tablo 3.2.: Genel İş Stresi Ölçeği**

Maddeler
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyen kadar sizi stresli kılıyor mu?
2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?
5. Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?
6. Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?

<sup>293</sup> Gideon P. De Bruin, "The Dimensionality of The General Work Stress Scale: A Hierarchical Exploratory Factor Analysis", *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 2006.

<sup>294</sup> Mesut Teleş, "Validity and Reliability of The Turkish Version of The General Work Stress Scale", *Journal Of Nursing Management*, 2020.

8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?

9. İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?

### 3.2.3. İş Performansı Ölçeği

Araştırmada kullanılan ve tek faktör altında toplanmış 4 sorudan oluşan iş performansı ölçeği; Kirkman ve Rosen (1999)<sup>295</sup> tarafından geliştirilmiş olup, Sigler ve Pearson (2000)<sup>296</sup> tarafından kullanılmıştır. Değişkenlerin güvenilirliklerinin kabul edilebilir 0,70'lik Cronbach  $\alpha$  seviyesinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, güvenilirlik ve geçerliliği Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. ( $\alpha=0.8277$ )<sup>297</sup> Aşağıdaki Tablo 3.3.'te iş performansı ölçeğinde bulunan tüm sorular yer almaktadır.

**Tablo 3.3.: İş Performansı Ölçeği**

Maddeler
1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.
2. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.
3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.
4. Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.

### 3.2.4. İş Tatmini Ölçeği

Bu araştırmada iş tatmini ölçeği olarak Cammann vd. (1979)<sup>298</sup> tarafından geliştirilen ölçeğin; Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye adapte edilen versiyonu

<sup>295</sup> Bradley L. Kirkman, Benson Rosen, "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", *The Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 1, 1999, ss. 58-74.

<sup>296</sup> Tracey Honeycutt Sigler, Christine M. Pearson, "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, 5, 2000, ss. 27-52.

<sup>297</sup> Güner Çöl, "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 2008, ss. 35-46.

<sup>298</sup> Cammann vd., "The Michigan Organizational Assessment Questionnaire", Uupublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor Michigan, 1979, ss. 1-46.



kullanılmıştır. Bu ölçek tek faktörlü bir yapı altında 3 sorudan oluşmaktadır. $(\alpha=0,77)^{299}$   
Aşağıdaki Tablo 3.4.'te iş tatmini ölçeğinde bulunan tüm sorular yer almaktadır.

**Tablo 3.4.: İş Tatmini Ölçeği**

Maddeler
1. Genel olarak düşündüğümde işimi sevmediğim kanısına varıyorum. (R)
2. İşim, çalışma hayatından beklentilerimi tümüyle karşılamaktadır.
3. Genel olarak burada çalışmaktan memnunum.

**R: Ters Kodlama**

### 3.2.5. İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES-3)

Bu araştırmada çalışanların işe tutkunluklarını ölçmek için Schaufeli vd. (2017)<sup>300</sup> tarafından geliştirilen ve ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Güler, Çetin ve Basım tarafından yapılan versiyonu kullanılmıştır. ( $\chi^2/sd=2.405$ ; RMSEA=0.057; CFI=0.923; NFI=0.877, TLI=0.905)( $\alpha= 0.85$ )<sup>301</sup> Ölçek tek faktörlü yapı altında 3 sorudan oluşmaktadır. Aşağıdaki Tablo 3.5.'te işe tutkunluk ölçeğinde yer alan sorular bulunmaktadır.

**Tablo 3.5.: İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES-3)**

Maddeler
1. İşimde kendimi enerji dolu hissederim.
2. İşime karşı istekli ve hevesliyim.
3. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.

### 3.2.6. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği

<sup>299</sup> Bilçin Tak, Aydem Çiftçioğlu, "Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, No:18, 2009, s.105.

<sup>300</sup> Wilmar B. Schaufeli, Akihito Shimazu, Jari J. Hakanen., Marisa Salanova, Hans De Witte, "An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries", *European Journal of Psychological Assessment*, 2017.

<sup>301</sup> Murat Güler, Fatih Çetin, H. Nejat Basım, "İşe Tutunma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Alternatif Bir Versiyon (UWES-6) Önerisi", *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 2019, ss. 189-197.

Bu araştırmada çalışanların tükenmişlik seviyelerini ölçmek amacıyla Shirom ve Melamed (2002)<sup>302</sup> tarafından geliştirilen ve Alanyalı (2006) tarafından Türkçe'ye adapte edilen, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan ölçek kullanılmıştır.( $\alpha=0.92$ )<sup>303</sup>

Üç boyutlu Shirom-Melamed Tükenmişlik lği 12 sorudan oluşmaktadır ve lğin alt boyutlarını fiziksel yorgunluk, duygusal tükenme ve bilişsel yorgunluk oluşturmaktadır. Aşağıdaki Tablo 3.6.'da tükenmişlik lğinde yer alan sorular bulunmaktadır.

**Tablo 3.6.: Shirom-Melamed Tükenmişlik lği**

Maddeler
1. Kendimi yorgun hissedirim.
2. Kendimi fiziksel enerjisi çekilmiş gibi hissedirim.
3. Kendimi fiziksel olarak aşırı yorgun hissedirim.
4. Sabahları işe gitmek için hiç enerjim yok.
5. Kendimi bıkkın hissedirim.
6. Kendimi sanki duygusal pilim bitmiş gibi hissedirim.
7. Kendimi işimde duygusal olarak tükenmiş hissedirim.
8. Kendimi duygusal olarak yorgun hissedirim.
9. Kendimi sağlıklı düşünemeyecek kadar yorgun hissedirim.
10. Konsantre olmakta güçlük kerim.
11. Düşünme sürecimin yavaş olduğunu hissedirim.
12. Karmaşık konuları düşünmekte güçlük kerim.

### 3.2.7. Kısa z-Düzenleme lği

<sup>302</sup> Arie Shirom, Samuel Melamed, "A comparison of The Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals", *International Journal of Stress Management*, 13(2), 2006, 176-200

<sup>303</sup> L. Kemal Alanyalı, *rgtsel Stress Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 104.

Bu araştırmada çalışanların öz-düzenleme seviyelerini tespit etmek amacıyla Tangney, Baumeister ve Boone (2004)<sup>304</sup> tarafından geliştirilen ve Nebioglu vd. (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan iki boyutlu kısa öz-düzenleme leği kullanılmıştır. ( $\alpha= 0.92$ )<sup>305</sup> lek, öz disiplin ve dürtüsellik olmak üzere 2 alt boyuttan ve 13 sorudan oluşmaktadır. Aşağıdaki Tablo 3.7.'de kısa öz-düzenleme ölçeğinde yer alan sorular bulunmaktadır.

**Tablo 3.7.: Kısa z-Düzenleme leği**

Maddeler
1. İnsanların beni ktle yönlendirmesine karşı koymada başarılıyım.
2. Kötü alışkanlıklarımı terk etmekte zorlanırım. <b>(R)</b>
3. Tembel biriyim. <b>(R)</b>
4. Uygun olmayan şeyler söylerim. <b>(R)</b>
5. Eğlenceli olmaları durumunda benim için kötü olan bazı şeyleri yaparım. <b>(R)</b>
6. Benim için kötü olan şeyleri redderim.
7. Daha fazla öz-disipline sahip olmayı isterdim. <b>(R)</b>
8. İnsanlar güçlü bir öz-disipline sahip olduğumu ifade ederler.
9. Zevkli ve eğlenceli şeyler yapacağım işten beni alıkoyar. <b>(R)</b>
10. Konsantrasyon sorunum var. <b>(R)</b>
11. Uzun vadeli amaçlarıma ulaşmak için verimli biçimde çalışabilirim.
12. Bazen yanlış olduğunu bilsem de bazı şeyleri yapmaktan kendimi alamam. <b>(R)</b>
13. Sıklıkla bütün seçenekler üzerinde düşünmeden hareket ederim. <b>(R)</b>

**R: Ters Kodlama**

### 3.2.8. Psikolojik Sermaye leği

Bu araştırmada psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans vd. (2007)<sup>306</sup> tarafından geliştirilen leğin, Türkçe'de güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Akçay (2014)

<sup>304</sup> June P Tangney, Roy F Baumeister, Angie Luzio Boone, "High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and İnterpersonal Success", *Journal of Personality*, 72, 2004, ss. 271-324.

<sup>305</sup> Melike Nebioglu, Numan Konuk, Sirri Akbaba & Yuksel Eroğlu, "The Investigation of Validity and Reliability of the Turkish Version of the Brief Self-Control Scale", *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni-Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, 22:4, 2012, ss. 340-351.

<sup>306</sup> Luthans vd., *a.g.m.*, ss. 541-572.

tarafından gerçekleştirilen Türkçe çevirisi kullanılmaktadır. ( $\alpha= 0.97$ )<sup>307</sup> Ölçek; öz yeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında Akçay tarafından Türkçeleştirilen ölçeğin her alt boyutundan ikişer soru alınmıştır ve toplam 8 soruluk bir ölçek oluşturulmuştur. Aşağıdaki Tablo 3.8.'de psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan tüm sorular bulunmaktadır.

**Tablo 3.8.: Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Maddeler
1. Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.
2. Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.
3. Hâlihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışırım.
4. İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.
5. Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.
6. Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.
7. İşimle ilgili belirsizliklerle karşılaştığımda genellikle en iyi sonucu beklerim.
8. İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.

### 3.3.Araştırmada Kullanılan İstatistik Teknikleri

Veri toplama süreci sonunda elde edilen veriler “SPSS 26” istatistik programına girilmiştir. Verilerin doğru girildiğini kontrol etmek ve güvence altına almak için her bir değişken için en düşük ve en yüksek değerler hesaplanmış ve yanlış girişlerden kaynaklı değerler düzeltilmiştir. Online anket formunda, bir katılımcının anketi tamamlayabilmesi için her soruyu doldurması zorunlu tutulduğundan anket formlarında doldurulması gereken eksik veri bulunmamaktadır. Bu işlemlerin ardından çalışmada kullanılan bütün ölçeklere dair güvenilirlik ve faktör analizleri yürütülmüştür. Çalışmada kullanılan bütün değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları tek tek incelenmiş ve çalışmanın amacına ve hipotezlerin testine yönelik olarak yorumlanmıştır. Öngörülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli'nden (YEM)

<sup>307</sup> Vildan Hilal Akçay, "Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49, (2), 2014, ss. 72-84.

faaydalanılmıştır. YEM analizleri için “AMOS” programından yararlanılmıştır. YEM ile tüm hipotezleri değerlendirmek için yol (path) analizi uygulanmıştır. YEM için varsayımlar karşılanmış ve maksimum olabilirlik tahmini uygulanabilmiştir.

Aşağıdaki bölümde analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

#### **4. ARAşTIRMANIN BULGULARI**

Bu çalışmaya dair elde edilen bulgular sırasıyla; demografik özelliklere dair bulgular, ölçeklere dair tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi ve faktör analizi sonuçları, araştırma modeli doğrulatoryıcı faktör analizi sonuçları, bilinçli farkındalık lğinin doğrulatoryıcı faktör analizi sonuçları, araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar ve iç tutarlılık katsayıları ve hipotez sınamaları başlıkları altında verilmektedir.

##### **4.1.Demografik zelliklere Dair Bulgular**

Araştırmaya dahil olan katılımcıların n= 186 kişi ve %48,9 oranla “kadın”, n= 194 kişi ve %51,1 oranla “erkek” olduğu; yaş grubu olarak katılımcıların en çok n= 193 kişi ve %50,8 oranla “30 yaş ve altı” olduğu, n=139 kişi ve %36,6 oranla “31 – 40 yaş” aralığında, n= 33 kişi ve %8,7 oranla “41-50 yaş” aralığında ve n= 15 ve %3,9 oranla “51 yaş ve üzeri” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların n=207 kişi %54,5 oranla “bekar”, n= 162 kişi %42,6 oranla “evli”, n= 11 ve %2,9 oranla “dul/boşanmış” olduğu; eğitim durumu olarak katılımcıların en çok n= 215 kişi ve %56,6 oranla “lisans” mezunu, n= 128 ve %33,7 oranla “yüksek lisans veya doktora” mezunu, n= 22 ve %5,8 oranla “n lisans” mezunu ve n= 15 ve %3,9 oranla “lise” mezunu bireyler olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar “alıştığınız Sektör Nedir?” sorusuna vermiş oldukları yanıtlarda sırasıyla en çok; n=75 kişi ve %19,7 oranla “Otomotiv”, n=49 kişi ve %12,9 oranla “Eğitim”, n=33 kişi ve %8,7 oranla “Hızlı Tkretim” ve n=32 kişi ve %8,4 oranla “Tekstil” sektörlerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Diğer sektör çalışanları ise bankacılık, danışmanlık, dayanıklı tkretim, elektronik, enerji, gayrimenkul, gıda, havacılık, lojistik, perakende, sağlık, savunma, sigorta, tarım, teknoloji/yazılım, telekomünikasyon, turizm, üretim ve diğer alanlarda çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmanın katılımcıları n=80 kişi ve %21,1 oranla “yönetici”, n=285 kişi ve %75 oranla “beyaz yakalı” ve n=15 kişi ve %3,9 oranla “mavi yakalı” olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar arasında “3 yıldan az” çalışma süresi bulunanlar n= 165 kişi ve

%43,4 oranla; “3-6 yıl çalışma süresi” bulunanlar n= 92 kişi ve %24,2 oranla, “7-10 yıl arası çalışma süresi” olanlar n= 61 kişi ve %16,1 oranla, “11-14 yıl arası çalışma süresi” bulunanlar n= 27 ve %7.1 oranla, “15 yıl ve üzeri çalışma süresi” olanlar ise n= 35 ve %9.2 oranla bulunmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 4.1’de örneklemin demografik özelliklerine dair bilgilere yer verilmektedir.

**Tablo 4.1.: Demografik Özellikler**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	186	48,9
Erkek	194	51,1
Toplam	380	100,0
<b>Yaş</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
30 yaş ve altı	193	50,8
31-40	139	36,6
41-50	33	8,7
51 yaş ve üzeri	15	3,9
Toplam	380	100,0
<b>Eğitim</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Lise	15	3,9
Ön lisans	22	5,8
Lisans	215	56,6
Yüksek Lisans +	128	33,7
Toplam	380	100,0
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Bekar	207	54,5
Evli	162	42,6
Dul/boşanmış	11	2,9
Toplam	380	100
<b>Kurum içi pozisyon</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Yönetici	80	21,1

Beyaz yakalı	285	75,0
Mavi yakalı	15	3,9
Toplam	380	100
<b>Kurumda çalışma süresi</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
3 yıldan az	165	43,4
3-6 yıl	92	24,2
7-10 yıl	61	16,1
11-14 yıl	27	7,1
15 yıl ve üzeri	35	9,2
Toplam	380	100

#### **4.2.Ölçeklere Dair Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizi ve Faktör Analizi Sonuçları**

Yapısal eşitlik modellemesiyle (YEM) hipotez sınamalarına başlamadan önce araştırma örneklemini üzerinden her ölçek için güvenilirlik analizleri ve ölçeklerin faktöriyel yapılarını araştırmak için açıklayıcı faktör analizleri (temel bileşenler analizleri) yürütülmüş, ayrıca Bilinçli Farkındalık Ölçeği bu araştırmada kullanılmak üzere çevirilen bir ölçek olduğundan dolayı bu ölçek için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Aşağıda bu araştırmada kullanılan tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri ve faktör analizlerinin sonuçları her bir ölçek için sırasıyla verilmektedir.

##### **4.2.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği**

Beş sorudan oluşan Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ne yönelik güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak elde edilmiştir. KMO değeri (0,839) ve Barlett küresellik testi sonuçları ( $X^2(10) = 908,167; p < 0,001$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 4.2.'de paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı**

Sorular	Ortalama	Standart Sapma	Madde-Toplam Korelasyon	Soru Silinirse Alfa	Faktör yükü
<b>M1:</b> Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	4,59	1,242	0,731	0,825	0,843
<b>M2:</b> Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	4,71	1,216	0,732	0,826	0,843
<b>M3:</b> Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.	3,94	1,553	0,714	0,831	0,828
<b>M4:</b> Yaptıklarımı farkında olmadan otomatığe bağlanmış gibi yaparım.	4,13	1,368	0,678	0,838	0,794
<b>M5:</b> Aktiviteleri ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.	4,94	1,245	0,592	0,857	0,728
Ölçeğin Toplamı	<b><math>\alpha = 0,864</math></b> Açıklanan toplam varsayans yüzdesi = 65,38				
	Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,565				

Tablo 4.2.'de görüldüğü üzere 5 sorudan oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %65,38'ini açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri 0,728 ile 0,843 arasında değişmektedir. Yürütülen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin cronbach alfa değeri ( $\alpha$ )=0,864 ve maddeler arası ortalama korelasyon 0,565 olarak hesaplanmıştır. Her bir soruya ait madde toplam korelasyonları 0,592 ile 0,732 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

#### 4.2.2. Genel İş Stresi Ölçeği

Dokuz sorudan oluşan Genel İş Stresi Ölçeği'ne ait güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak elde edilmiştir. KMO değeri (0,917) ve Barlett küresellik testi sonuçları ( $X^2(36) = 2455,356$ ;  $p < 0,001$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktör



analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda, Tablo 4.3.'de paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.3. Genel İş Stresi Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı**

<b>Sorular</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
<b>ISO1:</b> İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyen kadar sizi stresli kılıyor mu?	2,49	1,138	0,725	0,923	0,785
<b>ISO2:</b> İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	2,24	1,173	0,802	0,918	0,849
<b>ISO3:</b> Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	2,31	1,187	0,714	0,924	0,777
<b>ISO4:</b> İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	2,15	1,067	0,742	0,922	0,800
<b>ISO5:</b> Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1,73	1,013	0,669	0,926	0,740
<b>ISO6:</b> Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1,93	1,057	0,737	0,922	0,798
<b>ISO7:</b> İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	2,05	1,127	0,782	0,919	0,836
<b>ISO8:</b> Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor	1,77	1,042	0,773	0,920	0,827

musunuz?					
<b>ISO9:</b> İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?	2,34	1,123	0,735	0,922	0,796
Ölçeğin Toplamı	<b><math>\alpha = 0,930</math></b> Açıklanan toplam varsayans yüzdesi = 64,24				
	Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,597				

Tablo 4.3.'te görüldüğü üzere 9 sorudan oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %64,24'ünü açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri 0,740 ile 0,849 arasında değişmektedir. Yürütülen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin cronbach alfa değeri ( $\alpha$ )=0,930 ve maddeler arası ortalama korelasyon 0,597 olarak hesaplanmıştır. Her bir soruya ait madde toplam korelasyonları 0,669 ile 0,802 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

#### 4.2.3. İş Performansı Ölçeği

Dört sorudan oluşan İş Performansı Ölçeği'ne ait güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak elde edilmiştir. KMO değeri (0,831) ve Barlett küresellik testi sonuçları ( $X^2(6) = 1174,389$ ;  $p < 0,001$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda, Tablo 4.4.'te paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.4. İş Performansı Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı**

Sorular	Ortalama	Standart Sapma	Madde-Toplam Korelasyon	Soru Silinirse Alfa	Faktör yükü
<b>IPO1:</b> Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	4,37	0,877	0,820	0,896	0,901
<b>IPO2:</b> İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	4,15	0,869	0,853	0,885	0,922
<b>IPO3:</b> Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	4,17	0,899	0,813	0,898	0,897

<b>IPO4:</b> Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	4,14	0,908	0,783	0,909	0,877
Ölçeğin Toplamı	<b><math>\alpha = 0,921</math></b> Açıklanan toplam varsayans yüzdesi = 80,87				
	Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,745				

Tablo 4.4.'te görüldüğü üzere 4 sorudan oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %80,87'sini açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri 0,877 ile 0,922 arasında değişmektedir. Yürütülen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin cronbach alfa değeri ( $\alpha$ )=0,921 ve maddeler arası ortalama korelasyon 0,745 olarak hesaplanmıştır. Her bir soruya ait madde toplam korelasyonları 0,783 ile 0,853 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

#### 4.2.4. İş Tatmini Ölçeği

Üç sorudan oluşan İş Tatmini Ölçeği'ne ait güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak elde edilmiştir. KMO değeri (0,663) ve Barlett küresellik testi sonuçları ( $X^2(3) = 481,819$ ;  $p < 0,001$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda, Tablo 4.5.'te paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.5. İş Tatmini Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı**

Sorular	Ortalama	Standart Sapma	Madde-Toplam Korelasyon	Soru Silinirse Alfa	Faktör yükü
<b>ITO1:</b> Genel olarak düşündüğümde işimi sevmediğim kanısına varıyorum.	4,05	1,091	0,550	0,866	0,770
<b>ITO2:</b> İşim, çalışma hayatından beklentilerimi tümüyle karşılamaktadır.	3,22	1,158	0,721	0,701	0,889
<b>ITO3:</b> Genel olarak burada	3,64	1,173	0,759	0,659	0,908

çalışmaktan memnunum.					
Ölçeğin Toplamı	$\alpha = 0,818$ Açıklanan toplam varsayans yüzdesi = 73,56				
	Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,599				

Tablo 4.5.'te görüldüğü üzere 3 sorudan oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %73,56'sını açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri 0,770 ile 0,908 arasında değişmektedir. Yürütülen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin cronbach alfa değeri ( $\alpha$ )=0,818 ve maddeler arası ortalama korelasyon 0,599 olarak hesaplanmıştır. Her bir soruya ait madde toplam korelasyonları 0,550 ile 0,759 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

#### 4.2.5. İşe Tutkunluk Ölçeği (UWES-3)

Üç sorudan oluşan İşe Tutkunluk Ölçeği'ne ait güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak elde edilmiştir. . KMO değeri (0,728) ve Barlett küresellik testi sonuçları ( $X^2(3) = 783,487$ ;  $p < 0,001$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda, Tablo 4.6.'da paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.6. İşe Tutkunluk Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı**

Sorular	Ortalama	Standart Sapma	Madde-Toplam Korelasyon	Soru Silinirse Alfa	Faktör yükü
ITU1: İşimde kendimi enerji dolu hissederim	4,49	1,324	0,822	0,849	0,923
ITU2: İşime karşı istekli ve hevesliyim.	4,66	1,343	0,856	0,819	0,940
ITU3: Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	4,98	1,250	0,749	0,909	0,883
Ölçeğin Toplamı	$\alpha = 0,903$ Açıklanan toplam varsayans yüzdesi = 83,77				
	Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,756				

Tablo 4.6.'da görüldüğü üzere 3 sorudan oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %83,77'sini açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri 0,883 ile 0,940 arasında değişmektedir. Yürütülen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin cronbach alfa değeri ( $\alpha$ )=0,903 ve maddeler arası ortalama korelasyon 0,756 olarak hesaplanmıştır. Her bir soruya ait madde toplam korelasyonları 0,749 ile 0,856 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

#### 4.2.6. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği

On iki sorudan oluşan Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'ne ait güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı 12 sorudan oluşan ölçek analizi sonucunda araştırmacı tarafından belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak elde edilmiştir. KMO değeri (0,931) ve Barlett küresellik testi sonuçları ( $X^2(66) = 4977,367$ ;  $p < 0,001$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda, Tablo 4.7.'de paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.7. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları**

	<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>	<b>Faktör 3</b>
<b>TKO1:</b> Kendimi yorgun hissedirim.	0,768		
<b>TKO2:</b> Kendimi fiziksel enerjisi çekilmiş gibi hissedirim.	0,795		
<b>TKO3:</b> Kendimi fiziksel olarak aşırı yorgun hissedirim.	0,816		
<b>TKO4:</b> Sabahları işe gitmek için hiç enerjim yok.	0,781		
<b>TKO5:</b> Kendimi bıkkın hissedirim.	0,727	0,727	
<b>TKO6:</b> Kendimi sanki duygusal pilim bitmiş gibi hissedirim.		0,685	
<b>TKO7:</b> Kendimi işimde duygusal olarak tükenmiş hissedirim.		0,706	
<b>TKO8:</b> Kendimi duygusal olarak yorgun hissedirim.		0,812	
<b>TKO9:</b> Kendimi sağlıklı düşünemeyecek kadar			0,588

yorgun hissederim.			
<b>TKO10:</b> Konsantre olmakta güçlük çekerim.			0,622
<b>TKO11:</b> Düşünme sürecimin yavaş olduğunu hissederim.			0,864
<b>TKO12:</b> Karmaşık konuları düşünmekte güçlük çekerim.			0,912
Açıklanan varyans %	%25,27	%31,82	%25,79
Açıklanan toplam varyans	%82,88		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı: 0,931			
Barlett küresellik testi: $p < 0,001$ , Ki kare: 4977,367 df: 66			

Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,637 ile 0,895 arasında değişmektedir. Elde edilen bulgulara göre, orijinal ölçek ile tutarlı olarak; 1. faktör altında toplanan 4 soru Tükenmişlik ölçeğinin fiziksel yorgunluk alt boyutunu, 2.faktör altında toplanan 4 soru Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutunu, 3. faktör altında toplanan 4 soru ise Tükenmişlik ölçeğinin bilişsel yorgunluk alt boyutunu oluşturmaktadır. Üç faktörlü bu yapı toplam varyansın %82,88'ini açıklamaktadır.

Shirom-Melamed Tükenmişlik ölçeğinin alt faktörlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 4.8.'de yer almaktadır.

**Tablo 4.8. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları**

<b>Faktör 1: Fiziksel yorgunluk</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
<b>TKO1:</b> Kendimi yorgun hissederim.	2,95	0,921	0,825	0,876	
<b>TKO2:</b> Kendimi fiziksel enerjisi çekilmiş gibi hissederim.	2,51	1,142	0,880	0,847	
<b>TKO3:</b> Kendimi fiziksel olarak aşırı yorgun hissederim.	2,39	1,168	0,828	0,867	
<b>TKO4:</b> Sabahları işe gitmek için hiç enerjim yok.	2,48	1,149	0,665	0,926	
<b><math>\alpha = 0,907</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,796					

<b>Faktör 2: Duygusal tükenme</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
<b>TKO5:</b> Kendimi bıkkın hissedirim.	2,34	1,084	0,813	0,935	
<b>TKO6:</b> Kendimi sanki duygusal pilim bitmiş gibi hissedirim.	2,19	1,199	0,895	0,909	
<b>TKO7:</b> Kendimi işimde duygusal olarak tükenmiş hissedirim.	2,05	1,211	0,894	0,909	
<b>TKO8:</b> Kendimi duygusal olarak yorgun hissedirim.	2,39	1,157	0,830	0,930	
<b><math>\alpha = 0,940</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,561					
<b>Faktör 3: Bilişsel yorgunluk</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
<b>TKO9:</b> Kendimi sağlıklı düşünemeyecek kadar yorgun hissedirim.	1,83	1,094	0,742	0,888	
<b>TKO10:</b> Konsantre olmakta güçlük çekerim.	2,07	1,050	0,760	0,879	
<b>TKO11:</b> Düşünme sürecimin yavaş olduğunu hissedirim.	1,89	1,027	0,854	0,845	
<b>TKO12:</b> Karmaşık konuları düşünmekte güçlük çekerim.	1,84	0,970	0,768	0,877	
<b><math>\alpha = 0,901</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,698					

Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin alt faktörlerine yönelik yürütülen güvenilirlik analizi sonuçları; fiziksel yorgunluk ( $\alpha$ ) = 0,907, duygusal tükenme ( $\alpha$ ) = 0,940 ve bilişsel yorgunluk ( $\alpha$ ) = 0,901 alt ölçeklerinin iç tutarlılığının yeterli seviyede olduğunu göstermektedir. Fiziksel yorgunluk, duygusal tükenme ve bilişsel yorgunluk alt ölçekleri için maddeler arası ortalama korelasyon değerleri sırasıyla 0,796, 0,561 ve 0,698 olarak bulunmuştur.

Fiziksel yorgunluk, duygusal tükenme ve bilişsel yorgunluk alt faktörlerinde yer alan maddelerin, madde toplam korelasyonları sırası ile 0,665-0,880, 0,813-0,895 ve 0,742-0,854 arasında değerler almaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre Fiziksel yorgunluk, duygusal tükenme ve bilişsel yorgunluk alt ölçeklerinin iç tutarlılıklarının yeterli seviyede olduğu söylenebilir.

#### 4.2.7. Kısa Öz-Düzenleme Ölçeği

Kısa Öz-Düzenleme Ölçeğine ait güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı 13 sorudan oluşan ölçek analizi sonucunda araştırmacı tarafından belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak 9 madde üzerinden elde edilmiştir.

Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 4.9.'da paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.9. Kısa Öz-Düzenleme Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları**

		<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>
<b>1</b>	<b>KOZ1:</b> İnsanların beni kötülüğe yönlendirmesine karşı koymada başarılıyım.	0,739	
<b>6</b>	<b>KOZ2:</b> Benim için kötü olan şeyleri ret ederim.	0,696	
<b>8</b>	<b>KOZ3:</b> İnsanlar güçlü bir öz-disipline sahip olduğumu ifade ederler.	0,742	
<b>11</b>	<b>KOZ4:</b> Uzun vadeli amaçlarıma ulaşmak için verimli biçimde çalışabilirim.	0,771	
<b>2</b>	<b>KOZ5:</b> Kötü alışkanlıklarımı terk etmekte zorlanırım.		0,717
<b>5</b>	<b>KOZ6:</b> Eğlenceli olmaları durumunda benim için kötü olan bazı şeyleri yaparım.		0,799
<b>9</b>	<b>KOZ7:</b> Zevkli ve eğlenceli şeyler yapacağım işten beni alıkoyar.		0,656
<b>10</b>	<b>KOZ8:</b> Konsantrasyon sorunum var.		0,575
<b>12</b>	<b>KOZ9:</b> Bazen yanlış olduğunu bilsem de bazı şeyleri yapmaktan kendimi alamam.		0,852



Açıklanan varyans %	%26,31	%30,78
Açıklanan toplam varyans	%57,09	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı: 0,804		
Barlett küresellik testi: $p < 0,001$ , Ki kare: 1126,632 df: 36		

Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,575 ile 0,852 arasında değişmektedir. 1. faktör altında toplanan 4 soru Kısa Öz-Düzenleme ölçeğinin öz disiplin alt boyutunu, 2.faktör altında toplanan 5 soru Kısa Öz-Düzenleme ölçeğinin dürtüsellik alt boyutunu oluşturmaktadır. İki faktörlü bu yapı toplam varyansın %57,09'unu açıklamaktadır. Kısa Öz-Düzenleme ölçeğinin alt faktörlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 4.10.'da yer almaktadır.

**Tablo 4.10. Kısa Öz-Düzenleme ölçeğinin Alt Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları**

<b>Faktör 1: Öz Disiplin</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
<b>KOZ1:</b> İnsanların beni kötülüğe yönlendirmesine karşı koymada başarılıyım.	4,30	1,01	0,507	0,718	
<b>KOZ2:</b> Benim için kötü olan şeyleri ret ederim.	4,07	1,14	0,563	0,691	
<b>KOZ3:</b> İnsanlar güçlü bir öz-disipline sahip olduğumu ifade ederler.	3,91	0,95	0,550	0,697	
<b>KOZ4:</b> Uzun vadeli amaçlarıma ulaşmak için verimli biçimde çalışabilirim.	4,12	1,02	0,584	0,677	
<b><math>\alpha = 0,753</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,410					
<b>Faktör 2: Dürtüsellik</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>

<b>KOZ5:</b> Kötü alışkanlıklarımı terk etmekte zorlanırım.	3,87	1,239	0,524	0,778	
<b>KOZ6:</b> Eğlenceli olmaları durumunda benim için kötü olan bazı şeyleri yaparım.	3,79	1,169	0,614	0,748	
<b>KOZ7:</b> Zevkli ve eğlenceli şeyler yapacağım işten beni alıkoyar.	3,97	1,139	0,573	0,761	
<b>KOZ8:</b> Konsantrasyon sorununum var.	3,94	1,142	0,471	0,791	
<b>KOZ9:</b> Bazen yanlış olduğunu bilsem de bazı şeyleri yapmaktan kendimi alamam.	3,61	1,216	0,722	0,711	
<b><math>\alpha = 0,798</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,440					

Kısa Öz-Düzenleme alt faktörlerine yönelik yürütülen güvenilirlik analizi sonuçları; 1.faktör ( $\alpha$ ) = 0,753 olarak, 2.faktör ve ( $\alpha$ ) = 0,798 olarak ve ölçeğin güvenilirliği ( $\alpha$ ) = 0,813 olarak bulunmuş olup alt ölçeklerinin iç tutarlılığının yeterli seviyede olduğunu göstermektedir. 1.faktör ve 2.faktör için maddeler arası ortalama korelasyon değerleri sırasıyla 0,435 ve 0,440 olarak bulunmuştur. 1.faktör ve 2.faktörde yer alan maddelerin, madde toplam korelasyonları sırası ile 0,505-0,584 ve 0,471-0,722 arasında değerler almaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre 1.faktör ve 2.faktör için iç tutarlılıklarının yeterli seviyede olduğu söylenebilir.

#### 4.2.8. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ait güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, 8 sorudan oluşan ölçek analizi sonucunda araştırmacı tarafından faktör sayısı belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak 8 madde üzerinden elde edilmiştir. KMO değeri (0,892) ve Barlett küresellik testi sonuçları ( $X^2(28) = 2211,602$ ;  $p < 0,001$ ) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda, Tablo 4.11.'de paylaşılmaktadır.

**Tablo 4.11. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları**

		<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>	<b>Faktör 3</b>	<b>Faktör 4</b>
<b>1</b>	<b>PSO1:</b> Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.	0,795			
<b>2</b>	<b>PSO2:</b> Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.	0,852			
<b>3</b>	<b>PSO3:</b> Hâlihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum.		0,766		
<b>4</b>	<b>PSO4:</b> İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.		0,830		
<b>5</b>	<b>PSO5:</b> Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.			0,821	
<b>6</b>	<b>PSO6:</b> Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.			0,820	
<b>7</b>	<b>PSO7:</b> İşimle ilgili belirsizliklerle karşılaştığımda genellikle en iyi sonucu beklerim.				0,817
<b>8</b>	<b>PSO8:</b> İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.				0,840
Açıklanan varyans %		%36,92	%14,41	%13,92	%22,72
Açıklanan toplam varyans		%87,98			
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı: 0,892					
Barlett küresellik testi: $p < 0,001$ , Ki kare: 2211,602 df: 28					

Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,766 ile 0,852 arasında değişmektedir. 1. faktör altında toplanan 2 soru Psikolojik Sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutunu, 2.faktör altında toplanan 2 soru Psikolojik Sermaye ölçeğinin umut alt boyutunu, 3. faktör altında toplanan 2 soru Psikolojik Sermaye ölçeğinin esneklik alt boyutunu, 4.

faktör altında toplanan 2 soru Psikolojik Sermaye ölçeğinin iyimserlik boyutunu oluşturmaktadır. Dört faktörlü bu yapı toplam varyansın %87,98'ini açıklamaktadır.

Psikolojik Sermaye ölçeğinin alt faktörlerine ilişkin güvenilirlik katsayıları ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 4.12.'de yer almaktadır.

**Tablo 4.12. Psikolojik Sermaye ölçeğinin Alt Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayıları**

<b>Faktör 1: Öz yeterlilik</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.	4,31	0,936	0,805	-	
Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.	4,34	0,862	0,805	-	
<b><math>\alpha = 0,890</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,805					
<b>Faktör 2: Umut</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
Hâlihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum.	4,13	0,972	0,787	-	
İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.	4,27	0,873	0,787	-	
<b><math>\alpha = 0,878</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,787					
<b>Faktör 3: Esneklik</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.	3,51	1,089	0,519	-	
Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.	4,11	0,882	0,519	-	
<b><math>\alpha = 0,684</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,519					
<b>Faktör 4: İyimserlik</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyon</b>	<b>Soru Silinirse Alfa</b>	<b>Faktör yükü</b>
İşimle ilgili belirsizliklerle	3,82	0,993	0,693	-	

karşılaştığımda genellikle en iyi sonucu beklerim.					
İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.	3,63	1,112	0,693	-	
<b><math>\alpha = 0,816</math></b> Maddeler arası ort. Korelasyon= 0,693					

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin alt faktörlerine yönelik yürütülen güvenilirlik analizi sonuçları; toplam güvenilirlik ( $\alpha$ ) = 0,914, Öz yeterlilik ( $\alpha$ ) = 0,890, Umut ( $\alpha$ ) = 0,878, Esneklik ( $\alpha$ ) = 0,684 ve İyimserlik ( $\alpha$ ) = 0,816 olarak hesaplanmış olup ölçeğin iç tutarlılığının yeterli seviyede olduğunu göstermektedir. Öz yeterlilik, Umut, Esneklik ve İyimserlik alt ölçekleri için maddeler arası ortalama korelasyon değerleri sırasıyla 0,805, 0,787, 0,519 ve 0,693 olarak bulunmuştur.

Öz yeterlilik, Umut, Esneklik ve İyimserlik alt faktörlerinde yer alan maddelerin, madde toplam korelasyonları 0,519-0,805 arasında değerler almaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre Öz yeterlilik, Umut, Esneklik ve İyimserlik alt ölçeklerinin iç tutarlılıklarının yeterli seviyede olduğu söylenebilir.

#### 4.3.Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu aşamada öncelikle ölçüm modeli uyumunu ve gözlenen değişken faktör yüklerini değerlendirmek için; “Psikolojik Sermaye Aracı Değişkeni ile Kurulan Model” ve “Öz-Düzenleme Aracı Değişkeni ile Kurulan Model” olmak üzere her iki aracı değişken ile ayrı ayrı model kurularak Doğrulayıcı Faktör Analizleri gerçekleştirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre, ölçeklerin uyum iyiliği çeşitli endekslere dayanarak değerlendirilmektedir. Uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde kullanılan başlıca ölçüt ise Ki-kare istatistigidir. Bu istatistik, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmektedir.

Psikolojik Sermaye Aracı Değişkeni ile Kurulan Model’de [ $\chi^2 = 3229,786$ , Sd = 884,  $p < .01$ , ( $\chi^2/Sd = 3,654$ )] olarak bulunmuştur. Öz-Düzenleme Aracı Değişkeni ile Kurulan Model’de ise [ $\chi^2 = 3173,657$ , Sd = 929,  $p < .01$ , ( $\chi^2/Sd = 3,416$ )] olarak bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesi ile elde edilen değer  $0 \leq \chi^2/Sd \leq 3$  olması model ile veri arasındaki uyumun iyi olduğunu,  $3 \leq \chi^2/Sd \leq 5$  olması ise model ile veri arasındaki uyumun kabul edilebilir olduğunu gösterir. Elde edilen

sonuçlar her iki modelin de iyiye yakın bir kabul edilebilir uyum iyiliği değeri olduğunu göstermektedir.

Doğrulamacı faktör analizleri sonucunda diğer uyum değerlerine bakıldığında ise; Psikolojik Sermaye Aracı Değişkeni ile Kurulan Model’de [RMSEA=0,083, CFI = 0.85, NFI = 0.80, AGFI = 0.65, GFI=0.69] olarak bulunmuştur. z Düzenleme Aracı Değişkeni ile Kurulan Model’de ise [RMSEA=0,079, CFI = 0.85, NFI = 0.80, AGFI = 0.67, GFI=0.70] olarak bulunmuştur.

Her iki modelin de RMSEA, CFI ve NFI değerleri kabul edilebilir uygunluk için beklenen seviyeler olan;  $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$ ,  $0.80 \leq CFI \leq 0.90$  ve  $NFI \geq 0.80$ <sup>308</sup> koşullarını sağlamaktadır. Modellerin bu değerler için kabul edilebilir uyuma sahip oldukları söylenebilir. Ancak AGFI ve GFI değerleri kabul edilebilir uygunluk için beklenen seviyeler olan;  $0.80 \leq AGFI \leq 0.95$  ve  $GFI \geq 0.80$ <sup>309</sup> koşullarını her iki modelde de sağlayamamaktadır. Bu değerler için ise modellerin zayıf uyuma sahip oldukları söylenebilir.

Bununla birlikte uyum iyiliği değerlerinden hangilerinin sonucunun standart kabul edileceğine dair bir görüş birliği bulunmamaktadır.<sup>310</sup> Literatür incelendiğinde AGFI ve GFI değerlerinin örnekleme büyüklüklerinden etkilenebildikleri görülmektedir.<sup>311</sup> Bu sebeple, örnekleme büyüklüğü etkilerinden arındırılmış uyum iyiliği değerlerinin incelenmesinin daha doğru sonuçlar ortaya çıkarabileceği ve dolayısıyla doğrulamacı faktör analizinde kabul edilebilirlik sınırı altında kalan bu iki değerin, araştırmanın örnekleme büyüklüğünden etkilendikleri için bu seviyede olabilecekleri düşünülmektedir.

Araştırma modeli doğrulamacı faktör analizleri Şekil 4.1.’de gösterilmektedir.

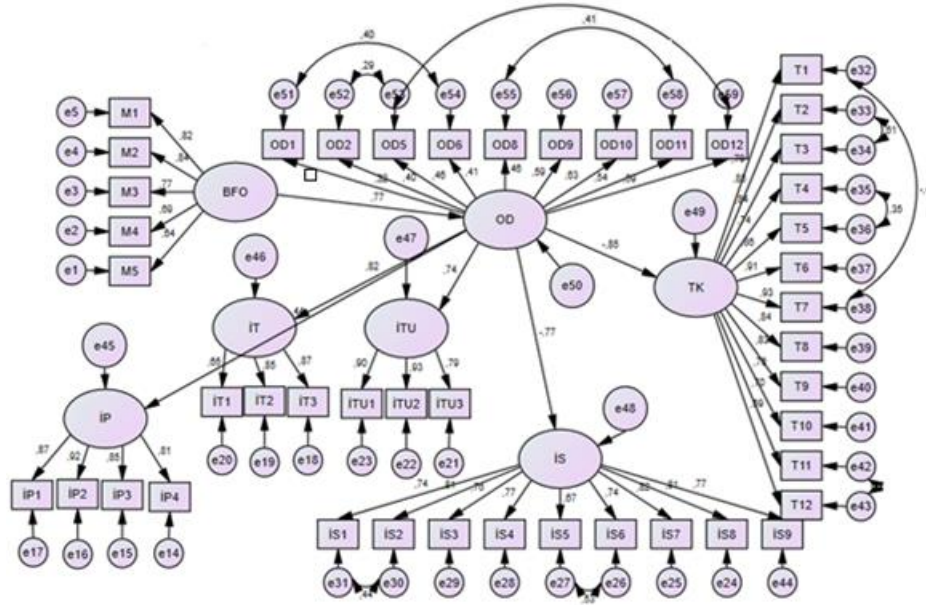
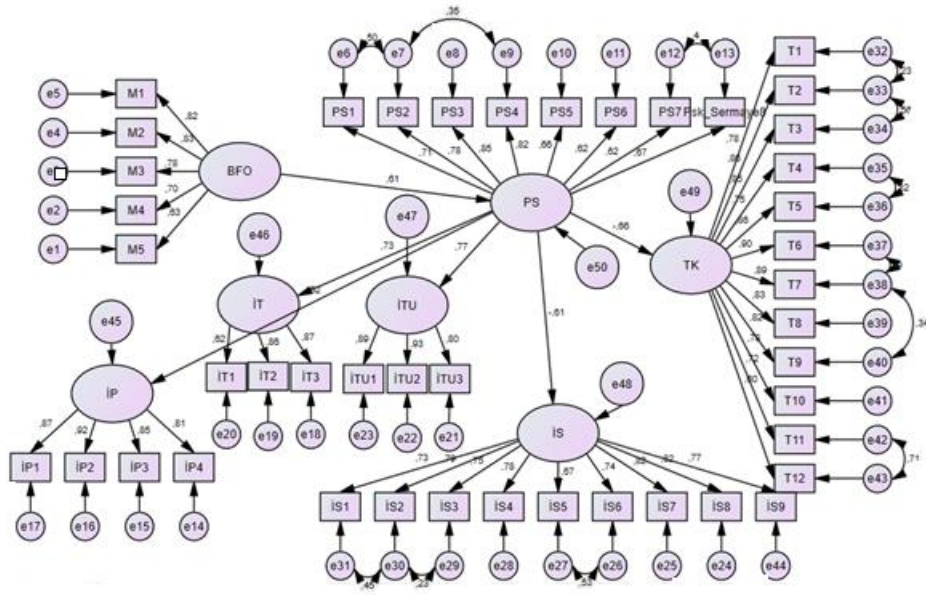
#### **Şekil 4.1. Araştırma Modelleri Doğrulamacı Faktör Analizi**

<sup>308</sup> Simon vd., “Confirmatory Factor Analysis and Recommendations For Improvement Of The Autonomy-Preference-Index (API)”, *Health Expectations*, 13(3), 2010, ss. 234-243.

<sup>309</sup> Simon vd., *a.g.m.*, ss. 234-243.

<sup>310</sup> Barbara Hazard Munro, *Statistical Methods For Health Care Research*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2005. ss.351-376.

<sup>311</sup> Ömer Faruk Şimşek, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinox, 2007, s. 48.



#### 4.4. Bilinçli Farkındalık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

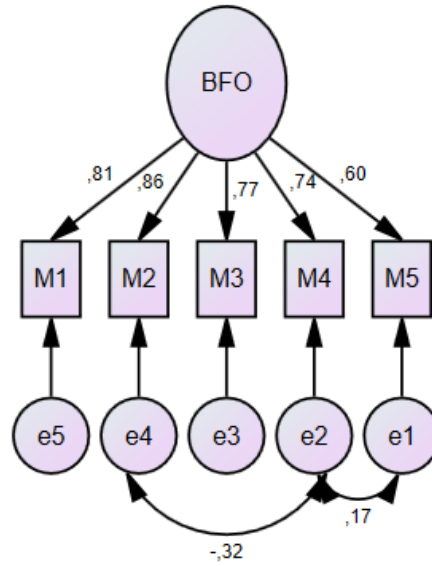
Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür.

İlk olarak modelde iyileştirme yapılmıştır. İyileştirme yapılırken modifikasyon değerleri en yüksek olan alt boyut hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur (e1-e2, e2-e4). Ölçeğin yapısının teorik yapıya uygunluğunun ölçülmesinde analiz sonucunda ortaya çıkan uyum indekslerinden ilk olarak ki-kare ve serbestlik derecesi ele alınmıştır

ve ki-kare değeri serbestlik derecesine bölüldüğünde ortaya çıkan değer modelin iyiye yakın kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermiştir. [ $\chi^2 = 9,814$ , Sd = 3 p <.05 ( $\chi^2/Sd = 3,271$ )]

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda diğer uyum endekslerine bakıldığında da [RMSEA=0,07, CFI = 0,99, AGFI = 0,95, GFI=0,99] olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen veriler sonucu, ölçeğin teorik modelle iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda Şekil 4.2.'de gösterilmektedir.

#### Şekil 4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



#### 4.5. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Bu araştırmada yer alan hipotezleri test edecek modellere ve gerekli analizlere geçmeden önce, araştırmada incelenmesi gereken korelasyonları göstermek gerekmektedir. Pearson korelasyon katsayısı iki değişken arası ilişkinin şiddetini belirlemeyi amaçlayan bir analiz yöntemidir.

Bu katsayı “r” harfiyle gösterilir ve r, -1 ile +1 arasında herhangi bir değerde olabilir. r’nin +1 olması, iki değişken arasında kusursuz ve doğrusal bir ilişki; -1 olması ise iki değişken arası kusursuz ve ters yönlü bir ilişki olduğunu gösterir.<sup>312</sup> r’nin 0 olması ise

<sup>312</sup> Recai Coşkun, Remzi Altunışık, Engin Yıldırım, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 8. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2015, s. 228.



bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olmadığı şeklinde yorumlanır ama bu durum, bu değişkenler arasında herhangi bir ilişki olmadığı şeklinde yorumlanamaz çünkü değişkenler arası güçlü ve anlamlı bir doğrusal olmayan ilişki mevcut olabilir.<sup>313</sup>

Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin birbirleriyle korelasyonları incelenmiştir. Bu değişkenler sırasıyla; bilinçli farkındalık, örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk, tükenmişlik, öz-düzenleme ve psikolojik sermaye olarak sıralanabilmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan değişkenler arasında bulunan korelasyon katsayılarına Tablo 4.13.'te yer verilmektedir.

**Tablo 4.13. Korelasyonlar ve Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Bilinçli Farkındalık	4,46	1,07	1							
2. Örgütsel Stres	2,11	0,88	-0,578**	1						
3. İş Performansı	4,21	0,80	0,208**	-0,170**	1					
4. İş Tatmini	3,64	0,98	0,484**	-0,665**	0,399**	1				
5. İşe Tutkunluk	4,71	1,20	0,411**	-0,519**	0,476**	0,716**	1			
6. Tükenmişlik	2,33	0,94	-0,638**	0,734**	-0,231**	-0,662**	-0,572**	1		
7. Öz-Düzenleme	35,57	7,49	0,574**	-0,445**	0,422**	0,525**	0,532**	-0,626**	1	
8. Psikolojik Sermaye	32,10	6,13	0,439**	-0,399**	0,446**	0,514**	0,607**	-0,484**	0,554**	1

*Ölçekler için alfa katsayısı diyagonal olarak yazılmıştır. \*\*  $p < .01$ , \*  $p > .05$*

$r = 0.00 - 0.30$  ise değişkenler arası zayıf seviye,  $r = 0.30 - 0.70$  ise orta seviye ve  $r = 0.70 - 1.00$  ise yüksek seviye bir ilişki bulunduğu anlamına gelmektedir.<sup>314</sup>

Tablo 4.13.'de görüldüğü üzere, bilinçli farkındalık ile araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı korelasyonlar görülmektedir.

Bilinçli farkındalığın yüksek ilişki içinde olduğu bağımlı değişkenler sırasıyla, tükenmişlik ve örgütsel strestir ve ilişkisi negatif yönlüdür. ( $r = -0,638$ ,  $p < .01$  ;  $r = -0,578$ ,  $p < .01$ ) Bunun yanında iş tatmini ve işe tutkunluk ile ilişkisi tükenmişlik ve örgütsel strese göre daha düşük seviyededir. ( $r = 0,484$ ,  $p < .01$  ;  $r = 0,411$   $p < .01$ ) Bilinçli

<sup>313</sup> Ayşe Oğuzlar, *İstatistiksel Veri Analizi 1: SPSS ve Minitab Uygulamalı*, İstanbul: Erçin Ofset, 2007, s. 62.

<sup>314</sup> şener Büyüköztürk, *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*. 7. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları, 2007, s. 32.

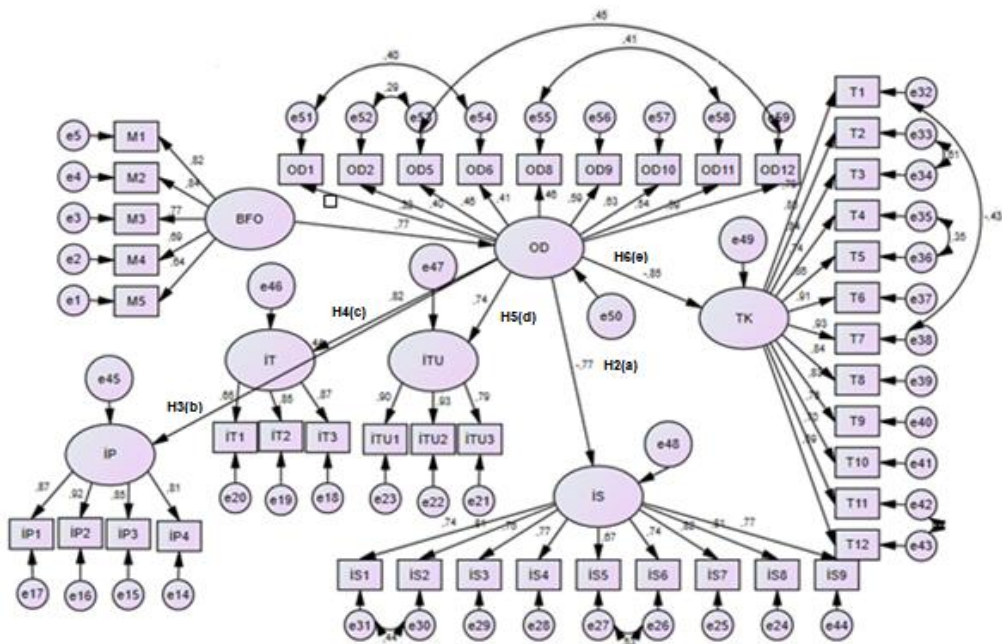
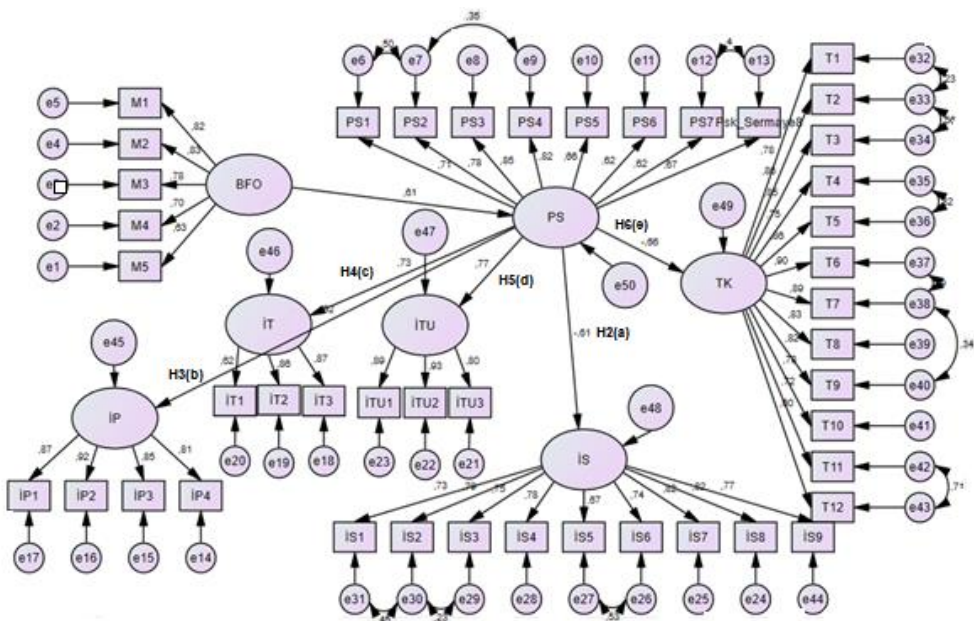
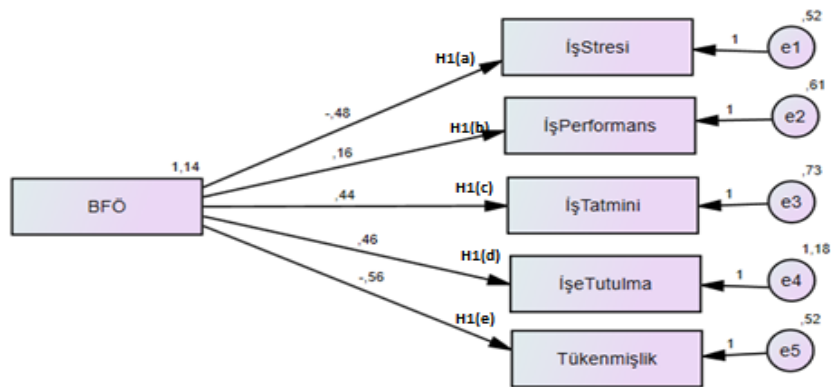
farkındalığın en düşük ilişki içinde olduğu bağımlı değişken ise iş performansıdır. ( $r = 0,208, p < .01$ )

Ayrıca bilinçli farkındalık, araştırma modelinde aracı değişken olarak kullanılan psikolojik sermaye ve öz-düzenleme değişkenleri ile de anlamlı ilişki içindedir. ( $r = 0,439, p < .01$  ;  $r = 0,574, p < .01$ )

#### **4.6.Hipotez Sınamaları**

Bu adımda hipotetik modelde yer alan yapısal ilişkiler; Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemi kullanılarak analiz edilmektedir. YEM ile tüm hipotezleri aynı anda değerlendirmek için yol (path) analizi uygulanmıştır. YEM için varsayımlar karşılanmış ve maksimum olabilirlik tahmini uygulanabilmiştir. Şekil 4.3.'te hipotez testlerine dair analizler ve elde edilen bulgular yer almaktadır.

#### **Şekil 4.3. Hipotez Analizi Modelleri**



#### 4.6.1. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Analiz sonuçları ve bulguları Tablo 4.14, Tablo 4.15 ve Tablo 4.16’da gösterilmektedir.

**Tablo 4.14. Hipotez Sınamaları**

Direkt Etki					
Hipotezler	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P
ÖrgütselStres ← BFÖ	-,477	-,578	,034	-13,975	***
İşPerformansı ← BFÖ	,155	,208	,037	4,205	***
İşTatmini ← BFÖ	,442	,484	,041	10,916	***
İşeTutkunluk ← BFÖ	,459	,411	,052	8,904	***
Tükenmişlik ← BFÖ	-,564	-,642	,034	-16,508	***

\*\*  $p < .01$ , \* $p < .05$

**Tablo 4.15. Psikolojik Sermaye Aracı Değişkeni ile Hipotez Sınamaları**

Dolaylı Etki			
Hipotezler	p	Etki Katsayısı Aralığı	Sonuç
BFÖ → PS → Örgütsel Stres	0,007*	(-0,520)-(-0,251)	Aracılık etkisi anlamlı
BFÖ → PS → İş Performansı	0,006*	0,249-0,397	Aracılık etkisi anlamlı
BFÖ → PS → İş Tatmini	0,007*	0,335-0,577	Aracılık etkisi anlamlı
BFÖ → PS → İşe Tutkunluk	0,007*	0,372-0,517	Aracılık etkisi anlamlı
BFÖ → PS → Tükenmişlik	0,006*	(-0,556)-(-0,283)	Aracılık etkisi anlamlı

\*\*  $p < .01$ , \* $p < .05$

**Tablo 4.16. Öz-Düzenleme Aracı Değişkeni ile Hipotez Sınamaları**

Dolaylı Etki			
Hipotezler	p	Etki Katsayısı Aralığı	Sonuç
BFÖ → ÖD → Örgütsel Stres	0,005*	(-0,652)-(-0,498)	Aracılık etkisi anlamlı

BFÖ → ÖD → İş Performansı	0,019*	0,269-0,414	Aracılık etkisi anlamlı
BFÖ → ÖD → İş Tatmini	0,005*	0,563-0,683	Aracılık etkisi anlamlı
BFÖ → ÖD → İşe Tutkunluk	0,008*	0,511-0,632	Aracılık etkisi anlamlı
BFÖ → ÖD → Tükenmişlik	0,0011*	(-0,699)-(-0,580)	Aracılık etkisi anlamlı
** $p < .01$ , * $p < .05$			

### **Direkt Etki**

**H1(a)** : “Bilinçli farkındalık örgütsel stres üzerinde bir etkiye sahiptir.” **KABUL**

**H1(b)** : “Bilinçli farkındalık iş performansı üzerinde bir etkiye sahiptir.” **KABUL**

**H1(c)** : “Bilinçli farkındalık iş tatmini üzerinde bir etkiye sahiptir.” **KABUL**

**H1(d)** : “Bilinçli farkındalık işe tutkunluk üzerinde bir etkiye sahiptir.” **KABUL**

**H1(e)** : “Bilinçli farkındalık tükenmişlik üzerinde bir etkiye sahiptir.” **KABUL**

### **Dolaylı Etki**

**H2(a)** : “Bilinçli farkındalık ile örgütsel stres arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H2(a)** : “Bilinçli farkındalık ile örgütsel stres arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H3(b)** : “Bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H3(b)** : “Bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H4(c)** : “Bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H4(e)** : “Bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H5(d)** : “Bilinçli farkındalık ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H5(d)** : “Bilinçli farkındalık ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H6(e)** : “Bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

**H6(e)** : “Bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermaye aracı bir role sahiptir.” **KABUL**

Bu sonuçlardan hareketle;

- Bilinçli farkındalık örgütsel stres üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Çalışanların bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça örgütsel stres seviyeleri azalmaktadır ve bu ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı rolünde olduğu görülmektedir.
- Bilinçli farkındalık iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Çalışanların bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça iş performans seviyeleri de artmaktadır ve bu ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı rolünde olduğu görülmektedir.
- Bilinçli farkındalık iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Çalışanların bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça iş tatmin seviyeleri de artmaktadır ve bu ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı rolünde olduğu görülmektedir.
- Bilinçli farkındalık işe tutkunluk üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Çalışanların bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça işe tutkunluk seviyeleri de artmaktadır ve bu ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı rolünde olduğu görülmektedir.

- Bilinçli farkındalık tükenmişlik üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Çalışanların bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça tükenmişlik seviyeleri azalmaktadır ve bu ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı rolünde olduğu görülmektedir.

## SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinin; örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk ve tükenmişlik üzerindeki etkilerini araştırmak ve bu etkilerde psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolünü incelemektir. Bu doğrultuda bu çalışmada, çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinin örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk ve tükenmişlik üzerinde bir etkiye sahip olacağı ve bu etkilerde psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı bir role sahip olacağı varsayılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kullanılarak araştırma modelinde bulunan değişkenler arasındaki ilişkiler ve aracı değişkenlerin bu ilişkilerdeki rolü test edilmiştir.

“Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçlarıyla İlişkilendiren Bütünleştirici Teorik Çerçeve”ye dayanarak oluşturulan modelde, çalışmanın bağımlı değişkenleri olarak; iş performansı, iş tatmini ve işe tutkunluk seçilmesinin sebebi iş yerlerinde en fazla aranan pozitif tutumlar olduğu düşünülmüştür; örgütsel stres ve tükenmişliğin seçilmesinin sebebi ise hem çalışanlar hem de örgütler açısından istenmeyen ve olumsuz sonuçlara sebep olan tutumlar olduğu düşünülmüştür. Bilinçli farkındalık seviyesi yüksek olan çalışanların duygusal tonu ve değerleri genel olarak daha olumlu yöne meyilli olduğundan ve bu duyguların davranışları katalize ettiği düşünüldüğünden araştırma modelinde; öz etkinlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif duygu durumlarının göstergesi olan psikolojik sermayenin, bilinçli farkındalık ile iş tutumları arası ilişkide aracı bir role sahip olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, bilinçli farkındalığın davranışlar üzerindeki ilk etkisi, kişilerin uyarıcı ve tepki arasında zihinsel bir boşluk yaratma yeteneğini artırarak kişiye davranışlarında daha bilinçli seçimler yapması için yardımcı olmasıdır. Bu nedenle, araştırma modelinde yer alan öz-düzenleme değişkeninin, bilinçli farkındalık ile çalışanın iş sonuçları arasındaki ilişkide aracı role sahip olacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında bilinçli farkındalık ile bağımlı değişkenler (örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk ve tükenmişlik) arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere kurulan beş hipotez sıranmış (H1(a), H1(b), H1(c), H1(d), H1(e)) ve hepsi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, bilinçli farkındalık ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerde psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı bir role sahip olduğu



varsayımlarına dayanarak kurulan beş hipotezin (H2(a), H3(b), H4(c), H5(d), H6(e)) de her biri kabul edilmiştir.

Kabul edilen H1(a) hipotezine göre, bilinçli farkındalık örgütsel stres üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Bireylerin bilinçli farkındalık seviyeleri yükseldikçe örgütsel stresleri azalmaktadır. Literatürde geçen ve bilinçli farkındalık ile stres arasındaki negatif yönlü ve anlamlı ilişkiye yönelik diğer çalışmalardan elde edilen bulgular, bu bulguyu destekler niteliktedir.<sup>315 316 317</sup> Bununla birlikte, bilinçli farkındalığın psikolojik sermaye ve öz-düzenleme aracı değişkenleri üzerinden örgütsel stresi azaltacağı varsayımına dayanarak kurulan H2(a) hipotezi de kabul edilmiştir. Bilinçli farkındalık ile örgütsel stres arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı bir role sahip olduğu araştırmanın bulguları arasındadır.

Kabul edilen H1(b) hipotezine göre, bilinçli farkındalık iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bireylerin bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça iş performans seviyeleri de artmaktadır. Araştırma sonucu elde edilen bu bulgu, literatürde yer alan bilinçli farkındalık ile iş performansı arasında pozitif yönde ilişki olduğuna dair bulguları desteklemektedir.<sup>318 319 320</sup> Kabul edilen H3(b) hipotezine göre ise, bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenleme aracı bir role sahiptir. Bilinçli farkındalık ile hedefler ve somut sonuçlar ile ilişkili bir tutum olan iş performansı arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenlemenin aracı role sahip olması beklenen bir sonuçtur.

Kabul edilen H1(c) hipotezine göre, bilinçli farkındalık iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bireylerin bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça iş tatmin seviyeleri de artmaktadır. Bu bulgu, literatürdeki bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir.<sup>321 322 323</sup> Kabul edilen

---

<sup>315</sup> Rasmussen, Pidgeon, *a.g.m.*, ss. 227-233

<sup>316</sup> Baer, *a.g.m.*, ss. 125-143.

<sup>317</sup> Arslan, *a.g.m.*, ss.73-82.

<sup>318</sup> Reb, Narayanan, Ho, *a.g.m.*, ss. 119-120.

<sup>319</sup> Dane, Brummel, *a.g.m.*, ss. 105-128.

<sup>320</sup> Shonin vd., *a.g.m.*, ss. 806-823.

<sup>321</sup> Karacaoğlan, *a.g.m.*, s. 437.

<sup>322</sup> Zivnuska vd., *a.g.m.*, ss. 106-124.

<sup>323</sup> Hülshager vd., *a.g.m.*, ss. 310-325.

H4(c) hipotezine göre ise, bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

Kabul edilen H1(d) hipotezine göre, bilinçli farkındalık işe tutkunluk üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bireylerin bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça işe tutkunluk seviyeleri de artmaktadır. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki bilinçli farkındalık ile işe tutkunluk arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren bulguları desteklemektedir.<sup>324</sup> Kabul edilen H5(d) hipotezine göre ise, bilinçli farkındalık ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

Kabul edilen H1(e) hipotezine göre, bilinçli farkındalık tükenmişlik üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Bireylerin bilinçli farkındalık seviyeleri arttıkça tükenmişlik seviyeleri azalmaktadır. Bu bulgu, literatürdeki bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki negatif yönlü ilişkiden bahseden çalışmaları desteklemektedir.<sup>325 326 327</sup> Bunun yanı sıra, kabul edilen H6(e) hipotezine göre, bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve öz-düzenleme aracı bir role sahiptir. Bu bulgu; Roche, Haar ve Luthans'ın bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolde olduğu bulgusuna ulaştığı çalışmasını destekler niteliktedir.<sup>328</sup>

Bu araştırma, çalışanların yaşamlarının ve tutumlarının her zamankinden farklı olduğu pandemi sürecinde gerçekleşmesine rağmen, bilinçli farkındalıkları gelişmiş çalışanların hem kendi yaşamlarına hem de çalıştıkları örgütlere sağladıkları bir takım katkıları ortaya koymaktadır. Çalışanların bireysel bilinçli farkındalıklarının yanı sıra, örgütsel farkındalığın da yüksek olmasının, örgüte ve çalışanlarına sağladığı birçok avantaj göz önüne alındığında, örgütlerin çalışanlarına iş yerlerinde, iş dışında ya da çevrimiçi platformlarda bilinçli farkındalık temelli eğitim ve uygulama imkanları sağlamaları ve bu şekilde çalışanlarının bilinçli farkındalık seviyelerini arttırmaları gerekmektedir.

Her çalışmanın olduğu gibi, bu çalışmanın da birkaç önemli kısıtı vardır ve bulgular değerlendirilirken bu kısıtlar mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

---

<sup>324</sup> Zivnuska vd., *a.g.m.*, ss. 106-124.

<sup>325</sup> Roeser vd., *a.g.m.*, ss. 787-804.

<sup>326</sup> Mesmer-Magnus vd., *a.g.m.*, ss. 79-98.

<sup>327</sup> Grégoire, Lachance, Taylor, *a.g.m.*, ss. 96-119.

<sup>328</sup> Roche, Haar, Luthans, *a.g.m.*, ss. 476-489.

Bu kısıtlardan ilki, örneklemin araştırmacının profesyonel ağları aracılığıyla erişebildiği kurumsal şirketler ile sınırlı kalması ve her bir şirketten çalışanların katılımının gönüllülük esasına dayalı olmasıdır. Gönüllü katılım, kendi rızası ile katılan birey tiplerinde ortak olan belirli özellikler varsa, sonuçları olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca tüm veriler katılımcıların kendileri hakkında öz-bildirim vermelerine bağlı olduğu için bu konuda da doğal bir kısıt mevcuttur. Nitekim öz-bildirim ölçeklerinin, katılımcıların cevaplarında taraflılığa zemin oluşturabileceği bilinmektedir.

Bir diğer kısıt ise, bu çalışma, son yüz yılda benzeri görülmemiş bir olay olan Covid-19 pandemisi nedeniyle örgütlerin uzaktan ve esnek çalışma sistemine geçtiği süreçte yapıldığı için, bu durum sonuçların tüm zamanlara genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Çalışanların birdenbire uzaktan ve esnek çalışma saatlerine geçiş yapmak zorunda olmaları sebebiyle iş-aile dengesi anlamında sıkıntı yaşayabilme ihtimalleri olabilir. Bununla birlikte hükümet tarafından alınan "evde kal" ve "sosyal mesafeye uy" kararlarının, halka açık alanlarda maske takmayla ilgili yeni politikaların varlığının ve pandemi sürecinde yaşanan durgunluk sebebiyle işten çıkarmaların yoğun olduğu sektörlerde çalışan katılımcıların işlerini kaybetme korkusu yaşamalarının, anketi yanıtlarken pandemi öncesindeki ruh hallerine göre tamamen farklı hisler içinde olmalarına sebep olmuş olması muhtemeldir.

Gelecek araştırmalar için çeşitli sektörlerden daha fazla sayıda katılımcı ile daha geniş bir kümeden örneklem görülmeli ve özellikle de pandemi sonrası karma yöntemden yararlanarak daha zengin bir çalışma gerçekleştirilmesi önerilebilir. Bunun yanı sıra, çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler, bu ilişkileri etkileyebileceği varsayılan farklı değişkenler ile tekrar incelenebilir.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

ARTAN İnci, *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1986, s. 39.

ATALAY Zümra, *Mindfulness-Bilinçli Farkındalık*, 4. Baskı, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2020.

AYDIN Kamile B., *Stresle Başa Çıkma*, Ed. Uğur ÖNER, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2010, s. 46.

BAYKAL Elif, "Chapter 14 - Innovating Through Reflective Learning in Mindful Organizations: Effects of Authentic Leadership", *Handbook of Research on Managerial Thinking in Global Business Economics*, ed. Hasan DİNÇER, Serhat YÜKSEL, Hershey: IGI Global, 2018, ss. 246 – 256.

BEARD Alison, "Karmaşa Çağında Mindfulness", *Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent GÖKTEM, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, s.13.

BİNGÖL Dursun, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2010, s.2.  
BODHI Bhikkhu, *A Comprehensive Manual of Abhidhamma*, 5th Edition, Onalaska WA: BPS Pariyatti Editions, 2012, s. 279.

BRENDEL David, "Mindfulness'in Riskleri", *Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent GÖKTEM, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, ss. 121-123.

BRENDEL David, "Mindfulness'in Riskleri", *Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent GÖKTEM, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, ss. 126-127.

BÜYÜKÖZTÜRK Şener, *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*. 7. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları, 2007, s. 32.

CERTO Samuel C., *Modern Management: Quality, Ethics, and The Global Environment*, Fifth Edition, Boston: Allyn and Bacon, 1992, s. 366.

COŞKUN Recai, Remzi ALTUNİŞİK, Engin YILDIRIM, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, 8. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2015, s. 228.

DAMCI Tamer, *Bir Yol Var: Mindfulness ile Yaşam Biçimini Değiştirmek*, İstanbul: Doğan Novus, 2010.

DAVİDS T.W. Rhys, William STEDE, *Pali-English Dictionary*, 2th Edition, Delhi: Motilal Banarsidass, 2015.

EISENBEISS Silke Astrid, Thomas MAAK, Nicola M. PLESS, "Leader Mindfulness and Ethical Decision Making", *Advances in Authentic and Ethical Leadership*, Ed. NEIDER Linda L., Chester A. SCHRİESHEİM, Charlotte: Information Age Publishing, 2014, s. 192.

ERICKSON Jonathan, *Mindfulness, and Workplace Outcomes for Secondary Teachers*, ProQuest Dissertations Publishing, 2020, ss. 12 – 14

EROĞLU Feyzullah, *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2006, s. 429.

GANTMAN Ana P., Peter M. GOLLWITZER, Gabriele OETTİNGEN, "Mindful Mindlessness in Goal Pursuit", *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness*, Ed. Amanda LE, Christelle T. NGNOUMEN, Ellen J. LANGER, New York, John Wiley&Sons, 2014, ss. 236-257.

GERMER Christopher K., *Öz Şefkatli Farkındalık: Tahrip Edici Duygularla Başa Çıkabilmek*, 4. Baskı, Çev. Handan ÜNLÜ HAKTANIR, İstanbul: Diyojen Yayıncılık, 2009, ss. 82-169.

GERMER Christopher, Ronald D. SİEGEL, Paul R. FULTON, *Mindfulness and Psychotherapy*, New York: Guilford Press, 2005.

GÜNEY Salih, *Liderlik*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2012, s. 290.

HANH Thich Nhat, *The Blooming of a Lotus: Guided Meditation for Achieving The Miracle of Mindfulness*, Boston: Beacon Press, 1993.

HANH Thich Nhat, *The Heart of the Buddha's Teaching*, New York, NY: Broadway Books, 1998.

HANH Thich Nhat, *The Miracle of Mindfulness: An Introduction to the Practice of Meditation*, Boston: Beacon Press, 1987, s. 14.

HAYES Steven C., "Acceptance and Commitment Therapy and the New Behavior Therapies: Mindfulness, Acceptance, and Relationship", *Mindfulness and Acceptance: Expanding the Cognitive-Behavioral Tradition*, Ed. Steven C. HAYES, Victoria M. FOLLETTE, Marsha M. LİNEHAN, New York: The Guilford Press, 2004, ss. 1-29.

HOUGAARD Rasmus, Jacqueline CARTER, "Mesaide Mindfulness Uygulamaları", *Duygusal Zekâ -Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent GÖKTEM, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, ss. 47 - 51.

KABAT-ZİNN Jon, *Full Catastrophe Living: How to Cope With Stress, Pain and Illness Using Mindfulness Meditation*, 15th Anniversary Edition, England: Piatkus Books, 2001.

KABAT-ZİNN Jon, *Wherever You Go There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*, 10th Edition, New York: Hachette Books, 2005, ss. 12-16.

LINEHAN Marsha M., *Cognitive-Behavioral Treatment of Borderline Personality Disorder*, New York: Guilford Publications, 1993.

LUTHANS Fred, Carolyn M. YOUSSEF, Bruce J. AVOLİO, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press, 2007, s. 3.

MASLACH Christina, Philip G. ZİMBARDO, *Burnout: The Cost of Caring*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982, s. 3.

MASLOW Abraham H., *Motivation and Personality*, Second Edition. New York: Harper & Row Publishers, 1970.

MUNRO Barbara Hazard, *Statistical Methods For Health Care Research*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2005. ss. 351-376.

OĞUZLAR Ayşe, *İstatistiksel Veri Analizi 1: SPSS ve Minitab Uygulamalı*, İstanbul: Erçin Ofset, 2007, s. 62.

ÖZEN Serap, "İşyerinde Psikolojik Şiddet", *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, 4. Baskı, Ed. Aşkın KESER, Gözde YILMAZ, Senay YÜRÜR, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2018, s.233.

REB Jochen, Ellen CHOİ, "Chapter 13: Mindfulness in Organizations", *The Psychology of Meditation*, ed. Nirbhay SİNGH, New York: Nova Science Publishers, 2014, ss. 14-15.

SEGAL Zindel V., J. Mark G. WİLLİAMS, John D. TEASDALE, *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression: A New Approach to Preventing Relapse*, First Edition, New York: The Guilford Press, 2001.

SENEMOĞLU Nuray, *Gelişim Öğrenme ve Öğretim-Kuramdan Uygulamaya*, 1. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2018, s. 246.

SERTER Nur, *Giydirilmiş İnsan Kimliği*, İstanbul: Der Yayınevi, 1996, ss. 185-188.

SİEGEL Daniel J., *The Mindful Nyanaponika Therapist*, New York: W. W. Norton&Company Inc., 2010.

SOLMUŞ Tarık, *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2004, ss. 81-82.

ŞİMŞEK M. Şerif, *Yönetim ve Organizasyon*, 7. Baskı, Konya: Günay Ofset, 2002, s. 306.

ŞİMŞEK Ömer Faruk, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinox, 2007, s. 48.

THERA Nyanaponika, *The Power of Mindfulness*, der. Sukhi Hotu, Penang: Wheel Publication, 2001, s. v.

TOBİAS MORTLOCK J. M., "More Than Meditation: How Managers Can Effectively Put The Science of Workplace Mindfulness to Work", *The Routledge Companion to Mindfulness at Work*, ed. S. DHİMAN, London: Routledge, 2021, ss. 251-265.

TUTAR Hasan, *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, 2003, ss. 10-11.

WEİCK Karl E., Kathleen M. SUTCLİFFE, *Managing the Unexpected: Sustained Performance in a Complex World*, 3rd Edition, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Press, 2015, s. 7.

WOLF Christiane, J. Greg SERPA, *A Clinician's Guide to Teaching Mindfulness: The Comprehensive Session-by-Session Program for Mental Health Professionals and Health Care Providers*, 1 Edition, California: New Harbinger Publications, 2015

## **Makaleler**

AIKENS Kimberly A., John ASTIN, Kenneth R PELLETIER, Kristin LEVANOVICH, Catherine M BAASE, Yeo Yung PARK, Catherine M BODNAR, "Mindfulness Goes to Work: Impact of An Online Workplace Intervention", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 2014, ss. 721-731.

AKBOLAT Mahmut, Oğuz IŞIK, Özgür UĞURLUOĞLU, "Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması", *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:29, Sayı:2, 2011, s. 28.

AKÇAKANAT Tahsin, Serpil KÖSE, "Bilinçli Farkındalık (Mindfulness): Kavramsal Bir İnceleme", *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, Yıl:3, Cilt:2, Sayı:2, 2018, ss. 21 – 26.

AKÇAY Vildan Hilal, "Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49, (2), 2014, ss. 72-84.

AKIN Ahmet, "Öz Duyarlılık ve Boyun Eğici Davranış", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, C.34, S.152, 2009, s. 139.

ALLEN Tammy D., Kaitlin M. KİBURZ, "Trait Mindfulness and Work–Family Balance Among Working Parents: The Mediating Effects of Vitality and Sleep Quality", *Journal of Vocational Behavior*, (80)2, 2012, ss. 373-377.

ARI Güler Sağlam, Emine Çına BAL, "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Yönetim ve Ekonomi*, C:15, S:1, 2008, ss. 133 – 141.

ARMSTRONG Lauren, Katharine A. RİMES, "Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Neuroticism (Stress Vulnerability): A Pilot Randomized Study", *Behavior Therapy*, 47(3), 2015, ss 287-298.

ARSLAN Irmak, "Bilinçli Farkındalık, Depresyon ve Algılanan Stres Arasındaki İlişki", *Birey ve Toplum*, C.8., S.16., 2018, ss.73-82.

AVEY James, Tara S. WERNİNG, Fred LUTHANS, " Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors", *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 2008, ss. 48–70.

BAER Ruth A., "Measuring Mindfulness", *An Interdisciplinary Journal*, V.12., N.1., 2011, ss. 241-261.

BAER Ruth A., "Mindfulness Training as A Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review", *Clinical Psychology Science Practice*, Volume: 10, Issue:2, 2003, ss. 125-143.

BAER Ruth A., Gregory T SMİTH, Emily LYKİNS, Daniel BUTTON, Jennifer KRİETEMEYER, Shannon SAUER, Erin WALSH, Danielle DUGGAN, J Mark G WİLLİAMS "Construct Validity of the Five Facet Mindfulness Questionnaire in Mediating and Nonmediating Samples", *Assessment*, 15.3, 2008, ss. 329-342.

BAER Ruth A., Gregory T SMİTH, Jaclyn HOPKİNS, Jennifer KRİETEMEYER, Leslie TONEY, "Using Self-report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness", *Assessment*, 13, N.1., 2006, ss. 27-54.

BAER Ruth A., Gregory T. SMİTH, Kristin B. ALLEN, "Assessment of Mindfulness by Self-Report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills", *Assessment*, 11(3), 2004, ss. 191-206.

BARGH John A., Tanya L. CHARTAND, "The Unbearable Automaticity of Being", *American Psychologist*, 54, ss. 462-479.

BAYRAKTAR Ahmet, Nelson Oly NDUBİSİ, "The Role of Organizational Mindfulness in Firms' Globalization and Global Market Performance", *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 16(1), 2014, s. 26.

BEAUREGARD T. Alexandra, Lesley C. HENRY, "Making the Link between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance", *Human Resource Management Review*, 19(1), 2009, ss. 9-22.

BISHOP Scott R., Mark LAU, Shauna SHAPIRO, Linda CARLSON, Nicole D. ANDERSON, James CARMODY, Zindel V. SEGAL, Susan ABBEY, Michael SPECA, Drew VELTING, Gerald DEVİNS., "Mindfulness: A Proposed Operational Definition", *Clinical Psychology: Science and Practice*, V:11, N:3, 2004, s-230.



BLACK David S., George M. SLAVIČH, "Mindfulness Meditation and The Immune System: A Systematic Review of Randomized Controlled Trials", *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1373(1), 2016, ss. 13-24.

BOWEN Sarah, Katie WITKIEWITZ, Tiara M DILLWORTH, Neharika CHAWLA, Tracy L SIMPSON, Brian D OSTAFIN, Mary E LARIMER, Arthur W BLUME, George A PARKS, G Alan MARLATT, "Mindfulness Meditation and Substance Use in An Incarcerated Population", *Psychology of Addictive Behaviors*, 20(3), 2006, ss. 343-347.

BOWRING Alexandra, "The Use of Hypnosis As An Adjunct to Mindfulness Based CBT and Psychodynamic Theory to Treat Anxiety and Migraines", *Australian Journal of Clinical & Experimental Hypnosis*, 41(1), 2016, ss. 63-72.

BROWN Kirk Warren, Richard M. RYAN, J. David CRESWELL, "Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects", *Psychological Inquiry*, V.18, N.4., 2007, ss. 212-225.

BROWN Kirk Warren, Richard M. RYAN, "The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being", *Journal of Personality and Social Psychology*, C.84, S.4, 2003, ss. 822-848.

BRUIN Gideon P. De, "The Dimensionality of The General Work Stress Scale: A Hierarchical Exploratory Factor Analysis", *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 2006.

BUCHHELD Nina, Paul GROSSMAN, Harald WALACH, "Measuring Mindfulness in Insight Meditation (Vipassana) and Meditation-Based Psychotherapy: The Development of the Freiburg Mindfulness Inventory (FMI)", *Journal for Meditation and Meditation Research*, N. 1., 2001, ss. 11-34.

BUDAK Gülay, Olca SÜRGEVİL, "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, 2005, s. 95.

BURG Jan M., Oliver T. WOLF, Johannes MICHALAK, "Mindfulness as Self-Regulated Attention: Associations with Heart Rate Variability", *Swiss Journal of Psychology*, 71(3), 2012, ss. 135-139.

BURPEE Leslie C., Ellen J. LANGER, "Mindfulness and Marital Satisfaction", *Journal of Adult Development*, V.12., N.1., 2005, ss. 43-51.

CAMMANN vd., "The Michigan Organizational Assessment Questionnaire", Upublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor Michigan, 1979, ss. 1-46.

CARDACIOTTO LeeAnn, James D. HERBERT, Evan M. FORMAN, Ethan MOİTRA, Victoria FARROW, "The Assessment of Present-Moment Awareness and Acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale", *Assessment*, 15, 2007, ss. 204-223.

CARMODY James, Ruth A. BAER, "Relationships Between Mindfulness Practice and Levels of Mindfulness, Medical and Psychological Symptoms and Well-being in a Mindfulness-based Stress Reduction Program", *Journal of Behavioral Medicine*, V.31., N.1., 2008, ss. 23-33.

CARRIÈRE Jonathan S. A., J. Allan CHEYNE, Daniel SMİLEK, "Everyday Attention Lapses and Memory Failures: The Affective Consequences of Mindlessness", *Consciousness and Cognition: An International Journal*, 17(3), 2008, ss. 835 - 847.

CASH Morgan, Koa WHİTTİNGHAM, "What Facets of Mindfulness Contribute to Psychological Well-being and Depressive, Anxious, and Stress-related Symptomatology?", *Mindfulness*, V.1., N.3., 2010, ss. 177-182.

CHADWICK Paul, Martin HEMBER, Janette SYMES, Emmanuelle PETERS, Elizabeth KUİPERS, Dave DAGNAN, "Responding Minfully to Unpleasant Thoughts and Images: Reliability and Validity of The Southampton Mindfulness Questionnaire", *British Journal of Clinical Psychology*, 47, 2008, ss. 451-455.

CHAMBERS Richard, Barbara Chuen Yee LO, Nicholas B. ALLEN, "The Impact of Intensive Mindfulness Training on Attentional Control, Cognitive Style, and Affect", *Cognitive Therapy and Research*, (32), 2007, ss. 303-322.

CHAMBERS Richard, Eleonora GULLONE, Nicholas B. ALLEN, "Mindful Emotion Regulation: An Integrative Review", *Clinical Psychology Review*, 29, 2009, ss. 560-572.

CHRISTOPHER Michael S., Richard GOERLİNG, Brant S. ROGERS, Matthew HUNSİNGER, "A Pilot Study Evaluating The Effectiveness of A Mindfulness-Based Intervention on Cortisol Awakening Response and Health Outcomes Among Law Enforcement Officers", *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(1), 2016, ss.15-28.

ÇARIKÇI H. İlker, Münire ÇİFTÇİ, Seher DERYA, "Türk Yöneticilerinde İş-Aile Yaşam Çatışması", *I. Uluslararası Davraz Kongresi*, Isparta, 2009, ss. 1429-1442.

ÇATAK Pelin D., "The Turkish Version of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised", *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 2012, ss. 603-619.

ÇELİK Duysal Askun, Fatih ÇETİN, "The Role Mindfulness and Self-consciousness on Interpersonal Conflict Resolution Approaches", *Research Journal of Business and Management*, V.1., N.1., 2014, ss. 29-38.

ÇELİK Hilal, Oya Onat KOCABIYIK, "Philadelphia Farkındalık Ölçeği (PFÖ)'nin Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C:48, S:48, 2018, ss. 128-144.

ÇÖL Güner, "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 2008, ss. 35-46.

DANE Erik, Bradley J. BRUMMEL, "Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intention", *Human Relations*, 67(1), 2014, ss. 105-128.

DAVIDSON Richard J., Jon KABAT-ZINN, Jessica SCHUMACHER, Melissa ROSENKRANZ, Daniel MULLER, Saki F. SANTORELLI, Ferris URBANOWSKI, Anne HARRINGTON, Katherine BONUS, John F. SHERIDAN, "Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation", *Psychosomatic Medicine*, 65, 2003, ss. 564–570.

DECI Edward L., Richard M. RYAN, Patricia P. SCHULTZ, Christopher P. NIEMIEC, "Being Aware and Functioning Fully: Mindfulness and Interest Taking Within Self-Determination Theory", *Handbook Of Mindfulness: Theory, Research, and Practice*, ed. K. W. BROWN, J. D. CRESWELL, R. M. RYAN, The Guilford Press, 2015, ss. 112-129.

DEFRANK Richard S., John M. IVANCEVICH, "Stress on the Job: an Executive Update", *The Academy of Management Executive*, V:12, N:3, 1998, s. 55-56.

DEKEYSER Robert M., Filip RAES, Mia LEIJSEN, Sara LEYSEN, David DEWULF, "Mindfulness skills and interpersonal behaviour", *Personality and Individual Differences*, V.44., S.5., 2008, ss. 1235-1245.

DEMİREL Yavuz, M. Faruk ÖZÇINAR, "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerinde Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 23, No. 1, 2009, s. 132.

DENİZ Mehmet Engin, Adem Serkan SÜMER, "Farklı Özanelayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon, Anksiyete ve Stresin Değerlendirilmesi", *Eğitim ve Bilim*, C.35, S.158, 2010, s. 119.

DENİZ Mehmet Engin, Şahin KESİCİ, Adem Serkan SÜMER, "The Validity and Reliability of the Turkish Version of the Self-Compassion Scale", *Social Behavior and Personalit*, C.36, S.9, 2008, ss. 1152-1153.

DRYDEN Windy, Arthur STİLL, "Historical Aspects of Mindfulness and Self-Acceptance in Psychotherapy", *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 24(1), 2006, ss. 3-28.

DRYDEN Windy, Arthur STİLL, "Historical Aspects of Mindfulness and Self-Acceptance in Psychotherapy", *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 24(1), 2006, ss. 3-28.

FALKENSTRÖM Fredrik, "Studying Mindfulness in Experienced Meditators: A Quasiexperimental Approach", *Personality and Individual Differences*, 48(3), 2010, ss. 305-310.

FARB Norman, Zindel V. SEGAL, Helen MAYBERG, Jim BEAN, Deborah MCKEON, Zainab FATĪMA, Adam K. ANDERSON, "Attending to The Present: Mindfulness Meditation Reveals Distinct Neural Modes of Self-Reference", *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2(4), 2007, ss. 313-322.

FELDMAN Greg V., Adele HAYES, Sameet KUMAR, Jeff GREESON, Jean-Philippe LAURENCEAU, "Mindfulness and Emotion Regulation: The Development and Initial Validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R)", *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29, 2007, ss. 177-190.

FISHER Richard T., "Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance", *Behavioral Research in Accounting*, Vol:13, No:1, 2011, s. 147.

FOX Kieran, Savannah NIJEBOER, Matthew L DIXON, James FLOMAN, Melissa ELLAMİL, Samuel P. RUMAK, Peter SEDLMEIER, Kalina CHRISTOFF "Is Meditation Associated with Altered Brain Structure? A Systematic Review and Meta-Analysis of Morphometric Neuroimaging in Meditation Practitioners", *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 43, 2014, ss.48-73

FREWEN Paul A. vd., "Letting Go: Mindfulness and Negative Automatic Thinking", *Cognitive Therapy and Research*, V.32, N.6, 2008, ss. 758-774.

FULTON Paul R., Ronald D. SIEGEL, "Buddhist and Western Psychology: Seeking Common Ground", *Mindfulness and Psychotherapy*, ed. Christopher K. GERMER, Ronald D. SIEGEL, Paul R. FULTON, New York: Guilford Press, 2005, ss. 55-72.

GILBERT Paul, "Compassion and cruelty: A biopsychosocial approach.", *Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy*, Ed. Paul Gilbert, Routledge, 2005, ss. 9-74.

GILUK Tamara L., "Mindfulness, Big Five Personality, and Affect: A Meta-Analysis", *Personality and Individual Differences*, 47(8), 2009, ss. 805-811.

GLOMB Theresa M., Michelle K. DUFFY, Joyce E. BONO, Tao YANG, "Mindfulness at Work", *Research in Personnel and Human Resources Management*, V:30, 2011, ss. 115-157.

GOLDIN Philip R., James J. GROSS, "Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on Emotion Regulation in Social Anxiety Disorder", *Emotion*, 10(1), 2010, ss. 83-91.

GONZALES Maria, "Meditasyon Yapmaya Vakit Bulamayanlar İçin Mindfulness", *Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*, Çev. Levent GÖKTEM, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım, 2019, s. 103.

GOOD Darren J., Christopher J. LYDDY, Theresa M. GLOMB, Joyce E. BONO, Kirk Warren BROWN, Michelle K. DUFFY, Ruth A. BAER, Judson A. BREWER, Sara W. LAZAR, "Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review", *Journal of Management*, 42(1), 2016, ss. 114-142.

GORDON Andrew T., "Organizational Stress and Stress Management Programs", *International Journal of Stress Management*, Vol:1, No:4, 1994, s. 309.

GRÉGOIRE Simon, Lise LACHANCE, Geneviève TAYLOR, "Mindfulness, Mental Health and Emotion Regulation Among Workers", *International Journal of Wellbeing*, V:5, N:4; 2015, ss. 96-119.

GRİFFİN Mark A., Andrew NEAL, Sharon K. PARKER, "A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts", *Academy of Management Journal*, 50(2), 2007, ss. 327-347.

GROSS James J., "The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review", *Review of General Psychology*, Vol. 2, No. 3, 1998, s. 286.

GUEST David, "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", *Social Science Information*, 41(2), 2002, ss. 255-279.

GÜLER Murat, Fatih ÇETİN, H. Nejat BASIM, "İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Alternatif Bir Versiyon (UWES-6) Önerisi", *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 2019, ss. 189-197.

GÜLÜM I. Volkan, İhsan DAĞ, "Tekrarlayıcı Düşünme Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanterinin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(3), 2012, ss. 216-223.

GÜMÜŞTEKİN Gülten E., A. Bircan ÖZTEMİZ, "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:14, S:1, 2005, s. 276-286.

HAFENBRACK Andrew C., "Mindfulness Meditation as an On-The-Spot Workplace Intervention", *Journal of Business Research*, 75, 2017, ss.118-129.

HEEREN Alexandre, Nady Van BROECK, Pierre PHİLİPPOT, "The Effects of Mindfulness on Executive Processes and Autobiographical Memory Specificity", *Behaviour Research and Therapy*, 47(5), 2009, ss. 403-409.

HOSSEINZADEH ASL Navid R., Kübra DÖLEK, Sunay İL, "Sosyal Hizmet ve Bilinçli Farkındalık Uygulamaları", *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(2), 2021, ss. 643-659.

HOY Wayne K., Charles Quincy GAGE, C. John TARTER, "School Mindfulness and Faculty Trust: Necessary Conditions for Each Other?", *Educational Administration Quarterly*, 42, (2), 2006, s. 239.

HOY Wayne K., Charles Quincy GAGE, C. John TARTER, "Theoretical and Empirical Foundations of Mindful Schools", *Educational Administration, Policy, and Reform: Research and Measurement*, ed. Wayne K. Hoy, Cecil G. Miskel, Greenwich: Information Age Publishing, 2004, ss. 306-307.

HÖLZEL Britta K., "Mindfulness Practice Leads to Increases in Regional Brain Gray Matter Density", *Psychiatry Res*, 191(1), 2011, ss. 36-43.

HU Li-tze, Peter M. BENTLER, "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1999, ss.1-55.

HUIJBERS Marloes J., Philip SPINHOVEN, Digna J. F. Van SCHAÏK, Willem A. NOLEN, Anne E. M. SPECKENS, "Patients with A Preference For Medication Do Equally Well in Mindfulness-Based Cognitive Therapy For Recurrent Depression As Those Preferring Mindfulness", *Journal of Affective Disorders*, 195, 2016, ss. 32-39.

HUNTER Jeremy, Donald W. MCCORMICK, "Mindfulness in the Workplace: An Exploratory Study", *Konferans: Academy of Management Annual Meeting*, Anaheim: California, 2008, s. 27.

HÜLSHEGER Ute R., Hugo J. E. M. ALBERTS, Alina FEINHOLDT, Jonas W. B. LANG, "Benefits of Mindfulness At Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 2013, ss. 310-325.

HYLAND Patrick K., R. Andrew LEE, Maura J. MILLS, "Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance", *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 2015, s. 585.

HYLAND Terry, "Mindful Nation UK – Report by the Mindfulness All-Party Parliamentary Group (MAPPG)", *Journal of Vocational Education and Training*, 68(1), 2016, ss. 1-4.

IVANOVSKI Belinda, Gin S. MALHI, "The Psychological and Neurophysiological Concomitants of Mindfulness Forms of Meditation", *Acta Neuropsychiatrica*, Volume:19, Issue:2, 2007, ss. 76-91.

İSLAM Gazi, Marie HOLM, Mira KARJALAINEN, "Sign of The Times: Workplace Mindfulness as an Empty Signifier", *Organization*, 2017, s. 12.

JAIN Himani, Rohtash SINGH, "Developing Psychological Capital Through Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) Therapy", *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(1), 2016, ss. 79–84.

JAMES Keith, Karla CLARK, Russell CROPANZANO, "Positive and Negative Creativity in Groups, Institutions, and Organizations: A Model and Theoretical Extension", *Creativity Research Journal*, 12(3), 1999, ss. 211-226.

JHA Amishi P., Elizabeth A STANLEY, Anastasia KIYONAGA, Ling WONG, Lois GELFAND, "Examining the Protective Effects of Mindfulness Training on Working Memory Capacity and Affective Experience", *Emotion*, 10(1), 2010, ss. 54–64.

JÖRESKOG Karl G., Dag SÖRBOM, "Recent developments in structural equation modeling", *Journal of Marketing Research*, 19(4), 1982, ss. 404-416.

JUDEH Mahfuz, "Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship Between Orientation and Organizational Commitment", *International Business Research*, 4(3), 2011, s. 173.

KALAFATOĞLU Yaprak, Tülay TURGUT, "Another Benefit of Mindfulness: Ethical behaviour", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, C:3, S:3, 2017, ss. 772-782.

KANG Chris, Koa WHITTINGHAM, "Mindfulness: A Dialogue Between Buddhism and Clinical Psychology", *Mindfulness*, 1(3), 2010, ss. 161-173.

KAPIZ Serap Özen, "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:4, S:3, 2002, s. 140.

KARACAOĞLAN Burak, Nesrin Hisli ŞAHİN, "Bilgece Farkındalık ve Duygu Düzenleme Becerisinin İş Tatminine Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 2016, s. 437.

KARAKUŞ Güzide, "Örgütsel Yaratıcılığı Arttırmak için Öneri Geliştirme Sistemi: Atıştırmalık Üretim Sektöründe Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10/1, 2018, ss. 254-274.

KARAVARDAR Gülşah, "İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, V.13., N.1., 2015, ss. 186-199.

KENNY M. A., J. M. G. WILLIAMS, "Treatment-resistant depressed patients show a good response to Mindfulness-based Cognitive Therapy", *Behaviour Research and Therapy*, V.45., N.3., 2007, ss. 617-625.

KING Anthony P., Stefanie R BLOCK, Rebecca K SRIPADA, Sheila RAUCH, Nicholas GIARDINO, Todd FAVORITE, Michael ANGSTADT, Daniel KESSLER,

Robert WELSH, Israel LIBERZON, "Altered Default Mode Network Resting State Functional Connectivity Following A Mindfulness-Based Exposure Therapy For Posttraumatic Stress Disorder in Combat Veterans of Afghanistan and Iraq", *Depression & Anxiety*, 33(4), 2016, ss. 289-299.

KIKEN Laura G., Natalie J. SHOOK, "Looking Up: Mindfulness Increases Positive Judgments and Reduces Negativity Bias", *Social Psychological and Personality Science*, 2(4), 2011, ss. 425-431.

KILLINGSWORTH Matthew A., Daniel T. GILBERT, "A Wandering Mind Is an Unhappy Mind", *Science (New Series)*, V:330, N:6006, 2010, s. 932.

KIRKMAN Bradley L., Benson ROSEN, "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", *The Academy of Management Journal*, Vol. 42, No. 1, 1999, ss. 58-74.

KLOCKNER Karen, Richard Edwards HICKS, "Individual Mindfulness, Cognitive Failures and the Big Five in a Workplace Sample", *10th Industrial and Organisational Psychology Conference*, Brisbane, 2012, ss. 1-25.

KUMAR Sachin, Tapan K. PANDA, Krishan Kumar PANDEY, "Mindfulness at The Workplace: An Approach To Promote Employees Pro-Environmental Behaviour", *Journal of Indian Business Research*, 2021, ss. 1-20.

LANGER Ellen J., "Mindful Learning". *Current Directions in Psychological Science*, C.9, S.6, 2000, ss. 220-221.

LANGER Ellen J., Mihnea MOLDOVEANU, "The Construct of Mindfulness", *Journal of Social Issues*, 56(1), 2000, ss. 1- 9.

LAU Mark A., Scott R BISHOP, Zindel V SEGAL, Tom Buis, Nicole D ANDERSON, Linda CARLSON, Shauna SHAPIRO, James CARMODY, Susan ABBEY, Gerald DEVINS, "The Toronto Mindfulness Scale: Development and Validation", *Journal of Clinical Psychology*, 62, 2006, ss. 1445-1467.

LAZAR Sara W., Catherine E. KERR, Rachel H. WASSERMAN, Jeremy R. GRAY, Douglas N. GREVE, Michael T. TREADWAY, Metta MCGARVEY, Brian T. QUINN, Jeffery A. DUSEK, Herbert BENSON, Scott L. RAUCH, Christopher I. MOORE, Bruce FISCHL, "Meditation Experience Is Associated with Increased Cortical Thickness", *Neuroreport*, 16(17), 2005, ss. 1893-1897.

LUTHANS Fred, Bruce J. AVOLIO, James B. AVEY., Steven M. NORMAN, "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 2007, ss. 541-572.

MAGNANO Paola, Silvia PLATANIA, Tiziana RAMACI, Giuseppe SANTISI, "Validation of The Italian Version of the Mindfulness Organizing Scale (MOS) in



Organizational Contexts", *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology Journal*, Vol.24, No.1., 2017, s. 49.

MALINOWSKI Peter, Hui Jia LIM, "Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being", *Mindfulness*, 6(6), 2015, ss. 1250-1262.

MARLATT Gordon A., Jean L. KRISTELLER, "Mindfulness and meditation", *Integrating Spirituality into Treatment: Resources for Practitioners*, Ed. William R. Miller, Washington D.C.: American Psychological Association, 1999, s. 68.

MASLACH Christina, Susan E. JACKSON, "Take This Job and Love It", *Psychology Today*, October, 1999, ss. 50-51.

MASLACH Christina, Susan E. JACKSON, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 1981, s. 111.

MESMER-MAGNUS Jessica, Archana MANAPRAGADA, Chockalingam VISWESVARAN, Josh W. ALLEN, "Trait Mindfulness at Work: A Meta-Analysis of The Personal and Professional Correlates of Trait Mindfulness", *Human Performance*, 30(2-3), 2017, ss. 79-98.

MILLER John J., Ken FLETCHER, Jon KABAT-ZINN, "Three-year Follow-up and Clinical Implications of A Mindfulness Meditation-Based Stress Reduction Intervention in The Treatment of Anxiety Disorders.", *General Hospital Psychiatry*, 17, 1995, ss. 192-200.

MOORE Adam, Peter MALINOWSKI, "Meditation, Mindfulness and Cognitive Flexibility", *Consciousness and Cognition*, 18(1), 2009, ss. 176-186.

MORGESON Frederick P., David A. HOFMANN, "The Structure and Function of Collective Constructs: Implications for Multilevel Research and Theory Development", *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 2, 1999, ss. 249 – 265.

NDUBISI Nelson Oly, "Mindfulness, Reliability, Pre-Emptive Conflict Handling, Customer Orientation and Outcomes in Malaysia's Healthcare Sector", *Journal of Business Research*, 65(4), 2012, s. 537.

NEBİOĞLU Melike, Numan KONUK, Sirri AKBABA, Yuksel EROĞLU, "The Investigation of Validity and Reliability of the Turkish Version of the Brief Self-Control Scale", *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni-Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, 22:4, 2012, ss. 340-351.

NEFF Kristin D., "The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion", *Self and Identity*, 2003, s. 224.

O'DRISCOLL Michael P., Cary L. COOPER, "Job-Related Stress and Burnout", *Psychology at Work*, ed. P. Warr, England: Penguin Group, 2002, ss. 203-228.

OCASIO William, "Attention to Attention", *Organization Science*, 2011, 22, ss. 1286-1296.

OKUTAN Mustafa, Dilaver TENGİLİMOĞLU, "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı:3, 2002, ss. 20 – 22.

OSTAFİN Brian D., Kyle T. KASSMAN, "Stepping Out of History: Mindfulness Improves Insight Problem Solving", *Consciousness and Cognition*, 21(2), 2012, ss. 1031-1036.

ÖRÜCÜ Edip, Recep KILIÇ, Adem ERGÜL, "Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:26, 2011, s. 6.

ÖRÜCÜ Edip, Sedat YUMUŞAK, Yasin BOZKIR, "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (1), 2006, s. 40.

ÖZEN Yener, "Farkında Mıyız? (Bilişsel Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluşun İçerleşmesi)", *Kesit Akademi Dergisi*, Yıl: 3, Sayı:7, 2017, ss. 176-177.

ÖZUTKU Hatice, "Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Amme İdaresi Dergisi*, Vol. 40, No. 2, 2007, s. 84.

ÖZYEŞİL Zümra, Coşkun ARSLAN, Şahin KESİCİ, Engin M. DENİZ "Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması", *Eğitim ve Bilim*, C:36., S:160., 2011, ss. 224-235.

PALMER Angèle, Susan RODGER, "Mindfulness, Stress, and Coping Among University Students", *Canadian Journal of Counselling*, V.43., N.3., 2009, s. 198.

RAES Filip, J. Mark G. WILLIAMS, "The Relationship between Mindfulness and Uncontrollability of Ruminative Thinking", *Mindfulness*, V.1., N.4., 2010, ss. 199-203.

RASMUSSEN Michael K., Aileen M. PIDGEON, "The direct and indirect benefits of dispositional mindfulness on self-esteem and social anxiety", *Anxiety, Stress, & Coping*, V.24., N.2., 2011, ss. 227-233.

REB Jochen, Jayanth NARAYANAN, Sankalp CHATURVEDİ, "Leading Mindfully: Two Studies of the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee WellBeing and Performance", *Mindfulness*, 5(1), (Research Collection Lee Kong Chian School of Business), 2014, ss. 36-45.

REB Jochen, Jayanth NARAYANAN, Zhi Wei HO, "Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-Mindedness", *Mindfulness*, 6(1), 2013.

RICE Valerie, Gary BOYKIN, Angela JETER, Jessica VILLARREAL, Cory OVERBY, Petra ALFRED, "The Relationship between Mindfulness and Resiliency among Active Duty Service Members and Military Veterans", *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, V.57., N.1., 2013, ss. 1387-1391.

ROCHE Maree, Jarrod M. HAAR, Fred LUTHANS, "The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders", *Management Department Faculty Publications - Journal of Occupational Health Psychology*, 19:4, 2014, ss. 476-489.

ROESER Robert W., Kimberly A. SCHONERT-REICHL, Amishi JHA, Margaret CULLEN, Linda WALLACE, Rona WILENSKY, Eva OBERLE, Kimberly THOMSON, Cynthia TAYLOR, Jessica HARRISON, "Mindfulness Training and Reductions in Teacher Stress and Burnout: Results From Two Randomized, Waitlist-Control Field Trials", *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 2013, ss. 787-804.

RUOCCO Anthony C., Elif DİREKOGLU, "Delineating The Contributions of Sustained Attention and Working Memory To Individual Differences in Mindfulness", *Personality and Individual Differences*, 2013, 54: 226-230.

SAWYER Keith, "A Call to Action: The Challenges of Creative Teaching and Learning", *Teachers College Record*, 117(10), s. 21.

SCHAUFELI Wilmar B., Akihito SHIMAZU, Jari J. HAKANEN., Marisa SALANOVA, Hans De WITTE, "An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries", *European Journal of Psychological Assessment*, 2017.

SEÇKİN Şeyda Nur, "Yapılan İşin Anlamlılığı ve İş Tutkunluk İlişkisi Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, V:9, S:1, 2018, ss. 143-160.

SELIGMAN Martin E. P., Mihály CSÍKSZENTMIHALYI, "Positive psychology: An introduction", *American Psychologist*, 55(1), 2000, ss. 5-14.

SHIROM Arie, Samuel MELAMED, "A comparison of The Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals", *International Journal of Stress Management*, 13(2), 2006, ss. 176-200.

SHMAILAN Abdulwahab S. Bin, "The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance And Employee Engagement: An Explorative Study", *Issues in Business Management and Economics*, Vol.4 (1), 2016, ss. 1-8.

SHONIN Edo, William Van GORDON, Thomas J. DUNN, Nirbhay N. SINGH, Mark D. GRIFFITHS, "Meditation Awareness Training (MAT) for Work-related Wellbeing

and Job Performance: A Randomised Controlled Trial", *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(6), 2014, ss. 806-823.

SIEGEL Daniel J., "Mindfulness Training and Neural Integration: Differentiation of Distinct Streams of Awareness and The Cultivation of Well-Being", *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2(4), 2007, ss. 259-263.

SIGLER Tracey Honeycutt, Christine M. PEARSON, "Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, 5, 2000, ss. 27-52.

SIMON Daniela, KRISTON Levente, LOH Andreas, SPIES Claudia, SCHEIBLER Fueoep, WILLS Celia, HARTER Martin "Confirmatory Factor Analysis and Recommendations For Improvement Of The Autonomy-Preference-Index (API)", *Health Expectations*, 13(3), 2010, ss. 234-243.

SMALLWOOD Jonathan, Jonathan W. SCHOOLER, "The Science of Mind Wandering: Empirically Navigating The Stream of Consciousness", *Annual Review of Psychology*, 66, 2015, ss. 487-518.

ŞAHİN Nesrin Hisli, Zuhale YENİÇERİ, "“Farkındalık” Üzerine Üç Araç: Psikolojik Farkındalık, Bütünleyici Kendilik Farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçekleri", *Türk Psikoloji Dergisi*, 30, 76, 2015, ss. 48-64.

TAK Bilçin, Aydem ÇİFTÇİOĞLU, "Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, No:18, 2009, s.105.

TANGNEY June P., Roy F. BAUMEİSTER, Angie Luzio BOONE, "High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and İnterpersonal Success", *Journal of Personality*, 72, 2004, ss. 271-324.

TAYLOR Billie Lever, Kate CAVANAGH, Clara STRAUSS, "The Effectiveness of Mindfulness-Based Interventions in the Perinatal Period: A Systematic Review and Meta-Analysis", *Plos One*, 11(5), 2016, s. 29.

TAYLOR Natalie Zoe, Prudence M. R. MİLLEAR, "The Contribution of Mindfulness to Predicting Burnout in The Workplace", *Personality and Individual Differences*, 89, 2016, ss. 123–128.

TEASDALE John D., "Metacognition, Mindfulness and The Modification of Mood Disorders", *Clinical Psychology Psychotherapy*, Volume:6, Issue:2, 1999, ss. 146-155.

TELEŞ Mesut, "Validity and Reliability of The Turkish Version of The General Work Stress Scale", *Journal Of Nursing Management*, 2020.

TUNA Muharrem, "Personel Devir Oranı Analizi: Ankarada Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, 2007, ss. 45-52.

VALORİNTA Mikko, "Information Technology and Mindfulness in Organizations", *Industrial and Corporate Change*, Volume 18, Issue 5, 2009, ss. 963 – 997.

VIBE Michael de, Ida SOLHAUG, Jan H ROSENVİNGE, Reidar TYSSEN, Adam HANLEY, Eric GARLAND, "Six-Year Positive Effects of A Mindfulness-Based Intervention on Mindfulness, Coping and Well-Being in Medical and Psychology Students; Results From A Randomized Controlled Trial", *PLos One*, 13(4), 2018, ss. 1-17.

VOGUS Timothy J., "Mindful Organizing: Establishing and Extending the Foundations of Highly Reliable Performance", *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, ed. Kim S. CAMERON, Gretchen M. SPREİTZER, New York: Oxford University Press, 2011, s. 674.

WADLINGER Heather A., Derek M. ISAACOWITZ, "Fixing Our Focus: Training Attention To Regulate Emotion", *Personality and Social Psychology Review*, 15, 2011, ss. 75-102.

WALACH Harald, Nina BUCHHELD, Valentin BUTTENMÜLLER, Norman KLEİNKNECHT, Stefan SCHMİDT, "Measuring Mindfulness – The Freiburg MindfulnessInventory (FMI)", *Personality and Individual Differences*, N. 40., 2006, ss. 1543–1555.

WASYLKİW Louise vd., "The Impact of Mindfulness on Leadership Effectiveness in A Health Care Setting: A Pilot Study", *Journal of Health Organization and Management*, Vol.29, Iss.7, 2015, ss. 893-911.

WEİCK Karl E., Kathleen M. SUTCLİFFE, "Mindfulness and the Quality of Organizational Attention", *Organization Science*, Vol. 17, No. 4, 2006, ss. 514 – 524.

WEINSTAİN Netta, Kirk W. BROWN, Richard M. RYAN, "A Multi-Method Examination of The Effects of Mindfulness on Stres Attribution, Coping, and Emotional WellBeing", *Journal of Research in Personality*, C.43, S.3, 2009, s. 381.

YIKILMAZ Murat, Meryem Demir GÜDÜL, "Üniversite Öğrencilerinde Yaşamda Anlam, Bilinçli Farkındalık, Algılanan Sosyoekonomik Düzey ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler", *Ege Eğitim Dergisi*, V.16., N.2., 2015, ss. 297-315.

ZEIDAN Fadel, Susan K. JOHNSON, Bruce J. DIAMOND, Zhanna DAVID, Paula GOOLKASIAN, "Mindfulness Meditation Improves Cognition: Evidence of Brief Mental Training", *Consciousness and Cognition*, 19(2), 2009, ss. 597–605.

ZIVNUSKA Suzanne, K. Michele KACMAR, Merideth FERGUSON, Dawn S. CARLSON, "Mindfulness At Work: Resource Accumulation, Well-Being, and Attitudes", *Career Development International*, 21(2), 2016, ss. 106-124.

ZIMMERMAN Barry J., "Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective", *Handbook of Self-Regulation*, ed. Monique Boekaerts, Moshe Zeidner, Paul Pintrich, Cambridge: Academic Press, 2000, ss. 13-39.

ZIMMERMAN Barry J., "Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview", *Theory Into Practice*, 41(2), 2002, ss. 64-70.

ZIMMERMAN Barry J., "A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning", *Journal of Educational Psychology*, 81(3), 1989, ss. 329 - 339.

### **Tezler**

ALANYALI L. Kemal, *Örgütsel Stress Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 104.

ALÇAY Ebru Sedef, *Ergenlerde Problemlerle İnternet Kullanımı ile Bilinçli Farkındalık Ve Öz Düzenleme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2019, s. 21.

BALCI Ahmet, *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*, (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, ss. 38 – 41.

ÇELİKLER Aslı Nihan, *Bir Grup Genç Yetişkinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Başa Çıkma Tutumları ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s. 17.

DEMİR Volkan, *Bilinçli Farkındalık Temelli Hazırlanan Eğitim Programının Bireylerin Depresyon ve Stres Düzeyleri Üzerine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, ss. 29-30.

ERDEM Haluk, *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*, (Doktora Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s.20.

KARADENİZ Merve, *İşe Tutkunluk ve İşkolikliğin İş Yükü, İş Otonomisi ve İş-Aile Dengesi Değişkenleri ile İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 15.

KINAY Fatoş, *Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, ss. 9-31.

KIRCA Beyza, *Ergenler İçin Kapsamlı Bilinçli Farkındalık Deneyimleri Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, ss. 13 – 17.

KOÇER Canan, *Bilinçli Farkındalığın Anlamlı İşe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü*, (Doktora Tezi), Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, ss. 61 – 71.

KÜÇÜK Emrehan, *“Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü”*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

LEE Junghoon, *Antecedents and Consequences of Employee Engagement: Empirical Study of Hotel Employees and Managers*, (Doktora Tezi), Manhattan: Kansas State University, 2012, s. 27.

MANAV Semih, *Hastanelerde Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: T.C. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2018, s. 28.

MENEKŞE Mehmet, *Psikolojik Danışmanların Bilinçli Farkındalık Düzeyleri ile Umut ve Sürekli Kaygı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 17.

ÖZYEŞİL Zümra, *Üniversite Öğrencilerinin Öz-anlayış Düzeylerinin Bilinçli Farkındalık Kişilik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, ss. 32-46.

ŞAHİN Azize, *Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık ile Yaşam Doyumu ve İyi Oluş Arasındaki İlişkiler*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: T. C. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, s.11.

ŞEHİDOĞLU Zehra, *15-17 Yaş Grubu Ergenlerde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Problemlerle İnternet Kullanımı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: T.C. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, ss. 12-13.

UYGUR Sebahat Sevgi, *Ergenlerin Bilinçli Farkındalığının Yordanmasında Başa Çıkma Stilleri, Empati ve Duygusal Düzenlemenin Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

ÜLEV Esra, *Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Stresle Başa Çıkma Tarzının Depresyon, Kaygı ve Stres Belirtileriyle İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004, ss. 55-56.

## **Diğer**

Aetna Staff, "Aetna Delivers Evidence-based Mind-Body Stress Management Programs", *Aetna News*, 2012, <http://myplanportal.com/news/newsReleases/2012/0223-Aetna-Mind-Body.html> , s. 1. (13.03.2020)

American Mindfulness Resarch Association, 2021, <https://goamra.org/Library> , (30.06.2021)

ATALAY ÖZYEŞİL Zümra, "Bilinçli Farkındalık Temelli Programlar", *Mindfulness Institute*, 06 Mayıs 2016, <https://zumraatalay.com/bilincli-farkindalik-temelli-programlar/> , (28.08.2019)

BAER Drake, "Here's What Google Teaches Employees in Its 'Search Inside Yourself' Course", *Business Insider*, 2014, <https://www.businessinsider.com.au/search-inside-yourself-googles-life-changing-mindfulness-course-2014-8> , s. 1. (13.03.2020)

BERRET Paul, "Mindfulness in the workplace", *Wellbeing Pulse*, 13 October 2017, <https://thewellbeingpulse.com/wp-content/uploads/2017/10/Mindfulness-in-the-workplace.pdf>, ss. 6 – 12. (10.03.2020)

BRADT Steve, "Wandering Mind Not A Happy Mind", *The Harvard Gazette*, 11.11.2010, <https://news.harvard.edu/gazette/story/2010/11/wandering-mind-not-a-happy-mind/> , s.1. (20.04.2020)

BROUSSARD Mitchel, "Apple Offering T-Shirt Reward in New Mindfulness Monthly Challenge for Employees", *MacRumors*, 01.10.2018, <https://www.macrumors.com/2018/10/01/apple-challenge-mindfulness/>, s.1. (21.04.2020)

CORLISS Julie, "Mindfulness meditation may ease anxiety, mental stress", *Harvard Health Blog*, 08 January 2014, <https://www.health.harvard.edu/blog/mindfulness-meditation-helps-fight-insomnia-improves-sleep-201502187726> , s. 1, (10.03.2020)

Gallup Inc., "State of The American Workplace", 2013, <https://www.slideshare.net/davidmalam1/state-of-the-american-workplace-report-2013-35293287> (15.05.2020)

HIRSHBERG Matthew J., "Prevalence of Harm in Mindfulness-Based Stress Reduction", *Psyarxiv Preprints*, 30.01.2020, <https://psyarxiv.com/d26m4/> , ss.1-26. (07.02.2020)

HOUSEHAM Ayman Mukerji, "4 Ways Mindfulness Helps with Burnout", *Thrive Global*, 12.05.2019, <https://thriveglobal.com/stories/4-ways-mindfulness-helps-with-burnout/> , s. 1. (02.06.2020)



HUGHLETT Mike, "Mindfulness Arrives in The Workplace", *Star Tribune*, 24.11.2013, <https://www.startribune.com/mindfulness-arrives-in-the-twin-cities-workplace/233176121/>, s. 1. (14.04.2020)

JOHANSON Gregory J., "The Use of Mindfulness in Psychotherapy", *Hakomi Institute*, Issue 16-17, 2006, [https://www.hakomiinstitute.com/Forum/Issue16-17/3\\_SurveyMindfulness.pdf](https://www.hakomiinstitute.com/Forum/Issue16-17/3_SurveyMindfulness.pdf), s. 26. (15.09.2020)

LEBOWITZ Shana, "The Surprising Way Goldman Sachs Employees Maintain Their Competitive Edge", *Business Insider*, 21.07.2015, <https://www.businessinsider.com/goldman-sachs-resilience-programs-2015-7?r=UK> , s. 1. (21.04.2020)

SCHAUFENBUEL Kimberly, "Bringing Mindfulness to the Workplace", *Affinity Work Health and Wellbeing Hub*, <http://affinityhealthhub.co.uk/d/attachments/bringing-mindfulness-to-the-workplace-1498492995> , ss. 3-11 (10.03.2020)

SCHAUFENBUEL Kimberly, "Why Google, Target, and General Mills Are Investing in Mindfulness", *Harvard Business Review*, 28.12.2015, <https://hbr.org/2015/12/why-google-target-and-general-mills-are-investing-in-mindfulness> , s. 1. (15.04.2020)

SCHOOTSTRA Emma, Dirk DEICHMANN, Evgenia DOLGOVA, "Can 10 Minutes of Meditation Make You More Creative?", *Harvard Business Review*, 29 Ağustos 2017, <https://hbr.org/2017/08/can-10-minutes-of-meditation-make-you-more-creative> , s. 1. (15.05.2020)

SUSI Michael, "How LinkedIn is Fostering a Mentally Healthy Workplace Culture", *Thrive Global*, 22 Ekim 2018, <https://thriveglobal.com/stories/how-linkedin-is-fostering-a-mentally-healthy-workplace-culture/> , s.1. (20.04.2020)

TMI - The Mindfulness Initiative, *Building The Case for Mindfulness in The Workplace*, 2016, s. 9.

TDK - Türk Dil Kurumu, <http://sozluk.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 02.07.2019)

WONG Kristine, "There's No Price Tag on A Clear Mind: Intel yo Launch Mindfulness Program", *The Guardian*, 08.04.2014, <https://www.theguardian.com/sustainable-business/price-intel-mindfulness-program-employee> , s.1. (14.04.2020)

YILMAZ Erhan Ali, "Mindfulness ile Liderlikte 25 Adım Öne Geçmek", *Harvard Business Review Türkiye*, 7 Kasım 2016, <https://hbrturkiye.com/blog/mindfulness-ile-liderlikte-25-adim-one-gecmek> , s. 1. (15.05.2020)



## **EK1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU**

Değerli katılımcı;

Bursa Uludağ Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda yüksek lisans yapmakta olup; “Bilinçli Farkındalığın İş Tutumları ile Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin ve Öz-Düzenlemenin Aracı Rolü” adlı tezimi hazırlıyorum. Bu tezin amacı bilinçli farkındalığın; örgütsel stres, iş performansı, iş tatmini, işe tutkunluk ve tükenmişlik gibi iş tutumları ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin ve öz-düzenlemenin aracı rolünü incelemektir. Bu amaçla hazırlanan anket çalışmasına katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır ve anketi tamamlamak yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır. Bu anketten elde edilecek veriler sadece bu çalışmanın amacı doğrultusunda kullanılacaktır ve yanıtlarınızın doğruluğunun çalışmanın amacına önemli katkıları olacaktır. Lütfen her anket öncesi üzerinde yazan talimatları dikkatlice okuyarak işaretleme yapınız. İlginiz ve vaktiniz için şimdiden teşekkür eder, iş hayatınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,

Hülya AKDENİZ

[701820018@ogr.uludag.edu.tr](mailto:701820018@ogr.uludag.edu.tr)

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehlika SARAÇ

[msarac@uludag.edu.tr](mailto:msarac@uludag.edu.tr)

## **DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU**

Cinsiyetiniz:

- Kadın
- Erkek

Yaşınız:

- 30 ve altı
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz:

- Evli
- Bekar
- Boşanmış / Dul

Eğitim Durumunuz:

- İlköğretim
- Lise
- Önlisans
- Lisans
- Yüksek Lisans +

Çalıştığınız sektör:

- Bankacılık ve Finans
- Danışmanlık
- Dayanıklı Tüketim
- Eğitim
- Elektronik
- Enerji
- Gayrimenkul
- Gıda
- Havacılık
- Hızlı Tüketim
- Lojistik
- Otomotiv
- Perakende
- Sağlık
- Savunma
- Sigorta
- Tarım
- Teknoloji/Yazılım
- Tekstil
- Telekomünikasyon
- Turizm
- Ulaşım
- Üretim
- Diğer

Kurum İçerisindeki Pozisyonunuz:

- Yönetici
- Beyaz Yakalı
- Mavi Yakalı

Kurumda Çalışma Süreniz:

- 3 yıldan az
- 3 - 6 yıl
- 7 - 10 yıl
- 11 - 14 yıl
- 15 yıl ve üzeri

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve en uygun gördüğünüz tek bir ifadeyi işaretleyiniz.

		<b>Hemen Hemen Hiçbir Zaman</b>	<b>Oldukça Seyrek</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Hemen Hemen Her Zaman</b>
<b>1</b>	Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.						
<b>2</b>	Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.						
<b>3</b>	Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.						
<b>4</b>	Yaptıklarımı farkında olmadan otomatikçe bağlanmış gibi yaparım.						
<b>5</b>	Aktiviteleri ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.						

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve en uygun gördüğünüz tek bir ifadeyi işaretleyiniz. Toplam 9 madde vardır.

		<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğunlukla</b>	<b>Her Zaman</b>
<b>1</b>	İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyecek kadar sizi stresli kılıyor mu?					
<b>2</b>	İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
<b>3</b>	Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?					
<b>4</b>	İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?					
<b>5</b>	Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
<b>6</b>	Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?					
<b>7</b>	İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?					

8	Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?					
9	İşiniz öfkelenecek kadar sizi strese sokuyor mu?					

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve en uygun gördüğünüz tek bir ifadeyi işaretleyiniz. Toplam 4 madde vardır.

		<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
4	Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve en uygun gördüğünüz tek bir ifadeyi işaretleyiniz. Toplam 3 madde vardır.

		<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1	Genel olarak düşündüğümde işimi sevmediğim kanısına varıyorum.					
2	İşim, çalışma hayatımdan beklentilerimi tümüyle karşılamaktadır.					
3	Genel olarak burada çalışmaktan memnunum.					

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz ve şimdiye kadar böyle hissedip hissetmediğinizi en iyi tanımlayan tek bir ifadeyi işaretleyiniz. Toplam 3 madde vardır.

		<b>Asla/Yılda Birkaç ya da Daha Az</b>	<b>Nadiren/Ayd a Bir ya da Daha Az</b>	<b>Bazen/ Ayda Birkaç</b>	<b>Sıkça/ Haftada Bir</b>	<b>Çok Sık/ Haftada Birkaç</b>	<b>Her Zaman/ Her gün</b>
<b>1</b>	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim						
<b>2</b>	İşime karşı istekli ve hevesliyim.						
<b>3</b>	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.						

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve sizin mesleğinize ilişkin durumunuza en uygun gördüğünüz tek bir ifadeyi işaretleyiniz. Toplam 12 madde vardır.

		<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Çok Nadir</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Her Zaman</b>
<b>1</b>	Kendimi yorgun hissedirim.					
<b>2</b>	Kendimi fiziksel enerjisi çekilmiş gibi hissedirim.					
<b>3</b>	Kendimi fiziksel olarak aşırı yorgun hissedirim.					
<b>4</b>	Sabahları işe gitmek için hiç enerjim yok.					
<b>5</b>	Kendimi bıkkın hissedirim.					
<b>6</b>	Kendimi sanki duygusal pilim bitmiş gibi hissedirim.					
<b>7</b>	Kendimi işimde duygusal olarak tükenmiş hissedirim.					
<b>8</b>	Kendimi duygusal olarak yorgun hissedirim.					
<b>9</b>	Kendimi sağlıklı düşünemeyecek kadar yorgun hissedirim.					
<b>10</b>	Konsantre olmakta güçlük çekerim.					
<b>11</b>	Düşünme sürecimin yavaş olduğunu hissedirim.					
<b>12</b>	Karmaşık konuları düşünmekte güçlük çekerim.					

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve size en uygun gördüğünüz tek bir ifadeyi işaretleyiniz. Toplam 13 madde vardır.

		Tamamen Aykırı	Oldukça Aykırı	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
1	İnsanların beni kötülüğe yönlendirmesine karşı koymada başarılıyım.					
2	Kötü alışkanlıklarımı terk etmekte zorlanırım.					
3	Tembel biriyim.					
4	Uygun olmayan şeyler söylerim.					
5	Eğlenceli olmaları durumunda benim için kötü olan bazı şeyleri yaparım.					
6	Benim için kötü olan şeyleri redderim.					
7	Daha fazla öz-disipline sahip olmayı isterdim.					
8	İnsanlar güçlü bir öz-disipline sahip olduğumu ifade ederler.					
9	Zevkli ve eğlenceli şeyler yapacağım işten beni alıkoyar.					
10	Konsantrasyon sorunum var.					
11	Uzun vadeli amaçlarıma ulaşmak için verimli biçimde çalışabilirim.					
12	Bazen yanlış olduğunu bilsem de bazı şeyleri yapmaktan kendimi alamam.					
13	Sıklıkla bütün seçenekler üzerinde düşünmeden hareket ederim.					

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve en uygun gördüğünüz tek bir ifadeyi işaretleyiniz. Toplam 8 madde vardır.

		Beni Hiç Tanımlamıyor	Beni Biraz Tanımlıyor	Kararsızım	Beni İyi Tanımlıyor	Beni Çok İyi Tanımlıyor
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.					
2	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.					
3	Hâlihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum.					
4	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.					
5	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.					
6	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.					



7	İşimle ilgili belirsizliklerle karşılaştığımda genellikle en iyi sonucu beklerim.					
8	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım.					

**YANITLARINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.**