



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İŞ YERİNDE ALGILANAN STRES,
ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE
ETKİSİ**

İlgin ŞENTİN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İŞ YERİNDE ALGILANAN STRES, ÇALIŞAN İYİ OLUŞ
HALİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

İlgin ŞENTİN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

İlgın ŞENTİN

¹ “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.
** Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.*

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Ilgın ŞENTİN

TEŞEKKÜR

Süreçteki tüm motive edici desteği, sakinliği ve sonsuz güveniyle bana yol gösteren, desteğini hiç sakınmayan çok değerli danışmanım Prof. Dr. Selin Metin Camgöz'e,

Eğitim hayatım boyunca akademik bilgi birikimime çok değerli katkılar sunan, kariyerimi şekillendirmeme yardımcı olan tüm Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü ve Hacettepe Üniversitesi Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bölümü Hocalarıma,

Tezime başladığım ve bitirdiğim dönemde yanımda olan ve desteklerini her zaman kalbimde hissettiğim çalışma arkadaşlarım ve yöneticime,

Beni bugünlere getiren, haklarını asla ödeyemeyeceğim değerli aileme,

Tüm stresli anlarımda yanımda olan bana koşulsuz sevginin anlamını öğreten canım köpeğim Rolex'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ŞENTİN, İlgin. *Bilinçli Farkındalığın İş Yerinde Algılanan Stres, Çalışan İyi Oluş hali ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023.

Bilinçli farkındalık, dikkatin tamamen yaşanan ana yöneltmesine ve yaşananların yargılanmadan ve oldukları gibi kabul edilmesine dayanan bir farkında olma durumudur. Son yıllarda araştırmalar, bilinçli farkındalığın duygusal, psikolojik ve sosyal refahta artış, stres, depresyon, anksiyete seviyesinde düşüş gibi olumlu sonuçlarına dikkat çekmektedir. Buradan hareketle, çalışmanın amacı algılanan stresin, bilinçli farkındalık seviyesi ile çalışan iyi oluş hali ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde aracılık rolünün incelenmesidir. Çalışmanın verileri, aktif olarak çalışma hayatında bulunan 205 yetişkin katılımcıdan toplanmıştır. Çalışmada demografik bilgi formu, Algılanan Stres Ölçeği (PSS-14), Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ), İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeklerini içeren anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri, SPSS ve AMOS programları kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlara göre, bilinçli farkındalık arttıkça çalışanların algıladıkları stres düzeylerinin azaldığı ve çalışanın iyi oluş halinin de olumlu yönde arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, bilinçli farkındalık ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda algılanan stresin çalışanın bilinçli farkındalık seviyesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ve çalışanın bilinçli farkındalık seviyesi ve iyi oluş hali arasındaki ilişkide aracılık rolleri olduğu tespit edilmiştir. Bulgular literatür ışığında tartışılmış ve alanda çalışan uzmanlar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Bilinçli Farkındalık, Çalışan İyi Oluşu, Algılanan Stres, İşten Ayrılma Niyeti, İş Yeri İyi Oluşu, İş Yerinde Algılanan Stres

ABSTRACT

ŞENTİN, İlgin. *The Impact of Mindfulness on Perceived Stress in the Workplace, Employee Well-being and Turnover Intention*, Master Thesis, Ankara, 2023.

Mindfulness is a state of awareness based on directing attention completely to the present moment and accepting the experiences as they are, without judgment. Recent studies have drawn attention to the positive results of mindfulness, such as an increase in emotional, psychological, and social well-being, and a decrease in stress, depression, and anxiety levels. The aim of this study is to examine the relationship of mindfulness with perceived stress in the workplace, employee well-being, and turnover intention and also aims to test the mediating effect of perceived stress on these relationships.. The data of the study were collected from 205 full-time working employees questionnaire via a survey questionnaire consisting of a demographic information form, Perceived Stress Scale (PSS-14), Mindful Attention Awareness Scale – MAAS, The Intention to Leave the Work Scale and Employee Well-Being Scale. The hypotheses of the study were tested using SPSS and AMOS. The findings revealed that as mindfulness increases, the perceived stress levels of the employees decrease, and the well-being of the employees increases. The findings also confirmed the negative association between mindfulness and employees' turnover intentions. Furthermore, the findings supported the mediating role of perceived stress in the relationship between the employee's mindfulness level and their turnover intention and the relationship between the employee's mindfulness level and well-being. The findings were discussed and suggestions were made for managers and human resources professionals.

Key Words

Mindfulness, Employee Well-being, Perceived Stress, Turnover Intention, Workplace Well-being, Perceived Stress at Work

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	Error! Bookmark not defined.
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM: ALANYAZIN İNCELEMESİ	3
1.1. BİLİNÇLİ FARKINDALIK	3
1.1.1. Bilinçli Farkındalık Tanımı ve Tarihçesi	3
1.1.2. Bilinçli Farkındalık Uygulamaları	5
1.1.3. Bilinçli Farkındalığın Faydaları	8
1.1.3.1.Fiziksel sağlık.....	8
1.1.3.2.Ruh sağlığı.....	9
1.1.3.3. Bilişsel Sonuçlar	10
1.1.3.4. Sosyal ve Kişilerarası Sonuçlar	11
1.1.4. İş Yerinde Bilinçli Farkındalık.....	11
1.2. ALGILANAN STRES	14
1.2.1. Algılanan Stres Tanımı ve Tarihçesi	15
1.2.2. İş Yerinde Algılanan Stres	16

1.2.3. Stresle Başa Çıkmak.....	18
1.3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALİ	19
1.3.1. Psikolojik İyi Oluş Halinin Tanımı ve Tarihçesi	19
1.3.1.1. Kendini kabullenme.....	20
1.3.1.2. Olumlu İlişkiler	20
1.3.1.3. Özerklik	21
1.3.1.4. Çevresel taleplerle baş edebilme	21
1.3.1.5. Yaşam amacı	21
1.3.1.6. Kişisel Gelişim	21
1.3.2. Psikolojik İyi Oluş ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi	22
1.3.3. Çalışan İyi Oluş Hali	22
1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	25
1.4.1. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler	27
1.5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER, HİPOTEZLER VE	
ARAŞTIRMA MODELİ	28
1.5.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisi.....	28
1.5.2. Bilinçli Farkındalık ve İş Yerinde Algılanan Stres İlişkisi	32
1.5.3. Bilinçli Farkındalık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	35
1.5.4. Algılanan Stresin Bilinçli Farkındalık, İyi Oluş Hali ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinde Aracılık Rolü.....	37
2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI.....	39
2.1.YÖNTEM	39
2.1.1. Etik Kurul Onayı	39
2.1.2. Örneklem.....	39

2.1.3. Katılımcıların demografik özellikleri.....	39
2.1.4. Kullanılan Ölçekler	40
2.1.4.1. Demografik Bilgi Formu	41
2.1.4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği – BİFÖ (Mindful Attention Awareness Scale - MAAS).....	41
2.1.4.3. Algılanan Stres Ölçeği (Perceived Stress Scale) (PSS-14)	42
2.1.4.4. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği.....	43
2.1.4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	43
2.1.5. Veri Analizi	43
2.2. BULGULAR.....	44
2.2.1. Ön analiz testleri.....	44
2.2.2. Algılanan Stres Ölçeği, Çalışan İyi Oluş Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği için Yapı Geçerliliğinin Belirlenmesine Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	44
2.2.3. Algılanan Stres Ölçeği, Çalışan İyi Oluş Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği için Güvenirlik Analizi Sonuçları	48
2.2.3.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları ..	48
2.2.3.2. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	49
2.2.4. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar	51
2.2.4.1. Katılımcılara Ait Demografik Veriler	51
2.2.5. Yapısal Modele Yönelik Analizler.....	53
2.2.5.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği Çalışan İyi Oluş Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modelinin İncelenmesi	53
2.2.6. Bilinçli Farkındalığın Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünün İncelenmesi	55

2.2.7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modelinin İncelenmesi	56
2.2.8. Bilinçli Farkındalığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünün İncelenmesi	58
3.BÖLÜM: TARTIŞMA	61
3.1. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	61
3.1.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluş Hali Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	62
3.1.2. Bilinçli Farkındalık ve İş yerinde Algılanan Stres Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	63
3.1.3. Bilinçli Farkındalık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	63
3.1.4. Aracılık analizlerinin değerlendirilmesi.....	64
3.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER	65
3.3. ALANDA ÇALIŞAN KİŞİLER İÇİN ÖNERİLER	67
KAYNAKÇA	70
EK 1: TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZİNİ	87
EK 2: TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	88

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	39
Tablo 2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları	48
Tablo 3. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları	49
Tablo 4. Algılanan Stres Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları	51
Tablo 6. Yaş ve Çalışma Süresi İçin Betimleyici İstatistikler.....	51
Tablo 7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler.....	51
Tablo 8. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler	52
Tablo 9. Algılanan Stres Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler	52
Tablo 10. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler	52
Tablo 11. Bilinçli Farkındalık, Algılanan Stres ve Çalışan İyi Oluşu ile Yaş ,Eğitim Durumu, Aylık Gelir, Çalışma Süresi ve Medeni Durum Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	53
Tablo 12. Bilinçli Farkındalık, Algılanan Stres ve Çalışan İyi Oluşu Örtük Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	54
Tablo 13. Bilinçli Farkındalığın Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünü Aracı Rolüne İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler.....	56
Tablo 14. Bilinçli Farkındalık, Algılanan Stres ve İşten Ayrılma Niyeti Örtük Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	58
Tablo 15. Bilinçli Farkındalığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünü Aracı Rolüne İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler.....	59

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma Modeli - Aracılık Modeli.....	38
Şekil 2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	45
Şekil 3. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	46
Şekil 4. Algılanan Stres Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	47
Şekil 5. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği Çalışan İyi Oluş Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modeli	54
Şekil 6. Bilinçli Farkındalığın Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolüne İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.....	56
Şekil 7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modeli.....	57
Şekil 8. Bilinçli Farkındalığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolüne İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli.....	59

GİRİŞ

Bilinçli farkındalık son yıllarda oldukça popüler bir kavram olarak literatürde yerini almıştır. Aslında 2600 yıllık bir Budist geleneğinden gelen bilinçli farkındalık, bugün modernize edilmiş farkındalık uygulamaları sayesinde psikoterapi, kronik ağrı yönetimi, kanser bakımı, yas müdahalesi, stres yönetimi, refah, kişisel etkinlik, liderlik eğitimi, kişilerarası ilişkiler, doğum ve ebeveynlik, adalet sistemi, politika, toplum bakımı ve spor performansı gibi hayatın tüm alanlarında yer bulmaktadır (Brown ve Ryan, 2003).

Bilinçli farkındalık kavramının popülerleşmesi ve hayatın her alanında kendine yer bulmasıyla birlikte akademik ders kitaplarından kişisel gelişim kitaplarına kadar bu alanda birçok yayın bulunmaktadır. Amazon'da ise farkındalıkla ilgili 30.000'den fazla arama sonucu yer almaktadır. 2010 yılında yayınlanan Ulusal Sağlık İstatistik Raporuna göre Amerika Birleşik Devletleri'nde 18 milyon kişi meditasyon yaptığını (Clarke vd., 2015) İngiltere'de ise İngiliz yetişkinlerin %14'ü düzenli olarak meditasyon yaptığını bildirmiştir (Halliwell, 2010).

Bilinçli farkındalık üzerine yapılan literatür taraması, farkındalık meditasyonunun psikolojik iyi oluş (depresyon, kaygı, stresle başa çıkma), empati, dayanıklılık, dikkat süresi ve hafıza gelişimi ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Hyland vd., 2015; Brown ve Ryan, 2003) Farkındalığın diğer faydaları arasında en yaygın olanları; öz düzenleme (Glomb vd., 2012), duygusal düzenleme, otopilot modundan çıkma ve bilişsel şemalardan kurtulma (Shapiro vd., 2006), gelişmiş bilişsel kapasiteler (Jha vd., 2010), kaygıda azalma, psikolojik strese azalma (Shonin vd., 2013) ve psikolojik esneklikte artış olarak görülmektedir (Hayes vd., 2004).

Bu alandaki araştırmaların çoğu klinik psikoloji alanında olsa da son yıllarda iş yerlerinde çalışan mutluluğu ve refahı konularına verilen önemin artmasıyla birlikte çalışanlar üzerinde bilinçli farkındalık üzerine yapılan araştırmaların sayısı artış göstermektedir. İş yerinde bilinçli farkındalık uygulamaları üzerine 10 kontrollü, 7 kontrolsüz ve 3 yarı kontrollü çalışmadan oluşan ve toplam örneklem büyüklüğü 1542 kişiden oluşan 20'den fazla çalışmayı inceleyen bir meta-analiz, bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde orta büyüklükte istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Bu sonuç ayrıca, farkındalığın hem klinik hem de klinik olmayan nitelikteki sorunlara yardımcı olabileceğini göstermektedir (Heckenberg, 2018).

Halihazırda Türkiye'de ise hem bireylere hem de iş yerlerine yönelik olarak, fiziksel ve psikolojik refahı artırmak, stresi azaltmak, dikkati ve performansı artırmak, duyguları düzenlemek, yaratıcılığı teşvik etmek ve örgütsel iklimi geliştirmek adına olumlu bir tutum geliştirmek amaçlı birçok eğitim programı bulunmaktadır. Ancak bilinçli farkındalık kavramının tüm dünyadaki geçmiş araştırmaları ve mevcut popülaritesi doğrultusunda, Türkiye bağlamında farkındalık eğitiminin etkililiği üzerine literatürde çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bilinçli farkındalık müdahalesi üzerine yapılacak çalışmalar, bu yaklaşımın Türkiye bağlamında da klinik olmayan popülasyonlar için psikolojik sıkıntıyı hafifletme ve genel refahı artırma konusundaki etkinliğine ilişkin ampirik kanıtlar sunacaktır.

Bu çalışmanın temel amacı, bilinçli farkındalığın iş yerinde algılanan strese, çalışanların psikolojik iyi oluş haline ve işten ayrılma niyetine etkisini ölçmektir. Araştırmacı, niceliksel bir yöntem kullanarak, katılımcıların bilinçli farkındalık seviyesinin iş yerinde algıladıkları stres, iyi oluş hali ve işten ayrılma niyetine olan etkisini keşfetmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, iş yerlerinde rastlanan ve işverenler tarafından çözümü sıklıkla aranan en yaygın psikolojik sorunlara odaklanmaktadır.

1.BÖLÜM

ALANYAZIN İNCELEMESİ

1.1. BİLİNÇLİ FARKINDALIK

1.1.1. Bilinçli Farkındalık Tanımı ve Tarihçesi

Bilinçli farkındalık, kasıtlı ve yargısız bir şekilde şimdiki ana odaklanmak olarak tanımlanabilir (Cresswell, 2017). Bilinçli farkındalığın özü farkında olmak ve kabul etmektir. Bu noktada mevcut anı gözlemlemek ve tanımlamak esastır ancak mevcut deneyimi yargılamak ve ona tepki vermek kesinlikle yanlıştır (Baer vd., 2006). Bu mevcut ana odaklanma deneyimi aslında günlük hayatımızla büyük ölçüde zıtlaşmaktadır, çünkü gün içinde işlerimizi yaparken kendimizi çoğu zaman otomatige bağlamış ya da istenmeyen durumları baskıların bulmaktayızdır (Killingsworth ve Gilbert, 2010). Aslında hayatımızı domine eden bilinçli farkındalık seviyesinin düşük olduğu anlar istenmeyen durumlardır. Örneğin, Killingsworth ve Gilbert tarafından 2010 yılında yapılan bir çalışmaya göre gün içinde zamanımızın %47'sini farkındalığı oldukça düşük ve adeta otomatige bağlanmış bir biçimde geçirmekteyiz. Araştırmanın sonucuna göre bu durum mutsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Bilinçli farkındalığın yüksek olması durumu günlük hayattaki iyi oluş haliyle doğru orantılıdır (Brown ve Ryan, 2003).

Her ne kadar psikoloji alanı son otuz yılda bilinçli farkındalık ile ilgilenmiş olsa da çoğu Budist geleneğinde bilinçli farkındalık müdahaleleri ve uygulamaları hakkındaki 2500 yıllık uzun bir geçmiş bulunmaktadır. Budist geleneği, bilinçli farkındalık ve müdahaleleri ile ilgili çok sayıda psikolojik temel bulmuştur ancak bilinçli farkındalık kesinlikle Budizm ve ya Budist düşünceye özgü değildir (Gunaratana, 2011). Öncelikle, şu anda bilimsel literatürde test edilen ve uygulanan bilinçli farkındalık müdahalelerinin çoğu, doğası gereği sekülerdir. Sonrasında ise, bilinçli olarak farkında olmak Budist olmakla eş anlamlı değildir, daha çok insanlığın temel bir özelliği olarak görülür. Bhante Gunaratana'nın belirttiği gibi "Bilinçli farkındalık herhangi bir koşulla sınırlı değildir, bir dereceye kadar her durumun içinde mevcuttur." (2011) Jon Kabat-Zinn'e göre ise "Hepimiz mevcut durumların bir dereceye kadar bilinçli olarak farkındayız." (2003). Bu nedenle, hepimiz mevcut anda yaşadığımız deneyimlerimize açık bir şekilde dikkat etme

kapasitesine sahibiz ve bu kapasite, bilinçli farkındalık müdahaleleriyle geliştirilebilecek ve derinleştirilebilecek bir olgudur (Creswell ve Lindsay, 2014).

Bilinçli farkındalık oldukça eski ve köklü bir kavramdır. Bilinçli farkındalığa dair sağlık bilimleri (Bishop vd., 2004); psikoloji (Segal vd., 2002); nöroloji (Hölzel, 2010) de dahil olmak üzere pek çok bilgi alanını kapsayan kapsamlı bir literatür bulunmaktadır. Literatürde bilinçli farkındalık, yapı ile ilgili disipline dayalı nüansları içeren farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Literatürde bilinçli farkındalığı tanımlamak için iki temel yaklaşım yer almakta ve bu iki yaklaşım birbirini tamamlamaktadır. Bu yaklaşımlar, kökenlerine göre “doğu” ve “batı” olarak ayrılmıştır (Vogus ve Sutcliffe, 2012). Vogus ve Sutcliffe (2012), bireysel farkındalığı anlamada batı yaklaşımının, organizasyon yapısı içindeki farkındalık ve potansiyel performans sonuçları açısından farklı etkilere sahip olduğunu belirtmiştir.

İlk yaklaşıma göre (doğu yaklaşımı) bilinçli farkındalık, yaşanan ana yargısız bir şekilde odaklanan bir bilinç halidir. Dolayısıyla, bilinçli farkındalığın iki kilit unsuru, mevcut ana odaklanmak ve değerlendirme ya da yargıda bulunmamak, meydana gelenlerin kabulüyle sonuçlanmaktadır (Sauer vd., 2011). Bu anlayıştan çıkarılan yeni bir tanıma göre bilinçli farkındalık, dikkatin hem içeride hem de dışarıda meydana gelen mevcut olaylara odaklandığı bir bilinç durumu olarak tanımlanmıştır (Dane, 2011).

Bilinçli farkındalığı tanımlamak için alternatif bir yaklaşım (batı) bilgi işleme yaklaşımıdır (Weick ve Sutcliffe, 2006), bu noktada bilinçli farkındalığın anahtar noktası, yeni ve alışılmadık ayrımların çizilmesidir (Langer ve Moldoveanu, 2000). Bu yaklaşımı anlamak için en iyi yöntem, otomatik pilota bağlanmış davranışların süregeldiği bilinçsizlik haliyle karşılaştırma yapmaktır (Langer, 1989). Bu bakış açısıyla tutarlı olarak, bilinçli farkındalığın, eski tanımın önerdiği gibi bir yetenek ya da özellikten daha fazlası olarak bilişsel bir üslup olabileceği tartışılmaktadır (Sternberg, 2000). Benzer şekilde, bilinçli farkındalık, bilgi ve davranış arasında bir arayüz sağlayan bir eğilim olarak düşünülmektedir. (Ritchhart ve Perkins, 2000). Bu bakış açıları, bilinçli farkındalığın aslında geliştirilebilir bir kişilik özelliği olduğu konusunda hemfikir görüşler belirtmiştir.

Hemen hemen herkes bilinçli farkındalık kapasitesine sahip olmasına rağmen çoğu insan için bu farkındalık durumu doğuştan gelen bir özellik değildir. Aslında, bilinçli farkındalık ulaşılması oldukça zor bir statüdür çünkü, bireyin mevcut iç ve dış dünyasını değerlendirmek için önyargılarını ve eğilimlerini geçersiz kılması ve durumu standartlara göre düzenlemek amacıyla tepki vermesi gerekir (Carver ve Scheier, 1982; Eisenberg vd., 2011). İrade, bireyin düşünme, hissetme veya davranma şeklini değiştirmeye çalıştığı ve rakip dürtüleri geçersiz kılmayı veya engellemeyi denediği durumda ortaya çıkar (Muraven ve Baumeister, 2000). Bilinçli farkındalık müdahaleleri bireylere ilk başta zorlu ve uğraştırıcı gelmektedir. Çünkü günlük hayatta kullandığımız şemalar, genelde zihnimizin düşünceler arasında dolaşmasına, yargıda bulunmasına, geçmiş hakkında değerlendirmelerde bulunmasına ya da gelecek hakkında endişelenmesine yol açmaktadır. Bu açıdan baktığımızda bilinçli farkındalığa ulaşmanın başlangıçta güç gelmesi anlaşılabilir.

Bilinçli farkındalık hakkında gittikçe genişleyen bir literatür, bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluşu ve bilişsel işlevselliği artırdığı görüşünü desteklemektedir (Brown ve Ryan, 2003; Chiesa vd., 2011). Diğer psikolojik müdahalelerde olduğu gibi bilinçli farkındalığın olumlu etkilerinin ve sonuçlarının da geniş kapsamlı ve düzenli uygulamalardan kaynaklandığı varsayılmaktadır (Vettese vd., 2009). Son yıllarda, Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma ve Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi gibi programlar sayesinde bilinçli farkındalık temelli terapiler daha geniş kitlelere ulaşmıştır. Bilinçli farkındalık temelli programların, sağlıklı popülasyonda stres sorununun önüne geçilmesinin sağlamanın yanı sıra kronik ağrı, duygu durum bozukluğu ve madde bağımlılığı gibi daha zorlu ve kronik klinik vakalarda oldukça etkin olduğu gözlemlenmiştir (Brown ve Ryan, 2003).

1.1.2. Bilinçli Farkındalık Uygulamaları

Bilinçli farkındalık tekniği ve uygulamalarına ilgi son otuz yılda katlanarak artmıştır. Bu ilginin çoğu bilinçli farkındalık müdahalelerinin olumlu zihinsel ve fiziksel sağlık etkileri (Ludwig ve Kabat-Zinn, 2008) ve bilişsel, duygusal ve kişiler arası olumlu sonuçlarını (Brown vd., 2007) konu alan geniş bir yelpazedeki bilimsel raporlar ve ilgili medya ve yayınlar tarafından körüklenmiştir. Bu kavramın bilinirliğinin artmasıyla, bilinçli farkındalık müdahaleleri de giderek daha geniş kullanım alanlarına ulaşmıştır. Klinik

tedavide kullanılabilirliğinin artmasının yanı sıra (Dimidjian ve Segal, 2015), okullarda (Sibinga vd., 2016), orduda, cezaevlerinde (Samuelson vd., 2007) ve iş yerlerinde (Good vd., 2016) bilinçli farkındalık tekniklerinin geçerliliği ve kullanımını oldukça artmıştır.

Çalışanlara odaklı bilinçli farkındalık uygulamaları ise özellikle son on yılda artış göstermektedir. Bilinçli farkındalık müdahaleleri, çalışan sağlığının ve iyi oluş halinin iyileştirilmesi (Wolever vd., 2012), ve algılanan stres, duygusal tükenmişlik (Hülshager vd., 2013) gibi negatif semptomların önüne geçilmesinde oldukça etkilidir. Ayrıca empati geliştirme ve kişiler arası ilişkiler geliştirmede bilinçli farkındalık müdahaleleri tutarlı bir etkiye sahiptir (Fredrickson vd., 2008). Ortaya çıkan araştırma sonuçları, aynı zamanda, bilinçli farkındalık uygulamalarının organizasyonel oluşumlarda oldukça önemli olan iş tatmini gibi değişkenleri destekleyebileceğini göstermektedir (Tuckey vd., 2018).

Bir bilinçli farkındalık uygulamasında öğrenilen beceriler, “kişinin tüm deneyimlerine, yoğun bir kendini gözleme aşamasını hazırlayan bir merak ve kabul yönelimi ile yaklaşması” ile başlar (Bishop vd., 2004). Bilinçli farkındalık “kişisel deneyimin sürekli değişen doğasını gözlemlemeyi içeren keşfedici bir farkındalık” süreci olduğu için, katılımcı bilinç akışında ortaya çıkan her ne olursa olsun gözlemek ve kendi düşünce ve duygularının doğası hakkında daha fazla anlayış göstermek durumundadır. Duygular, hisler ve düşünceler ortaya çıktıkça, bir duygunun bir duygudan farklı olduğunu veya bir düşüncenin bir duygudan farklı olduğunu fark etmek gibi deneyimin farklı unsurları arasında ayırım yapmak bilinçli farkındalık uygulamasının amaçlarından biridir. Bir bakıma, beden ve zihin, kendini gözlemek için bir laboratuvardır ve uygulayıcılar, 'doğru' pratik yapmak için katı ve esneklikten ve değişimden uzak olmak yerine deneyimlerini merak etmeye ve araştırmaya davet edilir (Langer ve Moldoveanu, 2000)

Bilinçli farkındalık kavramı bir kez öğrenildiğinde, pratik yapmak kolay ve rahattır. Duruşlar, pozlar, süslü meditasyon aksesuarları gibi popüler imgelere rağmen, kişinin bilinçli farkındalık çalışması yapması için bunların hiçbirine ihtiyacı yoktur. Farkındalık meditasyonları ve uygulamaları, herhangi bir yerde, herhangi bir süre boyunca, özel bir donanıma ihtiyaç duyulmadan uygulanabilir; bu da, işte, işe giderken ve mola zamanlarında uygulamaya kolayca erişilebilir olmasını sağlamaktadır (Langer, 1989).

Uzun vadeli egzersizler aracılığıyla bilinçli farkındalığın geliştirilmesi, duygusal farkındalığın artması, vücut duyuları ve düşünceleriyle bağlantılı duygusal durumların

karmaşık doğasını tanıma ve geliştirme konusunda artmış bir kapasiteyle sonuçlanacaktır. Benzer şekilde, yine uzun vadeli tekrarlanan bilinçli farkındalığın bir alt boyutu olan merak ve kabullenme egzersizleri ile bilişsel ve davranışsal kalıplaşmış şemaların azalması ve yeni deneyimlere merak ve açıklığın artması beklenmektedir (Costa ve McCrae, 1987). Bilinçli farkındalık uygulamalarının bir diğer önemli faydası ise acı verici veya hoş olmayan düşünce ve duygulara karşı kabul tutumu kazanmaktır (Hayes vd., 1999). Farkındalık yoluyla kabul bağlamı kişi öznel yargılarını ve bakış açısını değiştirdiği için daha az nahos ve tehdit edici olarak deneyimlenir (Bishop vd., 2004). Ek olarak, farkındalık olumsuz ve olumlu duygu düzenleme, psikolojik sağlamlıkta ve öznel iyi oluşta önemli bir rol oynar (Ng ve Diener, 2009). Duyguları farkındalıkla değerlendirmek ve bunlara kişinin duygularını uzaklaştırmadan veya onlara karışmadan yanıt vermek, farkındalık uygulamasıyla öğrenilen becerilerden biridir. Kişinin deneyimlerine ve duygularına karşı daha dikkatli bir duruş sergilemesi, duygu düzenlemesini geliştirmede ve tepkiselliği sınırlamada yardımcı olabilir (Linehan, Bohus ve Lynch, 2007). Bu alandaki literatür üzerine bir meta-analiz, farkındalığın daha pozitif duygusal tonla ilişkili olduğunu da göstermektedir (Eberth ve Sedlemeier, 2012).

Özetle, farkındalık araştırmaları, farkındalık meditasyonunun mekanizmasının aşağıdaki unsurlar üzerinden çalıştığını göstermektedir;

(1) Dikkat düzenlemesi,

(2) Beden ve zihin farkındalığı, duygular ve düşünceler üzerinde fark etme ve ayırt etme yeteneği,

(3) "Bilişsel ayrıştırma" olarak bilinen bir süreçle düşüncelerden uzaklaşma,

(4) Kazanılmış bir içgörü,

(5) Duygu düzenleme,

(6) Kendine bakış açısındaki değişiklik,

(7) Sinir sisteminin yatıştırılması,

(8) Beynin fiziksel yapısında olası değişiklik.

Bireyin duygularını ve davranışlarını kabul etmesi, olumsuz duyguları ve zararlı eylemleri ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır. Bu yüzden, duyguları ve geçmiş davranışları kabullenmek farkındalığın ilk adımıdır. Farkındalık, “hayaller, düşünceler ya da duygularla karıştırılmamış uyanıklık ve odaklanma” durumudur (Heaton vd., 2004). Farklı derecelerde farkındalık durumları vardır ve bireyler farkındalık meditasyon pratikleri yardımıyla giderek artan saf bilinç durumlarına ulaşabilirler (Heaton vd., 2004). Bu saf bilinç durumu sağlandığında, farkındalık her an yaşanan bilinçli bir farkındalığı ve dikkati ifade eder.

Farkındalık, zihnin kaygı, anılar, endişeler ve fantezilerle meşgul olmasının veya otomatik pilota olmasının tam zıttını ifade etmektedir (Baer vd., 2005). Farkındalık herhangi bir yargı ve analiz olmaksızın açık ve alıcı bir bilinç halidir. Özetle bilinçli farkındalık, kişinin kendi düşüncesinin ve eylemlerinin an itibariyle farkında olduğu içsel bilinç durumu olarak tanımlanmaktadır (Hülshager, vd., 2013). Farkındalık, insanların düşüncelerini ve davranışlarını şekillendirmeye yardımcı olmaktadır. Düzenli olarak farkındalık müdahaleleri uygulayan bireyler, bilinçdışı dikkat dağıtan unsurları gözlemlene ve bunlara engel olma yetisi kazanırlar. Ek olarak, bilinçli farkındalığı yüksek bireylerin zihinleri daha sakin, daha huzurlu ve güçlü olmaktadır. Bu da, olayları net bir şekilde görmelerine ve sorunları daha basit açılardan çözmelerine yardımcı olmaktadır (Petchsawang ve McLean, 2017).

1.1.3. Bilinçli Farkındalığın Faydaları

Bilinçli farkındalığın psikolojik, fizyolojik ve performans odaklı yararlarını gösteren deneysel çalışmalar nedeniyle bu konudaki farkındalık giderek artmıştır. (Hyland vd., 2015). Bunun sonucu olarak, Google, ABD Ordusu ve Harvard İşletme Okulu gibi birçok ünlü kuruluş, üyelerine bilinçli eğitim programları sunmaktadır (Hyland,2015). Bilinçli farkındalığın faydaları şu şekilde gruplandırılmaktadır:

1.1.3.1.Fiziksel sağlık

Bilinçli farkındalık müdahaleleri ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri (Kabat-Zinn, 1982), geleneksel tedavilere yanıt vermeyen kronik ağrı hastalarının tedavi edilmesine odaklanmıştır. Bilinçli farkındalık, fiziksel sağlığın tedavisine dikkat edilmesi gereken müdahaleler konusunda uzun süredir devam eden bilimsel ilgiyi göstermiştir. Bu ilgi,

farkındalık müdahalelerinin içsel farkındalığı ve gevşemeyi teşvik edeceği, stres yönetimini ve baş etme becerilerini arttıracığı ve bu yolla beden sağlığını olumlu destekleyeceği ve hastalık riskini azaltabileceği görüşünden kaynaklanmaktadır (Hölzel, 2011). Bu müdahalede öncelikle, mevcut deneyimin nasıl önyargılar olmadan kabullenebileceği araştırılır. Kabul, stres direncini ve stresle başa çıkmayı teşvik eden farkındalık müdahalelerinde öğrenilen bir duygu düzenleme becerisidir ve stresin olumsuz etkilerini azaltmakta ilk adımdır. Ayrıca, son yıllarda yapılan bilinçli farkındalık çalışmaları, farkındalık müdahalelerinin, kronik ağrı ve bağışıklık sisteminden, hastalığa özgü fiziksel sağlık sonuçlarına kadar uzanan stresle ilişkili fiziksel sağlık sonuçlarını büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir (Heckenberg vd., 2018).

1.1.3.2.Ruh sağlığı

Klinik psikoloji literatüründe, bilinçli farkındalığın mental sağlık problemlerinin tedavisinde kullanılması üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Birçok bilim insanı, bilinçli farkındalık müdahalelerinin, davranışsal ve bilişsel-davranışçı tedavi yaklaşımlarını takip eden üçüncü dalga müdahaleler olduğunu belirtmiştir (Hayes vd., 2004). Klinik psikologlar arasında bilinçli farkındalığa gösterilen bu ilgi kısmen farkındalık müdahalelerinin bireylerin zihinsel sağlık sorunlarının altında yatan uyumsuz düşünceleri, duygusal tepkileri ve otomatik davranışları fark etmelerine ve düzenlemelerine yardımcı olabileceği görüşüne dayanmaktadır (Geurts ve Sonnentag, 2006).

Depresyonda yineleme: Bilinçli farkındalık alanında yapılmış çalışmalar, bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin risk altındaki popülasyonlarda depresyon relapsını azaltmada etkili olduğunu göstermektedir (Headey vd., 1993). Bazı araştırmalar, 8 haftalık tasarlanmış bir bilinçli farkındalık programının yaşamları boyunca üç veya daha fazla majör depresif atak geçirmiş bireyler arasında depresyon nüksü riskini önemli ölçüde azaltan düşük maliyetli bir tedavi olduğunu göstermektedir (örneğin, Ma ve Teasdale, 2004; Teasdale vd., 2000). Üstelik, bilinçli farkındalık müdahalesinin bu olumlu sonuçları önceki dönemde dört veya daha fazla majör depresif atak geçirmiş (Ma ve Teasdale, 2004) veya çocukluk döneminde travma tanısı almış bireyler gibi, en büyük relaps riski olan kişiler arasında en belirgin ölçüde görülmektedir (Ma ve Teasdale, 2004; Williams vd., 2014).

Depresyon ve anksiyete belirtileri: Bir önceki paragrafta, şu anda depresyon tanısı olmayan ancak depresyon nüksetme riski altında olan kişilere farkındalık müdahaleleri sunmanın yararları vurgulanmıştı. Bu noktada ise, bilinçli farkındalığın halihazırda yüksek düzeyde anksiyete veya depresif belirtiler yaşayan duygudurum bozuklukları olan bireylerde etkisi vurgulanmıştır. Farkındalık müdahaleleri, bireyin düşüncelerini ve duygularını açık bir şekilde kabul etmesini ve endişeli ya da depresif hissettiğinde ortaya çıkan beden deneyimlerine karşı gözlemci konumunda kalabilmesini içermektedir (Eisendrath vd., 2016). Bu deneyimlere karşı dikkat ve farkındalık yaratma süreci, sıklıkla akut depresyon ve anksiyetenin tetiklediği kaçınma, kendini yargılama ve aynı konu üzerinde sürekli düşünme gibi belirtilerin azaltılmasına yardımcı olmuştur (Roemer vd., 2009). Bazı araştırmalar, bilinçli farkındalık müdahalelerinin akut depresyona sahip kişilerde depresif belirtilerin azaltılmasında etkili olabileceğini göstermiştir (ör., Strauss vd., 2014). Bugüne kadar yapılan en iyi kontrollü çalışmalardan biri olan Eisendrath ve arkadaşları'nın çalışması (2016), tedaviye dirençli depresyon için özel olarak geliştirilmiş bir bilinçli farkındalık programını test etmiş ve bu programın depresif belirtilerle tedaviyi azalttığını göstermiştir.

Bağımlılık: Birçok insan hayatının bir döneminde bağımlılık yapıcı zararlı maddeler tüketme ya da aşırı yemek yeme gibi davranışlara güçlü bir çekim hissetmektedir. Bu davranışlar, bazen günlük yaşamın işleyişini engelleyen veya kendine veya başkalarına zarar vermesine neden olan bağımlılıklara dönüşüp (örneğin alkol, kumar, sigara içimi) kontrolden çıkabilmektedir (Dimidjian ve Segal, 2015). Farkındalık müdahaleleri, bağımlılık yaşayan bireylerin açlık krizlerinin yükselişini ve çöküşünü ve teşvik ettikleri davranışları gözlemlene yeteneğini geliştirir ve bu deneyimleri daha ustaca bir eylemle karşılama fırsatını sunar. Bu nedenle, farkındalık müdahaleleri, bağımlılığın ve bağımlılık bozukluklarının ele alınması konusunda muazzam bir potansiyele sahiptir (Bowen vd., 2015).

1.1.3.3. Bilişsel Sonuçlar

Bilinçli farkındalık uygulamaları, zihnin ne zaman uzaklaştığını fark etmek, dikkati bir odak alanına örneğin nefes alma hissine tekrar tekrar yöneltmek, sürekli dikkat geliştirmek ve açık bir kabul etme biçimini nasıl teşvik edeceğini öğrenmek gibi dikkatin çoklu özelliklerini eğitmeye odaklanır (Dekeyser, 2008). Ağırıklı olarak sağlıklı genç

erişkin örneklerle yapılan bilinçli farkındalık çalışmaları, farkındalık müdahalelerinin dikkatin sürdürülebilmesini (Jensen, 2012), bellek performansını (Jensen vd., 2012, Mrazek vd., 2013, Zeidan vd., 2010) ve problem çözme performansını (Mrazek, 2013) arttırdığını göstermiştir. Bilinçli farkındalık müdahalelerinin, dikkatle ilgili sürekli dikkat ve çalışma belleği gibi her tür çıktının yararına olabileceği tartışılabilir. Bununla birlikte, bugüne kadar yapılan en gelişmiş kontrollü çalışmalardan birinde, Jensen (2012) bilinçli farkındalık müdahalelerinin kontrol grubuna kıyasla sürdürülebilir dikkat ve bellek performansı üzerinde olumlu faydalar gösterdiğini göstermiştir.

1.1.3.4. Sosyal ve Kişilerarası Sonuçlar

Bilinçli farkındalık müdahalelerinin sosyal ve ilişkisel sonuçları nasıl etkilediğine ilişkin araştırmalar sınırlıdır ancak farkındalık eğitiminin başkalarına karşı şefkat duygularını arttırdığı ve kişinin yakın ilişkilerini geliştirebileceği yönünde kapsamlı araştırma raporları olması mevcuttur (Creswell, 2017). Bu alanda yapılan bazı çalışmalar, başkalarına yönelik şefkat ve merhametin, farkındalık müdahalelerinin işe yarayıp yaramadığını değerlendirmek için kritik bir belirleyici olabileceğini ileri sürmüştür (Grossman vd., 2004) ve birçok araştırma dizisi, bilinçli farkındalık müdahalelerinin bu alanda verimli olacağına işaret etmektedir. İlk olarak, farkındalık müdahalelerinin, stresi tamponlayarak ve bakış açısını geliştirerek kişilerarası işlevsel sonuçlarla ilişkili temel süreçleri geliştirdiği gösterilmiştir. Sonrasında ise bekleme-listesi kontrol grubu tasarımlarını kullanan 8 haftalık bilinçli farkındalık müdahalelerinin, yaşlı erişkinler arasında yalnızlığı azalttığı ve yetişkin çiftlerde ilişki doyumu geliştirerek sosyal işlevsellik sonuçlarını etkilediğini göstermektedir (Slutsky vd., 2019). Benzer şekilde, Grossman ve arkadaşları (2004), günlük raporların alınacağı 8 haftalık bir bilinçli farkındalık programı tasarlamış ve bu programın ilişki doyumunu günden güne arttırdığını göstermiştir.

1.1.4. İş Yerinde Bilinçli Farkındalık

Günümüzde ekonomi giderek insan temelli bir noktaya evrilmektedir. Ekonomik değer, çalışanların beceri ve motivasyonuna yani insan sermayesine dayanmaktadır (Dane ve Brummel, 2014). Ancak, mevcut işgücünün önemli bir kısmı, ruh sağlığı problemlerinden ve stresten muzdariptir. Avrupa Birliği Komisyonu (2011), 10 yıllık bir dönemde,

çalışanların gittikçe artan iş stresine maruz kaldığını bildirmiştir. Uzun süreli kronik stres, zihinsel ve bedensel hastalıklara yakalanma riskini önemli ölçüde arttırmaktadır. Kivimäki ve arkadaşlarının yaptığı sistematik bir araştırma (2015), stresli bir ortamda uzun saatler çalışmanın felç riskini arttırdığını göstermektedir. Her yıl gittikçe artan sayıda çalışan zihinsel sağlık sorunlarıyla karşılaşmaktadır ve bu da işgücü ve üretimde ciddi bir kayıp yaratmaktadır (Lomas vd., 2015). Birleşik Krallık Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Birimi (2016) çalışanların doğrudan çalışma ve çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan endişe, depresyon ve stres sonucunda 10 milyon iş gününün kaybedildiğini raporlamıştır. Küreselleşmenin sürekli değişen ve hızlı tempolu çalışma koşullarıyla birlikte, kurumların üretkenliğini sağlamak için çalışanların güvenliğini ve refahını sağlamaları esastır.

Günümüzde şirketler, çalışanların yaşadığı stresi azaltmak ve refahlarını arttırmak için birçok çalışma yapmaktadır. Bu tip müdahaleler, çalışanların mutluluğunu ve performansını iyileştirirken, bu sorunla ilişkili devamsızlığı ve maliyetleri önemli ölçüde düşürerek hem çalışanlar hem de işveren açısından oldukça önemli çıktılar yaratmaktadır (Dane, 2011). Kronik stres ve tükenmişlik genellikle iş talepleri ile çalışanın zihinsel ve fiziksel durumu arasındaki uyumsuzluğun sonucudur (Bakker ve Demerouti, 2007). Örneğin, iş yükünün fazla olması ve çalışanın yöneticisinden destek görememesi, çalışanın stres, depresyon ve problemleri yaşama riskini arttırmaktadır. (Health and Safety Executive [HSE], 2016). Ancak, kişinin iş yükü ya da akut stres gibi değişkenlere verdiği tepki kendi başa çıkma ve çözüm stratejileriyle yakından ilişkilidir (Joyce vd., 2018).

Bir iş yerinde çalışanların ruh sağlığını iyileştirmek, iş yeri için büyük önem taşıyan bir noktadır. Pratik, düşük maliyetli ve erişilebilir çözümler geliştirerek çalışanların refahlarını ve yaşam standartlarını iyileştirirken aynı zamanda şirket için önemli ekonomik faydalar sağlayabilir (Cook ve Hunsaker, 2001). Ruh sağlığının toplum üzerindeki etkisi oldukça önemlidir, iş yerlerinde görülen yüksek devamsızlık oranının ve çalışan demotivasyonunun önde gelen sebeplerinden biri olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak, depresyon ve anksiyete gibi yaygın mental bozukluklar, bir toplumun genel ekonomik refahı üzerinde önemli ve doğrudan bir etkiye sahiptir (Joyce vd., 2018).

Bilinçli farkındalık temelli uygulamalar, çalışanlar üzerindeki stresi düşürerek çalışanların zihinsel sağlığını ve ruh halini iyileştirmekte ve üretimi dolayısıyla kazancı arttırmaktadır (Cook ve Hunsaker, 2001). Bilinçli farkındalık temel olarak çeşitli meditasyon teknikleri ve düşünce şemalarıyla geliştirilir. İş yerinde bilinçli farkındalık uygulamaları, çalışanlar için sağlıklı yaşam programlarından liderlik eğitimine kadar pek çok farklı biçimde planlanmaktadır. Konuyla ilgili çalışmalar, bilinçli farkındalık uygulamalarının hem ağrı, yorgunluk gibi fiziksel belirtiler hem de zihinsel iyi olma hali açısından yararlı etkilerini göstermektedir. Örneğin, Kachan ve arkadaşları tarafından 2016 yılında hazırlanan bir meta-analiz çalışması, Avustralyalı tam zamanlı çalışanlarla yapılan bir çalışmanın çalışanlar için planlanan bilinçli farkındalık müdahalelerinin işle bağlantılı stres ve endişeyi düşürmekte oldukça başarılı olduğunu, sağlık sektöründe çalışanlarla yapılan bir çalışma ise çalışanlara verilen bilinçli farkındalık eğitiminin duygusal tükenmişliği, duygudurum bozukluklarını ve stresi azalttığını göstermiştir (Kachan vd., 2016). Öğretmenler arasında yapılan bir çalışmaya göre ise bilinçli farkındalık eğitimi, ruh hali ve uyku kalitesinde de iyileşmeler olduğunu göstermiştir (Colligan ve Higgins, 2005). İş yerinde stres, hem zihinsel hem de fiziksel olarak birçok sağlık problemiyle yakından ilişkilidir. İş yerinde stres, azalan verimlilik, artan iş kazaları ve devamsızlık ile bağlantılıdır ve işveren tarafından önemli oranda gerçekleşen sağlık harcamasına yol açar (Kachan vd., 2016).

Günümüzde bilinçli farkındalık müdahalelerinin dikkat, başa çıkma becerisi ve psikolojik iyi oluşu geliştirdiği konusunda önemli çalışma sonuçları vardır. 209 çalışmanın kapsamlı bir meta-analizi, bilinçli farkındalık müdahalelerinin orta derecede etki büyüklüğü ile stres, anksiyete ve depresyonda azalmaya yol açtığı sonucuna varmıştır (Khoury vd., 2013). Bununla birlikte, farkındalık müdahalelerinin pozitif çıktıları geleneksel bilişsel davranışçı terapilere (BDT) ve davranışsal terapilere (BT) benzer orandadır.

Ancak, iş yerlerinde bilinç farkındalık müdahaleleri ve uygulamaları yeni yeni ortaya çıkmıştır ve bu alanda daha sistematik ve deneysel araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Lomas ve arkadaşları tarafından 2017 yılında yapılan yeni bir sistematik derleme, bilinçli farkındalık müdahalelerinin iş yerinde etkisini araştıran toplam 112 çalışma derlemiştir (Lomas vd., 2017). Derlemeye dahil edilen çalışmaların büyük çoğunluğunun sağlık kuruluşları ve okulları içeren kamu kurumlarında yapıldığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, özel sektör çalışanları belirli iş yeri zorluklarıyla başa çıkmak zorunda

kalmaktadır. Örnek vermek gerekirse, hasta olunan zamanlarda bile işe gelmek ve çalışmak zorunda olunması özel sektörde daha yaygındır (Ulusal İstatistik Bürosu, 2014).

Yüksek stresli ve özel sektör ortamındaki ilk iş yeri çalışmalarından biri bir çağrı merkezinde Walach ve arkadaşları tarafından 2007 yılında gerçekleştirilmiştir (Walach vd., 2007). Bu çalışmada yirmi üç çalışan bekleme listesi kontrol grubuna veya müdahale grubuna katılmıştır. Bekleme kontrol grubuyla kıyaslandığında, bilinçli farkındalık uygulamalarına katılan müdahale grubunda, başa çıkma stratejilerinin anlamlı olarak düzeldiğini ve 3 aylık izlemde iyileşmelerin devam ettiği belirlenmiştir (Walach vd., 2007).

Kurumsal bir şirkette yapılan bir başka çalışma ise, %57'si kadın olan 152 kişilik bir orta düzey yönetici grubunu ele almaktadır. Bu çalışmada, bu 152 kişi, 8 haftalık bir farkındalık müdahalesine ya da bilişsel-davranışçı kuram ve ilkeleri içeren aktif bir kontrol grubuna rastgele atanmıştır (Shonin vd., 2014). Bu çalışma sonucunda, iş stresi, iş doyumu, psikolojik stres ve işveren tarafından derecelendirilmiş iş performansı konularında güçlü ve sürdürülebilir müdahalenin olumlu etkileri ortaya konmuştur. Ayrıca, farkındalığın daha etkili çalışma stilleri ile bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır (Shonin vd., 2014)

Bilinçli farkındalık mekanizmalarının, duygusal, bilişsel ve fizyolojik aktivitenin farkındalığı ve düzenlenmesi üzerinde büyük etkisi vardır. Farkındalığı yüksek çalışanlar çalışırken mevcut olaylara ve ana odaklanmakta, hem dışsal olaylara hem de iç dünyasındaki düşünce ve tepkilere kendini kapatabilmektedir (Brattin vd., 2019). Aynı zamanda bilinçli farkındalığı yüksek çalışanlar, duygusal ve fizyolojik deneyimlerini düzenleyebilmekte ve bir iş üzerinde çalışırken otomatik bilişsel süreçten kaynaklanan hatalar yapma konusunda daha az muzdarip olmaktadır. Bu kişiler bir iş üzerine yoğunlaşmış çalışır durumdayken bile açık dikkat ve algıya sahiptir bu noktalar da aslında iş yerinde başarı ve iyi oluşun temelleridir (Jamieson ve Tuckey, 2017).

Sonuç olarak, çalışanların stresi daha iyi yönetmelerine yardımcı olan bu farkındalık temelli uygulamalar çalışanların sağlığını ruhsal ve fiziksel sağlıklarını iyileştirmekte, verimliliği arttırmakta ve işverenlerin maliyetlerini düşürmektedir (Kachan vd., 2017).

1.2. ALGILANAN STRES

1.2.1. Algılanan Stres Tanımı ve Tarihçesi

Stres, psikolojik ve fizyolojik zorlanma ile sonuçlanabilecek bir stres kaynağına maruz kalma sonucu ortaya çıkan rahatsız edici bilişsel durumdur (Hendrix vd., 1995). Literatürde stres ve iyi oluş hali sıklıkla birbiriyle ilişkilidir ve stresin depresyon, tükenmişlik, saldırganlık ve kaygı gibi birçok psikolojik işlev bozukluğunun habercisi olduğu görülmektedir (Skakon vd., 2011).

Stres hakkındaki çalışmalar ağırlıklı olarak stresin, duygudurum bozuklukları ve depresyon gibi zihinsel sağlıkla ilgili çeşitli sonuçlarını vurgulamaktadır. Strese maruz kalma kavramı ise stresli olaylara maruz kalan bireylerin olumsuz mental sağlık riski altında olduğu durumları tanımlamaktadır. Bu risk, psikolojik iyi oluşu doğrudan etkilemekte veya başa çıkma stilleri, öz-yeterlik, kendine güven ve sosyal destek dahil olmak üzere başlıca değişkenleri de etkilemektedir (Goh vd., 2010).

Stresin daha önceki yıllardaki tanımlarında vücut üzerindeki fiziksel zorlanma temel alınmaktaydı. Örneğin; 1976 yılındaki çalışmasında Selye stresi " organizmanın her türlü değişime gösterdiği özel olmayan (yaygın) tepki" olarak tanımlamıştır ancak strese dair daha yeni tanımlar hem fiziksel hem de psikolojik gerilimi içermektedir. Örneğin, Clarke ve Watson, stresi "gerçek ya da hayali, bilinçli ya da bilinçsiz bir tehdit olarak algıladığımız herhangi bir şeye karşı içsel bir durum ya da tepki" olarak tanımlamıştır (1991). Bu önemli bir paradigma değişikliğidir, çünkü strese neden olan kaynağı belirlemek ve düzeltmek yerine, stres etkeni ne olursa olsun strese yanıt verme kapasitesi üzerinde çalışmak daha iyi bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Bu noktada Lazarus ve Folkman'ın Bilişsel Değerlendirme Teorisi önemli bir referanstır. Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres teorisine göre, potansiyel olarak stresli bir olay, bir kişinin kendi iyi oluş hali değerlendirmesini içeren birincil değerlendirme sürecini tetikleyecektir. Bu teoriye göre, birey algıladığı stresi 3 şekilde değerlendirebilir: zorluk, zarar/kayıp ve tehdit. Bireyler strese yol açan faktörü bir meydan okuma olarak algıladıklarında, bu faktörü büyüme ve kazanç için bir fırsat olarak değerlendirirler, bu da çalışanın motivasyonu, memnuniyeti ve performansını olumlu yönde etkiler (Chiesa ve Serretti, 2009). Aksine, bireyler strese yol açan faktörü bir zarar veya tehdit olarak algıladığında ise, bu stres faktörünü görev başarısı ve kişisel gelişim için bir engel olarak görürler. Bu bilişsel değerlendirmelerin anlaşılması ve değerlendirilmesi oldukça önemlidir; çünkü çalışanların kariyerlerinin

başlarında deneyimledikleri bu olumsuz tutum zamanla kalıplaşarak işe karşı olumsuz tutumların geliştirilmesi ve devam ettirilmesine yol açmaktadır (Jamner vd., 1992).

1.2.2. İş Yerinde Algılanan Stres

Modern çağda çalışanlar, psikolojik sağlıktan çok üretime ve karlılığa öncelik veren zorlu çalışma ortamlarına maruz kalmaktadır. Bu nedenle, çalışan bireyler ciddi bir stres tehdidi altındadır. Örneğin, hava trafik kontrolörlüğü mesleği dünyadaki en stresli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Mishra, 2003). Ancak, günümüzde halen, havalimanı işletmeciliği şirketleri yüksek stresli hava trafik kontrolörlerinden muzdariptir. Akademik literatür ya da şirket politikaları bu kurumlardaki yüksek stres seviyesi için etkili bir çözüm sunmamıştır. Benzer şekilde, iş stresi akademik araştırma ve yönetim için anahtar bir kavram haline gelmiştir (Elangovan ve Xie, 1999). Bu nedenle, çalışma ortamındaki stresin hala daha fazla bilimsel girdiye ihtiyaç duyan bir araştırma alanı olduğu varsayılmaktadır. Stres, pek çok bilim insanının hemfikir olduğu gibi sadece olumsuz bir olgu değil aynı zamanda doğru yerde ve doğru amaç için kullanıldığında faydalı bir olgudur (Elangovan ve Xie, 1999). İnsan ve diğer türler doğumlarından itibaren stresle yaşar ve bu olguyla büyürler. Selye “Stresten kaçınılamaz ve kaçınılmamalıdır” diyerek bunu dile getirmiştir (1965). Stresle akıllıca ve stratejik olarak nasıl başa çıkacağını bilmek ve onu bir engelden ziyade bir büyüme gücü olarak kullanmak bireye bağlıdır.

Algılanan stres, insanların yaşamlarında yaşadıkları fiziksel ve psikolojik yükü veya zihinsel baskıyı açıklamak için yaygın olarak kullanılan bir terimdir. Algılanan stres bireyin yapması gerekenler ile bu gereksinimleri yerine getirme yeteneği veya kapasitesi arasındaki bir tutarsızlık yoluyla istenmeyen bir dengesiz oluşması durumunu tanımlar (Holland, 2019).

Teorik olarak algılanan stres iki boyuta ayrılmıştır: pozitif ve negatif (Schuler, 1982). Pozitif stres, bireyin üretkenliği ve performansı ile sonuçlanan değerli bir şey yapmaya istekli olduğu ve itildiği durumu temsil eder (Schuler, 1982). Örneğin, bir çalışan işteki terfinin değerli sonuçlara yol açacağını düşünüyorsa ancak başarılı olup olmayacağından emin değilse, bu olumlu bir stres olarak algılanır. Negatif stres ise çalışanın kendini baskı altında hissetmesiyle bağlantılı olan ezici bir duygudur. Örneğin, bir çalışan kendisine verilen bir işin anlamsız olduğunu algıladığında ve bunu değiştirmek isteyip ancak bunu nasıl yapacağından emin olmadığında negatif stres altındadır. İkinci boyut insan-çevre

ilişkisi ile ilişkilendirilebilir. Yani çevrenin ve insanın etkileşimi, fırsatlar, kısıtlamalar veya talepler olarak algılanabilecek dinamik bir durum, potansiyel bir stres etkeni sunabilir. Bu değişiklikler, çözüm belirsizliğinin algılanan seviyelerine sahiptir (Schuler, 1982). Ancak, her insanın farklı ihtiyaçları ve değerleri olduğu için, bir kişi için önemli olan bir başkası için önemli olmayabilir. Bu nedenle, çevredeki veya insandaki bir değişiklik, bazı kişilerde strese yol açarken bazılarında açmayabilir.

Stres aynı zamanda fiziksel (bir odanın ısısı gibi) veya yalnızlık gibi sosyo-psikolojik olabilir. Bunun yanı sıra stres kavramı, zaman ve sıklık ile ilişkilidir. Bu, farklı durumlarda ortaya çıkan stresin zaman içinde biriktiği anlamına gelir, örneğin, çalışılan iş yerinde birbirinden farklı ne kadar çok olay stresli olarak algılanırsa, zaman ve durumlar içinde o kadar fazla stres yaşanır (Schuler, 1982).

İş yeri stresi işle ilgili bağlamdan kaynaklanan stres olarak tanımlanır ve çalışanların iyi oluş hali ile ters bir ilişkiye sahiptir. Çevresel, örgütsel veya bireysel değişkenler işle ilgili strese neden olabilir (Cook ve Hunsaker, 2001). İş yerindeki yaygın stresörler, kontrol eksikliği, belirsizlik, örgütsel değişim, yüksek iş yükü, çatışma, iş güvencesinin olmaması, iş-özel hayat dengesizliği ve örgüt politikaları olarak özetlenebilir (Colligan, ve Higgins, 2005). Ayrıca toplumdaki değişimler, teknolojik gelişmeler, ekonomik koşullar ve politikalar gibi sosyal faktörler de iş hayatını önemli ölçüde etkilediği için iş yerinde algılanan strese katkıda bulunmaktadır (Podsakoff vd., 2007). Kişinin psikolojik iyi oluş hali bölümlere ayıramayacağından, aile ve sosyal ilişkiler, fiziksel veya psikolojik hastalıklar, kendisine ve yaşama dair görüşleri ve bakış açısı gibi özel yaşamdan kaynaklanan stres faktörleri de iş yeri stresine sebep olabilir.

Amerikan Psikoloji Derneği'nin (2015) yaptığı bir araştırmaya göre stres, Amerikan nüfusu için sıradan bir olgudur ve 10 puanın çok fazla ölçüde stresi ifade ettiği bir ölçekte Amerikan halkının ortalama puanı 4.9 olarak tespit edilmiştir. İş stresinin olumsuz etkilerini azaltmak için, "iyileşme süreci" en önemli bileşenlerden biridir (Geurts ve Sonnentag, 2006). Bireyin enerjik ve zihinsel kaynaklarını geri kazanması olarak tanımlanan iyileşme kavramı büyük önem taşımaktadır ve örgüt psikolojisi literatüründe kendine geniş bir yer bulmuştur (Zijlstra vd., 2014)

Günümüzün hızlı çalışma temposu ve uzun çalışma saatleri iş ve özel yaşam dengesine büyük ölçüde zarar vermiştir ve bireyler iş stresini iş dışında da yaşamaya başlamıştır.

Kronik işe bağlı stres, bireyin genel stres durumuna önemli bir etkide bulunmaktadır. Bu konudaki Hugh-Jones ve arkadaşları tarafından 2018 yılında yapılan meta analiz çalışması, işe bağlı oluşan kronik stresin koroner kalp hastalığı riskini 1.4 kat oranla arttırdığını göstermektedir (Steptoe ve Kivimäki, 2012). Aynı zamanda, iş yeri stresi, kronik rahatsızlıklar, (Chandola vd., 2006) majör depresif bozukluk (Netterström vd., 2008) ve aşırı yeme, sigara içme, alkol kullanımı, düşük oranda fiziksel aktivite, düşük uyku kalitesi ve sosyal izolasyon ile doğrudan ilişkilidir (Chandola vd., 2008). Stresle ilişkili sağlık problemlerinin üstesinden gelmek için işle ilgili stresin azaltılması önemlidir (Milczarek vd., 2009). İş yerinde uygulanan bilinçli farkındalık temelli yaklaşımların pozitif etkisine olan ilgi, mevcut stresi azaltma ve gelecekteki stresin etkilerine karşı koruma potansiyelleri göz önüne alınarak gün geçtikçe artmaktadır (Wolever vd., 2012).

İş yerindeki stres, bireyin psikolojik ve fizyolojik refahını olumsuz yönde etkilemektedir ve düşük iş bağlılığı, artan izin ve rapor kullanımı ve yüksek işten ayrılma oranıyla yakından ilişkilendirilmiştir (Eckleberry-Hunt vd., 2009). Tüm bu sonuçların bireysel performans ve örgütsel sağlık üzerinde olumsuz etkileri vardır. Her ne kadar bireysel ve küçük çaplı destekleyici yaklaşımlar çalışanların sosyal destek ve mutluluk durumunda artış sağlasa da, bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin organizasyon açısından daha etkili sistematik ve büyük ölçekli fayda sağlayan yaklaşımlar olduğu görülmektedir (Ozbay vd., 2008).

1.2.3. Stresle Başa Çıkmak

Denge durumunu korumak için, bireyin stresle başa çıkması gerekir (Chiesa ve Serretti, 2009). Araştırmalar stresle başa çıkma kaynaklarının kapsamlı bir listesini sunmaktadır. Bunlar, motivasyon, güven, kabul gibi kişilik kaynakları, fiziksel sağlık ve zindelik gibi fiziksel, problem çözme ve bilişsel yeniden yapılandırma gibi bilişsel kaynaklar ve sosyal destek gibi sosyal kaynaklardır (Luria ve Torjman, 2009). Bu kaynaklar, bireye stresi izlemek ve kontrol etmek için gerekli yolları sağlar. Başka bir deyişle, bu kaynaklar bireyde mevcut olduğunda, bireye bunları stresle başa çıkma stratejilerinde kullanması için şans verecektir. Örneğin, fiziksel olarak sağlıklı ve zinde bir kişinin, hasta bir bireye kıyasla bir stres etkeniyle başa çıkma ve üstesinden gelme şansının daha yüksektir. Benzer şekilde, birey sosyal olarak desteklendiğinde, bu ona ailesi ya da arkadaş

çevresinden destek alamayan bir bireye göre günlük hayatta bir stres kaynağıyla daha yüksek başa çıkma şansı sağlayacaktır (Luria ve Torjman, 2009).

Stresle etkili stratejilerle başa çıkılmazsa, vücut fizyolojik dengesini yeniden sağlamak için belirsizlikle savaşırken yavaş yavaş bir tükenmişlik durumu gelişecektir. Tükenmişlik, Maslach ve Jackson tarafından çalışan kişilerde görülebilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu sonuçlarına yol açan bir stres türü olarak tanımlanmıştır (1984). Cordes ve Dougherty ise tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşüş gösteren kişisel başarı ile karakterize benzersiz bir stres sendromu türü olarak tanımlamıştır (1993).

Tükenmişliğin tam tersi işe angaje olmak ise dinçlik, kendini adama ve kendini verme ile karakterize edilen olumlu bir zihinsel durumdur (Maslach ve Leiter, 1997). Maslach ve Leiter işe angaje olma yani kendini işe vermenin boyutlarını “Enerji, katılım ve etkinlik” şeklinde açıklarlar; bunlar tükenmişliğin üç boyutunun –bıkkınlık, sinizm, tükenmişlik– doğrudan karşıtlarıdır (1997).

1.3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ HALİ

1.3.1. Psikolojik İyi Oluş Halinin Tanımı ve Tarihçesi

Son yıllarda ruh sağlığı, ruh sağlığı bozukluklarının yokluğundan daha fazlası olarak tam olarak iyi olma durumu olarak tanımlanmaya başlanmıştır ve bilim camiasında psikolojik iyi oluşu artırma çabaları önem kazanmıştır (Hendriks vd., 2017). Bu kapsamda iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar muazzam bir artış göstermiş ve literatürde farklı iyi oluş kavramsallaştırmaları ortaya çıkmıştır (Keyes vd., 2002). Farklı kavramsallaştırmaların varlığı iyi oluşun farklı araştırmacılar tarafından nasıl ölçüldüğünü etkilemiştir, bu nedenle kişinin iyi oluşu nasıl tanımladığı, ölçmeyi amaçladığı şeyi ölçmek için önemli hale gelmiştir (Weiss vd., 2016). Psikoloji literatüründe esenliğin iki ana kavramsallaştırması hedonik iyi oluş ve ödemonik iyi oluştur (Keyes vd., 2002).

Hedonik iyi oluş yaklaşımı, 1950'lerde sosyal değişimi anlamak ve sosyal politikaları ilerletmek için kişinin yaşam kalitesini neyin artırdığını bulma merakıyla başlamıştır. Kişinin öznelliğinin kişinin belirli bir ortamda kendi deneyimlerine nasıl tepki verdiğini tanımladığı bulunmuştur (Keyes vd., 2002). Hedonik iyi oluş köklerinin Bradburn'ün (1969) yaşam kalitesinin bileşenleri olarak mutluluk ve yaşam memnuniyetinin olumlu

ve olumsuz duygulanım arasındaki dengeden geldiğini öne sürdüğü ufuk açıcı araştırmasına kadar gittiği düşünülebilir (Keyes vd., 2002; Ryff ve Keyes, 1995). Bu görüşün savunucuları, iyi oluş halini kişinin mutluluk derecesi ve yaşam doyumu açısından kavramsallaştırdılar ve onu olumlu ve zevkli deneyimlerin varlığına ve kişinin hissettiği olumlu ve olumsuz duygular arasındaki dengeye dayandırmışlardır. Bununla birlikte, bu görüşün savunucuları, iyi oluşun temel anlamını ihmal etmekle eleştirilmişlerdir (Ryff, 1995; Ryff ve Keyes, 1995).

Ödemonik iyi oluş yaklaşımı ise, hedonik iyi oluş kavramsallaştırmalarındaki eksikleri telafi etmek amacıyla 1980'lerde doğmuştur. Bu görüşün savunucuları mutluluk ve iyi oluşun farklı olduğunu ve tüm zevklerin iyi oluşu desteklemediğini öne sürmüştür (Ryan ve Deci, 2001). Bu nedenle, hedonik zevkleri mutlulukla eş tutmak ve onları yaşamda nihai arzu edilen amaçlar olarak görmek hedonik bakış açısının temel sorunu olarak görülmüştür (Ryff, 1995; Ryff ve Singer, 2006). Ödemoni, hayatın zorluklarına rağmen kişinin kendi gerçek potansiyelini gerçekleştirmek için anlam aradığı ve daha iyi olmaya çabaladığı bir yaşam biçimini ifade eder (Keyes vd., 2002; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 2014). Bu görüşün savunucuları iyi oluşu, kişinin mutluluk ve yaşam doyumu derecesinden ziyade, kişinin pozitif işlevsellik derecesi olarak kavramsallaştırmıştır.

Ryff (1989), bireylerin pozitif psikolojik işleyişini ölçmek için çok boyutlu bir psikolojik iyi oluş modeli geliştirmiştir (Keyes vd., 2002; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 2014; Ryff ve Keyes, 1995; Weiss vd., 2016). Bu boyutlar, kendini kabullenme, başkalarıyla olumlu ve tatmin edici ilişkiler geliştirme, kendi kaderini tayin etme ve özerklik algısı, iç ve dış çevre taleplerinin üstesinden gelme duygusu, yaşamın anlamını aramak ve kişisel gelişim duygusu olarak belirlenmiştir. Gittikçe artan sayıda çalışma, bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

1.3.1.1. Kendini kabullenme

Kendini kabul, bireylerin kendilerine ve deneyimlerine yönelik olumlu tutumlarını ifade etmektedir. Kendini kabul eden bireyler, kötü ve iyi kişisel niteliklerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin farkındadır ve bunları kabul edebilirler. Geçmiş deneyimlerinden pişmanlık duymazlar ve onları olumlu değerlendirmeye çalışırlar (Ryff, 2014; Ryff ve Keyes, 1995)

1.3.1.2. Olumlu İlişkiler

Olumlu ilişkiler, bireylerin başkalarıyla sıcak, nazik, samimi, empatik ve güvene dayalı ilişkiler kurma ve sürdürme kapasitesini ifade eder. Olumlu ilişkiler kurabilen ve sürdürebilen insanlar, başkalarının refahını dikkate alır, fedakar davranır ve gerekirse başkaları için uzlaşmaya hazırdır (Ryff, 2014).

1.3.1.3. Özerklik

Özerklik, bireylerin kendi kaderini tayin etme ve bağımsızlık yeteneğini ifade eder. Otonom olan insanlar, kişisel standartlarına uymayan sosyal taleplere dayanabilirler ve beklentilere uymadıklarında başkalarının değerlendirmeleri hakkında endişelenmezler (Ryff, 2014; Ryff ve Singer, 2006). Kendi kararlarını verebilir ve davranışlarını kendileri düzenleyebilirler (Ryff, 2014; Ryff ve Singer, 2006)

1.3.1.4. Çevresel taleplerle baş edebilme

Çevresel taleplerle baş edebilme yeteneği, bireylerin kişisel istek ve ihtiyaçlarına göre çevrelerindeki çevreyi idare etme yeterliliğini ifade eder. Kendi istek ve ihtiyaçlarına göre çevrelerini kontrol edebilen bireyler, yaşam koşullarını nasıl iyileştireceklerini veya kişisel tercihlerine uygun çevreleri nasıl kuracaklarını bilirler (Ryff, 2014).

1.3.1.5. Yaşam amacı

Yaşamdaki amaç, bireylerin yaşamdaki kendi çabalarında ve deneyimlerinde anlam bulma yeteneğini ifade eder. Yaşamda bir amacı olan bireyler, yaşamları için bir yön oluşturmakta, bu nedenle deneyimleri kendileri için zorlayıcı olsa da anlamlı kılmaktadırlar (Ryff, 2014).

1.3.1.6. Kişisel Gelişim

Kişisel gelişim, bireylerin güçlü yanlarını, yeteneklerini ve yaşamları boyunca gelişmeyi sürdürmek için potansiyellerini kullanma becerilerini ifade eder. Sürekli kişisel gelişime önem veren bireyler, yeni deneyimlere ve değişime açıktır. Gelişimlerini ve büyümelerini fark edebilirler; bu nedenle yaşam için bir motivasyon bulabilirler (Ryff, 2014)

Psikolojik iyi oluş düzeyleri ile korelasyonun yanı sıra, içsel durumları tanımlama ve yargılama kapasitesi ile birlikte, farkındalık ile hareket etme ve durumlara ve deneyimlere tepkisiz kalmama kapasitesi de psikolojik iyi oluş kavramında büyük bir varyansı açıklamaktadır.

1.3.2. Psikolojik İyi Oluş ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi

Bilinçli farkındalık kavramı, bir meditasyon pratiği, bilgiyi işlemenin bir yolu ya da bir hayat amacı da dahil olmak üzere farklı anlamlara sahiptir. Bununla birlikte, tüm farkındalık kavramları kişinin içinde ya da dışında ne olduğuna odaklanabilme yeteneğini içerir. Bilinçli farkındalık, uzaklaşma ya da rahatlama ile ilgili değildir, daha ziyade bir şeyleri daha fazla ayrıntılandırılmadan görmekten oluşur (Williams, 2010). Birçok çalışma, farkındalığın psikolojik iyi oluşta artışla ve duygusal sıkıntıda azalma ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir (Carmody ve Baer, 2008).

Özellikle son yıllarda yapılan araştırmaların çoğu, farkındalık meditasyonunun sağlıklı insanlara (Baer vd., 2006; Holzel vd., 2011) stresi yöneterek (Chiesa ve Serretti, 2009), duyguları düzenleyerek ve psikolojik iyi oluşu iyileştirerek (Carmody ve Baer, 2008) yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Ek olarak, bilinçli farkındalık dikkat dağıtıcı ve rahatsız edici düşünce ve davranışları azaltmaya hizmet ederek (Jain vd., 2007) ve duygusal bozuklukları rahatlatmayı sağlayarak (Aldao ve Nolen-Hoeksema, 2010) psikolojik iyi oluş halinin sağlanmasında büyük rol oynamaktadır.

Özellikle, daha yüksek doğal farkındalık düzeylerine sahip insanlar üzerinde yapılan araştırmalar, bu bireylerin daha az endişeli, depresif ve stresli olduklarını ve daha düşük doğal farkındalık düzeylerine sahip olanlara kıyasla daha yüksek bir refah ve öz denetim duygusu algıladıklarını göstermiştir (Chiesa vd., 2011).

1.3.3. Çalışan İyi Oluş Hali

Bireylerin ruh halleri ve duyguları, günlük olaylara verdikleri tepkileri yansıtır. Her birey, iş veya romantik ilişkiler gibi daha spesifik alanlardan hareketle bir bütün olarak yaşam hakkında daha kapsamlı yargılarda bulunmaktadır (Diener, 2000).

Farklı kültürlerde yapılan araştırmalara göre mutluluk kavramı, bireylerin yaşamlarında en çok arzulanan unsurlardan biridir (Diener, 2000). Dolayısıyla mutluluk, insanın yegane yetkin amacıdır (Lyubomirsky vd., 2005). Psikolojide mutluluk, öznel iyi oluşa karşılık gelir. Psikolojik iyi olma durumunda, bireyler olumlu duyguları daha sık yaşarken, olumsuz duygular daha az yaşanır ve bireyler yaşamdan daha fazla zevk alırlar (Diener, 1984). Araştırmalar, psikolojik iyi oluşun bireylerin olumlu duygularını

artırmakla kalmayıp aynı zamanda enerji ve yaratıcılığı artırdığını, bağışıklık sistemini güçlendirdiğini, daha iyi ilişkiler kurulmasını sağladığı, üretkenliği arttırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir (Diener & Chan, 2011; Lyubomirsky, vd., 2005).

Bireyler yaşam, aile, ve işle ilgili olaylar nedeniyle mental stres ve strese bağlı sorunlar yaşamaktadır. Ruh sağlığı pozitif ve negatif olmak üzere iki boyuttan oluşur. Olumlu yönler iyi oluş ve sıkıntıyla yüzleşebilme kavramlarını ifade ederken, olumsuz yönler ise psikolojik sıkıntı ve mental sağlık sorunlarını içermektedir (Headey, vd., 1993). Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre psikolojik iyi oluşun bozulması, iş yerinde devamsızlık ve işe devamsızlığın en önemli nedenlerinden biridir (Harnois, vd., 2002).

Dünya Sağlık Örgütü'nün mental sağlık tanımı, "sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak tam bir iyilik halidir." (1948) Ancak Ryff'e (1995) göre psikolojik iyi oluş kavramı sadece psikolojik problemlerin yokluğuyla değil, olumlu duyguların varlığıyla da ilgilidir. Bu mantık doğrultusunda Ryff (1995), gelişimsel ve klinik psikolojideki mevcut teorileri inceleyerek psikolojik olarak iyi olmanın ne anlama geldiğini araştırmaya başlamış ve bu teorilerin her birine farklı unsurları entegre ederek Psikolojik İyi Oluş teorisini oluşturmuştur.

Bireylerin psikolojik iyi oluş durumları, özel yaşamlarının yanı sıra iş yerlerindeki performanslarını da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu anlamda psikolojik olarak desteklenen çalışanlar kendilerini güvende ve sağlam hissederler ve iş yerindeki görevlerini daha iyi yerine getirerek daha yüksek performans gösterebilirler. Ryff'in (1989) modelinde belirtildiği gibi yaşamın anlamı ve amacı, psikolojik iyi oluşun alt boyutları ve aynı zamanda bireylerin psikolojisini olumlu yönde etkileyen faktörlerdir. Benzer şekilde çalışanların işleriyle anlam bulmaları da çalışanların psikolojik iyi oluşlarını etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişki Keleş (2017) tarafından incelenmiştir. Bu çalışmada, İstanbul'daki uluslararası bir bankanın şubelerinde faaliyet gösteren çalışanlar arasında işin algılanan anlamının psikolojik iyi oluşu yordadığı bulunmuştur.

İş yeri ve çalışma koşulları kronik stres için kritik faktörlerdir (Colligan ve Higgins, 2006). Fiziksel ve psikolojik çalışma koşulları, dünyadaki teknolojik gelişmeler ve yenilikler sonucunda her geçen gün değişmektedir. Bu nedenle iyilik halinin belirlenmesi

iş sağlığı açısından önemlidir. 2014 yılında yapılan bir çalışmada 34 Avrupa ülkesinde psikososyal çalışma koşulları ile iyi oluş hali arasındaki ilişki incelenmiştir. İşin anlamı, liderlik kalitesi, sosyal destek, aidiyet ve gelişim faktörlerindeki düşük skorların her iki cinsiyet için de düşük iyi oluş haliyle önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, iş-yaşam dengesizliği, iş güvencesizliği, ayrımcılık ve zorbalık faktörlerindeki yüksek skorlar da düşük iyi oluş hali ile ilişkilendirilmiştir (Schütte ve Loi, 2014).

Bununla birlikte, iş yeri değişkenlerinin kalitesi, iş yeri stresi ve psikolojik iyi oluş durumu üzerinde tampon etkisine sahip olabilir. 2016 yılında Deusto Üniversitesi'nden 22-60 yaşları arasında 400 mezun ile algılanan stres, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkileri araştıran bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, psikolojik iyi oluşun algılanan stres ile negatif bir ilişkisi vardır (Urquijo, Extremera ve Villa, 2016). Bununla birlikte, yaşam doyumu, algılanan stres ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Başka bir deyişle, algılanan stres çalışanın iyi oluşunu olumsuz etkilerken, yaşam doyumu algılanan stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini azaltmaktadır (Urquijo vd., 2016).

Günümüzde şirketler, akademisyen ve araştırmacılardan, örgütsel görevleri gerçekleştirmek için çalışanların istekliliğini ve katılımını artıracı faktörleri araştırmaya yönelik çalışmalar talep etmektedir. (Jones ve George, 1998). Bu bilgi çağında, çalışanın yüksek düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamak önceliklidir ve bu öncelikli olarak çalışanlar ve örgütler arasında güvenin tesis edilmesiyle gerçekleştirilir.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda, üretkenliği arttırmaya yönelik disfonksiyonel saplantıdan, psikolojik iyi oluş ve çalışan memnuniyetine kayma görülmektedir. Çünkü günümüzün değişken ve dinamik iş dünyasında çalışanların bir işte kalış süresi gün geçtikçe kısalmaktadır. Psikolojik iyi oluş, iş yerinde yaratıcı bir düşünceyi teşvik eder ve çalışanların şirketiyle güvenli bağlar kurmasını sağlar. Bu da çalışanın üretkenliğini ve motivasyonunu doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Psikolojik iyi oluş kuramı, uyum ve kendini gerçekleştirme ile ilişkili olan kişisel özellikleri (Garcia, 2011) içerdiği için, mutluluktan teorik olarak farklıdır. Ryff (1989) tarafından önerilen psikolojik iyi oluş kavramının çok boyutlu modeli pozitif ilişki, çevresel ustalık, kendini kabullenme, özerklik, kişisel gelişim ve yaşamdaki amaç boyutlarını içerirken, Marlatt (2002), ampirik bulgularında, anlamlı bir katılımın, kişinin

psikolojik iyi oluşunu geliştirirken umutsuzluğu, endişeyi ve düşmanlığı azalttığını kanıtlamıştır (Jena vd., 2018).

Son on yıl içinde gittikçe artan bir literatür, iş yerinde bilinçli farkındalığın pozitif potansiyelini ortaya koymaktadır. Örneğin, çalışanların yüksek bilinçli farkındalığının, olumlu mental etki (Giluk, 2009), fiziksel ve psikolojik sağlık (Glomb vd., 2011) ve iş tatmini gibi çalışan iyi oluş hali göstergeleri ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların yüksek bilinçli farkındalık oranının, olumsuz etkilenme (Giluk, 2009) ve duygusal tükenme (Hülshager vd., 2013) gibi çalışanların refahının olumsuz göstergeleri ile negatif ilişkili olduğu belirtilmiştir.

1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut örgütlerini veya mesleğini terk etmek istedikleri psikolojik ve davranışsal bir eğilim olarak tanımlanmaktadır. Dahası, çoğu çalışan için gerçek işten ayrılma davranışını öngörmek için mükemmel bir faktördür. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ne kadar memnuniyetsiz olduğunun ve gelecekte o şirketten ayrılma olasılığının önemli bir göstergesidir (Anand vd., 2020).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen sürede ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Fong ve Mahfar, 2013). Bu faktör organizasyonlarda, düşük üretkenliğe ve düşük çalışan motivasyonuna yol açacağı ve organizasyonunun üretim ve karını olumsuz yönde etkileyeceği için organizasyon açısından pek çok olumsuz sorun yaratmaktadır (Podsakoff vd., 2007). Hem bireysel hem de organizasyonel çok sayıda değişken çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bireysel değişkenler, yaş, cinsiyet, kurumda çalışma süresi olarak sıralanabilir. Organizasyonel değişkenler ise algılanan iş stresi, yetersiz yönetici desteği, çalışma çevresi, çalışma arkadaşlarının yetersiz desteği, kariyer fırsatlarının azlığı şeklinde belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti genellikle yüzde olarak ifade edilir, daha yüksek yüzdeler daha yüksek bir işten ayrılma riskini gösterir (Ali vd., 2022).

Günümüzde iş yerlerinde çalışan sirkülasyonu ciddi bir sorundur. Sadece şirkete maddi anlamda kayıp yaşatmaz aynı zamanda şirkette çalışmakta olan diğer çalışanların moral ve motivasyonunu da negatif yönde etkiler (Sugiharjo vd., 2021). Çalışanların işten

ayrılma niyeti, mevcut işlerinden ne kadar memnuniyetsiz olduklarının ve gelecekte şirkette ayrılma olasılıklarının ne kadar yüksek olduğunun önemli bir göstergesidir. Günümüz işgücü piyasasında çalışanların işlerini bırakmalarının birçok nedeni vardır. Bu nedenlerin bir kısmı daha iyi bir iş fırsatı bulmuş olmaları, bir kısmı ise işlerinden performans veya işgücü azaltma gibi sebeplerle çıkarılmaları olabilir (Holland vd., 2019). Bireylerin işten ayrılmak istemelerinin birçok sebebi vardır. Bunlar çalışanların ücret ve şirketin sağladığı yan haklardan memnun olmamaları ve daha iyi olanaklara sahip bir iş fırsatı bulmak istemeleri veya işe ara vermeleri olabilir (Syara ve Syah, 2022). İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın önümüzdeki birkaç ay içinde gönüllü olarak işinden ayrılma olasılığıdır. (Hartini vd., 2020). Yöneticilerin, çalışanlarının işten ayrılma niyetini anlamaları önemlidir, çünkü bu onların işe alım, eğitim ve tazminat konusunda daha iyi kararlar almalarına yardımcı olabilir. İşten ayrılma niyeti, ücret ve yan haklar, iş güvenliği, çalışma ortamı, kariyer geliştirme fırsatları ve amir-çalışan ilişkileri gibi örgütsel faktörlerden etkilenir (Han vd., 2014).

İşten ayrılma niyetini araştırdığımızda, çalışanların işten ayrılmak isteyebilecekleri birçok neden olduğunu ve ilk faktörün çalışma ortamı olduğunu belirtmek önemlidir. Çalışma ortamından memnun olmayan çalışanlar, daha yüksek işten ayrılma niyetine sahiptir (Tett ve Meyer, 1993). İkinci önemli faktör ise şirketin kültürüdür. Bir şirket sağlam ve çalışan odaklı bir kültüre sahipse, çalışanlar çalışma ortamlarından memnun olmasalar bile işten ayrılma olasılığı daha düşük olacaktır. Üçüncü faktör ücret ve yan haklardır. Aldıkları ücret ve yan hakların beklentilerini karşılamadığını düşünen çalışanların işten ayrılma niyeti daha yüksektir (Jisun vd., 2021).

Geçmişte, çalışanlar genellikle çalışma ortamlarından memnun olmadıkları için işlerinden ayrılmaktaydılar. Günümüzde ise kariyer gelişimi olanakları ve yetersiz görülen kariyer gelişim fırsatları nedeniyle çalışanların işten ayrılma olasılığı daha yüksektir. Bu, çalışanlardaki onları maddi anlamda tatmin edecek bir iş aramaktan daha fazla kariyer gelişim fırsatı sağlayacak bir iş aramaya doğru bir zihniyet değişikliğinden kaynaklanmaktadır (Jisun, 2021). Zihniyetteki bu değişim, eğitim seviyelerindeki artışa ve çalışanlardan işte ne yapmaları gerektiğine dair daha yüksek beklentilere sahip olmasına bağlanabilir. Çalışanlar için artık gelir elde etmek amaçlı bir işe sahip olmak yeterli görülmemekte, aynı zamanda işin bir anlamı ve amacı olması da beklenmektedir (Mahajar ve Yunus, 2017). Geçmişte işten ayrılma niyeti, bir şirketin çalışanlarına ihtiyaç

duydıklarını sağlayamamasıyla ilgiliydi. Bununla birlikte, günümüzde daha yaygın olarak çalışanın daha anlamlı bir iş bulma arayışı ve yeteneği ile ilgilidir. İşten ayrılma niyetinin arkasındaki nedenler her birey için farklıdır ve bireysel koşullarına bağlıdır (Jisun, 2021). Örneğin, bazı insanlar daha zorlu bir pozisyon veya profesyonel olarak gelişmelerine olanak sağlayacak bir fırsat arıyor olabilirken, diğerleri iş-yaşam dengesi ve maddi şartlar açısından daha istikrarlı bir iş fırsatı arıyor olabilmektedir (Meriläinen vd., 2019).

Bazı insanlar, işten ayrılma niyetinin nedeninin iş güvencesi, maaş ve diğer yan hakların yetersizliği olduğunu düşünür. Ancak yapılan birçok araştırma çalışanların işlerinden memnuniyetsiz hissetmelerine neden olan bir dizi başka faktörün de olduğunu göstermektedir (Meriläinen vd., 2019). İşten ayrılma niyetinin mutlaka kötü bir şey olmadığını fark etmek önemlidir. Kurum içinde yüksek işten ayrılma niyetinin farkedilmesi köklü bir değişiklik için bir öncü şaret olabilir. Kurum çalışanların ihtiyaç ve kaygılarına odaklanarak ve onları gidererek onları işte kalmaya teşvik etmelidir (Mansour vd., 2018).

1.4.1. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler

İşten ayrılma niyetine veya bir çalışanın mevcut işinden ayrılma isteğine yol açabilecek birkaç faktör vardır.

1. İş doyumu: Bu, işin doğası, sahip olduğu özerklik düzeyi, gördüğü takdir düzeyi gibi faktörler de dahil olmak üzere, bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eder. Bir çalışan, işinin bu yönlerinden memnun değilse, yeni fırsatlar arama olasılığı daha yüksek olabilir (Sugiharjo vd., 2021).
2. Örgüt kültürü: Bu, bir kurumun paylaşılan değerleri, inançları ve uygulamalarını ifade eder. Bir çalışanın kişisel değerleriyle örtüşen bir kurum kültürü, kuruma daha fazla aidiyet ve bağlılığa yol açabilirken, olumsuz ya da çalışanlar tarafından benimsenememiş bir kültür, bağlılık eksikliğine ve ayrılma isteğine yol açabilir (De Leon vd., 2020).
3. Kariyer gelişim fırsatları: Çalışanlar, mevcut rollerinde veya kurum içinde gelişme ve ilerleme için sınırlı fırsatlar olduğunu hissederlerse, bu fırsatları başka yerlerde arama olasılıkları daha yüksek olabilir (Mahajar vd., 2017).

4. Ücret ve yan haklar: Bu, bir çalışanın çalışması karşılığında aldığı kazanç ve yan hak ödülleri ifade eder. Bir çalışan aldığı ücretin ve yan hakların adil veya rekabetçi olmadığını hissederse, daha iyi ücret ve yan haklar alabilecekleri yeni bir iş arama olasılığı daha yüksek olabilir (Amanda vd., 2021).
5. İş-yaşam dengesi: İşin gereklilikleri ile aile ve özel yaşam gibi kişisel sorumluluklar arasında denge kurabilme becerisi birçok çalışan için önemlidir. Bir çalışan, iş taleplerinin sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sağlamasını engellediğini hissederse, daha iyi dengeye sahip yeni bir iş arama olasılığı daha yüksek olabilir (Syara vd., 2022).
6. Yöneticiyle olan ilişki ve iletişim: Bir çalışanın doğrudan yöneticisi ile olan ilişkisi, iş doyumunu ve organizasyona olan bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İyi bir ilişki güven ve destek duygusuna yol açarken, zayıf bir ilişki tatminsizlik duygularına ve işten ayrılma isteğine yol açabilir (Chami vd., 2021).
7. Yönetime güven: Çalışanlar çalıştıkları kurumun yönetimine güvenmezlerse, motivasyon ve bağlılık eksikliği yaşarlar, yönetime olan güvenleri işten ayrılma niyetinde rol oynayabilir.
8. İş tanımının açıklığı: Açık iş tanımı, işin hedefleri ve beklentileri, düzenli geri bildirimle birlikte çalışan bağlılığını, motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir. Çalışanlar, kendilerinden ne beklediğinden veya hedeflerin ne olduğundan emin olmadıklarında, ilgilerini kaybedebilir ve işten ayrılma olasılıkları daha yüksek olabilir (Brattin vd., 2019).

1.5. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER, HİPOTEZLER VE ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler çalışmanın anlaşılması ve incelenmesini kolaylaştırmak amacıyla bu kısımda başlıklar halinde incelenecektir. Bu değişkenler arasındaki ilişki incelendikten sonra her bölümde araştırmanın ilgili hipotezi ve esas alınan teori aktarılacaktır.

1.5.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisi

Bilinçli farkındalık kavramını iş yerinde uygulanabilir hale getirmek her zaman kolay değildir (Hyland vd., 2015). Çalışanların çoğu daha stressiz, daha kabul edici, yargılardan uzak ve insana değer veren şirketlerde çalışmak istemesine rağmen bu hala zor bir

arayıştır çünkü bilinçli farkındalık kavramı iş yerlerinden oldukça uzak ve gerçek dışı bir kavram olarak görülmektedir (Jamieson ve Tuckey, 2017). 2007 yılında Google mühendisi Chade-Meng Tan, çalışan refahını arttırmaya yönelik bir girişim olarak bilinçli farkındalığı tüm Google çalışanlarına tanıtmak adına bir kurs başlatmasına rağmen bununla başlarda kimse ilgilenmemiştir. Sonrasında Tan, “Mühendisler için Bilinçli Farkındalık” olan bu kursun adını “ Mühendisler için Duygusal Zeka” olarak değiştirmiştir ve böylelikle performans değerlendirmelerinde çok katı olduğu ve insani becerilerinin eksik olduğu yönünden olumsuz geri bildirimler alan mühendisler kursa ilgi duymaya başlayarak kurs Google'ın en popüler eğitimlerinden biri haline gelmiştir (Tan, 2018). Eğitimin Google içinde aldığı başarılı yorumlardan sonra Google'ın bilinçli farkındalık kursu kendi başına bir şirket haline gelmiştir ve bugün, Search Inside Yourself Liderlik Enstitüsü (SIYLI) ve aynı isimli program dünyanın her yönünde bilinçli farkındalık, duygusal zeka, nörobilim alt başlıklarıyla iş yerinde psikolojik sağlamlığı öğretmeye devam etmektedir (Tan, 2018).

Bilinçli farkındalığın iş yerinde uygulanabileceği düşüncesinin yaygınlaşmasının önünde birçok engel yatmaktadır. Bunların ilki, günümüzde halen bilinçli farkındalık ve meditasyon gibi kavramlara bariz bir önyargı olmasıdır (Janssen, 2018). Popüler kültürde bilinçli farkındalık bazen yoga, nefes egzersizleri, spiritüelizm ve Budizm gibi kavramlarla karıştırılmaktadır ve insanlar bilinçli farkındalık ve meditasyonu 'yeni çağ dini' olarak değerlendirerek ve bu uygulamaların kendilerine göre olmadığını düşünebilmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2006). Bir başka faktör de, çalışanların özellikle mesai saatlerinde zihinleri çok meşgul olduğu için meditasyonun kendilerine uygun olmadığını düşünmeleri veya meditasyon yapmaya uygun olmadıklarını düşünerek defalarca denemelerine rağmen bir türlü kendilerini sakinleştirememeleridir (Jamieson ve Tuckey, 2017). Aslında zihinde düşünceler sürekli akış halindedir ve bu zihnimizin varsayılan modudur. Bu durum deneyimli meditasyon gurularının bile başına gelmektedir, farkındalık meditasyonunun amacı sadece zihnin farkında olmaktır (Slutsky, vd., 2019). Bir diğer faktör ise, iş yerinde farkındalık ve öz şefkat benzeri uygulamaların insanları daha az rekabetçi, daha fazla uzlaşmacı gibi iş dünyasıyla bağdaşmadığı düşünülen kavramlara yaklaştırabileceği inancıdır. Aynı zamanda farkındalık becerilerini geliştirmek için düzenlenen egzersiz ve eğitimler zaman ve çaba gerektirmektedir, bu

yatırımının çok maliyetli olacağı düşüncesi de bu uygulamalarının yaygınlaşmasının önündeki bir diğer engeldir (Baer, 2006).

Bununla birlikte, hem akademik araştırmalar hem de saha uygulamaları tarafından sağlanan ampirik veriler, bilinçli farkındalığın iş yerlerinde yaygın olarak görölen stres, düşük motivasyon, takım ruhunun kaybolması, işten ayrılma oranının artması gibi sorunlar için etkili bir araç olduğunu kanıtlamaktadır (Joyce vd., 2018). Google dışında Apple, Tesla, Coca-Cola, Nike, Intel gibi büyük şirketler de bilinçli farkındalık programları uyguladıklarını ve olumlu sonuçlar aldıklarını belirterek basına yansımışlardır (Schaufenbuel, 2015). General Mills yetkilileri, 2006 yılında bir Bilinçli Farkındalık programı tasarlamışlar ve bu programı tamamlayan yöneticilerin %89'u lider olarak daha iyi dinleyici olduklarının ekiplerindeki çalışanlar tarafından raporlandığını bildirmişlerdir (Gelles, 2012).

Akademik araştırma bulguları da sahadaki sonuçlar ile örtüşmektedir. Çalışanlarla yürütölen bilinçli farkındalık temelli eğitim müdahalelerini inceleyen 56 çalışmanın sonuçlarına bakan bir meta-analiz, farkındalık müdahalelerinin stresi, tükenmişliği, zihinsel sıkıntıyı ve somatik şikayetleri etkili bir şekilde azaltırken, farkındalığı, esenliği, merhameti, ve iş tatminini önemli bir ölçüde arttırdığını özetlemiştir (Vonderlin vd., 2020). Hızlı tüketim ürünleri endüstrisinde gerçekleştirilen bir araştırma, bilinçli farkındalığın iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bildirmiştir (Dane ve Brummel, 2014). Batılı bir pazarlama firmasının çalışanları arasında yapılan randomize kontrollü bir çalışma (n = 60), 6 haftalık bilinçli farkındalık eğitiminin sonuçlarını yarım günlük farkındalık eğitimi semineriyle karşılaştırmıştır ve her iki grubun da iş üretkenliği açısından karşılaştırılabilir şekilde iyileşmesine rağmen, 6 haftalık farkındalık eğitiminin iş yerinde dikkat odağında önemli ölçüde daha fazla gelişme, iş-yaşam çatışmasında azalma ve ayrıca iş tatmininde marjinal bir iyileşme elde ettiğini göstermiştir (Slutsky vd., 2019). 3 farklı üniversite hastanesinde çalışan 90 hemşirenin dahil edildiği bir araştırma ise, bilinçli farkındalık eğitimi aldıktan sonra hemşirelerin algılanan streslerinin azaldığını ve hastalara gösterdiği merhametin arttığını göstermektedir. Bu araştırma 6 haftalık ve 8 haftalık iki eğitim grubuyla tamamlanmasına rağmen sonuçlar arasında anlamlı bir fark olmadığı bildirilmiştir. Bu da bilinçli farkındalık egzersizlerinin kısa dozlarda bile etkili olduğunu düşündürmektedir (Jha vd., 2015).

İş yerinde kişilerarası bilinçli farkındalık etkilerini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Bir çalışma, bilinçli farkındalığın astlarla ilişkileri geliştirdiğini (Reb ve Chaturvedi, 2014), bir diğeri ise bilinçli farkındalığın kişiler arası daha iyi bir iletişim seviyesi ile pozitif bir korelasyona sahip olduğunu (Dekeyser vd., 2008) ve iş yerinde bilinçli farkındalığın çatışma yönetimini iyileştirebileceğini göstermektedir (Good vd., 2014). Çalışanlar üzerindeki 24 Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı müdahalesinin sonuçlarını araştıran başka bir meta-analiz, bu programın çalışanların psikolojik iyi oluş halini iyileştirmeye yardımcı olabileceği sonucuna varmıştır (Janssen vd., 2018). Bu araştırma sonuçları, bilinçli farkındalık eğitiminin iş yerlerinde görülen en yaygın psikolojik sorunları iyileştirmek ve önlemek için umut verici bir araç olduğunu ve hem kişisel hem de işle ilgili strese uygun maliyetli ve insancıl bir çözüm sunduğunu göstermektedir.

Çalışan iyi oluş hali, genellikle endişe ve sıkıntı gibi duygusal bileşenlere ve iş tatmini gibi bilişsel bileşenlere sahip çok yönlü bir yapıdır (Diener vd., 1999). İş yerinde bilinçli farkındalık psikolojik sıkıntıyı ve iş stresini azaltarak ve motivasyon ve iş tatminini artırarak çalışanların refahının her iki bileşenini de pozitif yönde etkilemektedir (Panaccio ve Vandenberghe, 2009).

Psikolojik sıkıntı, bir bireyin genel zihinsel refahını olumsuz etkileyen, hoş olmayan bir öznel durumdur (McDonough, 2000). Bilinçli farkındalığın depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sıkıntı semptomları azalttığı belirlenmiştir. (Brown ve Ryan, 2003; Dekeyser vd., 2008). Bilinçli farkındalık, çalışanların mevcut ana odaklanma yetisini kolaylaştırarak çalışanın psikolojik sıkıntılarını arınarak bir nefes alma odasına geçmesine izin verir. Farkındalık, hoş olmayan duygudurum durumlarını düzeltme veya onarma yeteneğiyle doğrudan ilişkilidir. (Brown ve Ryan, 2003). Bunun yanı sıra, Eifert ve Heffner'in (2003) araştırması, bilinçli farkındalığı yüksek bireylerin hoş olmayan uyaranları tolere etme yetisinin de daha yüksek olduğunu göstermiştir. İş yerinde bilinçli farkındalığın yüksek olması psikolojik sıkıntıyı kompanse ederek çalışan iyi oluş halini doğrudan etkilemektedir.

Bu konuda yapılan araştırmaların çoğunda bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluş hali arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Zhang, vd., 2021). İki değişken arasındaki ilişki Öz Belirleme Kuramı (Ryan ve Deci, 2000) ile açıklanabilir.

Öz Belirleme Kuramı, kişilik gelişimi ve davranışlarının oluşumunun arkasında yatan içsel faktör ve motivasyonlara odaklanan bir kişilik ve motivasyon kuramıdır. Kuram kapsamında belirtilmiş olan üç temel psikolojik ihtiyacın (özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma) karşılanması bireylerin psikolojik ve öznel iyi oluş düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Özerklik, bireylerin hedefleri ve davranışları üzerinde tam kontrole sahip olması gerektiği ve kendi adına karar verebildiğinin farkında olmasıdır. Yeterlilik, insanların farklı görevleri yerine getirmek için yeterli bilgi ve becerilere sahip olması ve çevresiyle baş edebilmesi için yetkin hissetme ihtiyacına karşılık gelmektedir (Weinstein ve Ryan, 2011). İlişkili olmak ise bireyin başkalarıyla bağlantı kurma ihtiyacını ifade eder. Öz Belirleme Kuramının özetlediği gibi, insan motivasyonu psikolojik ihtiyaçlardan doğar ve bu ihtiyaçlar aynı zamanda kişisel gelişimi de içerir.

Bilinçli farkındalık çalışan iyi oluş halini özerklik ihtiyacı üzerinden etkilemektedir (Weinstein ve Ryan, 2011). Özerklik bireylerin kendi hedeflerini tanımlayabilmesi ve bu hedeflere erişmek için gereken sorumlulukları tamamlaması anlamına gelir. Böylece birey hedeflerine doğru hareket ederken kendi yaşamı üzerinde kontrol sağlar ve kendini düzenlemeyi başarabilir. Bilinçli farkındalığın temel ilkeleri ise içinde bulunan ana yönelmiş dikkat ve deneyimlere karşı koşulsuz ve yargılardan uzak kabuldür. Bilinçli farkındalığın bu ilkeleri bireylerin hedeflerinin ve eylemlerinin açık bir şekilde farkında varmasını, öz düzenleme becerilerinin artmasını ve özerklik ihtiyacının karşılanmasını sağlar. Yüksek bilinçli farkındalık seviyesine sahip bireyler zorlayıcı durumlarla karşılaştığında daha iyi başa çıkabilir ve böylelikle iyi oluş hali artar.

Hipotez 1: Bilinçli farkındalık ile çalışanların iyi oluş hali arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

1.5.2. Bilinçli Farkındalık ve İş Yerinde Algılanan Stres İlişkisi

Bilinçli farkındalık temelli stres azaltma müdahalelerinin temel ilkesi zorluklarla başa çıkma stratejilerini ve direnci geliştirmek için alışlagelmiş stres yanıtını değiştirmek üzere zihni yeniden gözden geçirmektir (Janssen vd., 2018). Genel olarak, bilinçli farkındalık, anksiyete, depresyon ve kronik ağrı gibi durumlarla ilişkili çeşitli semptomlardan faydalanırken beyin fonksiyonunu ve yapısını geliştirmektedir (Bishop vd., 2004). Ayrıca, bilinçli farkındalık temelli stres azaltma müdahalelerinin çeşitli tıbbi,

sosyal, eğitim organizasyonlarındaki etkinliği için önemli kanıtlar bulunmuştur. Bununla birlikte, geleneksel bilinçli farkındalık temelli stres azaltma müdahalelerinin, uzun ve yoğun bir zaman gereksinimi, birey ve organizasyon açısından katılımı sınırlayan bir engel olabilir. Eğer müdahaleye ayrılacak zaman kısıtlıysa veya uygulamaya devamlılık sağlanmazsa müdahalenin gücü büyük ölçüde azalacaktır (Janssen vd., 2018).

Bilinçli farkındalık eğitimi, sadece gevşeme egzersizlerine oranla büyük ölçüde farklı kardiyovasküler ve otonomik etkiler üretmektedir ve farklı psikolojik mekanizmaları harekete geçirerek olumlu etkiler yaratmaktadır (Ditto vd., 2006). Farkındalık eğitimiyle kazanılan temel değişiklik, dikkatin doğası ve işlevindedir (Bishop vd., 2004; Carmody, 2009) bu da bilinçli farkındalığın dikkatin yönlendirilmesi ve dikkati dağıtan düşüncelerin, duyguların veya hislerin izlenmesini temel alan öğretisinden kaynaklanır. Geliştirilmiş dikkat kontrolü, bilinçli farkındalıkla birleştiğinde (Reb vd., 2013), beden farkındalığını yükseltme, duygu düzenleme, olumsuz durumlara karşı tolerans arttırmak gibi stres azaltmayla ilgili diğer değişikliklerin yapı taşını oluşturur (Carmody ve Baer 2008; Hölzel vd., 2011).

Farkındalık müdahalelerinin klinik olmayan popülasyonlarda ruh sağlığı ve psikolojik sıkıntı üzerindeki etkinliğine ilişkin meta-analizler, tedavi sonrası özet etki büyüklüklerini orta ila geniş aralıkta bildirmektedir (Chiesa ve Serretti 2009; Grossman vd., 2004; vd., 2015). Farklı organizasyonlarda uygulanmak üzere çeşitli farkındalık müdahaleleri geliştirilmiştir. Bu çalışmalarla bilinçli farkındalığın doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları dahil olmak üzere yüksek mesleki strese maruz kalan çalışan yetişkinler (örn. Bazarko vd., 2013; Irving vd., 2009; Martín- Asuero ve García-Banda, 2010); öğretmenler (Emerson vd., 2017); duygusal emeğin yüksek olduğu mesleklerde çalışanlar (Hülshager vd., 2013) arasında stresi azaltmadaki etkinliği belirtilmiştir. Yapılan araştırmalara göre, iş yerini hedef alan bilinçli farkındalık müdahaleleri, iş stresinin olumsuz sonuçlarını önlemede başarılı görünmektedir. Yakın zamanda yapılan bir meta-inceleme, ruhsal sağlığı korumaya ve iyileşmeyi kolaylaştırmaya yönelik işle ilgili müdahalelerin olumlu etkilerine dair güçlü kanıtlar sağlamıştır, bu durum stres yönetimi müdahalelerinin, stres semptomlarının azaltılması için güçlü bir yöntem olduğunu kanıtlamaktadır (Creswell ve Lindsay, 2014). Bununla birlikte, stres yönetimi müdahalesinin sonucu olarak strese maruz kalma ve stres toleransının artmış olmasının uzun vadede stres yönetimi üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir.

Bilinçli farkındalık ve algılanan stres arasındaki ilişki Hobfoll'un Kaynakların Korunması Kuramı ile açıklanabilir (1989). Bu kuram, bireylerin kişisel ve sosyal kaynaklar gibi değer verdikleri şeyleri elde etmeleri ve korumaları gerektiğini öne sürer. Kuram, bireylerin iyi oluş halini ve algılanan stres seviyelerini değer verdikleri şeyleri elde etmek, elde tutmak, geliştirmek ve korumak için nasıl çaba gösterdiği ile ilişkilendirir (Hobfoll, 1989). Bu teorinin arkasındaki temel varsayım, insanların temel kaynakları kaybetme riskiyle karşı karşıya kaldıklarında, bu kaynakları kaybettiklerinde veya başlangıçta bu kaynakları elde edemediklerinde stresle karşılaştıklarıdır. Kuram iş ortamına uygulandığında, iş yükünün taleplerini karşılamak ve hatta bu kaynakları tükenmekten korumak için kişisel kaynakları korumanın gerekliliğini vurgular (Fredrickson, 2008).

Bilinçli farkındalık, çalışan iyi oluşu ve stres arasındaki etkileşim pozitif psikolojik sermaye kavramı ile de ilişkilendirilebilir. Literatür, pozitif psikolojik sermayenin çeşitli örgütsel süreçler üzerinde etkisi olduğunu desteklemektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Ekonomik sermayeden (yani insanların sahip olduklarından), insan sermayesinden (yani insanların ne bildiğinden) ve sosyal sermayeden (yani kimi tanıdıklarından) farklı olarak, psikolojik sermaye "kim oldukları" ile ilgilenir. Luthans ve arkadaşları 2004 yılında yaptıkları çalışmada dört spesifik pozitif psikolojik kapasite belirlemiştir: umut, güven, dayanıklılık ve iyimserlik (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017).

Bireylerin geliştirdiği olumlu duygular, dikkat veya motivasyon gibi bilişsel ve davranışsal sistemlerin kapsamını genişletir. Ve bunu yaparak, kalıcı kişisel kaynakların (sosyal, psikolojik, fiziksel) oluşmasına yardımcı olurlar. Bu, kişinin nasıl hissettiğinin gelecekte nasıl hissedeceğini belirleme potansiyeline sahip olabileceği anlamına gelir. Bu nedenle, daha yüksek psikolojik kaynaklara sahip kişiler gelecekte daha yüksek iyi oluş seviyesine ve daha yüksek stres seviyesine sahip olabilirler (Fredrickson, 2004).

Pozitif psikolojik sermayenin ilk faktörü öz yeterliliklerdir. Öz yeterlilik, bireylerin zorlu görevleri başarma veya üstesinden gelme yeteneklerine ilişkin algılarıyla ilgilidir (Luthans vd., 2007). İkinci faktör olan umut, hedeflere ulaşma kararlılığını ve başarısızlık durumunda alternatif planlar oluşturmayı içerir. Direnç ise, bireylerin zorlu olayların

üstesinden gelme kapasitelerinin derecesini ifade eder ve son olarak, iyimserlik, gelecekte iyi şeylerin olmasını beklemekle ilişkilendirilir (Fredrickson, 2004).

Bu dört yapının çalışan memnuniyeti, stres, performans ve devamsızlık gibi önemli örgütsel sonuçlar üzerinde etkisi olduğu belirtilmiştir (Robertson vd., 2011). Araştırmalar, bu psikolojik sermaye kaynaklarının korunmasının daha yüksek iş-yaşam dengesi ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Siu, 2013). Çalışmalar, olumlu bir ruh halinde ve mutlu ve olumlu olmanın daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlıkla ve daha düşük stres düzeyiyle sonuçlandığını göstermiştir (Mroczek ve Spiro, 2005). Birey mevcut kaynaklarını korudukça ve yüksek bir bilinçli farkındalık seviyesiyle sürdürdükçe bireyin stres seviyesinde azalma, iyi oluş seviyesinde ise artma görülmektedir (Hobfoll, 1989).

Hipotez 2: Bilinçli farkındalık ile çalışanların algıladıkları stres düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

1.5.3. Bilinçli Farkındalık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı organizasyondan ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteğe sahip olması olarak tanımlanmıştır ve genellikle işten ayrılmanın güçlü bir öncülü olarak kabul edilir (Tett ve Meyer, 1993). Ruhsal sıkıntı ve motivasyon düşüklüğü gibi genel kötü ruh sağlığı (Carlson vd., 2011) deneyimleri, pozitif bir şekilde işten ayrılma niyetiyle ilgilidir. Daha önce de belirtildiği gibi, iş yerinde bilinçli farkındalık seviyesinin artırılması, çalışanların iş yerinde algıladığı stres düzeyini düşürerek ve çalışan refahını ve mutluluğunu arttırarak, çalışanların işten ayrılma niyetini düşürecek ve başka kurumlarda iş arama ve istihdam sağlama düşüncelerinin önüne geçecektir (Hartini vd., 2020).

Bilinçli farkındalık ve işten ayrılma niyeti hakkında literatürde birçok çalışma bulunmasına rağmen bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran araştırma sayısı sınırlıdır. Dane ve Brummel (2014), Amerikan restoran endüstrisindeki hizmet çalışanlarından oluşan bir örnekleme, çalışanların kurumdan ayrılma yönündeki niyetleri ile sahip oldukları farkındalığın olumsuz yönde ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin çalışan katılımını kontrol ettikten sonra önemli olduğunu tespit etmişlerdir. Dane ve Brummel'e göre (2014) bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların iş yerinde stres yaratan

kişilerle daha iyi başa çıkma yeteneklerinin de işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Andrews ve arkadaşlarının 2014 yılında gerçekleştirdiği çalışmaya göre, bilinçli farkındalığın odaklanmayı arttırıcı yönünün iş tatmini yoluyla işten ayrılma niyeti hedefleriyle negatif ilişkili olacağı görülmüştür. Onların saha çalışması, farkındalığın gerçekten de işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir toplam etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bilinçli farkındalığı yüksek kişiler iş yerinde daha yüksek motivasyon ve odaklanmayla çalışarak hem iş tatminini arttıracak hem de işten ayrılma niyetlerini düşürecektir (Jochen vd., 2017).

Bu konuyu ampirik olarak incelemelerine rağmen, Dane ve Brummel (2014) ve Andrews ve arkadaşları (2014), bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların kendi duygularını ve davranışlarını daha iyi kontrol edebilme ve düzenleyebilme davranışlarının düşük işten ayrılma niyetine yol açtığını belirlemiştir. Araştırmacılar bu etkileri hesaba katarak, bilinçli farkındalığın bireylerin olayları daha nesnel ve tarafsız bir şekilde görmelerine izin verdiğini (Shapiro vd., 2006; Weinstein vd., 2009) ve düşüncelerini, duygularını ve fizyolojik tepkilerini daha etkili bir şekilde düzenlemelerini sağladığını ortaya koymuştur (Lakey vd., 2007). Diğer yanda, daha sınırlı ama gelişmekte olan bir çalışma grubu, farkındalığın görev performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda araştırmacılar, bilinçli farkındalığın doğru yargılama (Kiken ve Shook, 2011), içgörü ile ilgili problem çözme (Ostafin ve Kassman, 2012) ve akademik performans (Shao ve Skarlicki, 2009) ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu tür bulgular, farkındalığın bilişsel esnekliği geliştirdiğini (Moore ve Malinowski, 2009) ve amaca yönelik karmaşık davranışları oluşturduğunu, çevresel değişiklik ve taleplere uyum yapmada kullanılan bilişsel yetenekler kümesini geliştirdiğini (Zeidan vd., 2010) göstermektedir. Bu araştırma bulguları göz önüne alındığında, bilinçli farkındalığın iş yeri ortamlarında faydalı olduğu varsayılabilir.

Dinamik çalışma ortamları, yüksek düzeyde duygusal uyarılma ve zaman baskısı ve beklenmedik olayların aniden gelişmesiyle bağlantılı yüksek stres içermektedir (Brehmer, 1992; Klein, 1998). Zamanla, bu baskı ve stresin üstesinden gelmek çalışanlar için zorlaşabilir, bu da çalışanlarda dinamik çalışma ortamından ayrılma ve işi bırakma düşüncesine yol açabilir. Begley, 1998 yılında yaptığı araştırmada, çalışanların psikolojik

refahlarıyla işten ayrılma niyetleri arasında negatif ilişki olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti sadece iş yerinde gerçekleşen çevresel faktörlerden kaynaklanmaz, bireysel değişkenler de bunda etkilidir (Cardador vd., 2011; Meyer vd., 2002). Bu nedenle aynı çalışma ortamında bile çalışanların işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir.

Bilinçli farkındalık aynı zamanda bireylerin zorlayıcı ve stresli durumlarla daha yapıcı ve bilinçli şekilde başa çıkmasını sağlamaktadır (Shapiro vd., 2007; Weinstein vd., 2009). Farkındalık, bireyin kendisini düzenleme ve adapte etme yetisini kolaylaştırır ve bireylerin potansiyel stresli olaylara daha sakin ve ılımlı yaklaşmasını sağlar (Brown vd., 2007; Carlson, 2013; Shapiro vd., 2006). Sonuç olarak, bilinçli farkındalığın, çalışanları iş yeri stresinden ve duygusal tükenmişlikten kurtardığı birçok çalışma tarafından belirlenmiştir.

Farkındalığın yargılayıcı olmayan yönü dikkate alındığında, araştırmacılar, bilinçli farkındalığı yüksek bireylerin daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıklarını bulmuşlardır (Hülshager vd., 2014). Bunun nedeni, yüksek bilinçli farkındalık seviyesine sahip bireylerin kendi kendini düzenleyebilmeleri (Shapiro vd., 2006) ve işteki stresli durumlara etkili bir şekilde uyum sağlayabilmeleridir. Bilinçli farkındalığı yüksek bireyler iş yerindeki zorlukları daha düşük seviyede stresli olarak algırlar, bu da olumlu tepkilere katkıda bulunur ve iş tatmini seviyelerinin de artmasını sağlar (Hülshager vd., 2014). Ayrıca, daha yüksek bilinçli farkındalık seviyesine sahip bireyler işteki stresli taleplerle başa çıkabildikleri ve bu talepleri etkili bir şekilde yönetebildikleri için işten ayrılma niyeti gösterme olasılıkları daha düşüktür (Dane ve Brummel, 2013).

Hipotez 3: Bilinçli farkındalık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

1.5.4. Algılanan Stresin Bilinçli Farkındalık, İyi Oluş Hali ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinde Aracılık Rolü

Yüksek bilinçli farkındalık seviyesine sahip bireylerin öz düzenleme mekanizmaları daha gelişmiştir, böylelikle davranış ve düşünceleri üzerinde daha fazla kontrol ve yargısız kabule sahiptirler. Bu da bireylerin özerklik ihtiyaçlarını karşılamalarını kolaylaştırır. Öz

Belirleme Kuramının ilkelerinden biri olan özerklik ihtiyacının karşılanması sayesinde bilinçli farkındalık çalışan iyi oluş halinin artmasında etkilidir (Schultz ve Ryan, 2015).

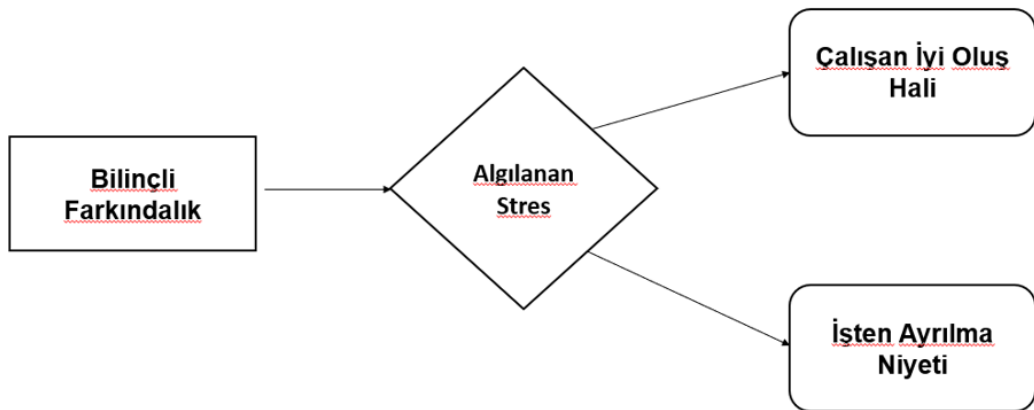
Bunun yanı sıra bilinçli farkındalık ana odaklanma ve olanı yargılamadan kabul etme prensipleriyle bireyin olayları yargılamadan algılamasını ve olay üzerindeki bireysel etkilerini ve çevreden kaynaklanan etkenleri ayırt etmesini kolaylaştırır (Headey vd., 1993). Yüksek bilinçli farkındalık seviyesine sahip bireyler umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık gibi faktörlerde daha iyi biliş ve farkındalık düzeylerine sahiptir. Bu da Kaynakların Korunması Kuramını doğrular niteliktedir. Umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık faktörlerinde daha düşük seviyelere sahip bireyler kaynaklarının tehdit edilmesi durumunda daha yüksek stres seviyesi ve daha düşük iyi oluş seviyesi gösterecektir (Hobfoll, 1989).

Buradan hareketle, bu araştırmada çalışanın algılanan stres düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ve çalışanın algılanan stres düzeyi ile iyi oluş hali arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracı rolü görüldüğü öngörülmektedir.

Hipotez 4: Algılanan stres, çalışanın bilinçli farkındalık seviyesi ve iyi oluş hali arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir.

Hipotez 5: Algılanan stres, çalışanın bilinçli farkındalık seviyesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur



Şekil 1. Aracılık Modeli

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde “yöntem” başlığı altında araştırmanın modeli, hipotezleri, evreni ve araştırma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci, verilerin analizi ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

2.1.YÖNTEM

2.1.1. Etik Kurul Onayı

Çalışmanın insan katılımcı içermesi ve etik değerlendirmelere tabi olması nedeniyle Hacettepe İnsan Katılımlı Araştırmaları Etik Kurul onayı istenmiş ve 20.06.2017 tarihinde alınmıştır. Çalışma etik kurul onayı alındıktan sonra başlatılmıştır. Ayrıntılı onay formu Ek 1’de sunulmuştur.

2.1.2. Örneklem

Etik kurul onayı alındıktan sonra uygun katılımcılarla iletişime geçilmesi için çeşitli sosyal medya ve iletişim kanallarında duyuru yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini çeşitli sektör şirketlerinde aktif olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Uygun örnekleme ulaşma amacıyla anket formu ve duyurusu iş platformu olan LinkedIn üzerinden paylaşılmıştır. Verilerin toplanması için Google Forms adlı internet sitesi aracılığıyla çevrimiçi anket kullanılmıştır. Anket verileri gönüllü olarak katılan 205 çalışan yetişkin katılımcıdan toplanmıştır. Bu katılımcılar, demografik bilgi formu, Algılanan Stres Ölçeği (PSS-14), Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ), İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinden oluşan 55 soruluk bir anket formunu doldurmuştur.

2.1.3. Katılımcıların demografik özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik değişkenlere göre frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	116	56,6
	Erkek	89	43,4

Eğitim Durumu	Lise Mezunu	12	5,9
	Önlisans Mezunu	2	1,0
	Lisans Öğrencisi	12	5,9
	Lisans Mezunu	125	61,0
	Lisansüstü Öğrencisi	33	11,2
	Lisansüstü Mezunu	31	15,0
Aylık Gelir	1000 TL Altı	3	1,5
	1001-3000 TL	57	27,8
	3001-5000 TL	85	41,5
	5000 TL Üstü	60	29,3
Medeni Durum	Evli	130	63,1
	Bekar	75	36,9

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmada, 54 (%16,3) katılımcı 30 yaş ve altı, 242 (%72,9) katılımcı 31-40 yaş ve 36 (%10,8) katılımcı 41 yaş ve üstüdür. Katılımcılar eğitim durumuna göre, 23 (%6,9) ilk/ortaokul/lise, 205 (%61,7) lisans ve 104 (%31,3) lisansüstü olarak dağılmıştır. 322 (%97,0) katılımcı evli ve 10 (%3,0) katılımcı boşanmıştır. 188 (%56,6) katılımcının bir çocuğu, 166 (%34,9) katılımcının 2 çocuğu, 21 (%6,3) katılımcının üç çocuğu ve 7 (%2,1) katılımcının 4 ve üstü çocuğu bulunmaktadır. 86 (%25,9) katılımcı 1-5 yıl, 116 (%34,9) katılımcı 6- 10 yıl, 70 (%21,1) katılımcı 11-15 yıl ve 18 (%5,49) katılımcı 16 yıl ve üzeri süredir evlidir. 144 (%43,4) katılımcı kamu kurumlarında ve 188 (%56,6) katılımcı özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcılar aile gelir düzeyine göre 15 (%4,5) düşük, 294 (%88,6) orta ve 23 (%6,9) yüksek olarak dağılmıştır. 262 (%78,9) katılımcı şehirde, 67 (%20,2) katılımcı ilçede ve 3 (%0,9) katılımcı köyde yaşamaktadır. 322 (%97,0) katılımcının engelli çocuğu bulunmamakta, 10 (%3,0) katılımcının engelli çocuğu bulunmaktadır.

2.1.4. Kullanılan Ölçekler

Anket formu, katılımcılara araştırma hakkında bilgi vermek ve araştırmanın gönüllülük esasına dayandığını belirtmek amacıyla “Gönüllü Katılım Formu” ile başlamaktadır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak 9 sorudan oluşan Demografik Bilgi Formu, 15

sorudan oluşan Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ), 10 sorudan oluşan Algılanan Stres Ölçeği (PSS-14), 18 sorudan oluşan Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği ve 3 sorudan oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama araçlarının geliştirilmesi ve özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

2.1.4.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik Bilgi Formu araştırmacı tarafından oluşturulmuş olup cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma süresi, kurum içindeki pozisyon, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı ve yaşından oluşan 9 sorudan oluşmaktadır.

2.1.4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği – BİFÖ (Mindful Attention Awareness Scale - MAAS)

Bilinçli Farkındalık Ölçeği Brown ve Ryan tarafından 2003 yılında geliştirilmiştir. Ölçek, anlık deneyimlerin farkında olma ve deneyimlere karşı dikkatli olma becerisine dair bireysel farklılıkları ölçmektedir. On beş maddeden oluşan bu ölçek, tek bir toplam puan vermektedir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da, ölçeğin tek faktörlü yapı gösterdiğini doğrulamıştır (Brown ve Ryan, 2003). BİFÖ 6'lı Likert tipinde 1=Hemen hemen her zaman, 2= çoğu zaman, 3= bazen, 4= nadiren, 5=oldukça seyrek, 6= hemen hemen hiçbir zaman olarak değerlendirilen bir ölçektir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (coefficient alpha) .82 dir. Ölçekten elde edilen madde toplam korelasyonları .25 ile .72 arasında değişmektedir. BİFÖ'nün test-tekrar güvenilirliği dört hafta arayla yapılmış ve iki uygulama arasında .81 ilişki bulunmuştur (Özyeşil vd., 2011).

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması, 2011 yılında, Zümra Özyeşil, Coşkun Arslan, Şahin Kesici ve Engin Deniz tarafından yapılmıştır. Madde-toplam korelasyonunda, BİFÖ'nün bütün maddeleri .40'ın üzerinde çıkmıştır. BİFÖ'nün her bir madde için madde faktör yükleri .484 ile .805 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği için madde analizine bağlı olarak hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .80 ve test-tekrar test korelasyon .86'dır. Araştırmalarda kullanılabilecek ölçme araçları için öngörülen güvenilirlik düzeyinin .70 olduğu dikkate alınır, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu söylenebilir (Anastasi, 1982). Ayrıca BİFÖ'nün İngilizce formundan hesaplanan

Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ve tekrar test güvenilirlik korelasyonu sonucu ile Türkçe formu arasında benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır (Brown ve Ryan, 2003). BİFÖ için yapılan geçerlik ve güvenilirlik sonuçları BİFÖ'nün yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

2.1.4.3. Algılanan Stres Ölçeği (Perceived Stress Scale) (PSS-14)

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ) Cohen, Kamarck ve Mermelstein tarafından 1983 yılında geliştirilmiştir. Algılanan Stres Düzeyi Ölçeği toplam 14 maddeden oluşmakta olup kişinin hayatında gerçekleşen olayları ve olguları ne ölçüde stresli değerlendirdiğini ölçmektedir. Katılımcılar bu 14 maddeyi “Hiçbir zaman (0)” ile “Çok sık (4)” arasında değişen 5’li Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirmektedir. ASÖ’nün 14 maddelik formunun yanı sıra 10 maddeden ve 4 maddeden oluşan iki farklı versiyonu bulunmaktadır. 2013 yılında yapılan bir çalışmada ASÖ’nün üç formunun da iç-tutarlık, güvenilirlik katsayılarının yeterli ölçüde olduğu bulunmuştur (Eskin vd., 2013). Ölçek maddelerinden olumlu ifade içeren 7’si tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek ölçüde stresi göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması, Müge Çelik Örücü ve Ayhan Demir tarafından 2009 yılında yapılmıştır (Çelik Örücü ve Demir, 2009).

ASÖ-14’ün stres/rahatsızlık algısı ve yetersiz özyeterlik algısı olarak iki alt boyutu bulunmaktadır. Stres/rahatsızlık algısı boyutunun özdeğeri 3.82, varyansı %= 38.18, faktör alfa katsayısı ise 0.80’dir. Hayatındaki önemli şeyleri kontrol edemediğini hissetme maddesinin faktör yükü 0.76, kendini sınırlı ve stresli hissetme maddesinin faktörü yükü 0.76, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle rahatsızlık duyma maddesinin faktör yükü 0.72, kontrol dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenme maddesinin faktör yükü 0.70, her şeyin yolunda gitmediğini hissetme maddesinin faktör yükü 0.54, problemlerin üstesinden gelinemeyecek kadar biriktiğini hissetme maddesinin faktör yükü ise 0.53 olarak bulunmuştur. Yetersiz özyeterlik algısı boyutunun özdeğeri 1.45, varyansı %= 14.47, faktör alfa katsayısı ise 0.69’dur. Her şeyin üstesinden gelemediğini hissetme maddesinin faktör yükü 0.78, kişisel sorunları ele alma yeteneğine güven duymadığını hissetme maddesinin faktör yükü 0.76, hayatındaki zorlukları kontrol edemediğini hissetme maddesinin faktör yükü 0.65, yapılması gereken şeylerle başa çıkamadığını fark etme maddesinin faktör yükü ise 0.59 olarak bulunmuştur. ASÖ-10 için

yapılan faktör çözümlenmesinde 10 maddenin uzun formunda olduğu gibi iki faktör altında toplandığını göstermiştir. Bu çalışmanın bulgusuyla uyumlu olarak Örucü ve Demir (2008) ASÖ-10 ile yaptıkları faktör analizinde maddelerin iki faktörde toplandığını bulmuşlardır. Araştırmacılar iki faktörü “algılanan çaresizlik” ve “algılanan özyeterlik” olarak adlandırmışlardır.

2.1.4.4. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği

Çalışan iyi oluş halini değerlendirmek için Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen 18 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 2019 yılında Pınar Bayhan Karapınar, Selin Metin Camgöz ve Özge Tayfur Ekmekçi tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek, toplam 18 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluştur.

Katılımcılar ölçekte yer alan 18 maddeyi (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “biraz katılmıyorum”, (4) “ortadayım (biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum)”, (5) “biraz katılıyorum”, (6) “katılıyorum” ve (7) “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki 7’li likert sistem ile değerlendirmektedir. Ölçekte ters uçlu madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin iyi oluş halinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin çalışan iyi oluşu Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .92 olarak hesaplanmıştır (Zheng, vd., 015).

2.1.4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çalışmada yer alan işten ayrılma niyeti ölçeği Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve bu çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,69 olarak bildirilmiştir. Bu ölçek tek boyutta toplanmış 3 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1’den 5’e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup (1) Her zaman, (2) Çoğu Zaman , (3) Bazen, (4) Nadiren ve (5) Hiçbir Zaman şeklinde düzenlenmiştir.

2.1.5. Veri Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 23.0 ve AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Temel tanımlayıcı istatistikler, karşılıklı korelasyonlar, doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik analizleri ve aracılık etkisini değerlendirmek için yapısal eşitlik modeli analizleri yapılmıştır.

2.2. BULGULAR

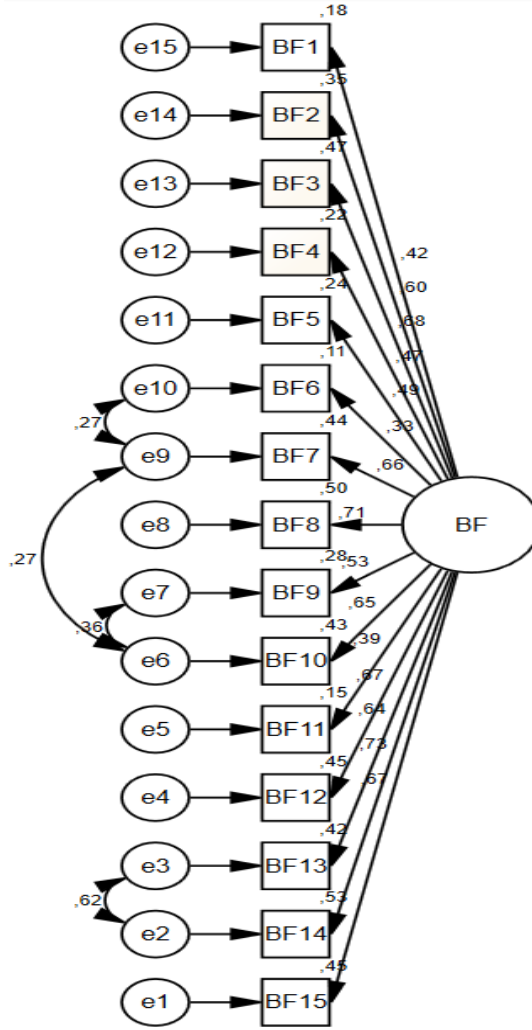
2.2.1. Ön analiz testleri

Tanımlayıcı istatistiklere ait tablolar elde edilmeden önce veri temizleme çalışması yapılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001:62). Veri setinde aykırı değer tespit edilmemiş, değişkenlerin normal dağılım varsayımını sağladıkları görülmüştür. Değişkenlerin faktör yapıları ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Her ölçek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

2.2.2. Algılanan Stres Ölçeği, Çalışan İyi Oluş Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği için Yapı Geçerliliğinin Belirlenmesine Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, veri setinin daha önce kurgulanmış olan ölçüm araçları ile faktör yapılarının uyumlu olup olmadığını ortaya koymak, bir diğer ifadeyle yapı geçerliliklerine bakabilmek için “Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis)” yapılmıştır. Bu kapsamda; “algılanan stres”, “çalışan iyi oluş hali” ve “bilinç farkındalık” ölçeklerinin faktör yapıları incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi; on beş maddeden oluşan bilinçli farkındalık ölçeği, on sekiz maddeden oluşan çalışan iyi oluş hali ölçeği ve on maddeden oluşan algılanan stres ölçeği kapsamında gerçekleştirilmiştir

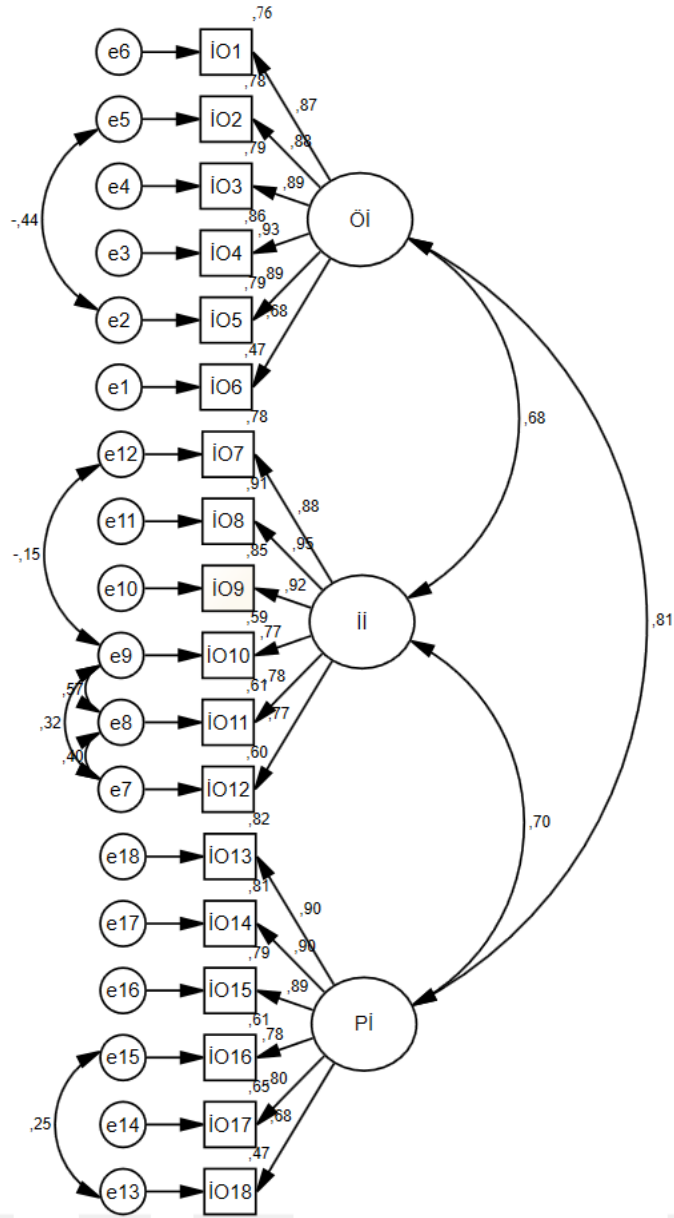
Algılanan Stres Ölçeği, Çalışan İyi Oluş Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği için yapı geçerliliğinin belirlenmesine yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir.



Şekil 2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Not: BF: Bilinçli Farkındalık

Bilinçli Farkındalık Ölçeğine yönelik uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin model şekil 2’de gösterilmiştir. Gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş regresyon katsayılarının ise ,33 ile ,73 aralığında olduğu görülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri $X^2/df= 1,890$; $RMSEA= ,066$; $GFI= ,903$; $AGFI=,865$; $CFI= ,934$; $NFI= ,871$; $IFI=,935$; $TLI= ,919$; $SRMR=,059$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde faktör yapısının doğrulandığı ve elde edilen modelin regresyon katsayıları ve uyum iyiliği indeks değerleri açısından kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

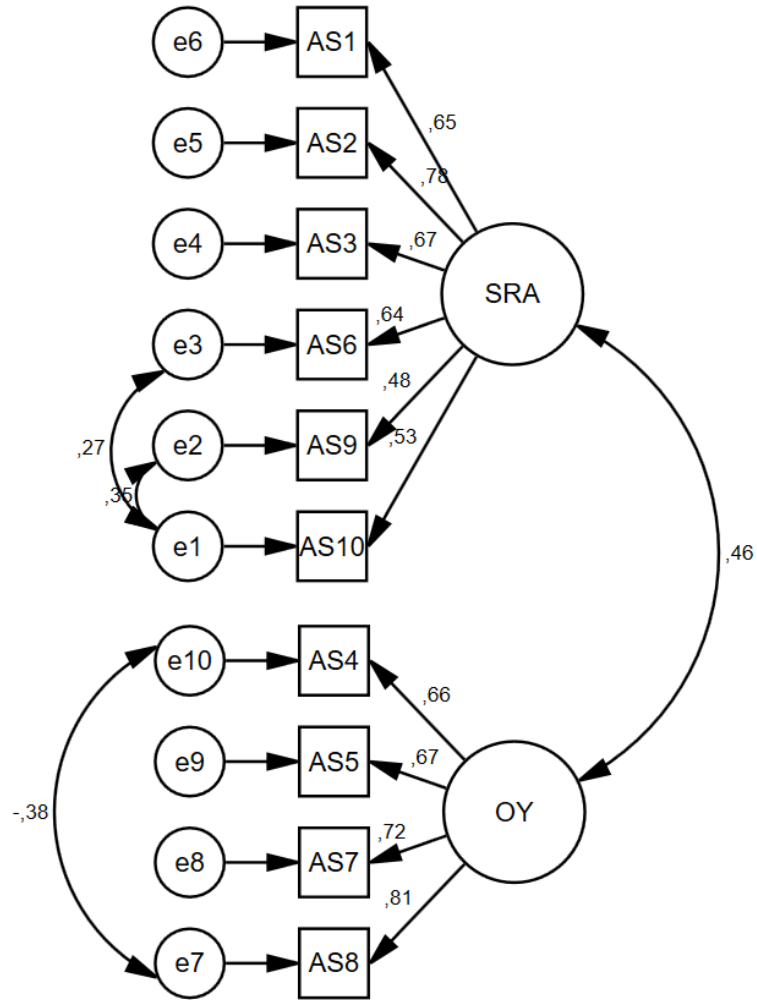


Şekil 3. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Not: İO:Çalışan İyi Oluşu

Çalışan İyi Oluş Ölçeğine yönelik uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin model şekil 3'te gösterilmiştir. öznel iyi oluş ile iş yerinde iyi oluş; iş yerinde iyi oluş ile psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş örtük değişkenleri arasındaki ilişkiler sırasıyla ,68; ,70 ve ,81 olarak belirlenmiş: gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş regresyon katsayıları ise ,77 ile ,95 aralığında olduğu görülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri $X^2/df= 3,000$; $RMSEA= ,099$; $GFI= ,850$; $AGFI=,796$; $CFI= ,935$; $NFI= ,906$; $IFI=,936$; $TLI= ,886$; $SRMR=,07$ olarak hesaplanmıştır.. Bu sonuçlar

doğrultusunda, ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde faktör yapısının doğrulandığı ve elde edilen modelin regresyon katsayıları ve uyum iyiliği indeks değerleri açısından kabul edilebilir olduğu söylenebilir.



Şekil 4. Algılanan Stres Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Not: AS:Algılanan Stres

Algılanan Stres Ölçeğine yönelik uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin model şekil 4'te gösterilmiştir. Stres-Rahatsızlık algısı ile öz yeterlik örtük değişkenleri arasındaki ilişki ,46 olarak belirlenmiş; gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş regresyon katsayıları ise ,48 ile ,81 aralığında olduğu görülmüştür. Modelin uyum indeks değerleri ilse $X^2/df= 1,902$; $RMSEA= ,066$; $GFI= ,947$; $AGFI=,905$; $CFI= ,957$; $NFI= ,916$; $IFI=,958$; $TLI= ,938$; $SRMR=,053$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde faktör yapısının doğrulandığı ve

elde edilen modelin regresyon katsayıları ve uyum iyiliği indeks değerleri açısından kabul edilebilir nitelikte olduğu söylenebilir.

2.2.3. Algılanan Stres Ölçeği, Çalışan İyi Oluş Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği için Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Güvenirlilik analizi, bir ölçekteki ölçek maddelerinin birbirleriyle olan tutarlılığını ve maddelerin araştırılan boyutu ne derece temsil ettiğini, karşıladığını ifade eden analizdir. En temel tanımıyla güvenirlilik bir ölçüm aracının farklı zamanlarda yapılan uygulamalardan aynı sonuçları verebilme düzeyini ifade eder (Giritlioğlu, 2018). Sosyal bilimler alanında birden çok güvenirlilik analizi olmasıyla birlikte bu tekniklerden en popülerleri Cronbach Alpha yöntemidir (Giritlioğlu, 2018). “ α ” ile gösterilen ve Cronbach’ s Alpha adı verilen bu değer “0” ile “1” değerleri arasında değişmektedir ve

- $\leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşüktür.
- $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek ölçüde güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2014).

Algılanan Stres Ölçeği, Çalışan İyi Oluş Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği için yapı güvenirliliğinin belirlenmesine yönelik madde analizi sonuçları verilmiştir.

2.2.3.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Tablo 2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde	Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde C’ Alfa	C’Alfa
M1	,392	,882	
M2	,531	,876	
M3	,626	,873	
M4	,447	,880	,883
M5	,459	,879	
M6	,327	,886	
M7	,665	,870	

M8	,666	,871
M9	,529	,876
M10	,645	,871
M11	,377	,883
M12	,613	,873
M13	,626	,872
M14	,695	,869
M15	,604	,873

Tablo 2’de Bilinçli Farkındalık Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda, madde toplam puan korelasyonlarının ,327 ile ,695 aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayısı ise,883 olarak hesaplanmıştır.

2.2.3.2. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Tablo 3. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde	Boyutlar	Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde C’ Alfa	Boyut C’Alfa	Tüm Ölçek C’Alfa
M1		,758	,962		
M2	Öznel İyi Oluş Boyutu	,778	,962	,937	
M3		,791	,962		
M4		,816	,962		
M5		,790	,962		
M6		,640	,964		
M7		,736	,963		
M8	Çalışan İyi Oluş Boyutu	,775	,962	,944	,964
M9		,736	,963		
M10		,785	,962		
M11		,802	,962		
M12		,779	,962		
M13		,828	,961	,930	

M14		,800	,962
M15	Psikolojik	,793	,962
M16	İyi Oluş	,767	,962
M17	Boyutu	,763	,962
M18		,620	,964

Tablo 3'te Çalışan İyi Oluş Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda, madde toplam puan korelasyonlarının ,620 ile ,828 aralığında olduğu görülmüştür. Öznel İyi Oluş Boyutu, Çalışan İyi Oluş Boyutu ve Psikolojik İyi Oluş Boyutu için Cronbach's alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla ,937; ,944 ve ,930 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünü için Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı ise ,964 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. Algılanan Stres Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde	Boyutlar	Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde C' Alfa	Boyut C'Alfa	Tüm Ölçek C'Alfa
M1		,551	,789		
M2	Stres- Rahatsızlık Algısı	,609	,776	,813	
M3		,564	,786		
M6		,604	,777		
M9		,529	,794		
M10		,598	,778		
M4		,521	,772		,964
M5	Öz	,602	,732	,787	
M7	Yeterlilik	,654	,706		
M8		,612	,726		

Tablo 4'te Algılanan Stres Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda, madde toplam puan korelasyonlarının ,521 ile ,654 aralığında olduğu görülmüştür. Stres- Rahatsızlık Algısı ve Öz Yeterlilik Boyutu için Cronbach's alfa

güvenirlik katsayıları sırasıyla ,813 ve ,787 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütününe Cronbach's alfa güvenirlik katsayısı ise ,964 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde	Madde- Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde C' Alfa	Tüm Ölçek C'Alfa
M1	,763	,871	
M2	,768	,866	,893
M3	,841	,801	

Tablo 5'te İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için yapılan güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonucunda, madde toplam puan korelasyonlarının ,763 ile ,841 aralığında olduğu görülmüştür. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Cronbach's alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla ,893 olarak hesaplanmıştır.

2.2.4. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar

2.2.4.1. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ve araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik betimleyici verilere yer verilmiştir.

Tablo 6. Yaş ve Çalışma Süresi İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Ort.	Ss.
Yaş	34,51	10,43
Çalışma Süresi (Ay)	65,52	91,17

Tablo 6'da yaş ve çalışma süresi için ortalama ve standart sapma katsayıları gösterilmiştir. Yaş için ortalama 34,51 ve standart sapma 10,43 olarak saptanmıştır. Çalışma süresi için ortalama 65,52 ve standart sapma 91,71 olarak saptanmıştır.

Tablo 7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
Bilinçli Farkındalık Ölçeği	62,40	13,12	-,458	,245

Tablo 7'de Bilinçli Farkındalık Ölçeği için ortalama ve standart sapma de katsayıları gösterilmiştir. Bilinçli Farkındalık Ölçeği - Toplam için ortalama= 60,40, standart sapma= 13,12, çarpıklık= ,458 ve basıklık= ,245 olarak saptanmıştır.

Tablo 8. Çalışan İyi Oluş Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
Öznel İyi Oluş	29,07	8,63	-,882	,129
İş yerinde İyi Oluş	28,83	9,53	-,637	-,508
Psikolojik İyi Oluş	32,49	8,09	-1,418	1,968
Çalışan İyi Oluş Ölçeği	90,39	23,77	-1,027	,831

Tablo 8’de Çalışan İyi Oluş Ölçeği için ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları gösterilmiştir. Çalışan İyi Oluş Ölçeği Öznel İyi Oluş alt boyutu için ortalama= 29,07, standart sapma= 8,63, çarpıklık= -,882 ve basıklık= ,129 olarak saptanmıştır. İş yerinde İyi Oluş alt boyutu için ortalama= 28,83, standart sapma= 9,53, çarpıklık= -,637 ve basıklık= -,508 olarak saptanmıştır. Psikolojik İyi Oluş alt boyutu için ortalama= 32,49 standart sapma= 8,09 çarpıklık= -1,418 ve basıklık= 1,968 olarak saptanmıştır. Çalışan İyi Oluş Ölçeği - Toplam için ortalama= 90,39, standart sapma= 23,77, çarpıklık= -1,027 ve basıklık= ,831 olarak saptanmıştır.

Tablo 9. Algılanan Stres Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
Stres Rahatsızlık Algısı	17,35	4,63	,162	,015
Öz Yeterlilik	10,56	3,15	,335	-,269
Algılanan Stres Ölçeği- Toplam	27,91	6,48	,180	,241

Tablo 9’da Algılanan Stres Ölçeği için ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları gösterilmiştir. Algılanan Stres Ölçeği Stres Rahatsızlık Algısı alt boyutu için ortalama= 17,35, standart sapma= 4,63, çarpıklık= ,162 ve basıklık= ,015 olarak saptanmıştır. Öz Yeterlilik alt boyutu için ortalama= 10,56, standart sapma= 3,15 çarpıklık= ,335 ve basıklık= -,269 olarak saptanmıştır. Algılanan Stres Ölçeği- Toplam için ortalama= 27,91, standart sapma= 6,48, çarpıklık= ,180 ve basıklık= ,241 olarak saptanmıştır.

Tablo 10. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	11,81	3,43	-1,020	,079

Tablo 10’da İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için ortalama ve standart sapma de katsayıları gösterilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için ortalama= 11,81, standart sapma= 3,43, çarpıklık= -1,020 ve basıklık= ,079 olarak saptanmıştır.

Tablo 11. Bilinçli Farkındalık, Algılanan Stres ve Çalışan İyi Oluşu ile Yaş ,Eğitim Durumu, Aylık Gelir, Çalışma Süresi ve Medeni Durum Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Ölçekler	BFÖ	ASÖ	ÇİO
Yaş	-,196*	,192	,150
Eğitim Durumu	-,103	-,107	-,045
Aylık Gelir	-,260**	,116	,169*
Çalışma Süresi	,011	,046	,033
Medeni Durum	,170*	-,275**	-,209**

*<,05; **<,01

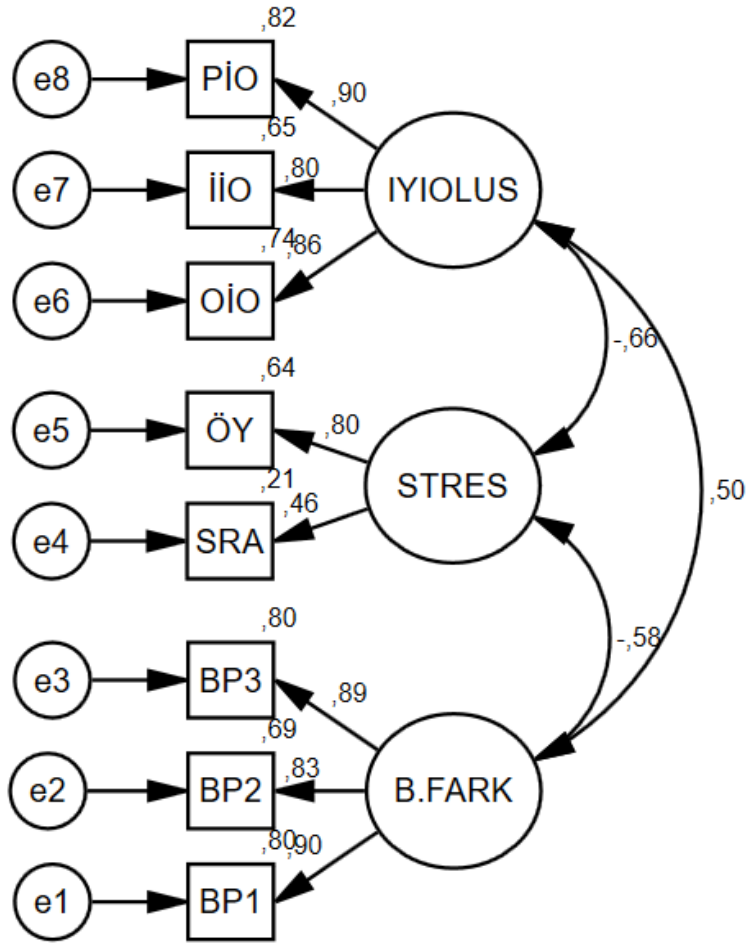
Bilinçli Farkındalık Ölçeği ile yaş($r = -,196$; $p <,05$), aylık gelir ($r = -,260$; $p <,01$)ve medeni durum ($r = ,170$; $p <,05$)arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir. Algılanan Stres Ölçeği ile ve medeni durum ($r = ,170$; $p <,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışan İyi Oluş Ölçeği ile aylık gelir ($r = ,169$; $p <,05$)ve medeni durum ($r = -,209$; $p <,05$)arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir.

2.2.5. Yapısal Modele Yönelik Analizler

Bilinçli Farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde stresin aracı rolünü incelemek amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Analizlerde Şimşek (2017)’nin önerdiği iki adımlı yaklaşım kullanılmıştır. İlk adımda, ölçüm modeli kurulmuştur. İkinci adımda ise yapısal eşitlik modeli kurularak aracılık etkisi incelenmiştir.

2.2.5.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği Çalışan İyi Oluş Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modelinin İncelenmesi

Bu bölümde, bilinçli farkındalık ölçeği, algılanan stres ölçeği çalışan iyi oluş ölçeği ile oluşturulan ölçüm modeli incelenmiştir. Şekil 5’te bilinçli farkındalık ölçeği, algılanan stres ölçeği çalışan iyi oluş ölçeği ile oluşturulan ölçüm modeli ile gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki regresyon katsayıları gösterilmiştir.



Not: B. Fark: Bilinçli Farkındalık Ölçeği; BP1, BP2, BP3: Bilinçli Farkındalık İçin Oluşturulan 3 Adet Parseli; Stres: Algılanan Stres Ölçeği; SRA: Stres Rahatsızlık Algısı; ÖY: Öz Yeterlilik; İYIOLUS: Çalışan İyi Oluş Ölçeği; PİO: Psikolojik İyi Oluş; İİO: İş yerinde İyi Oluş; OİO: Öznel İyi Oluş

Şekil 5. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği Çalışan İyi Oluş Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modeli

Kurulan ölçüm modelinin uyum indeks değerleri $\chi^2= 693$; RMSEA= ,058; GFI= ,965; AGFI=,926; CFI= ,987; NFI= ,970; IFI=,987; TLI= ,979; SRMR=,028 olarak hesaplanmıştır. Tablo 12’de bilinçli farkındalık, algılanan stres ve çalışan iyi oluşu örtük değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 12. Bilinçli Farkındalık, Algılanan Stres ve Çalışan İyi Oluşu Örtük Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Ölçekler	BFÖ	ASÖ	ÇİO
Bilinçli Farkındalık	1		

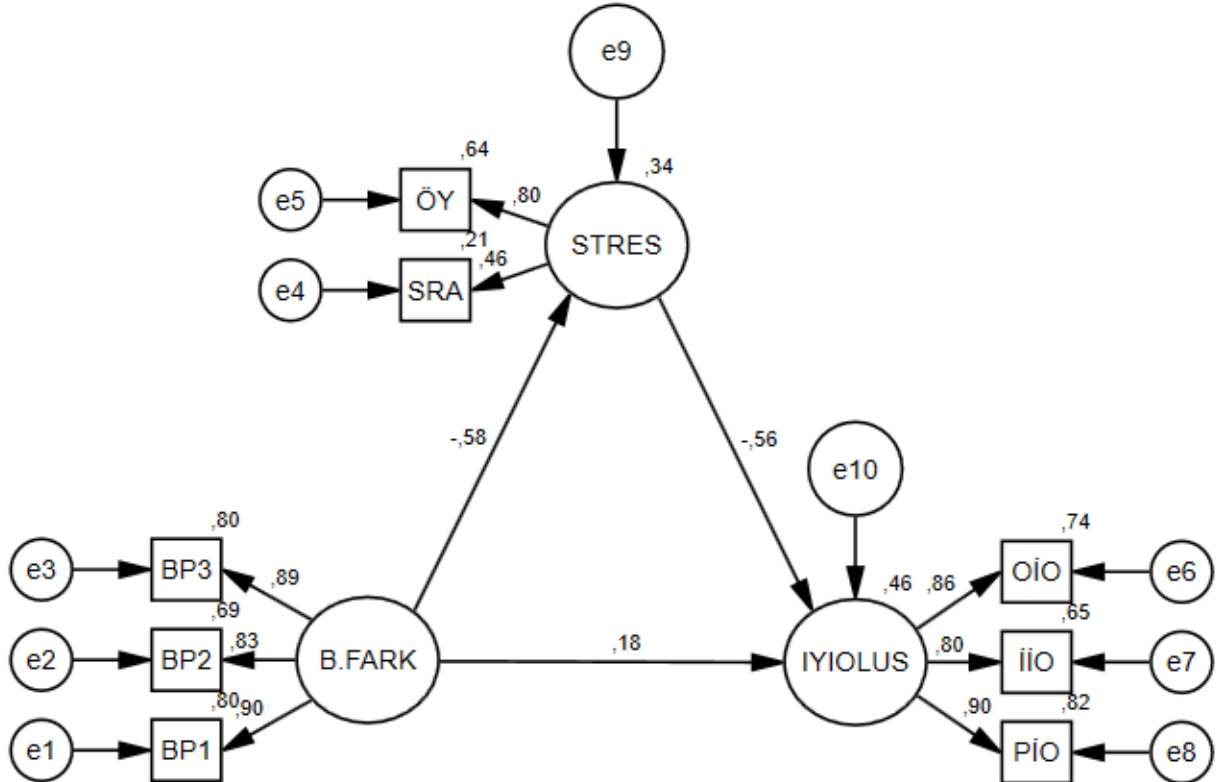
Algılanan Stres	-,58**	1	
Çalışan İyi Oluşu	,50**	,66**	1

* $<,05$; ** $<,01$

Not: BFÖ: Bilinçli Farkındalık Ölçeği, ASÖ: Algılanan Stres Ölçeği, ÇİO: Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği
Tablo 12’de gösterildiği üzere örtük değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; Bilinçli farkındalık ile algılanan stres ($r= -,58$; $p<,01$) ve çalışan iyi oluşu ($r= ,50$; $p<,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, algılanan stres ve çalışan iyi oluşu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r= -,66$; $p<,01$). Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçüm modeli kabul edilerek yapısal modelin analizine geçilmiştir.

2.2.6. Bilinçli Farkındalığın Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünün İncelenmesi

Bu bölümde, Bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde algılanan stresin aracı rolüne ilişkin analiz sonuçları verilmiştir.



Not: B. Fark: Bilinçli Farkındalık Ölçeği ; BP1, BP2, BP3: Bilinçli Farkındalık İçin Oluşturulan 3 Adet Parseli; Stres: Algılanan Stres Ölçeği; SRA: Stres Rahatsızlık Algısı; ÖY: Öz Yeterlilik; İYIOLUS: Çalışan İyi Oluş Ölçeği; PİO: Psikolojik İyi Oluş; iio: İş yerinde İyi Oluş; OİO: Öznel İyi Oluş

Şekil 6. Bilinçli Farkındalığın Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolüne İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 6’da bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde algılanan stresin aracı rolünün incelenmesine yönelik yapısal eşitlik modeli sonuçları verilmiştir. Bununla birlikte, Yapısal modelin uyum indeks değerleri $X^2/df= 2,369$; $RMSEA= ,064$; $GFI= ,933$; $AGFI=,903$; $CFI= ,954$; $NFI= ,924$; $IFI=,955$; $TLI= ,942$; $SRMR=,046$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 14’te kurulan aracılık modeline yönelik toplam, doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik katsayılar gösterilmiştir.

Tablo 13. Bilinçli Farkındalığın Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünü Aracı Rolüne İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

Değişkenler	B	P
B. Fark -> Algılanan stres	-,580	p <,000
Algılanan stres -> Ç. İyi Oluş	-,561	p <,000
B. Fark -> Ç. İyi Oluş (Toplam Etki)	-,500	p <,000
B. Fark -> Ç. İyi Oluş (Doğrudan Etki)	,175	p >,05
B. Fark -> Algılanan stres -> Ç. İyi Oluş (Dolaylı Etki)	,325	p <,000

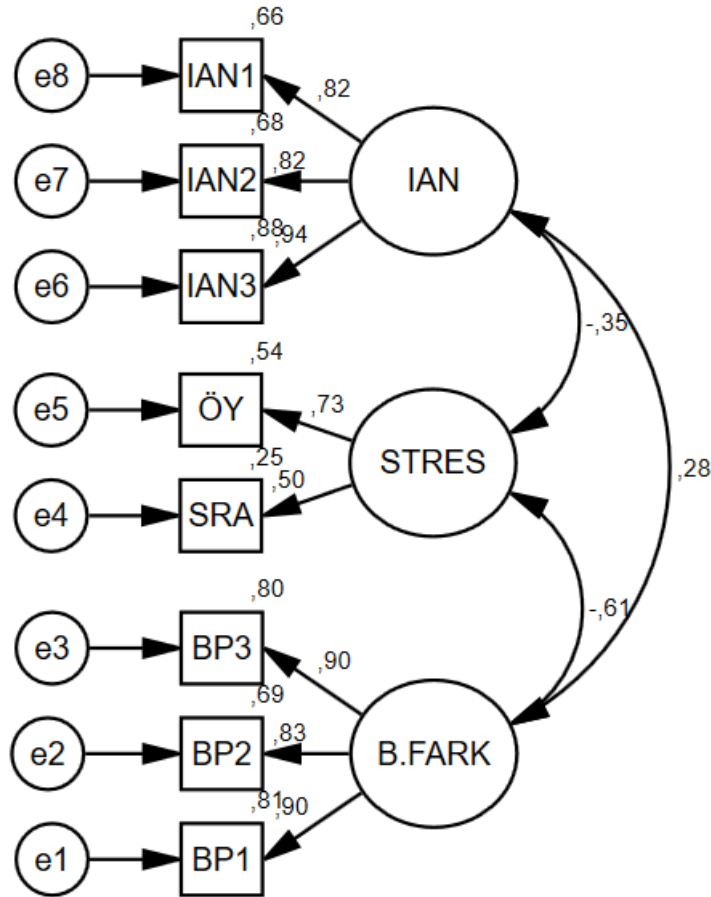
*p<,05; **p<,01

Not: B. Fark: Bilinçli Farkındalık, Ç.İyi Oluş: Çalışan İyi Oluş Hali

Analizler sonucunda, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki toplam etkisi ($\beta= -,500$; $p<,01$) olarak belirlenmiştir. Modelin aracı değişkeni olan algılanan stres modele eklendiğinde Bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki doğrudan etki katsayısı ($\beta= -,175$; $p>,05$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki algılanan stres aracılığı ile olan dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta =-,325$; LLCI = ,157 ULCI= ,734).

2.2.7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modelinin İncelenmesi

Bu bölümde, Bilinçli farkındalık ölçeği, Algılanan stres ölçeği ve İşten ayrılma niyeti ölçeği ile oluşturulan ölçüm modeli incelenmiştir. Şekil 7’de Bilinçli farkındalık ölçeği, Algılanan stres ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile oluşturulan ölçüm modeli ile gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki regresyon katsayıları gösterilmiştir.



Not: B. Fark: Bilinçli Farkındalık Ölçeği; BP1, BP2, BP3: Bilinçli Farkındalık İçin Oluşturulan 3 Adet Parseli; Stres: Algılanan Stres Ölçeği; SRA: Stres Rahatsızlık Algısı; ÖY: Öz Yeterlilik; IAN: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; IAN1, IAN2, IAN3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddeleri.

Şekil 7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Oluşturulan Ölçüm Modeli

Kurulan ölçüm modelinin uyum indeks değerleri $\chi^2/df= 1,485$; $RMSEA= ,049$; $GFI= ,980$; $AGFI=,936$; $CFI= ,991$; $NFI= ,972$; $IFI=,991$; $TLI= ,984$; $SRMR=,030$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 14’te bilinçli farkındalık, algılanan stres ve işten ayrılma niyeti örtük değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 14. Bilinçli Farkındalık, Algılanan Stres ve İşten Ayrılma Niyeti Örtük Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

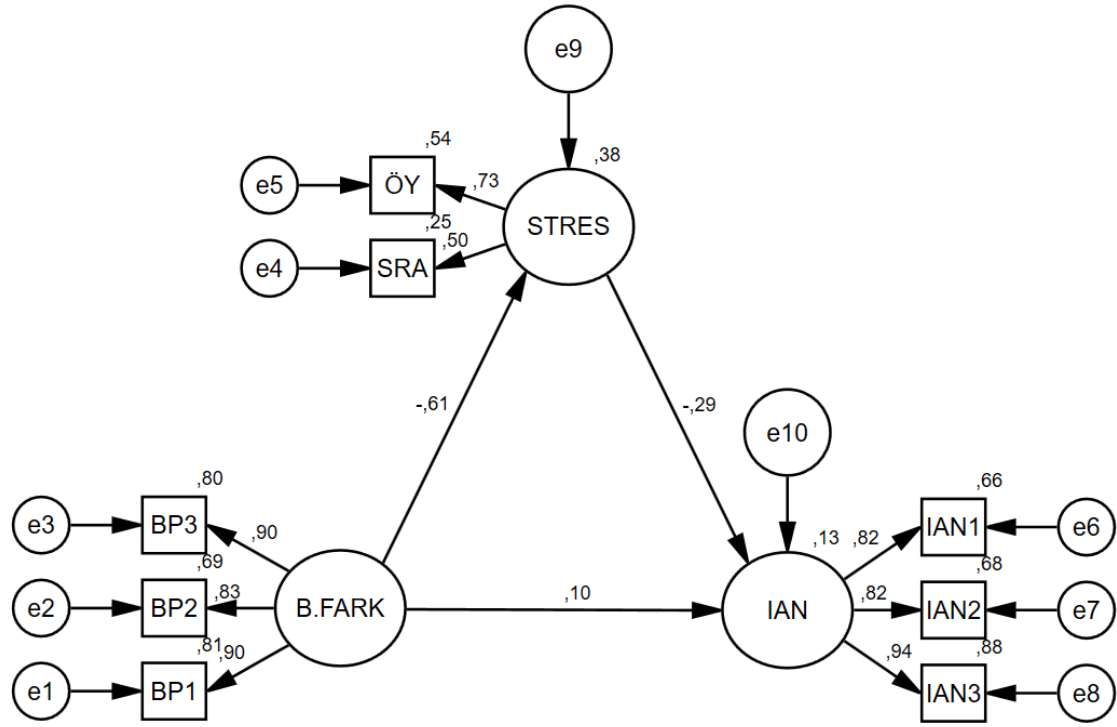
Ölçekler	BFÖ	ASÖ	İAN
Bilinçli Farkındalık	1		
Algılanan Stres	-,61**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	,28**	-,61**	1

*<,05; **<,01

Tablo 14'te gösterildiği üzere örtük değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; Bilinçli farkındalık ile algılanan stres ($r = -,61$; $p <,01$) ve işten ayrılma niyeti ($r = ,28$; $p <,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, algılanan stres ve işten ayrılma niyeti arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -,61$; $p <,01$). Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçüm modeli kabul edilerek yapısal modelin analizine geçilmiştir.

2.2.8. Bilinçli Farkındalığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünün İncelenmesi

Bu bölümde, bilinçli farkındalığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan stresin aracı rolüne ilişkin analiz sonuçları verilmiştir.



Not: B. Fark: Bilinçli Farkındalık Ölçeği; BP1, BP2, BP3: Bilinçli Farkındalık İçin Oluşturulan 3 Adet Parseli; Stres: Algılanan Stres Ölçeği; SRA: Stres Rahatsızlık Algısı; ÖY: Öz Yeterlilik; İAN: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; İAN1, İAN2, İAN3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddeleri.

Şekil 8. Bilinçli Farkındalığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolüne İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 8’de bilinçli farkındalığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan stresin aracı rolünün incelenmesine yönelik yapısal eşitlik modeli sonuçları verilmiştir. Bununla birlikte, Yapısal modelin uyum indeks değerleri $X^2/df= 1,485$; $RMSEA= ,049$; $GFI= ,970$; $AGFI=,936$; $CFI= ,991$; $NFI= ,972$; $IFI=,991$; $TLI= ,984$; $SRMR=,030$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 16’da kurulan aracılık modeline yönelik toplam, doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik katsayılar gösterilmiştir.

Tablo 15. Bilinçli Farkındalığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolünü Aracı Rolüne İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

Değişkenler	β	p
B. Fark -> Algılanan Stres	-,615	p <,000
Algılanan Stres -> İşten Ayrılma Niyeti	-,290	p <,000
B. Fark -> İşten Ayrılma Niyeti (Toplam Etki)	,278	p <,000

B. Fark -> İşten Ayrılma Niyeti (Doğrudan Etki)	,100	p >,05
B. Fark -> Algılanan Dtres -> İşten Ayrılma Niyeti (Dolaylı Etki)	,178	p <,000

***p<,05; **p<,01**

Not: B. Fark: Bilinçli Farkındalık

Analizler sonucunda, bilinçli farkındalığın işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi ($\beta = ,278$; $p <,01$) olarak belirlenmiştir. Modelin aracı değişkeni olan algılanan stres modele eklendiğinde bilinçli farkındalığın işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etki katsayısı ($\beta = ,100$; $p >,05$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, bilinçli farkındalığın işten ayrılma niyeti üzerindeki algılanan stres aracılığı ile olan dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($\beta = ,178$; LLCI = ,029 ULCI= ,545).

3.BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, bilinçli farkındalık, çalışan iyi oluş hali, iş yerinde algılanan stres ve işten ayrılma niyetini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve algılanan stresin, çalışanın bilinçli farkındalık düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracı rolünü ve algılanan stresin çalışanın bilinçli farkındalık düzeyi ve iyi oluş hali arasındaki ilişkideki aracı rolünü araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kullanılarak oluşturulan modelde değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Ulusal alanyazın incelendiğinde bilinçli farkındalık çalışan iyi oluşu, iş yerinde algılanan stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ilk kez bu çalışma ile incelendiği görülmektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır, buradan hareketle bilinçli farkındalık seviyesi yüksek olan çalışanlar kendilerini daha mutlu hissetmektedir. Benzer şekilde, bilinçli farkındalık çalışanların iş yerinde algıladıkları stresi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Buradan, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan çalışanların stresi daha az algıladıklarını çıkabiliriz. Sonuçlar benzer şekilde algılanan stres ve çalışan iyi oluşu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Gerçekleştirilen aracılık analizi sonucunda, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide algılanan stresin aracılık rolü gördüğü bulunmuştur. Bilinçli farkındalığın çalışanların iyi oluş düzeyleri üzerinde direkt bir etkisi olduğu gibi iş yerinde algılanan stres de bu ilişkiye aracılık ederek çalışanların iyi oluş düzeylerinin artmasında önemli bir kaynak olarak rol oynamaktadır. Araştırmanın bulguları literatür taraması kısmında açıklanmış olan Öz Belirleme Kuramı (Ryan ve Deci, 2000) ve Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 2002) ile de örtüşmektedir.

3.1.ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiler ve aracılık analizi sonuçları literatürde yer alan benzer araştırmalar ve çalışma bulgularıyla örtüşen teoriler eşliğinde tartışılacak ve araştırmanın bulgularının alanyazına sağladığı katkılar açıklanacaktır, sonrasında araştırmanın kısıtları belirtilecektir. Son bölümde ise gelecek araştırmalar ve

sektörde çalışan yöneticiler ve İnsan Kaynakları profesyonelleri için öneriler ve yol haritası sunulacaktır.

3.1.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluş Hali Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Araştırmada gerçekleştirilen analizler bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluş hali arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki Ryan ve Deci tarafından 2000 yılında geliştirilen Öz Belirleme Kuramı ile de örtüşmektedir. Bilinçli farkındalık özetle şimdiki ana olan koşulsuz dikkat ile tanımlanır. Farkındalık belirli bir amaç veya amaç olmaksızın, olup bitenleri yargılamadan gözlemlemenin alıcı bir durumu olarak kabul edilir (Jamieson ve Tuckey, 2017). Öz Belirleme Kuramı bilinçli farkındalığın istemli veya özerk motivasyonları desteklemede ve istenmeyen eylemleri engellemede ne kadar önemli olabileceğini göstermektedir. Öz Belirleme Kuramına göre özerklik, yetkinlik ve ilişkide olmak olarak belirlenen üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanması kişilerin iyi oluş düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır. Öz Belirleme Kuramı araştırmacıları özellikle sosyal ve kültürel bağlamlarda, ödül ve takdirdeki farklılıklar, liderlik tarzları ve geri bildirim türleri gibi insanların özerklik motivasyonunu arttıran veya azaltan faktörlere odaklanmışlardır (Jamieson ve Tuckey, 2017). Sosyal ve kültürel faktörlere odaklanmanın pratik önemi bulunmaktadır çünkü ebeveynlerin, öğretmenlerin, koçların ve yöneticilerin stratejilerinin özerklik seviyesini nasıl etkilediği değerlendirilmektedir. Yine de, bunun bir öz-düzenleme teorisi olduğu göz önüne alındığında, aynı zamanda içsel faktörlerin özerkliği nasıl harekete geçirdiği de önemlidir. Bu içsel süreçlerin en çok tartışılan ve araştırılanı ise bilinçli farkındalıktır. Bilinçli farkındalığın ana odaklanması ve olaylara yönelik yargılamaksızın kabul içermesi bireylerin öz düzenleme kabiliyetlerinin artmasını ve özerklik ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlar (Weinstein ve Ryan, 2011).

Bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmaların sayısı son yıllarda artmış olup, bu araştırmanın bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiye dair bulgularının Brown ve arkadaşları tarafından 2009 yılında, Brown ve Ryan tarafından 2009 yılında yapılan benzer araştırmalar tarafından elde edilen sonuçlarla örtüştüğü görülmektedir.

3.1.2. Bilinçli Farkındalık ve İş yerinde Algılanan Stres Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Çalışma kapsamında gerçekleştirilmiş olan analizler sonucunda bilinçli farkındalık ve iş yerinde algılanan stres arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Farkındalık, stres seviyelerini azaltmaya yardımcı olabilecek anın farkında olma ve anda olma uygulamasıdır. Çalışmalar, iş yerinde bilinçli farkındalık egzersizleri uygulayanların uygulamayanlara oranla daha az stres yaşadıklarını göstermiştir. Bu, farkındalığın iş yerinde stresi azaltmanın ve genel refahı iyileştirmenin etkili bir yolu olabileceğini düşündürmektedir (Wolever vd., 2012).

Yurt dışında Bazarko ve arkadaşları (2013), Irving ve arkadaşları (2009) ve Martín-Asuero ve García-Banda (2019) tarafından sağlık sektörü çalışanları, Emerson ve arkadaşları (2017) tarafından eğitim sektörü çalışanları ve Hülshager ve arkadaşları (2013) tarafından duygusal yönü ağır basan meslek çalışanları ile yapılmış olan araştırmaların mevcut araştırmada bulunmuş olan bilinçli farkındalık ve iş yerinde algılanan stresle pozitif yönlü ilişkiyi desteklediği görülmektedir. Ulusal alanyazında ise bilinçli farkındalık ile algılanan stres arasındaki ilişkinin incelendiği sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. 2018 yılında Önder ve Utkan tarafından üniversite öğrencileri arasında yapılan çalışma ve 2018 yılında Arslan tarafından 22-67 yaş arasındaki yetişkinlerle yürütülen çalışmalar da bilinçli farkındalık ile algılanan stres arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu sergilemektedir (Önder ve Utkan, 2018; Arslan, 2018). Ancak ulusal alanyazında bilinçli farkındalığı iş yeri boyutunda ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan mevcut araştırma özellikle ulusal yazına önemli bir katkı sağlamaktadır.

3.1.3. Bilinçli Farkındalık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Yüksek seviyede bilinçli farkındalık, daha pozitif iş ortamı, yönetici ve iş arkadaşı desteği, daha yüksek motivasyon ve iş performansı ile ilişkilendirilir. Aynı zamanda düşük oranda stres, düşük oranda tükenmişlik, daha az örgütsel adaletsizlik duygusu ve ve daha düşük seviyede kişilerarası çatışmalarla karakterizedir (Vonderlin vd., 2020).

Şirketlerde yüksek çalışan devir hızı günümüzde ciddi bir sorun gelmiştir. Hem çalışanlara yapılan yatırımın boşa gitmesi hem de boş kadroların doldurulması ve yeni çalışanların işe adaptasyonu sürecinde ortaya çıkan maliyetleri artırırken iş kalitesini düşürdüğü de belirtilmektedir (Carver-Thomas ve Darling-Hammond, 2017). Önceki araştırmalar, yüksek çalışan işten ayrılma oranının büyük ölçüde, kronik bir fiziksel ve duygusal tükenme durumu ile stresli çalışma koşullarından kaynaklandığını belirtmiştir (Carson vd., 2010).

Bu araştırma sonucunda, iş yerinde bilinçli farkındalık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çıktı literatürdeki benzer araştırmalarla örtüşmektedir. Kişinin mevcut deneyimlerine dikkat etmesi ve bu deneyimlerin farkında olması olarak nitelendirilen bilinçli farkındalık, bireylerin zihinsel sağlığını, psikolojik esenliğini, iş tatminini ve genel yaşam kalitesini geliştirebilen pozitif bir psikolojik yapıyı temsil eder. Bilinçli farkındalık bireylerin zorlayıcı ve stresli durumlarla daha yapıcı ve bilinçli şekilde başa çıkmasını sağlamaktadır (Shapiro vd., 2007; Weinstein vd., 2009). Farkındalık, bireyin kendisini düzenleme ve adapte etme yetisini kolaylaştırır ve bireylerin potansiyel stresli olaylara daha sakin ve ılımlı yaklaşmasını sağlar (Brown vd., 2007; Carlson, 2013; Shapiro vd., 2006). Sonuç olarak, bilinçli farkındalığın, çalışanları iş yeri stresinden ve duygusal tükenmişlikten kurtardığı birçok çalışma tarafından belirlenmiştir (Shapiro vd., 2007; Weinstein vd., 2009). Çalışanların karşılaştığı stres faktörlerine yanıt olarak, yüksek bilinçli farkındalık seviyesinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti duygularını azaltabilecek olumlu psikolojik deneyimler yarattığı görülmektedir (Billingsley, 2004; SUTCHER vd., 2016).

3.1.4. Aracılık analizlerinin değerlendirilmesi

Araştırmanın bulguları algılanan stresin çalışanın bilinçli farkındalık düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ve çalışanın bilinçli farkındalık düzeyi ile iyi oluş hali arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu göstermektedir. Daha önceki bölümlerde tartışıldığı gibi, algılanan stresin bilinçli farkındalık, çalışan iyi oluş hali ve işten ayrılma niyetine doğrudan ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Aynı zamanda algılanan stresin bilinçli farkındalık üzerindeki aracılık rolü ile stres seviyesini düşürerek işten ayrılma niyeti ve çalışan iyi oluşunu de etkilediği doğrulanmaktadır. Stresi düşürmek için bilinçli farkındalık önemli bir değişkendir. Folkman ve Lazarus'un Stresle Başa Çıkma

Modeli'ne göre birey stresle başa çıkma becerisini geliştirebilmek için, stresli bir durumla karşılaştığında kendine “Şu an ne oluyor?”, “Bu olan benim için tehlikeli mi?” ve “Bununla başa çıkabilir miyim?” sorularını sormalıdır. Birinci soruda kişi olayı kendi algılayışına göre ele almalıdır. İkinci soruda bu olayın kendisi için tehlikeli olup olmadığını değerlendirmelidir. Üçüncü soruda ise tehlike söz konusu ise başa çıkmak için sahip olduğu kaynakları değerlendirmelidir (Walach vd., 2017). Bilinçli farkındalık ise hem anda olanı anlamakta hem de kişinin sahip olduğu ve başa çıkma mekanizmasını etkileyecek kaynakları yargısız bir gözle değerlendirmesinde büyük rol oynar (Wolever vd., 2012). Bilinçli farkındalık aracılığıyla birey içinde bulunduğu anda açığa çıkan duygu, düşünce ve olayları o anda değerlendirir ve bu değerlendirmeyi yaparken duygu, düşünce ve davranış üzerinde yargısız ve nazik bir şekilde bilinç geliştirir. Bu yolla stresle başa çıkmayı, sorunlara yapıcı çözümler getirmeyi kolaylaştırır. Bu yönüyle bilinçli farkındalık stres seviyesini düşürmekte önemli bir yöntemdir (Amanda vd., 2021). Bu ilişkiye dair ulusal alanyazında daha önce yapılmış bir araştırma bulunmamaktadır ve bu yönüyle çalışma alanyazına katkı sağlamaktadır. Öz Belirleme Kuramının ilkelerinden biri olan özerklik ihtiyacının karşılanması sayesinde bilinçli farkındalık çalışan iyi oluş halinin artmasında etkilidir. Yüksek bilinçli farkındalık seviyesine sahip bireyler umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık gibi faktörlerde daha iyi biliş ve farkındalık düzeylerine sahiptir. Bu da Kaynakların Korunması Kuramını doğrular niteliktedir (Hobfoll, 2001). Umud, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık faktörlerinde daha düşük seviyelere sahip bireyler kaynaklarının tehdit edilmesi durumunda daha yüksek stres seviyesi ve daha düşük iyi oluş seviyesi gösterecektir.

3.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu araştırmanın güçlü yönlerinden bir tanesi örneklemdir. Bulguların genellenebilirliğini güçlendiren örneklemin gerçek hayattaki çalışanlardan oluşması ve belirli bir sektörle sınırlı olmayıp, farklı kurum ve sektörlerden geniş bir iş yelpazesine sahip çalışanlardan oluşması önemlidir. Ayrıca cinsiyet, çalışanlar için %56,6 kadın ve %43,4 erkek oranı ile oldukça dengelidir.

Bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluş hali ile pozitif, iş yerinde algılanan stres ile negatif ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkisi daha önceki araştırmalarda kurulmuş olsa

farkındalığın bu sonuçlarla nasıl ilişkili olduğunu açıklayan araştırmalar mevcut literatürde oldukça kısıtlıydı.

Bu çalışmada algılanan stresin çalışanın bilinçli farkındalık düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık etkisi ve çalışanın bilinçli farkındalık düzeyi ve iyi oluş hali arasındaki ilişkideki aracılık etkisi araştırılmış ve doğrulanmıştır. İş yerinde bilinçli farkındalığın iş yaşamındaki diğer faktörlere etkisiyle ilgili kısıtlı literatür göz önünde bulundurulduğunda bu bulgular, farkındalığın çalışan iyi oluşu, stres ve işten ayrılma niyeti gibi kritik iş sonuçlarını nasıl ve neden etkilediğini anlatabilecek teorik bir çerçevenin geliştirilmesi için önemlidir. Genel olarak, bu çalışmanın bulguları hem Türkiye'de iş yerinde bilinçli farkındalık üzerine çok fazla çalışma yapılmamış olması sebebiyle yerel literatüre hem de Endüstri Örgüt Psikolojisi alanında dünya çapındaki literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır ve elde edilen bulgular değerlendirilirken bunlar göz ardı edilmemelidir. Bu kısıtlar aynı zamanda gelecek araştırmacılar için ilgili konu kapsamında yol gösterici olabilir. Çalışmanın ilk kısıtı sektör spesifik bir ayırım yapılamamasıdır. Çalışma kamu ve özel sektör farketmeksizin halihazırda çalışmakta olan yetişkin katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırma sonuçlarını etkileyebilecek şirket kültürü farklılığı kontrol değişkeni olarak eklenememiştir. Buna benzer olarak bu çalışmada örneklem olarak belirli bir kurumda çalışan kişiler seçilmemiştir. Bu yüzden de çalışma değerlendirilirken şirketlerin kültür ve diğer karakteristik özelliklerinden doğabilecek olası etkenler dikkate alınamamıştır.

İkinci kısıt olarak ise bu araştırmanın veri toplama sürecinin Covid-19 pandemi döneminden önce tamamlanması görülebilir. Pandemi döneminde hibrit ya da uzaktan çalışma modellerine geçilmesi ve bunun algılanan stres ve çalışan iyi oluşu üzerine olası negatif etkisi bu çalışmada göz ardı edilmiştir. Araştırma kısıtlarına rağmen bu çalışma, bilinçli farkındalığın çalışan yetişkinler için olumlu sonuçlara sahip olabileceğine dair önemli kanıtlar sağlamıştır.

Tüm çalışanların deneyimleri kendilerine özgüdür ve bu deneyimi etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu nedenle çalışan deneyimini etkileyen tüm faktörlerin bölge, dönem,

sektör ve şirket özelinde değerlendirilmesine yönelik yapılacak çalışmaların alana önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.

Gelecekteki araştırmalar adına örgütsel iklim ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkinin araştırılması da literatüre fayda sağlayabilir. İş yerinde bilinçli farkındalık müdahalelerinin işlevsiz olduğunu savunanlar, çalışanların iş yeri kültüründen bağımsız olarak kendi stres seviyelerinden sorumlu olduklarını öne sürmektedir. Ancak çalışan iyi oluş hali ve algılanan stres seviyelerinde örgütsel iklimin de etkisinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Örgütsel iklimin de etkilerinin dahil edildiği bir araştırma literatüre olumlu çıktılar sağlayacaktır.

Buna ek olarak, gelecek çalışmalarda kültürler arası farklılıklar bir değişken olarak ele alınabilir. Bireycilik ve kolektivizm bireylerin benlik kurgularını bağımsızlık ve karşılıklı bağımlılık olarak çerçeveler. Bireyci kültürlerde, kendini tanımlama, bireysel özerkliğe ve diğerlerinden ayrılmaya dayanır ve bireyin amaç ve tercihlerine öncelik verilir. Kolektivist kültürlerde, benlik öncelikle kendi gruplarını oluşturan diğerleriyle sosyal iç içeliğe ve karşılıklı bağımlılığa dayalı olarak tanımlanır ve öncelik, kişinin grubunun ihtiyaçlarına, normlarına ve hedeflerine verilir (Triandis, 1995; Hofstede, 2011). Bilinçli farkındalığın bu bağlamda ele alınması literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

3.3. ALANDA ÇALIŞAN KİŞİLER İÇİN ÖNERİLER

Bu çalışma bilinçli farkındalığın iş yerinde algılanan stres, çalışan iyi oluş hali ve işten ayrılma niyeti gibi önemli iş çıktıları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu doğruladığı için insan kaynakları alanında çalışan tüm profesyoneller ve yöneticiler için oldukça değerlidir. Yapılan çalışmalar meditasyon, bilinçli farkındalık müdahaleleri ve stres seviyesini azaltmaya yönelik eğitimlerin çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinde anlamlı bir artış yarattığını göstermektedir.

Bilinçli farkındalığı yüksek çalışanlar daha yüksek bir dikkat seviyesi ve öz düzenleme davranışına sahip olacaklardır bu durum da çalışanların iş yerinde daha yüksek bir performans göstermesini sağlayacaktır. Bu yüzden bilinçli farkındalık müdahalelerinin yararları, zihinsel ve bedensel çalışan refahını nasıl iyileştirebileceğini konularında tüm çalışanların eğitilmesi oldukça önemlidir. Tüm şirketlerde çalışan refah ve mutluluğunu arttırmaya yönelik yan hak ve eğitim bütçeleri bulunmaktadır. Bilinçli farkındalığın tüm

iş çıktılarına olan pozitif katkıları göz önünde bulundurulduğunda düzenli bilinçli farkındalık uygulamalarına bir bütçe ayrılması oldukça önemli bir adımdır. Bu yolla şirket çalışanlarının bilinçli farkındalık geliştirmelerini sağlayacak günlük ve daha uzun vadeli kaynaklar ve araçlar sağlanabilir.

Bilinçli farkındalığın ön koşulları fark etme, odaklanma ve sakin ve yargısız olarak kabuldür. Çalışanların bilinçli farkındalığının yükselmesi için şirket kültürünün de bilinçli farkındalığının yüksek olması gerekir. Destekleyici, açık ve yargılardan uzak bir şirket kültürünü teşvik etmek bunun ilk adımındır. Bilinçli ve dikkatli dinleme, iletişim ve etkin karar verme mekanizmalarının teşvik edilerek bilinçli farkındalığın iş yerindeki günlük operasyonlara entegre edilmesi oldukça önemlidir.

Bilinçli farkındalığın iş yerinde algılanan stresin azalmasına etkisinin de oldukça önemli ölçüde olduğu görülmüştür. Araştırmalar, bilinçli farkındalığı yüksek bireylerin fiziksel ve zihinsel durumlarının daha fazla farkında oldukları ve zor durumlara daha uyumlu bir şekilde tepki gösterebildikleri için stresle daha iyi başa çıkabildiklerini göstermektedir (Amanda vd., 2021). Bilinçli farkındalık ayrıca bireylerin duygularını daha iyi yönetebilmelerine ve şimdiki ana odaklanmalarına yardımcı olabilir, bu da stres seviyelerini azaltabilir. İş yerinde eğitime ayrılan ek bütçelerle iş yerinde farkındalık temelli stres azaltma programlarının alınması ve çalışanların katılımının teşvik edilmesi oldukça faydalı bir adım olacaktır. Günümüzde tüm özel sektör çalışanları yoğun tempo ve uzun mesai saatlerinden muzdariptir ancak farkındalık pratiği yapmak için çalışanların gün içinde düzenli molalar vermeye teşvik edilmesi önemlidir. Öğlen arasında yada önemli toplantılardan önce yapılacak küçük bilinçli farkındalık seansları gün içindeki stres yada gerginliğin azaltılmasına önemli katkı sağlayacaktır.

Özellikle pandemi döneminden sonra çalışanların fiziksel iyi oluşunun yanı sıra zihinsel iyi oluşu da büyük şirketler için oldukça önem kazanmıştır. Çalışanın mental iyi oluşu, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Daha yüksek düzeyde mental iyi oluş hali yaşayan çalışanların mevcut işverenlerinde kalma olasılıkları daha yüksektir (Chami-Malaeb, 2021). Günümüzde kalifiye çalışanları bulmak ve onların şirket içindeki devamlılığını sağlamak İnsan Kaynakları profesyonellerinin en önemli performans çıktılarından biridir. Bu yüzden şirketler, işten ayrılma niyetini azaltmak için genel çalışan zihinsel refahına elverişli bir ortam yaratmaya çalışmalıdır. Stres azaltmaya

yönelik farkındalık eğitimlerinin yanı sıra meditasyon veya yoga gibi aktiviteler yan hak olarak çalışanlara sağlanmalıdır. Mesai öncesi ya da sonrası çalışanlara sunulacak meditasyon ve yoga pratikleri yoğun iş temposundan ve uzun mesai saatlerinden kaynaklanan stres seviyesini azaltarak çalışanın mental iyi oluşuna önemli katkı sağlayacaktır. Ayrıca tüm bu stresi azaltmaya yönelik farkındalık eğitimleri ve yoga, meditasyon gibi yan hak uygulamalarının çalışanlar üzerindeki pozitif etkisinin odak grup çalışmalarıyla araştırılması ve pozitif etkilerinin raporlanması bu faktörlerin etkililiği üzerine şirketlere bir öngörü kazandıracaktır. Bu yolla sonraki yıllarda bu tip bilinçli farkındalık uygulamalarına daha fazla bütçe ayrılması ve bunun tüm şirketlere örnek olacak bir çalışan mutluluğu çalışması olarak literatüre geçmesi ve işveren markasına önem kazandırması sağlanabilir.

Son olarak, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluş halinin yukarıda bahsedilen olumlu etkilerinden dolayı işe alım süreçlerine entegre edilmesi ve işe alım sürecinde bu faktörlere yönelik ölçümlerin gerçekleştirilmesi adayların değerlendirilme ve şirket kültürüne uyumlulukları konusunda önemli çıktılar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217-37.
- Ali, A. N., Shahid, S., Kanwal, M., Rasheed, Q.U.A., & Usman, M. (2022). Impact of ethical leadership and caring work climate on turnover intention of health care professionals mediating role of emotional exhaustion. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 16(3), 804–806.
- Amanda, N., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). Compensation, job stress, and job satisfaction on nurse turnover intention at Ananda Bekasi Hospital. *Jurnal anajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 38–44.
- Anand A., & Vohra V. (2020). The impact of organization work environment on job satisfaction, affective commitment, work-family conflict and intention to leave: a study of SMEs in India. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 41, 173–196.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2005). Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS). Acceptance and Commitment Therapy. Measures Package, 79.
- Baer, R. A, Smith, G.T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1):27-45.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241.

- Bowen, S., Vieten, C., Witkiewitz, K., & Carroll, H. (2015). A mindfulness-based approach to addiction. In K. W. Brown, J. D. Creswell, & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of mindfulness: Theory, research, and practice* (pp. 387–404). The Guilford Press.
- Brattin, R. L., Davis, J. M., & Brahnham, S. (2019). Influencing the relationship between job clarity and turnover intention through user training during enterprise system implementation. *Information Management and Business Review*, *10*(4), 22–37.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(4), 822.
- Brown, K., Ryan, R., & Creswell, J. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, *18* (4), 211-237.
- Cardador, M., Dane, E., & Pratt, M. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 367-378.
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). 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*, *31*(1), 23-33.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality–social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, *92*(1), 111-135.
- Chami-Malaeb, R. (2021). Relationship of perceived supervisor support, selfefficacy

- and turnover intention, the mediating role of Burnout. *Personnel Review*, 51(3), 1003–1019.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2009). Mindfulness-based stress reduction for stress management in healthy people: a review and meta-analysis. *Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(5), 593-600.
- Chiesa, A., Calati, R., & Serretti, A. (2011). Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuropsychological findings. *Clinical Psychology Review*, 31(3):449-64.
- Clarke, T. C., Black, L. I., Stussman, B. J., Barnes, P. M., & Nahin, R. L. (2015). Trends in the use of complementary health approaches among adults: United States: 2002-2012, *National Health Statistics Reports*, (79), 1–16.
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2005). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89–97.
- Cook, C. & Hunsaker, P.L (2001) *Management and Organizational Behavior*. 3rd Edition, Irwin McGraw-Hill, New York.
- Creswell, J. D., & Lindsay, E. K. (2014). How does mindfulness training affect health? A mindfulness stress buffering account. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 401-407.
- Creswell, J. D. (2017). Mindfulness Interventions. *Annual Review of Psychology*, 3(68), 491-516.
- Dane, E., & Brummel, B. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67,105-128.
- Dane, E. (2011). Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance

- in the Workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997–1018.
- Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., & Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and Individual Differences*, 44(5), 1235-1245.
- De Leon, M. (2020). Impact of managerial communication, managerial support, and organizational culture difference on turnover intention: A tale of two merged banks. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 376– 387.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Dimidjian, S., & Segal, Z.V. (2015). Prospects for a clinical science of mindfulness-based intervention. *American Psychologist*, 70(7):593-620.
- Ditto, B., Eclache, M., & Goldman, N. (2006). Short-term autonomic and cardiovascular effects of mindfulness body scan meditation. *Annals of Behavioral Medicine*, 32(3):227-34.
- Eberth, J., & Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: A metaanalysis. *Mindfulness*, 3(3), 174–189.
- Eckleberry-Hunt, J., Lick, D., Boura, J., Hunt, R., Balasubramaniam, M., Mulhem, E., & Fisher, C. (2009). An exploratory study of resident burnout and wellness. *Academic Medicine*, 4(2), 269-77.
- Eisenberg, N., Smith, C. L., & Spinrad, T. L. (2011). Effortful control: Relations with emotion regulation, adjustment, and socialization in childhood. In K. D. Vohs & R. F. Baumeister (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp.263–283). *The Guilford Press*.

- Eisendrath, S. J., Gillung, E., Delucchi, K. L., Segal, Z.V., Nelson J, C., McInnes, L. A., Mathalon, D. H., & Feldman, M. D. (2016). A Randomized Controlled Trial of Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Treatment-Resistant Depression. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 85(2):99-110.
- Elangovan, A., & Xie, J. (1999). Effects of Perceived Power of Supervisor on Subordinate Stress and Motivation: The Moderating Role of Subordinate Characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 359-373.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M.A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5):1045-1062.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden–and–build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Gelles, D. (August, 2012). The Mind Business, Financial Times Magazine, <https://www.ft.com/content/d9cb7940-ebea-11e1-985a-00144feab49a> .
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 482-92
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In Research in personnel and human resources management. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Goh, Y.W., Sawang, S. & Oei, T. (2010) The Revised Transactional Model (RTM) of

- Occupational Stress and Coping: An Improved Process Approach. *Australian and New Zealand Journal of Organizational Psychology*, 3, 13-20.
- Goldstein, I. B., Jamner, L. D., & Shapiro, D. (1992). Ambulatory blood pressure and heart rate in healthy male paramedics during a workday and a nonworkday. *Health Psychology*, 11(1), 48–54.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of psychosomatic research*, 57(1), 35-43.
- Gunaratana, H. (2002). *Mindfulness in plain English*. Boston, Wisdom Publications.
- Halliwell, E. (2010). *Mindfulness-Report 2010*. England. Mental Health Foundation.
- Harnois, G., & Gabriel, P. (2000). World Health Organization & International Labour Organisation. *Mental health and work : impact, issues and good practices*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42346>
- Hartini, S., Arini, C., Dini, S., & Sulim, E. (2020). Turnover intention in terms of organizational climate in Marketing Employees. *Proceedings of the International Conference on Culture Heritage, Education, Sustainable Tourism, and Innovation Technologies*.
- Headey, B. W., Kelley, J., & Wearing, A. J. (1993). Dimensions of mental health: Life satisfaction, positive affect, anxiety and depression. *Social Indicators Research*, 29(1), 63–82.

- Heaton, D., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 62-82.
- Heckenberg, R. A., Eddy, P., Kent, S., & Wright, B. J. (2018). Do workplace-based mindfulness meditation programs improve physiological indices of stress? A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research, 114*, 62-71.
- Hendrix W.H., Summers T.P., Leap T.L., & Steel R.P. (1995). Antecedents and organizational effectiveness outcomes of employee stress and health. In Crandall R. & Perrewe P.L. (Eds.), *Occupational Stress* (pp.73–92). Washington DC: Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the Occupation. *Applied Nursing Research, 49*, 70–76.
- Hölzel, B.K., Carmody, J., Vangel, M., Congleton, C., Yerramsetti, S.M., Gard, T., & Lazar, S. W. (2011). Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Res, 191*(1):36-43.
- Hugh-Jones, S., Rose, S., Koutsopoulou, G.Z., & Simms-Ellis, R. (2018). How Is Stress Reduced by a Workplace Mindfulness Intervention? A Qualitative Study Conceptualising Experiences of Change. *Mindfulness (N Y), 9*(2):474-487.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J.W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional

- exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2):310-25.
- Hülshager, U., Lang, J., Schewe, A., & Zijlstra, F. (2014). When Regulating Emotions at Work Pays Off: A Diary and an Intervention Study on Emotion Regulation and Customer Tips in Service Jobs. *The Journal of applied psychology*.
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 8(4), 576–602.
- Jamieson, S.D., & Tuckey, M. R. (2017). Mindfulness interventions in the workplace: A critique of the current state of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2):180-193.
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., Van Der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic review. *PloS one*, 13(1).
- Jensen, R. (2012). Do Labor Market Opportunities Affect Young Women's Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India, *The Quarterly Journal of Economics*, 127 (2), 753–792.
- Jha, A., Stanley, E., Kiyonaga, A., Wong, L., & Gelfand, L. (2010). Examining the Protective Effects of Mindfulness Training on Working Memory Capacity and Affective Experience. *Emotion (Washington, D.C.)* 10(1):54-64
- Jha, A. P., Morrison, A. B., Dainer-Best, J., Parker, S., Rostrup, N., & Stanley, E. A. (2015). Minds “at attention”: Mindfulness training curbs attentional lapses in military cohorts. *PloS one*, 10(2), e0116889.

- Jisun, L. (2021). Influence of role conflict, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover intention of clinical nurses with physician assistant role. *Health & Nursing, 33*(1), 9–18.
- Joyce, S., Shand, F., Bryant, R. A., Lal, T. J., & Harvey, S. B. (2018). Mindfulness-Based Resilience Training in the Workplace: Pilot Study of the Internet-Based Resilience@Work (RAW) Mindfulness Program. *Journal of Medical Internet Research, 20*(9).
- Kabat-Zinn, J. (1982). An Outpatient Program in Behavioral Medicine for Chronic Pain Patients Based on the Practice of Mindfulness Meditation: Theoretical Considerations and Preliminary Results. *General Hospital Psychiatry, 4*, 33-47.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice, 10*(2), 144–156.
- Kachan, D., Olano, H., Tannenbaum, S.L., Annane, D.W., Mehta, A., Arheart, K.L., Fleming, L. E., Yang, X., McClure, L. A., & Lee, D. J. (2017). Prevalence of Mindfulness Practices in the US Workforce: National Health Interview Survey. *Preventing Chronic Disease, 5*(14).
- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı İş İle Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal Of Happiness & Well-Being, 5*(1), 154-167.
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: a review of empirical studies. *Clinical Psychology Review, 31*(6):1041- 56.
- Keyes, C., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of personality and social psychology, 82*,

1007-22.

- Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., Chapleau, M., Paquin, K., & Hoffman, S. G. (2013). Mindfulness-based therapy: a comprehensive meta-analysis. *Clinical Psychology Review, 33*(6):763-71.
- Kiken, L. G., & Shook, N. J. (2011). Looking up: Mindfulness increases positive judgments and reduces negativity bias. *Social Psychological and Personality Science, 2*(4), 425–431.
- Killingsworth, M.A., & Gilbert, D.T (2010). A wandering mind is an unhappy mind. *Science, 12*, 330(6006):932.
- Lakey, C., Campbell, W. K., Brown, K., & Goodie, A.(2007). Dispositional Mindfulness as a Predictor of the Severity of Gambling Outcomes. *Personality and individual differences, 43*,1698-1710.
- Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of Social Issues, 56*(1), 1–9.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Addison-Wesley/Addison Wesley Longman.
- Li, Y., Tuckey, M., Bakker, A., Chen, P., & Dollard, M. (2022). Linking objective and subjective job demands and resources in the JD-R model: A multilevel design. *Work & Stress, 37*, 1-28.
- Linehan, M. M., Bohus, M., & Lynch, T. R. (2007). Dialectical behavior therapy for pervasive emotion dysregulation. *Handbook of emotion regulation, 1*, 581- 605.
- Lomas, T., Medina, J., Ivtzan, I., Rupprecht, S., Eiroa, O., & Francisco, J. (2017). The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: A systematic review of the empirical literature. *Teaching and Teacher Education, 61*, 132-141.

- Ludwig, D.S., & Kabat-Zinn, J. (2008) Mindfulness in Medicine. *Jama*, 300, 1350-1352.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Ma, S. H. & Teasdale, J. D. (2004) Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression: Replication and Exploration of Differential Relapse Prevention Effects. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 31-40.
- Mahajar, A. J., & Yunus, J. B. (2017). The influence of training, Job Security, Career Development Opportunities and performance appraisal on turnover intention among hospital employees in Kuala Lumpur. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 2(1), 1449–1457.
- Mansour, S., & Tremblay, D.G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 2399–2430.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90.
- McDonough, E. (2000). Investigation of Factors Contributing to the Success of Cross-Functional Teams. *Journal of Product Innovation Management*, 17, 221 - 235.

- Meriläinen M., Nissinen P., & Kõiv K. (2019). Intention to leave among bullied university personnel. *International Journal of Educational Management*, 3, 1686–1704.
- Mishra, P., & Bhardwaj, G. (2003). Evaluation of Role Stress in Indian Air Traffic Controllers. *Indian Journal of Industrial Relations*, 38(3), 318-334.
- Moore A., & Malinowski P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18(1), 176-86.
- Mrazek, M. D., Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2012). Mindfulness and mindwandering: finding convergence through opposing constructs. *Emotion*, 12(3), 442.
- Mroczek, D. K., & Spiro III, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 189-202.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259.
- Ng, W., & Diener, E. (2009). Personality differences in emotions: Does emotion regulation play a role? *Journal of Individual Differences*, 30(2), 100-106.
- Ostafin, B. D., & Kassman, K.T. (2012). Stepping out of history: mindfulness improves insight problem solving. *Consciousness and Cognition*, 1(2):1031-6.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236.

- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017) Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Johnson, S. (2011). Well-being: Productivity and happiness at work (Vol. 3). Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best News Yet on the Six-Factor Model of Well-Being. *Social Science Research*, 35, 1103-1119.
- Ritchhart, R., & Perkins, D. N. (2000). Life in the mindful classroom: Nurturing the disposition of mindfulness. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*, 56, 27-47.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Samuelson, M., Carmody, J., Kabat-Zinn, J., & Bratt, M. A. (2007). Mindfulness-Based Stress Reduction in Massachusetts Correctional Facilities. *The Prison Journal*, 87(2), 254–268.
- Sauer, S., Walach, H., Offenbacher, M., Lynch, S. & Kohls, N. (2011) Measuring

- Mindfulness: A Rasch Analysis of the Freiburg Mindfulness Inventory. *Religions* 2,693- 706.
- Schuler, R. (1982). An Integrative Transactional Process Model of Stress in Organizations. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(1), 5-19.
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134–139.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. Guilford Press.
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170-181.
- Sugiharjo, R. J., & Purbasari, R. N. (2021). The effect of job involvement, organizational commitment, and job satisfaction on turnover intention. *Information and Knowledge Management*.
- Shao, R., & Skarlicki, D. P. (2009). The role of mindfulness in predicting individual performance. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 195–201.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness, *Journal of Clinical Psychology*, 62, 373-386.
- Shonin, E., Van Gordon, W., & Griffiths, M. (2013). Mindfulness-based interventions: Towards mindful clinical integration. *Frontiers in Psychology*, 4, 194.
- Shonin, E., Van, G., & Griffiths, M. (2014). Do mindfulness based therapies have a role in the treatment of psychosis? *The Australian and New Zealand journal of psychiatry*, 48, 124-127.
- Sibinga, E. M. S., Webb, L., Ghazarian, S. R., & Ellen, J. M. (2016). School-Based

- Mindfulness Instruction: An RCT. *Pediatrics*, 137(1).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Silverton, S., Sun, Y., Weatherley-Jones, E., Whitaker, C. J., Russell, D., & Russell, I.T. (2014). Mindfulness-based cognitive therapy for preventing relapse in recurrent depression: a randomized dismantling trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 82(2):275-86.
- Skakon, J., Kristensen, T.S., Christensen, K.B., Lund, T., & Labriola, M. (2011). Do managers experience more stress than employees? Results from the Intervention Project on Absence and Well-being (IPAW) study among Danish managers and their employees. *Work*, 38(2), 103-9.
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 139
- Sternberg, R. J. (Ed.). (2000). *Handbook of intelligence*. Cambridge University Press.
- Strauss, C., Cavanagh, K., Oliver, A., & Pettman, D. (2014). Mindfulness-based interventions for people diagnosed with a current episode of an anxiety or depressive disorder: a meta-analysis of randomised controlled trials. *PLoS One*, 24;9(4):e96110.
- Syara, S., & Syah, T. Y. (2022). The effect of proactive personality, worklife balance and work engagement on turnover intention. *Asia Pacific Management and*

- Business Application*, 010(03), 331–344.
- Tan, C. M. (2018). Search inside yourself. Bentang Pustaka.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M., & Lau, M. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(4):615-23.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Urquijo, I., Extremera, N., & Sánchez, A. (2015). Emotional Intelligence, Life Satisfaction, and Psychological Well-Being in Graduates: the Mediating Effect of Perceived Stress. *Applied Research in Quality of Life*, 10.
- Vettese, L. C., Toneatto, T., Stea, J. N., Nguyen, L., & Wang, J. J. (2009). Do mindfulness meditation participants do their homework? And does it make a difference? A review of the empirical evidence. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 23(3), 198–225.
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. *Academy of Management Learning and Education*, 11(4), 722-735.
- Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-Based Programs in the Workplace: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Mindfulness*, 1-20.
- Walach, H., Nord, E., Zier, C., Dietz-Waschkowski, B., Kersig, S., & Schüpbach, H.

- (2007). Mindfulness-based stress reduction as a method for personnel development: A pilot evaluation. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 188–198.
- Weick, K., & Sutcliffe., K. (2006). Mindfulness and the Quality of Organizational Attention. *Organization Science - ORGAN SCI*, 17, 514-524.
- Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2):246-258.
- Zeidan, F., Johnson, S.K., Diamond, B.J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness meditation improves cognition: evidence of brief mental training. *Consciousness and Cognition*, 19(2),597-605.
- Zhang, D., Lee, E. K. P., Mak, E. C. W., Ho, C.Y., & Wong, S. Y. S. (2021). Mindfulness-based interventions: an overall review. *British Medical Bulletin*, 138(1), 41-57.
- Zijlstra, F.R., Cropley, M., & Rydstedt, L.W. (2014). From recovery to regulation: an attempt to reconceptualize 'recovery from work'. *Stress Health*, 30(3):244-52.