

Bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatmininin rolü¹

The role of job satisfaction in the effect of mindfulness on increasing structural job resources

Gamze Güner Kibaroglu² 

H. Nejat Basım³ 

H. Cenk Sözen⁴ 

¹ Bu makale 21. UİK Kongresinde sunulan bildirinin geliştirilmiş makale halidir.

² Dr., Başkent Üniversitesi Ankara, Türkiye, gamzegunerlibaroglu@gmail.com

ORCID: 0000-0001-6187-4607

³ Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye, nbasim@baskent.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2605-9962

⁴ Prof. Dr., Başkent Üniversitesi Ankara, Türkiye, csozen@baskent.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9324-5557

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Gamze Güner Kibaroglu,

Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye

gamzegunerlibaroglu@gmail.com

Başvuru/Submitted: 2/07/2022

1. Revizyon/1st Revised: 8/08/2022

2. Revizyon/2nd Revised: 15/08/2022

Kabul/Accepted: 19/08/2022

Yayın/Online Published: 25/09/2022

Atıf/Citation: Güner Kibaroglu, G., Basım, H.N & Sözen, H.C., Bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatmininin rolü, bmij (2022) 10 (3): 913-930, doi:

<https://doi.org/10.15295/bmij.v10i3.2089>

Öz

Bu çalışma, bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatminin rolünün araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırma, kamu ve özel sektör hastanelerinde görev yapan 572 hasta bakıcıdan anket yöntemiyle toplanan verilerin analiziyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmayı aynı yönde etkilediğini ve bu etkide iş tatmininin kısmi aracı rolü olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışma bulguları, iş tatmininin yapısal iş kaynaklarını aynı yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Yapısal İş Kaynaklarını Artırma, İş Tatmini

Jel Kodları: D23, J23, L20

Abstract

This study was conducted to investigate the role of job satisfaction in the effect of mindfulness on increasing structural job resources. The research was carried out by analysing the data collected from 572 caregivers working in public and private sector hospitals by survey method. The research results showed that mindfulness affects the increase of structural job resources in the same direction and that job satisfaction partially mediates this effect. In addition, the study's findings revealed that job satisfaction affects structural job resources in the same direction.

Keywords: Mindfulness, Increasing Structural Job Resources, Job Satisfaction

Jel Codes: D23, J23, L20

Extended Abstract

The role of job satisfaction in the effect of mindfulness on increasing structural job resources

Literature

Research subject

This study was conducted to investigate the role of job satisfaction in the effect of mindfulness on increasing structural job resources. This study provides significant contributions to business owners, managers and researchers. Increasing structural job resources means making the structural resources of the person who will do the work more suitable. This resource structure, which focuses on enhancing capabilities, can have many antecedent variables. One of them is mindfulness. Mindfulness can lead to increasing structural job resources as a state variable. Increasing structural job resources play an essential role in terms of performance. This formatting has some antecedents at the individual, group and organizational levels. In this context, mindfulness is one of the antecedents considered important at the individual level. In this framework, according to social change theory, increasing the structural resources of jobs has shown that individuals can be affected by their mindfulness (Banks, Batchelor, Seers, O'Boyle, Pollack, & Gower, 2013). In other words, when individuals do their work based on awareness, their structural job resources can be increased. On the other hand, in addition to these, increasing/decreasing conscious behaviour based on awareness can increase or decrease job satisfaction (Schilpzand, De Pater, & Erez, 2014). When examined in this way, job satisfaction can be affected by mindfulness. Moreover, job satisfaction can increase or decrease structural job resources (Dormann & Zapf, 2001; Slutsky, Chin, Raye, & Creswell, 2019). Mindfulness is effective within the scope of shaping the job in this structure and is seen as an individual action in an autonomous structure. It is evaluated that mindfulness may play a mediating and moderating role in the effect of job satisfaction on structural job resources (Sutcliffe, Vogus, & Dane, 2016; Tims & Parker, 2019).

Research purpose and importance

This research aims to reveal the effect of mindfulness of grey-collar individuals on structural job resources and the mediator-regulatory role of job satisfaction. In the literature, job satisfaction is generally considered an outcome variable. However, this study emphasizes that the concept of job satisfaction should be investigated as a mediator and moderator variable. It also provides important outputs for practitioners in managing employee behaviour and attitudes.

Contribution of the article to the literature

In the literature, it has been observed that studies on the behaviour and attitudes of grey-collar workers are insufficient. In addition, it was observed that job satisfaction was generally considered a result variable, and the relationship between job crafting and mindfulness was not considered in this context. In this context, a detailed study was conducted on the job crafting, job satisfaction and mindfulness of grey-collar employees, who are among white-collar and blue-collar employees.

Design and method

Research type

This study is an application study.

Research problems

In this study, the research problem is based on the effect of mindfulness on structural job resources and the cause-result effect (mediation) and moderation of job satisfaction in this effect. In this scope, hypotheses have been formed in line with the purpose of the study.

Data collection method

This study was conducted to investigate the role of job satisfaction in the effect of mindfulness on increasing structural job resources. The research was carried out by analysing the data collected from 572 caregivers working in public and private sector hospitals by survey method. In this context, it is thought important to increase structural job resources, the sub-dimension of job crafting, by considering the job demands-resources theory.

Three scales were used within the scope of the research: (1) Mindful Scale: The scale developed by Brown and Ryan (2003) and adapted into Turkish by Özyeşil, Arslan, Kesici and Deniz (2011), (2) Structural Job Resources Scale (Job Crafting Scale): The scale of work created by Tims, Bakker ve Derks (2012). The version of the formatting scale translated into Turkish by Çetin, Güner Kibaroğlu and Basım (2021), (3) Job Satisfaction Scale: Developed by Hackman and Oldham (1975) and translated into Turkish by Basım and Şeşen (2009) adapted scale.

Within the scope of the study, the data obtained from 572 grey-collar participants were analysed in the Smart PLS and SPSS package program. In the Smart PLS program, validity analysis, reliability and Bootstrapping analysis, and in the SPSS package program, correlation and frequency analyses were performed.

Quantitative/Qualitative analyses

In this study, a quantitative research method was used. In this context, cluster and quota sampling designs were used in the study to reach the grey-collar workers.

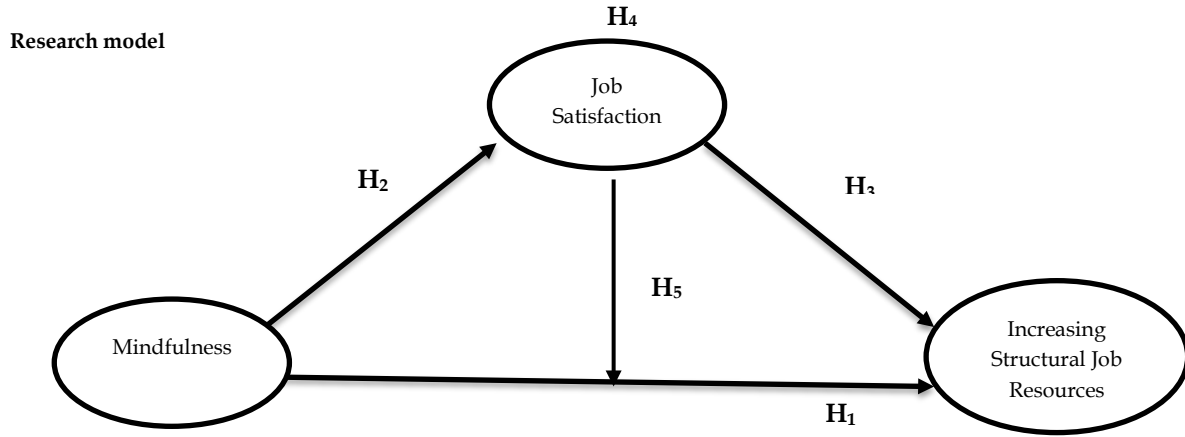


Figure 1: Research Model

Reference: Produced by the authors

Research hypotheses

This research was created within the scope of 5 hypotheses.

H₁: Mindfulness has the same effect on increasing structural job resources.

H₂: Mindfulness has the same effect on job satisfaction.

H₃: Job satisfaction has the same effect on increasing structural job resources.

H₄: Job satisfaction mediates the effect of mindfulness on increasing structural job resources.

H₅: The effect of mindfulness on increasing structural job resources has a moderating effect on job satisfaction.

Finding and discussion

Findings as a result of the analysis

Validity, reliability and effect analyses of the scales were made in the Smart PLS program. As a result of the analyses made, some questions were raised about the reliability and validity of the scales, and it was seen that the values obtained were at acceptable levels. Cross-loads and HTMT criteria were used to determine the discriminant validity of the three variables used in the study (Fornell & Larcker, 1981; Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). When these values were examined, it was seen that they were at an acceptable level. Moreover, overlapping items and model fit values were examined within the study's scope. In this context, no overlapping items were found, and it was observed that the best fit values of the model were at an acceptable level (Hair, Hult, Ringle, & Sarsedt, 2017). According to all these results, it was seen that the reliability and validity values of the scales used in the study were at acceptable levels.

Hypothesis test results

First, their influence and direction were examined by looking at the R^2 , f^2 and Q^2 values to analyse the hypotheses formed within the study. In this context, it has been seen that mindfulness is high, job satisfaction is weak, and increasing structural job resources has a medium effect size. In addition, when the predictive power coefficients calculated in the study were evaluated, it was shown that the research model had the power to predict endogenous variables (Hair et al., 2017). In order to investigate the mediation effect within the scope of the study, firstly, the variable of job satisfaction was removed from the model. As a result of the subtraction, the total effect of mindfulness on structural job resources is $\beta=0,408$; It was found that $p<0,05$. In addition, in the effect of job satisfaction on structural job resources, the effect value is $\beta = 0,278$; While $p<0,01$ was observed, the effect of mindfulness on job satisfaction was $\beta=0,231$; It was observed that $p<0,01$ value. According to the results obtained in this framework, it was seen that the effects between the variables were in the same direction and were significant (Cohen, 1988). According to these results, the study's **H₁, H₂ and H₃ hypotheses** were supported.

After the total effect results were interpreted, the mediation effect was calculated within the scope of the study. In the mediation effect, the VAF value was calculated using the method of Zhao, Lynch ve Chen (2010) instead of the traditional method of Baron and Kenny (1986). In this calculation, it has been seen that job satisfaction has a mediating effect of mindfulness on increasing structural job resources. This result shows that the **H₄ hypothesis** of the study is supported.

Again, within the scope of the study, the term effect was formed for the regulatory effect. As a result of the analysis made according to the effect term created within the scope of the research, no moderator effect of job satisfaction was found on the effect of mindfulness on structural job resources. According to this result, the **H₅ hypothesis** of the study was not supported.

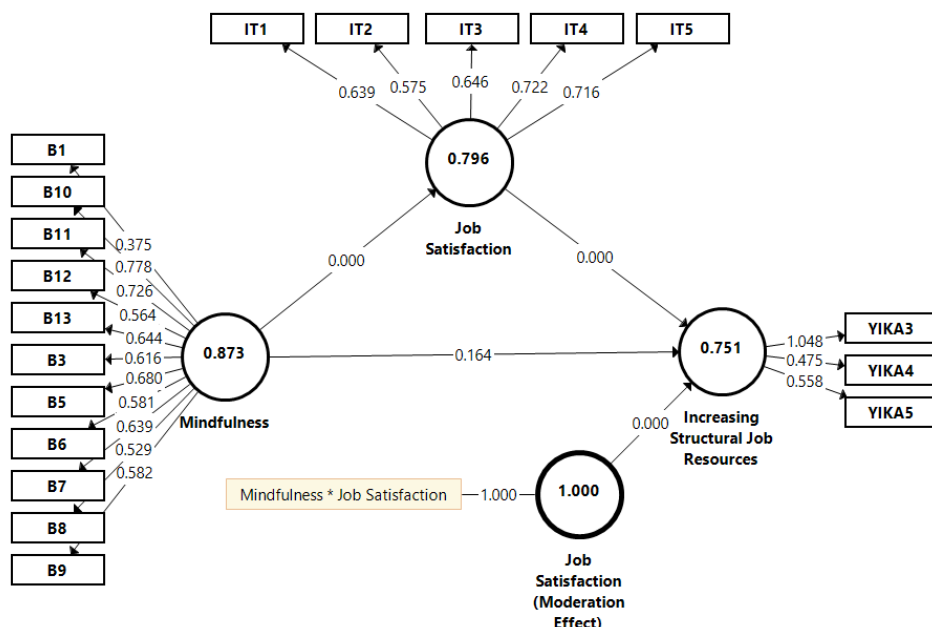


Figure 2: Structural Equation Model

Discussing the findings with the literature

Among the hypotheses formed within the scope of the study, hypotheses 1,2,3 and 4 were supported, while hypothesis 5 was not. The literature generally supports these results. For example, in the study of Avolio and Bass (2002), it was argued that mindfulness is effective in job crafting, especially in increasing competencies. Chou et al. (2013) stated that mindfulness could lead to positive results such as job satisfaction. This finding is in line with the results of the study. On the other hand, Van et al. (2018) drew attention to the cause-result relationship between mindfulness and job satisfaction. Considering the pass-through feature, it is seen that the findings obtained in the study are compatible with the literature. The fact that the 5th hypothesis was not supported as a result of the findings obtained within the scope of the study is similar to the findings of the Molina and O'Shea (2020) study. In the study mentioned above, it was emphasized that psychological-based interventions in the effect of mindfulness on increasing the structural job resources are limited and may have an invaluable effect.

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

Mindfulness and job crafting are among the most discussed and interpreted concepts of recent days. Within the framework of the results of this study, it has been observed that mindfulness is effective in increasing structural job resources, and it has been seen that job satisfaction has a mediating role in this effect. In other words, when mindfulness increases, structural job resources increase in the same direction. With the addition of job satisfaction to this effect, the mentioned effect increases even more. In addition, this study revealed that mindfulness is effective in the same direction in employees' ability, creating new jobs, and decision-making processes. In addition, it has been observed that job satisfaction does not moderate the effect of mindfulness on increasing structural job resources.

Suggestions based on results

The results of this study offer valuable outputs to both practitioners and academicians. In this context, from the point of view of practitioners and academicians. Based on these results, it should be considered that business managers and practitioners can increase their structural job resources by working based on mindfulness. In addition, it is recommended not to ignore that job satisfaction mediates the effect of mindfulness on structural job resources. Also, the study's results showed that job satisfaction did not have any moderator role in increasing mindfulness and structural job resources. In other words, while the increase or decrease in mindfulness affects structural job resources, job satisfaction does not change the strength and direction of this effect.

There are some suggestions for future studies in this study. These;

- It is suggested that the concept of job satisfaction, which is frequently considered an outcome variable, may be an antecedent variable, and studies should be intensified in this context.
- There may be differences between grey-collar employees and blue-collar and white-collar employees. In this context, it is recommended that the study be applied to blue-collar and white-collar employees.

Limitations of the article

Undoubtedly, there are some limitations in the evaluation of the results. For example, sample size limitations, working with cross-sectional data, and standard method variance should be considered in evaluating the results.

Giriş

Ekonomik kriz ve durgunluk gibi olumsuz süreçler, işletme dünyasındaki kuruluşların iş tasarımında değişiklik yapma yeteneklerini sınırlamasına neden olmaktadır. Bu sınırların iş kaynaklarını ve taleplerini artırarak aşılması önem arz etmektedir. Bu tür durumlarda, iş faaliyetlerini değiştirmeyi amaçlayan birincil müdahaleler her zaman yararlı sonuç vermeyebilir (Molina ve O'Shea, 2020). Bu nedenle işi değiştirmek yerine işlerin yeniden tasarlanması sürece daha fazla katkı sağlayabilmektedir. Bu kapsamda İş talepleri-kaynakları kuramı, bir işin şekillendirilmesinde ve tasarlanmasında işlerin biçimlendirilmesini vurgulamaktadır. İş biçimlendirme, örgütlerde performans ve verimliliği artırma amacına yönelik olarak işlerin kendi tercihlerine ve yeterliliklerine daha uygun hale getirilebilmesini kapsamaktadır (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009).

Bir işin biçimlendirilmesinin temel yapı taşlarından birisi de yapısal iş kaynaklarının artırılmasıdır. Yapısal iş kaynaklarının artırılması, öğrenme, yetenek ve beceri gibi özerklik gerektiren iş kaynaklarının artırılmasını ifade etmektedir. Bu çerçevede yapısal iş kaynaklarının artırılması, yeteneklerin yükseltilmesi, işte profesyonel olarak gelişim sağlanması, yeni şeyler öğrenmek için gereken düzeyde enerjinin harcanması ve işlerin yapılış şekli ile ilgili kararların artırılması ile oluşmaktadır (Tims, Bakker ve Derks, 2012). Bu kapsamda yapısal iş kaynaklarının artırılmasının birçok öncül değişkeni olabilir. Fakat bunların içinde bilinçli farkındalık, bireyin içsel ve dışsal düzeyde nasıl ilişki kurduğunu öne çıkarma yönüyle yaşamı dengelemek için bilişsel ve duygusal bir strateji olarak işlev görmektedir. Buna ilave olarak farkındalık, bireylerin işteki rollerine kendilerini tamamen kaptırmadan iş kaynaklarının yapılarını biçimlendirebilmektedir (Michel, Bosch ve Rexroth, 2014). Michel ve arkadaşları (2014) açıkça belirtmese de bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarının artırılmasında etkili olabileceğini savunmuştur. Bu nedenle, bilinçli farkındalıktan, zorluklarla başa çıkma, stresli olaylara veya koşullara yanıt vermek için bilinçli, istemli çabalar olarak da söz edilebilir. Söz konusu bu çabaların sonucunda işle ilişkin tatmin düzeyi artabilmektedir. Daha çok öz-düzenleme süreçlerinin bir alt kümesi olarak kabul edilebilen bilinçli farkındalık, yapısal iş kaynağını artırarak ile iş tatmininin etkili olabileceğini göstermektedir (Compas, Connor-Smith, Saltzman, Thomsen ve Wadsworth, 2001).

Bilinçli farkındalık, araştırmacılar ve uygulayıcıların giderek artan bir düzeyde ilgisini çekiyor olsa da bilinçli farkındalığın işleri şekillendirip şekillendiremeyeceği ve bunun nasıl olabileceği (Liu, Zheng, Yu, Owens ve Ni, 2022) konuları netlik kazanmamıştır. Ayrıca bilinçli farkındalığın iş tatmininin ne kadar ve hangi güçte etkileyeceği konularında da net bir anlayışa sahip olunamamıştır. Bu çalışma, bilinçli farkındalığın gri yaka olarak tanımlanan hasta bakıcılarda yapısal iş kaynaklarını artırmada etkili olduğu ve bu etkide iş tatmininin hem aracı hem de düzenleyici olabileceği düşüncesinden hareketle yapılmıştır. Bu çalışmanın bulguları ile bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarına etkisinin nasıl ve ne güçte şekillendirildiği ile ilgili cevaplanmamış önemli sorular cevaplanmaktadır.

Literatür taraması

Yapısal iş kaynaklarını artırma

Bireyin kendi düzenlemelerini yapması, işin şekillendirilmesinde önemli rol oynamakta ve bu kapsamda iş biçimlendirme kavramı öne çıkmaktadır. Kaynakların korunması kuramına dayanan iş biçimlendirme, elde bulunan kıt kaynaklar ile bireylerin işlerini etkili ve verimli şekilde şekillendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Tims vd., 2012). Bu kavram İngilizce yazında 'Job Crafting' olarak ifade edilmektedir. Kavramın Türkçe yazında karşılığı ise uluslararası yazından farklı olarak iş zanaatkarlığı, iş becerikliliği, iş şekillendirmesi gibi farklı kavramlar ile adlandırılmıştır (Kerse, 2017; Yavuz ve Artan, 2019). Söz konusu kavramsal farklılaşma, Çetin, Güner Kibaroglu ve Basım (2021) kavramın Türkçeye uyarlanması ve ölçümüne ilişkin çalışmaları sonrasında kanaatimizce giderilmiştir. Ayrıca bu çalışma çerçevesinde; bir işin, çalışan tarafından kendi yeterliliği dâhilinde biçimlendirilmesinin dikkate alınması vurgusu ile "İş Biçimlendirme" şeklinde ifade edilmesi sonrasında giderilmiş bulunmaktadır.

İş biçimlendirme, bireylerin kendi becerileri, ihtiyaçları ve kendi tercihlerine bağlı olarak daha etkili şekilde iş yaratabilmesidir (Çetin vd., 2021). Bu kavram iş yaratmaya odaklanan İş Biçimlendirme Teorisine dayanarak proaktif davranış temelinde açıklanmaktadır. Bu teoriye göre, "Bireysel süreçleri temel alan ve proaktif davranış üzerine odaklanan iş biçimlendirme, sadece işe yönelik faaliyetlere yönelmeyi değil; aynı zamanda sosyal ilişkilere odaklanmayı da hedeflemektedir" (Tims ve Parker, 2019: 3). Sosyal ilişkileri hedefleyen iş biçimlendirmenin, kuramsal başlangıcında İş Tasarım Teorisi yer almaktadır. Bu teori, bir işin tasarımı için bireyin işteki motivasyonu ve tatminini temel alarak; işin tasarlanmasında bu iki etkenin önemli rol oynadığına değinmiştir. Diğer bir deyişle bu teori, işlerin; çalışan sorumluluğu, başarısı, yetkinliği ve gelişimini teşvik edecek şekilde tasarlanması gerektiğini göstermektedir. Bu teori, iş hazırlama üzerine odaklanma ve proaktif davranış çerçevesinde iş temelli düşünme dışında kaynakları ve sosyal hedefleri de dikkate almaktadır. Bu çerçevede bu teorisinin, işin

biçimlendirmesinde temel yapı taşı olarak görülebilecek yapısal kaynakların artırılmasının önemini vurguladığı görülmektedir (Campion ve McClelland, 1993; Grant, Fried, Parker ve Frese, 2010; Oldham ve Fried, 2016).

İş biçimlendirme, kaynak temelinde yapısal iş kaynaklarının artırılması eylemiyle oluşmaktadır. Yapısal iş kaynaklarının artırılması aynı zamanda kaynak esaslı davranış kuramlarını işaret etmektedir. Kaynak Esaslı Davranış Kuramı, yapısal iş kaynaklarının içsel değişkenlere yönelimle kapasite ve potansiyelin olumlu yönde artırabileceğini göstermektedir. Bu nedenle yapısal iş kaynaklarını artırma, İş Talepleri-İş Kaynakları (JD-R) modeli çerçevesinde açıklanabilmektedir. İş talepleri-İş kaynakları modeli, iş kaynaklarının yapılan işlerde olumlu çıktılara erişmek için fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel yönleri dikkati çekmektedir. Diğer bir deyişle bu teori, işlerin yapısal kaynaklarını, yani bireyin niteliği, karar verme süreci, görevi, kimliği gibi fizyolojik ve psikolojik yetkinliklere odaklanmaktadır (Bakker, Demerouti ve Verbeke, 2004; Boyd, Bakker, Pignata, Winefield, Gillespie ve Stough, 2010; Çetin, 2019; Lee ve Eissenstat, 2018; Vegchel, Jonge ve Landsbergs, 2005).

Yapısal iş kaynaklarını artırma, öğrenme, yetenek ve beceri gibi özerklik gerektiren iş kaynaklarının artırılmasını ifade etmektedir. Yapısal iş kaynaklarının artırılması, kabiliyet ve yetkinlik kavramlarından oluşan iş kaynaklarının türüyle ilişkilidir. Bu çerçevede yapısal iş kaynaklarının artırılması daha çok iş kaynakları özerklik ve iş çeşitliliği çerçevesinde yapısal süreçlere odaklanmaktadır. Tims ve arkadaşları (2012), yetkinlik ve kabiliyetin iş kaynaklarındaki yapıyı artıracağını vurgulamıştır. Bu çerçevede yapısal iş kaynaklarının artırılması beş aşamalı olarak oluşabilmektedir. Bu aşamalardan birincisi, kabiliyetlerin ve yeteneklerin geliştirilmeye çalışılmasıdır. İkinci aşama, bireylerin işlerinde daha profesyonel olmaları amacıyla geliştirilmeleridir. Üçüncü aşama, iş yerinde bireylerin yeni şeyler öğrenmek için çaba sarf etmesidir. Dördüncü aşama, bireylerin işlerinde tüm yetkinliklerini en üst seviyede kullanması ve bunun için çaba harcamasıdır. Beşinci aşama ise bireyin işlerin nasıl ve ne şekilde yapılacağı hakkındaki süreçlerin artırılmasıdır. Bu çerçevede söz konusu beş aşama yapısal iş kaynaklarının işin yetkinlik ve kabiliyetlerinin artırılması olarak görülmektedir. Bireyin işinde yeteneklerini daha fazla geliştirebilmesi, mevcut ve edinilebilen deneyim ile işin detaylarının öğrenilmesi, daha yenilikçi ve yaratıcı olmasını sağlamaktadır. Tüm bu aşamaların geçilmesi yapısal iş kaynaklarının artmasını ifade etmektedir. Bu durum bütününde işin biçimlendirilmesini sağlayan adımlardan birini oluşturmaktadır. Söz konusu kaynak yapısının artırılması performans açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle iş biçimlendirmenin, birey, grup ve örgüt düzeyinde bazı öncülleri bulunmaktadır. Buna bağlı olarak birey düzeyinde önemli olduğu düşünülen öncüllerden biri de bilinçli farkındalıktır.

Bilinçli farkındalık

Bilinçli farkındalık, bireylerin içsel ve dışsal deneyimlerle nasıl ilişki kurduğunu tanımlamaktadır. Bireyler için eğitilebilecek bir alan olarak görülen farkındalık, insanlar arasında doğal süreçlerde değişen özerklik ve durum olarak kavramsallaştırılmıştır (Avolio ve Bass, 2002; Chou, Lin, Chang ve Chuang, 2013; Tims vd., 2012; Van, Vugt, Vago, Schmalzl, Saron, Olendzki, Meissner, Lazar, Kerr, Gorchov, Fox, Field, Britton, Lewis ve Meyer, 2018; Williams ve Anderson, 1991). İngilizce "Mindfulness" sözcüğü Türkçeye "Bilinçli Farkındalık" olarak çevrilmiş ve bu kapsamda araştırmalar yapılmıştır. Bilinçli farkındalığın temelinde an içinde olan biteni fark etmek ve bu fark edilenleri kabullenmek yatmaktadır (Kiburuz, Allen ve French, 2017; Westen, 1999). Bilinçli farkındalık hesaplanamayan süreçle başa çıkabilmek amacıyla stresli süreçlere veya durumlara cevap verebilmek için bilinçli, istemli çabalar olarak ifade edilebilir (Compas vd., 2001). Bilinçli farkındalık, yapısal iş kaynağının artırılması üzerindeki ilişkide öz-düzenleme süreçleri ve kaynak tahsisi kararlarını içermektedir. Öz-düzenleme yaklaşımına göre, bireylerin kendi iş süreçlerinin kontrolünü sağlaması için iş faaliyetleri üzerinde öz denetim kaynaklarının farkında olması, bu kaynakları farkındalık temelinde yenilemesi ve yaratıcı olması gerektiği vurgulanmaktadır (De Stobbeleir, Ashford ve Buyens, 2011; Kühnel, Bledow ve Feuerhahn, 2016). Bu çerçevede öz düzenleme, duygu, düşünce veya davranış üzerinde kontrollerin uygulanma ve disipline edilme kapasitesidir (Baumeister ve Heatherton, 1996). Baumeister ve Heatherton (1996) öz düzenlemenin standartlar, izleme ve geri bildirim döngüsü şeklinde üç bileşenden oluştuğunu savunmaktadır. Standartlar, hedefler veya olası durumlardan oluşmaktadır. İzleme, kişinin eylemlerini ve durumlarını gözlemleyerek benliğin gerçek durumunun standartları ile karşılaştırılmasını kapsamaktadır. Geri bildirim ise standartlar açısından değişiklik meydana getirilebilmesi için bir eylemin harekete geçirdiği faaliyettir. Söz konusu bu üç bileşenin belirli aşamaları bulunmaktadır. Birinci aşamada, canlılığın devamını sağlayan temel olarak farkındalık bulunmaktadır. İkinci aşamada kişinin kendinin farkında olma hali mevcuttur. Üçüncü aşamada ise kişi içinde bulunduğu anın her saniyesini yargılamadan ve koşulsuz kabul etmektedir (Aktepe ve Tolan, 2020; Dymond ve Barnes, 1997). Bilinçli farkındalığın aşamalarının sonuncusu (üçüncü)

“koşulsuz kabullenme” gerçeği, bireyin önce koşulları kabullenerek, bu koşullardaki önemli noktaların farkında olma halini göstermektedir. Bu durum, bilincin her an açık olması ve engelleyici bakışın önüne geçmesini sağlayabilmektedir. Bilinçli farkındalık, belli bir süre farkında olarak duyguları yaşayabilme, an içinde olana odaklanma, yaptığı işin farkında olma ve yapılan işe dikkati odaklayacak eylemlerin gerçekleştirilmesidir. Bu durum bireylerin işlerini biçimlendirmesinde etkili olabilir. Diğer bir deyişle, bireyin bilinçli farkındalığının yüksek olması işlerini şekillendirmesini yükseltebilir. Bu etkide özellikle işin yapısal kaynaklarının artırılmasında bilinçli farkındalık etken bir unsurdur (Good, Lyddy, Glomb, Bono, Brown, Duffy, Baer, Brewer ve Lazar, 2016; Hülsheger, Feinholdt ve Nübold, 2015; Hyland, Lee, ve Mills, 2015; Liang, Brown, Ferris, Hanig, Lian ve Keeping, 2017; Williams ve Anderson, 1991).

Sosyal değişim kuramı kapsamında, işin yapısal kaynak olarak artırılarak biçimlendirilmesi, bireylerin yine özerklik değerlendirilmesi olarak görülen bilinçli farkındalıktan etkilenebileceğini göstermektedir (Banks, Batchelor, Seers, O’Boyle, Pollack ve Gower, 2013). Diğer bir deyişle, bireyler işlerini farkındalık temelinde yaptıklarında; kabiliyetleri, yeni şeyler öğrenme çabaları gibi yapısal iş kaynaklarını artırabilmektedirler. Bu nedenle bilinçli farkındalık düzeyinde yapılan işlerde yapısal iş kaynaklarının arttığı gözlemlenmiştir. Örneğin Banks ve arkadaşları (2013), bireylerin bilinçli farkındalıklarının sonuçları üzerine yapmış oldukları çalışmada bilinçli farkındalığın artması ile çalışanların yetkinlik düzeylerini en üst seviyede kullanımın yükseleceğini ve işler hakkında karar alma süreçlerinin artacağını savunmuşlardır. Bu gerekçeden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₁: *Bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırma üzerinde aynı yönlü etkisi vardır.*

Yazın incelendiğinde, bilinçli farkındalığın ana odaklanma ve farkındalık temelinde çalışılmasının, iş kaynaklarının artırılmasına katkıda bulunduğu görülmektedir. Farklı bir deyişle, kaynak tahsisi kararları içeren işlerde bilinçli farkındalık, yüksek duygu ve negatif enerji seviyeleri ile başa çıkmada yardımcı olabilmektedir. Ayrıca işler üzerindeki yapısal kaynak artırımına da katkı sağlayabilmektedir. Bunlara ilave olarak bilinçli farkındalık, bireylerin negatif düşüncelerden ve sağlıksız düşünce kalıplarından kendilerini koruyarak işlerin yapısal kaynaklarının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Brown ve Ryan, 2003; Galante, Dufour, Vainre, Wagner, Stochl, Benton, Lathia, Howarth ve Jones, 2018; Ryan ve Deci, 2000). Bunlara ilave olarak, söz konusu farkındalık kavramı kimi zaman duyguların düzenlenmesine katkı sağlarken; kimi zaman da bireylerin kabiliyetlerini geliştirmesine katkı sağlamaktadır (Hayes ve Feldman, 2006; Jimenez, Niles, ve Park, 2010; Lutz, Herwig, Opialla, Hittmeyer, Jäncke, Rufer, Holtforth ve Brühl, 2014). Bu çerçevede kişinin iç ve dış dünyasına olumlu katkı sağlayan bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya yönelik etkisinde rol oynayan değişkenlerden birisi de iş tatminidir.

İş tatmini

İş tatmini, beklentilerin karşılanması ile doğan ve işlerin şekillendirilmesinde etken olabilecek bir öncül değişkendir. Bireysel eğilimlerden kaynaklandığı söylenebilen iş tatmini, çalışanların buldukları çevre ile beklentileri arasındaki yansıma olarak ifade edilmektedir (Dormann ve Zapf, 2001). Bireylerin kişisel gelişim ve başarı sağlamak için buldukları çevre koşulları ile beklentilerini karşılaştırma sonucu iş tatmini türemektedir. Buna ek olarak, şirket politikaları ve ilave destekler gibi kaynakların beklentileri ile uyuşması durumunda bireylerin tatmin düzeyleri daha da artmaktadır (Brush, Moch ve Pooyan, 1987; Walker, Churchill ve Ford, 1977). Daha çok beklentiye dayalı unsurları içeren bu kavram, bireylerin çalıştıkları işte mutlu olmalarının hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu sonuçları doğabileceği düşüncesi ile ortaya atılmıştır (Davis, 1988). Kavramın gelişimine ilişkin ilk adımlar Hawthorne araştırmaları ve Hoppock’un iş tatminini ölçme çalışmaları ile atılmıştır (Dipboye, Smith ve Howell, 1994). Söz konusu bu çalışmalarda bireylerin buldukları işlerde fiziksel ve psikolojik ilişkilerinin sonuçları incelenmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların olumsuz koşullarda işlerinden tatmin olmadığını göstermiştir. Bu çerçevede çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, iş tatmini yüksek olan bireylerin işlerine karşı pozitif bir davranış sergiledikleri, iş tatminsizliği olan bireylerin ise negatif bir davranışlar içerisinde buldukları görülmektedir (Robbins, 2005).

Süreç ve içerik kuramlarını kapsayan iş tatmini, Maslow’un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Vroom’un (1964) Beklenti Kuramı, McClelland’ın (1961) Başarı Güdüsü Kuramı, Adams’ın (1963) Eşitlik Kuramı, Locke’un (1976) Amaç Kuramı gibi birçok kuram doğrultusunda açıklanabilmektedir (Togia, Koustelios ve Tsiglis, 2004). Biz bu çalışmada iş tatminini Herzberg’in (1966) Çift Faktör Kuramı ve Hackman ve Oldham’ın (1976) İş Özellikleri Modeli üzerinden öz-düzenleme teorisi temelinde dayandırarak açıklamaktayız. Herzberg’in (1966) Çift Faktör Kuramına göre hijyen faktörlerinden iş ortamının yani çalışma koşullarının yetersiz oluşu, ücretin yetersizliği ve iş arkadaşları ile ilişkilerindeki sıkıntılar, çalışanların tatmin düzeyini düşürmektedir. Bu kuram kapsamında bireylerin işlerinde başarılı olabilmeleri için yöneticileri tarafından takdir edilmeleri, özendirilmeleri, terfi olanağı sunulması gibi gereklilikler üzerinde durulmuştur. Hackman ve Oldham’ın (1976) İş Özellikleri

Modeline göre ise bireyin işi; anlamlılık, beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü, özerklik, geri bildirim gibi iş özellikleri içeriyorsa bu durum bireyde sorumluluk duygusu yaratabilmektedir. Yaratılan sorumluluk duygusu sonucunda da bireyin iş tatmini yükselebilmektedir (Sun, 2002). Bu çerçevede söz konusu iki kuram dikkate alındığında iş tatmini, bilinçli farkındalıktan etkilenebilmektedir. Yani farkındalık temelinde bilinçli davranışın yükselmesi, iş tatminini artırabilir veya azaltabilir (Schilpzand, De Pater ve Erez, 2014). Bu şekilde bakıldığında iş tatmini bilinçli farkındalıktan etkilenebilir. Bu çerçevede aşağıda bulunan hipotez oluşturulmuştur.

H₂: Bilinçli farkındalığın iş tatmini üzerinde aynı yönlü etkisi vardır.

İş tatmini yazında sıklıkla sonuç değişkeni olarak kullanılmıştır (Kollmann, Stöckmann, Kensbock ve Peschl, 2020; Robinson ve Curry, 2005). Fakat incelenen söz konusu çalışmalarda, iş tatmininin öncül değişken olarak ele alınmamış olması yazında bir boşluk olarak görülmüştür. Bu çalışmada iş tatmini yani beklentilerin karşılanmaması durumunda bireylerin yetkinlik ve kabiliyetlerini geliştirmesinin beklenemeyeceği düşünülmektedir. Bunlara ilave olarak yine iş tatmini düşük olan çalışanların işlerinde daha profesyonel olmaları, yeni şeyler öğrenmek için çaba sarf etmeleri beklenemeyebilir. Ayrıca çalışanların iş tatmini seviyesi düşük olursa bireylerin tüm yetkinliklerini en üst seviyede kullanmasını düşürebilir. Bunlara ilave olarak, iş tatmini düşük çalışanlar, işlerini nasıl ve ne şekilde yapacağı hakkındaki karar süreçlerini azaltabilir. Bu çerçevede iş tatmini kavramı sonuç değişkeni olabileceği gibi önemli bir öncül değişken de olabilmektedir. Bu kapsamda işin kendisinden duyulan tatmin, ücret tatmini, iş arkadaşlarından ve yöneticilerden duyulan tatmin durumlarının yapısal iş kaynaklarının artırılmasında etkili olabileceği görülmüştür. Farklı bir deyişle, iş tatmininin artması yapısal iş kaynaklarını artırabilir veya azaltabilir (Dormann ve Zapf, 2001; Slutsky, Chin, Raye ve Creswell, 2019). Bu gerekçeden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: İş tatmininin yapısal iş kaynaklarını artırma üzerinde aynı yönlü etkisi vardır.

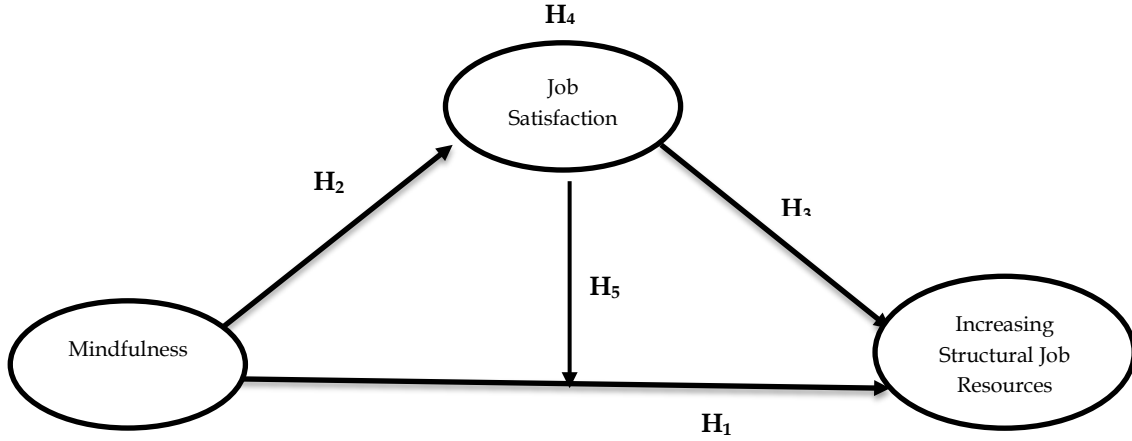
İş tatmini bireyin, fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade ederken; işi ile ilgili hisleri ya da genel davranış ve tutumlarını da içermektedir (Oshagbemi, 2000). Bireylerin işe yönelik hisleri; tutum ve davranışları işin özellikleri, çalışma koşulları, yöneticilerin yaklaşımı gibi iş tatmini boyutları ile ilişkilidir. Ayrıca bireyler, işlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk sonucunda yapısal iş kaynaklarını artırabilir ya da azaltabilir. Bu durum öz-düzenleme teorisi ile açıklanabilmektedir. Öz-düzenleme teorisi, kendi kendini denetleyen bireylerin işlerini geliştirebileceklerine, ana göre hareket etme, dikkat ve odaklanma süreçlerini kontrol edebileceklerine vurgu yapmaktadır (Gardner, Huang, Niu, Pierce ve Lee, 2014; Hoyle, 2006). Bu teorinin asıl varoluşu, bireyin kendi duygu, düşünce ve davranışlarını düzenleyebilmesi temelindedir. Bu çerçevede bireyin öz-düzenlemesinin yüksek olması ile bilinçli farkındalığının daha da yüksek olacağını işaret edilmektedir. Bu nedenle H₂ ve H₃ hipotezlerine temel teşkil eden gerekçelerle, işin biçimlendirilmesi kapsamında etkili olan ve özerk bir yapı içerisinde bireysel eylem olarak görülen bilinçli farkındalığın (Sutcliffe, Vogus ve Dane, 2016; Tims ve Parker, 2019), yapısal iş kaynaklarının artırılmasına olan etkisinde iş tatmininin aracı rol oynayabileceği değerlendirilmektedir. Bu çerçeveden hareketle aşağıda bulunan hipotez oluşturulmuştur.

H₄: Bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırma üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

Bilinçli farkındalık, stresle ilgili zorluklarla başa çıkmanın ötesine geçen öz-düzenleme süreçlerini içermektedir. Bu içerik, bireyin bilinçli farkındalık temelinde işine karşı olumlu tutumu ile iş tatmini doğurabilmektedir. Diğer bir deyişle, bireyin bilinçli farkındalığının düşük olması işe karşı tutumun düşük olması ile iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir (Michel vd., 2014). Bu durum iş tatmininin dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Yani iş tatmini hızlı artabildiği gibi hızlı bir şekilde azalabilmektedir (Newstrom ve Davis, 1993; Vroom, 1964). İş tatmininin bu etkisi, bilinçli farkındalık ile yapısal iş kaynaklarını artırma arasında yordama gücüne sahip olabileceğine işaret etmektedir. Bu etkide iş tatmini, işin özellikleri, çalışma koşulları, yöneticilerin yaklaşımı, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve ücret gibi beklenti düzeyleri iki değişken arasındaki etkinin gücünü ve yönünü değiştirebilmektedir. Her ne kadar Molina ve O'Shea (2020) çalışmasında söz konusu etkileşimde iş tatmininin düzenleyici etkisinin sınırlı olabileceği belirtilmiş olmasına karşın bu durum, bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatmininin düzenleyici rolü olabileceğini göstermektedir. Bu gerekçeden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₅: Bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırma üzerindeki etkisinde iş tatmininin düzenleyici etkisi vardır.

Çalışma kapsamında buraya kadar açıklanan gerekçeler ışığında geliştirilen hipotezler aşağıdaki modelde gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Yöntem

Örnekleme

Araştırma, insan kaynakları yönetiminde gri yaka olarak nitelenen işgören grubuna bir örnek olmak üzere, Eskişehir ve Ankara illerinde 2022 yılında kolayda örnekleme yöntemi ile kamu ve özel sektör hastanelerinde görev yapan 572 hastabakıcıdan toplanan verilerle yürütülmüştür. Bu araştırmanın evreni, gri yaka olarak tanımlanan çalışan grubunun hem kamu sektöründe hem de özel sektörde henüz ifade netliği kazanmaması nedeniyle belirsizdir. Farklı bir deyişle, söz konusu sektörlerde henüz gri yaka olarak grup tanımlaması oluşmamıştır. Bu nedenle Eskişehir ve Ankara illerindeki tüm hastanelerde bulunan hastabakıcıların sayısı belirlenememiştir. Evrenin belirsiz olması durumunda Özdamar (2003), evrene ait örnekleme sayısının 384 sayısına eşit ve/veya üzerinde olması durumunda örneklemin yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada toplanan 572 verinin ulaşılması gereken örnekleme büyüklüğünden yüksek olması nedeniyle çalışmanın örnekleminin yeterli olduğu görülmektedir.

Gri yaka çalışanlar, mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlar arasında kalan, fakat her iki alanın da görev ve sorumluluğu altında olan çalışan gruplarıdır. Yazında henüz kesin bir tanımı bulunmayan gri yaka çalışan grubu hem fiziksel hem de zihinsel sorumlulukları yerine getiren çalışanlardır. Örneğin; Hasta bakıcılar, hastaların fiziksel bakımı (yemek yedirme, yataktan kaldırma, gerektiğinde tuvalet ihtiyaçlarını giderme ve kişisel hijyenlerinin sağlanması vb.) görevlerini üstlenmektedir. Ayrıca bu grup çalışanlar, hastaların şikayetlerini, hastanın düzenli kontrollerini, gerektiğinde ilaçlarını takip etmektedir. Bu grubun içinde içsel ve dışsal deneyimlerle ilişkili olarak davranması, an içinde olan biteni fark etmesi, stresli süreçler veya durumlarla farkındalık temelinde başa çıkması gibi tutumları bilinçli farkındalığın yüksek olmasında oluşabilmektedir. Bu nedenle bu örnekleme grubu seçilmiştir. Özetle, bu örnekleme grubunun seçilmesinin nedeni, gri yaka çalışanların yaptıkları işte bilinçli davranış sergilemeleri ve bu yönleriyle araştırma bağlamı için uygun bir örnekleme grubu oluşturmalarıdır. Bunun yanı sıra gri yaka çalışanlar üzerine yapılan tutum ve davranış araştırmalarının sınırlı olması da, bu örnekleme grubundan veri toplamanın bir diğer amacı olmuştur.

Söz konusu verilerin toplanması için 25 soruluk anket formu, yüz yüze ve çevrimiçi olarak gönüllülük esasları ile uygulanmıştır. Katılımcıların %54'ü erkek ve %46'sı kadın, %49'u kamu sektörü ve %51'i özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %15'i ilköğretim/Ortaokul, %72'si lise ve %13'ü lisans mezunudur.

Toplanan veriler Smart PLS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada geçerlilik analizi, güvenilirlik ve Bootstrapping analizleri yapılmıştır.

Ölçüm araçları

Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Günlük yaşamda bulunan anlık deneyimlerin farkında olunması ve bunlara karşı daha dikkatli olma süreçlerini ölçmek için Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen, Özyeşil,

Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. 15 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapıya sahip ölçek 5'li Likert biçimindedir.

Yapısal İş Kaynaklarını Artırma Ölçeği: Yapısal iş kaynaklarının artırılmasını ölçmek için Tims ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, Çetin ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan İş biçimlendirme ölçeğinin Yapısal İş Kaynakları Artırma faktörünü kapsayan 5 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert biçimindedir.

İş Tatmini Ölçeği: Hackman ve Oldham (1975) çalışan bireylerin işlerinde tatmin olma düzeylerini ölçmek için geliştirdiği iş tatmini ölçeğinin Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Söz konusu ölçek tek faktörlü olup; toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek için 5'li Likert kullanılmıştır.

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları çalışma kapsamında ele alınan üç ölçek için (Tablo 1) Cronbach Alfa ve Birleşme geçerliliği (CR) bakımından kabul edilen seviyelerde görülmüştür (Fornell ve Larcker, 1981). Faktör değerlerinin katsayılarının ≥ 40 olabilmesi için öncelikle "Bilinçli farkındalık (BF)" sorularından faktör yükünü karşılamayan B4 (Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızla yürüyerek gitmeyi tercih ederim.) çıkarılmış ve diğer sorularda faktör katsayı değeri için herhangi bir madde çıkarımına gerek duyulmamıştır. Açıklanan ortalama varyans değerleri (AVE) için "Bilinçli farkındalık (BF)" sorularından B15 (Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.) ve "Yapısal İş Kaynaklarını Artırma (YIKA) sorularından ise YIKA3 (Yaptığım işte yeni şeyler öğrenmek için çaba harcarım.) soruları çıkarılarak kabul edilen değerlere ulaşılmıştır (Hair, Hult, Ringle ve Sarsedt, 2017; Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015). Yapılan değişiklikler sonucunda ölçeklerin son değerlerine göre iç tutarlılıkları sağlanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Ölçüm Modeli Sonuçları

| Değişken | İfade | Faktör Yükü | Cronbach Alfa | CR | AVE |
|---------------------------------|------------|-------------|---------------|-------|-------|
| Bilinçli Farkındalık | B1 | 0,421 | 0,854 | 0,826 | 0,569 |
| | B2 | 0,502 | | | |
| | B3 | 0,505 | | | |
| | B5 | 0,613 | | | |
| | B6 | 0,498 | | | |
| | B7 | 0,611 | | | |
| | B8 | 0,502 | | | |
| | B9 | 0,493 | | | |
| | B10 | 0,666 | | | |
| | B11 | 0,432 | | | |
| | B12 | 0,601 | | | |
| | B13 | 0,542 | | | |
| | B14 | 0,598 | | | |
| | İş Tatmini | IT1 | | | |
| IT2 | | 0,511 | | | |
| IT3 | | 0,622 | | | |
| IT4 | | 0,635 | | | |
| IT5 | | 0,733 | | | |
| Yapısal İş Kaynaklarını Artırma | YIKA1 | 0,798 | 0,713 | 0,801 | 0,587 |
| | YIKA2 | 0,722 | | | |
| | YIKA4 | 0,458 | | | |
| | YIKA5 | 0,425 | | | |

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Çalışma kapsamında kullanılan üç değişkenin ayırma geçerliliğinin tespiti için çapraz yükler ve HTMT ölçüsü kullanılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Henseler vd., 2015). Tablo 2'de parantez içinde

belirtilmiş olan değerler AVE'nin karekök değerleridir. Bu değerler incelendiğinde her bir yapının AVE değeri karekökünün, diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek olması beklenmektedir.

Tablo 2: Ayrışma Geçerliliği Sonuçları

| Değişken | Bilinçli Farkındalık | Yapısal İş Kaynaklarını Artırma | İş tatmini |
|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|------------|
| Bilinçli Farkındalık | (0,719) | | |
| Yapısal İş Kaynaklarını Artırma | 0,518** | (0,748) | |
| İş tatmini | 0,579** | 0,412** | (0,641) |

** Korelasyon ilişkisi $p < 0,05$

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi bilinçli farkındalık ile yapısal iş kaynaklarını artırma arasında pozitif, aynı yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasında pozitif, aynı yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Yapısal iş kaynaklarını artırma ile iş tatmini arasında ise pozitif, aynı yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Cohen, 1988). Söz konusu korelasyon değerleri AVE karekök değerleri ile karşılaştırıldığında ortaya çıkan değerlerin kabul edilebilir seviyede olduğu görülmektedir. Yine çalışma kapsamında ayrışma geçerliliği için HTMT katsayılarının eşik değerinin altında olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (HTMT Katsayıları)

| Değişken | Bilinçli Farkındalık | Yapısal İş Kaynaklarını Artırma |
|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Bilinçli Farkındalık | | |
| Yapısal İş Kaynaklarını Artırma | 0,312 | |
| İş tatmini | 0,596 | 0,401 |

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Çalışma kapsamında binişik madde olup olmadığına ve model uyum değerlerine bakılmıştır. Bu kapsamda çoklu bağlantı katsayısının 5'ten küçük olduğu ($VIF < 5$), iyi uyum değerinin 0,08'den küçük olduğu ($SRMR < 0,08$) ve normlu uyum indeksinin ise %90'dan büyük olduğu ($NF \geq 0,90$) görüldüğünden ($SRMR = 0,074$, $NFI = 0,953$) binişik maddeye rastlanmamış olup, modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyededir (Hair vd., 2017).

Bulgular

Çalışma kapsamında hipotezlerin analizleri için kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) kullanılarak veriler Smart PLS istatistik programında analiz edilmiştir (Ringle, Wende ve Becker, 2015; Yıldız, 2020). Çalışma kapsamında R^2 , f^2 ve Q^2 değerleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Araştırma Modeli Katsayıları

| Değişkenler | R^2 | f^2 | Q^2 |
|--|-------|-------|-------|
| Bilinçli Farkındalık (BF) | | 0,461 | |
| İş Tatmini (İT) | 0,573 | 0,047 | 0,181 |
| Yapısal İş Kaynaklarını Artırma (YIKA) | 0,521 | 0,240 | 0,079 |

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Çalışma modelinde elde edilen R^2 değerlerine bakıldığında, BF'nin İT'yi %57 ve YIKA'yı %52 açıkladığı görülmektedir. Etki büyüklüğü değerinin (f^2), 0,020'ye eşit veya üzerinde olması zayıf; 0,050'a eşit veya üzerinde olması orta; 0,350'ye eşit veya üzerinde olması ise yüksek ilişki olduğunu ifade etmektedir (Chen, 2007; Hair vd., 2017; Ringle vd., 2015). Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında BF'nin yüksek, İT'nin zayıf ve YIKA'nın orta seviyede etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada tahmin gücü katsayıları incelenmiştir (Q^2). Tahmin gücü katsayılarının (Q^2) sıfırdan büyük olması çalışma kapsamında oluşturulan modelin endojen olarak tanımlanan değişkenlerinin tahmin gücüne

sahip olduğunu gösterirken buna ilave olarak çalışma modelinin İT ve YIKA değişkenlerinin tahmin gücüne sahip olduğunu da göstermiştir (Hair vd., 2017).

Çalışma kapsamında aracılık etkisinin araştırılması için öncelikle modelden İT değişkeni çıkarılarak analiz edilmiştir (Tablo 5). BF'nin YIKA'ya etkisinde ($\beta=0,421$; $p<0,05$); İT'nin YIKA'ya etkisinde ($\beta=0,369$; $p<0,01$) ve BF'nin İT'ye etkisinde ($\beta=0,342$; $p<0,01$) değer aldığı görülmüştür. Yani bilinçli farkındalık yapısal iş kaynaklarını aynı yönde etkilemektedir. Ayrıca iş tatmini yapısal iş kaynaklarını aynı yönde etkilemektedir. Bunlara ilave olarak bilinçli farkındalık iş tatmini aynı yönde etkilemektedir. Bu bulgular kapsamında çalışmanın 1, 2 ve 3 numaralı hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5: Araştırma Modeli Etki Katsayıları

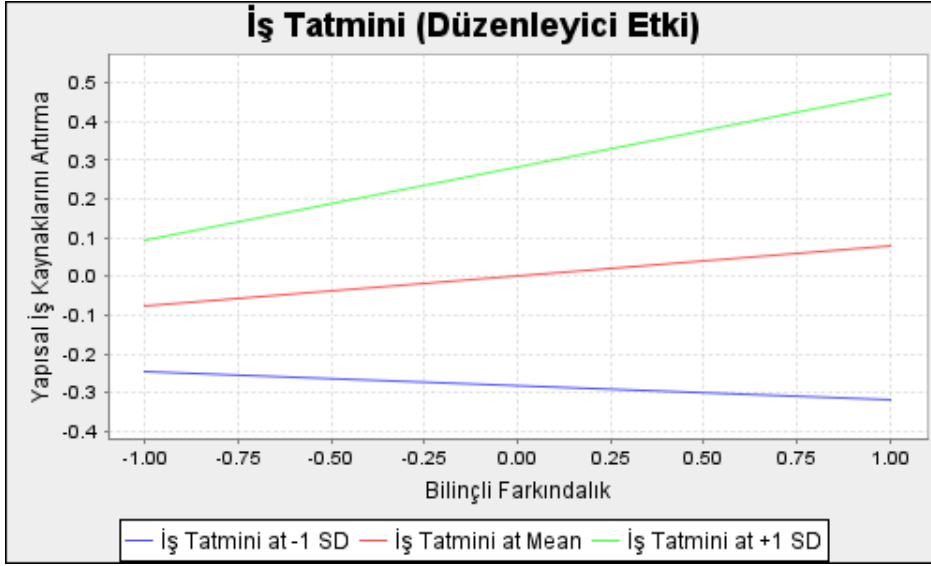
| Değişkenler | Standardize β | Standart Sapma | t değeri | p | Dolaylı Etki | Toplam Etki |
|--|---------------------|----------------|----------|-------|--------------|-------------|
| Bilinçli Farkındalık (BF) | 0,421 | 0,501 | 8,152 | 0,000 | 0,513 | 0,782 |
| İş Tatmini (İT) | 0,369 | 0,369 | 2,654 | 0,004 | | |
| Yapısal İş Kaynaklarını Artırma (YIKA) | 0,342 | 0,218 | 5,321 | 0,000 | | |

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Tablo 5'de görüldüğü gibi çalışma kapsamında aracılık etkisi analiz edilmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında ise aracı değişken olan İT dahil edilerek analiz edilmiştir. BF'nin ($\beta=0,421$; $p<0,01$); İT'ni ($\beta=0,369$; $p<0,01$) etkilediği, YIKA üzerinde ise ($\beta=0,342$; $p<0,01$) etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışmanın aracı etkisi için üçüncü aşama olarak Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yaklaşımından ziyade, Zhao, Lynch ve Chen (2010) yöntemi dikkate alınmıştır. Bu kapsamda VAF değeri hesaplanmıştır.

$$\begin{aligned}
 \text{VAF} &= (\text{Dolaylı Etki}) / (\text{Dolaylı Etki} + \text{Toplam Etki}) \\
 &= 0,513 / (0,513 + 0,782) \\
 &= 0,396 \\
 &= \%39,6 \text{ (VAF} > \%80 \text{ Tam Aracı; } \%20 \leq \text{VAF} \leq \%80 \text{ Kısmi Aracı; VAF} < \%20 \text{ Aracı Etki Yok).}
 \end{aligned}$$

Bu kapsamda H_4 (Bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırma üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.) hipotezi desteklenmiş olup kısmi aracı etki gözlemlenmiştir. Aracı etki analizden sonra çalışmanın sonuncu (H_5) hipotezinin analizi için değişkenler arasındaki düzenleyici etkiye bakılmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezde bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmasına etkisinde söz konusu iki değişken arasındaki ilişkilerde iş tatmininin bu ilişkiyi ne derece etkilediği ve bu etkide yön değişikliğine sahip olup olmadığı gözlemlenmiştir. Düzenleyici değişken olan iş tatmininin bilinçli farkındalık ile yapısal iş kaynaklarını artırma üzerindeki etkileri anlamlı olmasa da etkileşim terimlerinin söz konusu değişkenler üzerindeki etkileri anlamlı ise düzenleyici etkinin olduğu söylenebilmektedir. Araştırma modelinde iş tatmini değişkeninin düzenleyici rolünü test etmek için, Düzenleyici Etki (İş Tatmini) şeklinde etkileşim terimi oluşturulmuştur ve analiz modeline eklenmiştir. Etkileşim terimine ait hesaplama yöntemi olarak iki aşamalı yöntem tercih edilmiştir. Düzenleyici değişkenin etkileri doğrultusunda iş tatmini değişkeninin; bilinçli farkındalık değişkeniyle yapısal iş kaynaklarını artırma değişkeni arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı ($\beta=0,114$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen grafik Şekil 2'de gösterilmektedir.

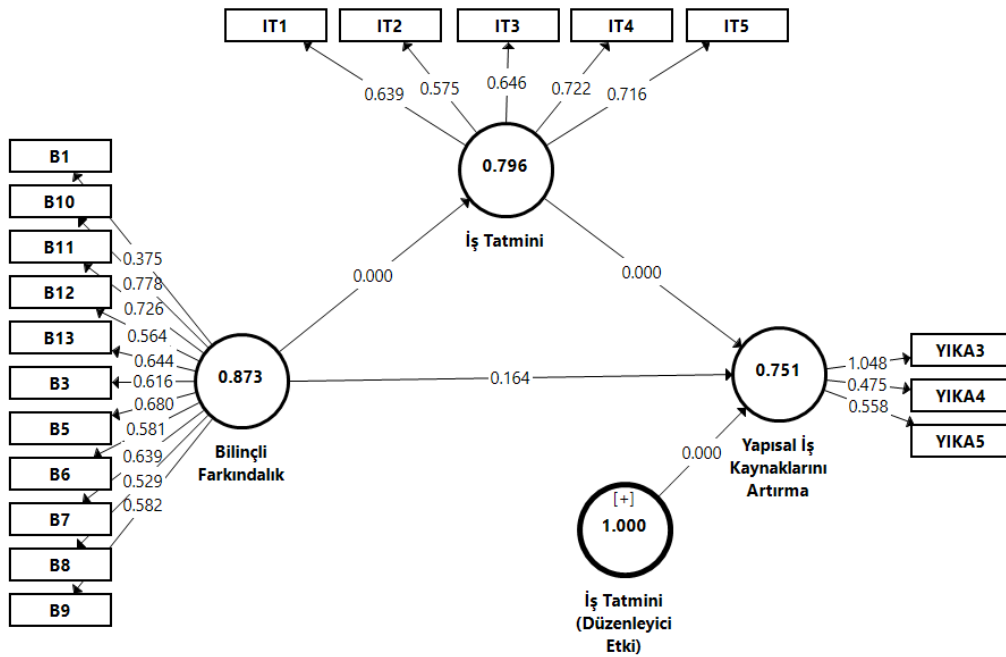


Şekil 2: Düzenleyici Etki Grafiği

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Şekil 2’de görüleceği gibi eğim grafiği iş tatminin ortalaması ile -1/+ 1 standart sapma değerlerine göre oluşturulmuştur. Eğim grafiğinde doğruların paralel olması yani kesişen olmaması düzenleyici etkinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Grafik incelendiğinde, iş tatmini değişkeninin seviyelerine göre bilinçli farkındalık ve yapısal iş kaynaklarını artırma değişkenleri arasındaki ilişkinin aynı yönde devam ettiği görülmektedir. İş tatmini bu söz konusu iki değişken arasındaki etkileşimde düzenleyici bir sonuca neden olmamaktadır. Farklı bir deyişle, bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatminin yordayıcı rolü bulunmamaktadır. Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın 5 numaralı hipotezi desteklenmemiştir. Çalışmanın bu sonucu, iş tatminin bilinçli farkındalık ile yapısal iş kaynaklarını artırma değişkenleri arasında etki ve yön değişikliği bakımından herhangi bir faaliyette bulunmadığını göstermiştir.

Çalışmanın tüm analizleri sonucunda elde edilen bulgular Şekil 3’de gösterilmektedir.



Şekil 3: Yapısal Eşitlik Modeli

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Şekil 3’de görüldüğü gibi çalışmanın 1,2,3 ve 4’üncü hipotezleri desteklenmiş, 5’inci hipotez desteklenmemiştir. Söz konusu sonuçlar genel olarak yazın tarafından desteklenir niteliktedir. Örneğin

Avolio ve Bass (2002)' in yapmış oldukları çalışmada, bilinçli farkındalığın iş biçimlendirilmesi kapsamında özellikle yetkinliklerin artırılması açısından, etkili olduğu savunulmuştur. Bu kapsamda yapısal iş kaynaklarının artırılması yeterliliklerin artırılmasını ifade ettiği için söz konusu çalışma bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Chou ve arkadaşları (2013), bilinçli farkındalığın iş tatmini gibi olumlu sonuçlar doğurabileceğini belirtmiştir. Bu bulgu çalışmanın sonuçları ile aynı yöndedir. Van ve arkadaşları (2018) ise bilinçli farkındalık ile iş tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisine dikkat çekmiştir. Geçişkenlik özelliği dikkate alındığında, çalışmada elde edilen bulguların yazınla uyumlu olduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular sonucunda 5'inci hipotezin desteklenmemiş olması Molina ve O'Shea (2020) çalışması bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, söz konusu çalışmada, bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynağını artırmaya etkisinde psikolojik temelli müdahalelerin sınırlı kaldığı ve değerli olmayacak düzeyde etki yaratabileceği vurgulanmıştır.

Sonuç, tartışma ve öneriler

Bilinçli farkındalık ve iş biçimlendirme, son günlerin en çok tartışılan ve yorumlanan kavramları arasındadır. Bu çalışmanın sonuçları çerçevesinde, bilinçli davranışın yapısal iş kaynaklarını artırmada etkili olduğu gözlemlenmiş ve bu etkide iş tatmininin kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, bilinçli farkındalık arttığında, yapısal iş kaynakları da aynı yönde artmaktadır. Bu etkiye iş tatmininin eklenmesi ile söz konusu etki daha da yükselmektedir. Ayrıca bu çalışmada bilinçli farkındalığın, çalışanların kabiliyeti, yeni iş yaratma, karar alma süreçlerinde aynı yönde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatmininin düzenleyici etkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Bu kapsamda çalışmanın bu bulgusunun bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatmininin söz konusu etkide yordama gücünün olmadığını göstermiştir. Fakat bu sonucun katılımcıların eğitim farklılıklarından kaynaklanabileceği düşünülebilir. Bu nedenle iş tatmininin söz konusu iki değişken arasındaki etkide düzenleyici rolüne katılımcıların eğitimleri dikkate alınarak tekrar çalışılması önerilmektedir.

Bu çalışmanın ortaya çıkardığı sonuçlar, yazında bulunan çalışmalar dahilinde bulgular kısmında tartışılmıştır. Bu bölümde genel bir tartışma yapılacak olursa, bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarının artırılması kapsamında etkili olduğu ve söz konusu bu farkındalığın iş tatmini sonucunu ortaya çıkarabileceği hem çalışmanın ortaya çıkardığı sonuçlar hem de yazın tarafından (Avolio ve Bass, 2002; Chou vd., 2013) kanıtlanır niteliktedir. Ayrıca çalışmanın bulguları içerisinde yer alan iş tatmininin, söz konusu değişkenler arasındaki aracı rolü, çalışmada kısmi aracı olarak ortaya çıkarılmıştır. Yazında bu sonucu doğrudan destekleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Fakat Van ve arkadaşları (2018) bilinçli farkındalık ile farklı değişkenler arasında yapmış olduğu çalışmada iş tatmininin neden-sonuç ilişkisine dikkat çekmiştir. Diğer bir deyişle, söz konusu çalışmada iş tatmini aracı değişken olarak bilinçli farkındalık ve diğer değişkenler arasında rol oynadığı görülmüştür. Bu sonuç bu çalışmanın direk olarak bulgularını desteklememektedir. Ancak geçişkenlik özelliği dikkate alındığında, çalışmada elde edilen iş tatmininin kısmi aracı bulgusunun yazınla uyumlu olduğu söylenebilir. Bunlara ilave olarak, çalışma kapsamında ulaşılan bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarına etkisinde iş tatmininin düzenleyici rolü olmaması Molina ve O'Shea (2020) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir.

Konuya uygulama alanı açısından bakıldığında ise, bu sonuçlardan hareketle, işletme yöneticileri ve uygulamacılar tarafından, bilinçli farkındalık temelinde çalışma ile yapısal iş kaynaklarını artırmabilecekleri dikkate alınmalıdır. Bunlara ilave olarak, bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarına etkisine iş tatmininin aracılık ettiği gerçeğinin göz ardı edilmemesi önerilmektedir. Yine çalışmanın sonuçları bilinçli farkındalık ile yapısal iş kaynaklarını artırma etkisinde iş tatmininin herhangi bir düzenleyici rolü olmadığını göstermiştir. Farklı bir deyişle, bilinçli farkındalığın artması ya da azalması yapısal iş kaynaklarını etkilerken, iş tatmini bu etkinin gücünü ve yönünü değiştirmemektedir. Bu nedenle uygulamacıların öncelikli olarak çalışanların bilinçli farkındalıkları ve yapısal iş kaynaklarını artırma üzerinde durması önerilmektedir.

Sonuçların değerlendirilmesinde hiç şüphesiz bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Örneklem sınırlılığı, kesitsel veri ile çalışılmış olması ve ortak yöntem varyansı sınırlılıkları sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı Etik Kurulu/Komitesinden 01/07/2022 tarihli E-62310886-605.99-140861 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Başkent University, Dean of the Faculty of Economics and Administrative Sciences Ethics Committee on 01/07/2022 and E-62310886-605.99-140861 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/ Design*: **G.G.K, H.N.B ve H.C.Ö** Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: **G.G.K.** Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: **G.G.K ve H.N.B** Kaynak Taraması - *Literature Review*: **G.G.K.**, Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: **G.G.K.**, Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: **H.N.B** Onay - *Approval*: **H.N.B**

Kaynakça / References

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Aktepe, İ., & Tolan, Ö. (2020). Bilinçli Farkındalık: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(4), 534-561.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential Across A Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Banks, G.C., Batchelor, J.H., Seers, A., O'Boyle, E. Jr., Pollack, J.M., & Gower, K. (2013). What does team member exchange bring to the party? A meta-analytic review of team and leader social exchange. *Journal of Organizational Behaviour*, 35(2), 273-295
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basım, N., & Şeşen, H. (2009). Örgütsel adalet algısı-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü. 17 nci Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 21-23 Mayıs.
- Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. (1996). Self-regulation failure: An overview. *Psychological Inquiry*, 7(1), 1-15.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2010). A Longitudinal test of the Job demands-resources model among Australian university academics. *Applied Psychology*, 60(1), 112-140.
- 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), 822-848.
- Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of occupational behaviour*, 8(2), 139-156.

- Campion, M. A., & McClelland, C. L. (1993). Follow-up and extension of the interdisciplinary costs and benefits of enlarged jobs. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 339-351.
- Chen, F. F. 2007. Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464-504.
- Chou, H.-W., Lin, Y.-H., Chang, H.-H., & Chuang, W.-W. (2013). Transformational Leadership and Team Performance: The Mediating Roles of Cognitive Trust and Collective Efficacy. *SAGE Open*, 3(3), 1-10.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Compas, B. E., Connor-Smith, J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H., & Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*, 127(1), 87-127.
- Çetin, F. (2019). Kaynak esaslı davranış kuramı. İçinde. S. Yürür, Örgütsel davranış kuramları, 109-158. İstanbul: Beta Yayınları
- Çetin, F., Güner Kibaroğlu, G., & Basım, H.N. (2021). İş biçimlendirme (Job Crafting) ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 257-271.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*, (Çev. Kemal Tosun), İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- De Stobbeleir, K. E. M, Ashford, S. J. & Buyens, D. (2011). Self-regulation of creativity at work: The role of feedback-seeking behavior in creative performance. *Academy of Management Journal*, 54(4), 811-831.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S., & Howell, W. C. (1994). *Understanding Industrial and Organizational Psychology*, Orlando, Harcourt College Publishers.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction A Meta-Analysis of Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.
- Dymond, S., & Barnes, D. (1997). Behavior-analytic approaches to self-awareness. *Psychol Rec*, 47, 181-200.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Galante, J., Dufour, G., Vainre, M., Wagner, A. P., Stochl, J., Benton, A., Lathia, N., Howarth, E., & Jones, P. B. (2018). A mindfulness-based intervention to increase resilience to stress in university students (the mindful student Study): a pragmatic randomised controlled trial. *Lancet Public Health*, 3(2), 72-81.
- Gardner, D. G., Huang, G.-H., Niu, X., Pierce, J. L., & Lee, C. (2014). Organization-based self-esteem, psychological contract fulfillment, and perceived employment opportunities: A Test of self-regulatory theory. *Human Resource Management*, 54(6), 933-953.
- 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.
- Grant, A. M., Fried, Y., Parker, S. K., & Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 145-157.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017), *Primer on partial least square structural equations modeling (PLS-SEM)*, (2nd Ed.), Sage, Thousand Oaks.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hayes, A. M., & Feldman, G. (2006). Clarifying the Construct of Mindfulness in the Context of Emotion Regulation and the Process of Change in Therapy. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 255-262.

- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2015), A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modelling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World
- Hülshager, U.R., Feinholdt, A., & Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464-489.
- Hoyle, R. H. (2006). Personality and self-regulation: Trait and information- processing perspectives. *Journal of Personality*, 74(6), 1507-1526.
- 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*, 8(4), 576-602.
- Jimenez, S. S., Niles, B. L., & Park, C. L. (2010). A mindfulness model of affect regulation and depressive symptoms: Positive emotions, mood regulation expectancies, and self-acceptance as regulatory mechanisms. *Personality and individual differences*, 49(6), 645-650
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (Job Crafting) ölçeğini Türkçeye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *Journal of Business Research Turk*, 9(4), 283-304.
- Kiburuz, K.M., Allen T.D., & French, K.A. (2017). Work-family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1016-1037.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101-115.
- Kühnel, J., Bledow, R., & Feuerhahn, N. (2016). When do you procrastinate? Sleep quality and social sleep lag jointly predict self-regulatory failure at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 983-1002.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands-resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143-161.
- Liang, L.H., Brown, D.J., Ferris, D.L., Hanig, S., Lian, H., & Keeping, L.M. (2017). The dimensions and mechanisms of mindfulness in regulating aggressive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 281-299.
- Liu, X., Zheng, X. Yu, Y. , Owens, B.P., & Ni, D. (2022). How and when team average individual mindfulness facilitates team mindfulness: The roles of team relational stress and team individual mindfulness diversity. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 430-447.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297 -1349. Chicago, IL: Rand McNally.
- Lutz, J., Herwig, U., Opialla, S., Hittmeyer, A., Jäncke, L., Rufer, M., Holtforth, M.G. & Brühl, A.B. (2014). Mindfulness and emotion regulation – an fMRI study. *Social cognitive and affective neuroscience*, 9(6), 776-785.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior : human behavior at work*. New York: McGraw-Hill
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Van Nostran
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733-754.
- Molina, A., & O'Shea, D. (2020). Mindful emotion regulation, savouring and proactive behaviour: The role of supervisor justice. *Applied Psychology: An International Review*, 69(1), 148-175.

- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20-35.
- Oshagbemi, T. (2000). Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?. *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özyeşil, Z., Arslan, Ç., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(160), 224-235.
- Ringle, C.M., Wende, S., & Becker, J.M. (2015), SmartPLS 3. www.smartpls.com.
- Robinson, E. H., & Curry, J. R. (2005). Promoting altruism in the classroom. *Childhood Education*, 82(2), 68-73.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schilpzand, P., De Pater, I.E., & Erez, A. (2014). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 57-88.
- 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), 139-149.
- Sun, Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sutcliffe, K.M., Vogus, T.J., & Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 55-81.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., & Parker, S. K. (2019). How coworkers attribute react to, and shape job crafting. *Organizational Psychology Review*, 10(1), 29-54.
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N.(2004). Job Satisfaction Among Greek Academic Librarians. *Library and Information Science Research*, 26(3), 373-383.
- Van Dam, N.T., Vugt, M.K., Vago, D.R., Schmalzl, L., Saron, C.D., Olendzki, A., Meissner, T., Lazar, S.W., Kerr, C.E., Gorchov, J., Fox, K.C.R., Field, B.A., Britton, W.B., Brefczynski Lewis, J.A., & Meyer, D.E. (2018). Mind the hype: A critical evaluation and prescriptive agenda for research on mindfulness and meditation. *Perspectives on Psychological Science*, 13(1), 36-61.
- Vegchel, N., Jonge, J., & Landsbergis, P. A. (2005). Occupational stress in (inter)action: the interplay between job demands and job resources. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 535-560.
- Vroom, V. (1964) *Work and Motivation*. Wiley and Sons, New York.
- Yavuz, M., & Artan, İ. E. (2019). İş zanaatkarlığı (Job Crafting) kavramı: Türkçe iş zanaatkarlığı ölçeği'nin geliştirilmesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125.
- Yıldız, E. (2020). SmartPLS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Reflektif ve Formatif Yapılar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Walker, O. C., Churchill, G. A., & Ford, N. M. (1977). Motivation and Performance in Industrial Selling: Present Knowledge and Needed Research. *American Marketing Association*, 14(2), 156-168.
- Westen, D. (1999). *Psychology: Mind, brain, and culture* (2 ed.). New York: Wiley.
- Williams, L.J., & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Zhao, X, Lynch, J.G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis, *Journal of Consumer Research Inc.*, 37(2), 197-206.