

Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolü

The mediating role of self-regulation on the relationship between mindfulness and job performance

Hülya Akdeniz Balyemezler¹ 

Mehlika Saraç² 

Öz

Son yıllarda "bilinçli farkındalık" konusunda yapılan bilimsel yayınlara ilginin gittikçe arttığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar, bilinçli farkındalığın, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerinde pek çok pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak bilinçli farkındalığın iş bağlamı ve çalışanlar üzerindeki etkilerine duyulan merak göreceli olarak yenidir. Bilinçli farkındalığın çalışanların iş tutumları üzerindeki etkilerini ve bu etkinin yordayıcılarını açıklayan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu araştırmanın amacı iş bağlamında bilinçli farkındalığı ve sonuçlarını açıklayabilmek adına, mevcut literatüre dayanarak, bilinçli farkındalığın iş performansı üzerindeki etkisini ve bu etkide öz-düzenlemenin aracı rolünü araştırmaktır. Pozitivist bir yaklaşım ve nicel verilerin analizini içeren araştırmada veriler online anket yöntemi ile toplanmış ve analiz aşamasında yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Araştırmanın ana kütlesini sektör ayrımı yapılmaksızın Türkiye'de faaliyet gösteren kurumsal örgütlerde çalışan yönetici, beyaz yaka ve mavi yaka bireyler oluşturmaktadır. Kullanılan online anket formu 1 Mart 2021 ile 1 Nisan 2021 tarihleri arasında yayınlanmıştır. Bu tarihler arasında toplam 390 anket sağlanmış olup, yapılan ön analizler sonrasında n=380 son örneklem büyüklüğü elde edilmiştir. Belirli bir sektörü hedef alarak gerçekleştirilmeyen bu araştırmada %19,7 oranla otomotiv sektörü en fazla katılım gösterilen sektör konumundadır ve otomotiv sektörünü eğitim, hızlı tüketim ve tekstil sektörleri takip etmektedir. Araştırma kapsamında yürütülen analizler sonucu bilinçli farkındalığın iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna varılmış ve bu ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolü doğrulanmıştır. Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri arttıkça buna paralel olarak iş performans düzeyleri de artmaktadır ve bu artışta öz-düzenleme aracı bir rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, İş Performansı, Öz-Düzenleme

İel Kodları: M10, M14, M19

Abstract

It is seen that the interest in scientific publications on "mindfulness" has been increasing in the last few years. Studies show that mindfulness has many positive effects on an individual's physical and psychological health. However, the interest in the effects of mindfulness on work life and employees is new. The number of studies explaining mindfulness's effects on employees' work attitudes and how this effect progresses is quite scarce. Based on the existing literature, this research aims to investigate the effect of mindfulness on job performance and the mediating role of self-regulation in this effect to explain the concept of mindfulness in work life and its results. The research includes a positivist approach and quantitative data analysis, the data were collected by online survey method, and structural equation modelling was used in the analysis phase. The research sample includes managers, white-collar and blue-collar employees working in corporate organizations from all industries. The online survey form was published between March 1, 2021, and April 1, 2021. A total of 390 questionnaires were collected between these dates, and a final sample size of n=380 was obtained after preliminary analysis. In this research, the automotive sector had the highest participation rate, with 19.7%. Education, FMCG and textile sectors follow the automotive sector. As a result of the analyzes carried out within the scope of the research, it was concluded that mindfulness has a positive effect on job performance, and the mediating role of self-regulation in this relationship was confirmed. As employees' mindfulness levels increase, their job performance levels also increase, and self-regulation plays a mediating role in this relationship.

Keywords: Mindfulness, Job Performance, Self-Regulation

İel Codes: M10, M14, M19

¹ Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye, 712120012@ogr.uludag.edu.tr

ORCID: 0000-0002-8131-9560

² Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye, msarac@uludag.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6720-5594

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Hülya Akdeniz Balyemezler
Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye
712120012@ogr.uludag.edu.tr

Başvuru/Submitted: 6/09/2022

Revizyon/ Revised: 5/12/2022

Kabul/Accepted: 16/12/2022

Yayın/Online Published: 25/12/2022

Atıf/Citation: Akdeniz Balyemezler, H., & Saraç, M., Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolü, bmij (2022) 10 (4): 1454-1473, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i4.2122>

<https://doi.org/10.15295/bmij.v10i4.2122>

Extended Abstract

The mediating role of self-regulation on the relationship between mindfulness and job performance

Literature

Mindfulness, essentially a kind of insight meditation, originates in ancient Buddhist traditions (Brown, Ryan, Creswell, 2007: 212). It can be defined as the process of paying attention to the current moment in a non-judgmental manner (Ludwig, Kabat-Zinn, 2008). Mindfulness creates an opportunity for people to be completely open to their surroundings. It is a unique skill that allows them to be more active in the situations they encounter. It may be present as an inborn feature or a genetic predisposition for some people. However, if the level of mindfulness is not enough, it is possible to increase it with regular exercises (Brendel, 2019: 126-127).

When we look at its development throughout history, it is seen that there are two mainstream ideas in mindfulness. According to Jon Kabat-Zinn, mindfulness is "the non-judgmental focus of attention on the present moment". He says that attention should be directed to internal stimuli. According to Ellen Langer, people should focus on external stimuli to raise their mindfulness level. However, these two mainstream ideas are not very different from each other in the direction of the obtained outputs (Damcı, 2010; cited by Uygur, 2017: 19-20). Despite the studies of Kabat-Zinn and Langer, the concept of mindfulness took its place in the literature at the end of the 1990s (Dryden, Still, 2006: 3-28). In the 2000s, the interest in mindfulness increased. This concept has spread daily in different disciplines, such as psychology, education and business (Atalay, 2020: 43).

The strongest aspect of mindfulness is that its positive effects have been proven by reliable scientific studies and supported by academic institutions. (Berret, 2017: 6). According to past research, people spend 47% of their time thinking about different things than their work (Bradt, 2010: 1).

Because, by nature, people tend to think endlessly in the face of problems they cannot handle. In such times, the purpose of mindfulness is to enable people to recognize and accept their thoughts and feelings in their inner world as much as possible, to reduce their stress levels, and to return their attention to the moment, the place, gently. Hence, the work they are doing (Schaufenbuel, 2014: 3). Staying in the moment and allowing the whole team to stay in the moment is a very important issue in terms of both individual and organizational effectiveness.

According to the results of the research in the literature, mindfulness is positively associated with job performance (Reb, Narayanan, Ho, 2014: 119-120), job satisfaction (Hülshager, Alberts, Feinholdt, Lang, 2013: 310-325), work engagement (Zivnuska, Kacmar, Ferguson, Carlson, 2016: 106-124), psychological capital (Avey, Wernsing, Luthans, 2008: 48-70), work-family balance (Allen, Kiburz, 2012: 375-377), and it is negatively associated with stress (Rasmussen, Pidgeon, 2011: 227-233), burnout (Roeser, Schonert-Reichl, Jha, Cullen, Wallace, Wilensky, Oberle, Thomson, Taylor, Harrison, 2013: 787-804), cognitive errors (Carriere, Cheyne, Smilek, 2008: 835-847), and turnover (Dane, Brummel, 2014: 105-128). In addition to all these, other critical employee attitudes and behaviours in work life, such as organizational citizenship behaviour and intention to leave, are also highly related to mindfulness (Saraç, 2020: 55-71). Therefore, it is a serious issue that should be emphasized in terms of both their employees' welfare and the business's success and continuity.

Design and method

It is seen that the interest in scientific publications on "mindfulness" has been increasing for the last few years (American Mindfulness Research Association, 2021). Research shows that mindfulness has various positive effects on an individual's physical and psychological health. Nevertheless, the interest in the effects of mindfulness on work life and employees is new. The number of research explaining mindfulness's effects on employees' work attitudes is quite scarce. When the research results in the literature are examined, mindfulness increases people's quality of life and improves the attitudes and behaviours of people both in their private and work life (Dane, 2010: 579-603; Davidson, Kabat-Zinn, Schumacher, Rosenkranz, Muller, Santorelli, Urbanowski, Harrington, Bonus, Sheridan, 2003: 564-570; Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, Finkel, 2008: 1045-1062; Giluk, 2010; Glomb, Duffy, Bono, Yang, 2011: 115-157). For this reason, mindfulness was chosen as the independent variable in the current study.

Mindfulness also affects brain areas and brings individuals into a more realistic and emotion-free form during decision-making. The researchers suggested with evidence that anatomical and functional brain changes are associated with mindfulness, particularly in the insula, the anterior cingulate cortex -ACC- and prefrontal cortices (Gonzales, 2019: 103; Kiken, Shook, 2011: 425-431; Davidson, 2003: 564-570). According to the literature, the higher employees' mindfulness level is the higher their job performance level. Because job performance is one of the most crucial results for successful organizations (Shmailan, 2016: 1-8), this variable was chosen as the dependent variable in this study. It is also aimed to contribute to the literature by examining the relationship between mindfulness and job performance in the sample of Turkey.

It is known that mindfulness affects brain areas such as ACC, which is associated with self-regulation. It means directing attention and behaviour, intentionally suppressing automatic responses, and switching strategies flexibly (Congleton, Hölzel, Lazar, 2015). Studies in the literature refer to mindfulness as "the foundation of healthy self-regulation" (Brown, Ryan, Creswell, 2007: 218). According to the theoretical framework, the first effect of mindfulness on behaviours is that it helps people make more conscious choices by increasing the ability to create a mental gap between stimulus and response (Good, Iyddy, Glomb, Bono, Brown, Duffy, Baer, Brewer, Lazar, 2016: 114-142). Because self-regulation is associated with a wide range of useful and performance-related outcomes, the self-regulatory benefits of mindfulness may help explain mindfulness's effects on well-being and performance (Sutcliffe, Vogus, Dane, 2016: 71). For this reason, it is thought that the self-regulation will have a mediating role on the relationship between mindfulness and job performance.

The main purpose of this research is to examine the relationship between mindfulness and job performance and analyze the mediating role of self-regulation in these relationships. To achieve the research purpose, the research hypotheses are designed to fill the gap in the literature. It is predicted that mindfulness will affect job performance, and in this effect, self-regulation will have a mediating role. The hypothesis paths in the research model are shown in Figure 1. The hypotheses of the research are as follows;

H₁: There is a positive relationship between mindfulness and job performance.

H₂: The relationship between mindfulness and job performance is mediated by self-regulation.

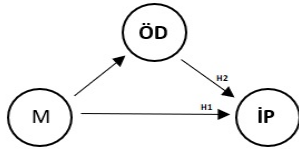


Figure 1: Research Model and Hypothesis Paths

This study used 5-point and 6-point Likert scales with the range of strongly disagree (1) to strongly agree (5) or (6) to obtain the required responses. Brown and Ryan (2003) developed a 15-item scale of mindfulness, and a 5-item version of the same scale measured mindfulness. A few researchers used the same scale in their studies and reported good reliability. This study found a 0.86 Cronbach's alpha value for the mindfulness scale. Job performance was measured by Kirkman and Rosen's (1999) 4-item scale in this research. Previous studies also reported the excellent reliability of job performance. In the current research, Cronbach's alpha value for this scale was 0.92. For self-regulation, we used Tangney, Baumeister and Boone (2004)'s scale. The scale consists of 13 items and two dimensions. Several researchers used the same scale in their studies and reported good reliability. The current study's value of Cronbach's alpha for the job satisfaction scale was 0.81.

Research data were collected using an online survey to obtain a fast response and high response rate. It was presented to the respondents with a cover letter to clarify the purpose of the research and some other uncertainties. The survey used in the research consists of 4 parts and 22 questions. Employees of the human resources department of corporate companies were contacted via e-mail and requested data collection. During the data collection process, employees were also reached via LinkedIn. The research sample includes managers and white-collar and blue-collar employees from all industries in Turkey. The online survey used in the research was published between March 1, 2021, and April 1, 2021. Three hundred ninety survey forms were collected between the specified dates, and the research data were analyzed with IBM SPSS version 26.0 and the AMOS tool for IBM SPSS version 26.0. As a result of the preliminary analysis, the survey data of 10 respondents were not included in the analysis, and a final sample size of n=380 was obtained.

Conclusion, recommendations and constraints

To confirm the measurement model, we used Confirmatory Factor Analysis (Anderson, Gerbing: 1988). The values of these thresholds: [$\chi^2 = 475.143$, $df = 130$, $p < .01$, ($\chi^2/df = 3.655$)], [RMSEA=0.08, CFI = 0.90, NFI = 0.87, AGFI = 0.84, GFI=0.87] indicate that measurement model provides an acceptable fit to the data. Table 1 shows the results of CFA, which also confirm the discriminant validity among the variables.

Table 1: Measurement Model

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	AGFI	GFI
Baseline Model	475.143	130	3.655	0.08	0.90	0.87	0.84	0.87

After having acceptable discriminant validity, we used the IBM AMOS SPSS 26 to validate the proposed relationships H1 and H2. Figure 2 presents the fitted structural model.

H₁: There is a positive relationship between mindfulness and job performance.

H₂: The relationship between mindfulness and job performance is mediated by self-regulation.

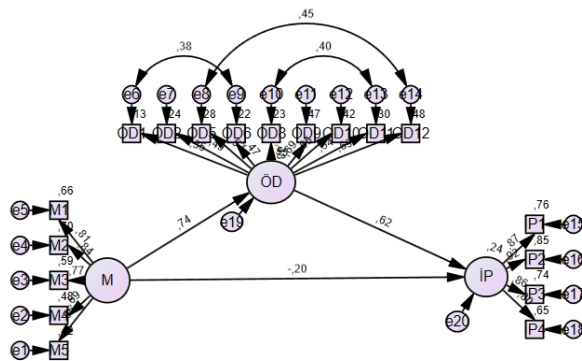


Figure 2: Structural Model

Table 2 shows the hypothesis's results, testing the positive relationship between Mindfulness (M) and job performance (İP). Finally, table 3 shows the results of hypothesis testing between mindfulness and job performance through the mediating role of self-regulation (ÖD). It is obvious from the results that all hypotheses were statistically supported.

Table 2: Results of Testing the Direct Hypothesis

Hypothesis	Path	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P
H1	İP ← M	0,251	0,258	0,056	4,466	***

** p<0,01, *p<0,05

Table 3: Results of Testing the Indirect Hypothesis

Hypothesis	Path	p	Upper-Lower Bounds	Result
H2	M → ÖD → İP	0.005*	(0,313)-(0,681)	Support

The results of the analysis support Hypothesis 1 because there is a positive relationship between mindfulness and job performance. This result supports the findings of other researchers examining the relationship between mindfulness and job performance in the literature (Reb, Narayanan, Ho, 2014: 119-120; Dane, Brummel, 2014: 105-128; Shonin, Gordon, Dunn, Singh, Griffiths, 2014: 806-823). Results also support Hypothesis 2 because self-regulation indirectly affects the relationship between mindfulness and job performance. It is an expected result that self-regulation has a mediating role in the relationship between mindfulness and job performance because job performance is an attitude related to goals and concrete outputs. As a result of this study, mindfulness positively affects job performance. As the mindfulness level of an employee increases, his/her job performance level also increases. Therefore, self-regulation has a mediating role in this relationship.

As with any study, this study also has limitations. These limitations should be considered when evaluating the results. First, the sample is limited to corporate company employees that the researchers could reach. The study variables tested depend upon self-reporting. Finally, because the research was conducted during the Covid-19 pandemic, it limits the generalizability of the results to all times.

For future research, it may be recommended to conduct a survey with a larger sample and to use the mixed method after the pandemic. Also, the relationship between dependent and independent variables can be re-examined with variables assumed to affect this relationship.

Giriş

Eski bir Budist geleneği olan ve günümüzde bir çeşit iç görü meditasyonu olarak bilinen bilinçli farkındalığı, “kişinin mevcut olduğu anda ve yargılayıcı olmayan bir tavırla, iç ve dış dünyasında gerçekleşen olayları farkındalık ile deneyimleme süreci” olarak tanımlamak mümkündür (Brown, Ryan, Creswell, 2007: 212). Bilinçli farkındalık kişilerin alıcılarının tamamen açık olması için bir fırsat ve karşılaştıkları durumlar karşısında daha aktif olmalarına imkân veren eşsiz bir beceridir. Bazı kişilerde doğuştan var olan bir özellik ya da genetik açıdan bir yatkınlık olarak mevcut bulunan bilinçli farkındalığı, düzenli uygulanan egzersizler ile yükseltmek mümkündür (Brendel, 2019: 126-127). Bilinçli farkındalığın belki de en kuvvetli yönü, farkındalık temelli uygulama ve terapilerin etkinliğinin bilimsel çalışmalar ile kanıtlanmış olmasıdır (Atalay Özyeşil, 2016). Literatür incelendiğinde bilinçli farkındalığın her kesim ve her yaş grubundan kişiler için olumlu tutum ve davranışları desteklediği ve iyileştirici etkileri olduğu, yaşam kalitesini ve iyi oluş halini yükselttiği görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında, bilinçli farkındalığın iş bağlamında da olumlu sonuçları desteklemesi, iş yerlerinde çalışanların olumlu tutum ve davranışlarının pekiştirmesi, olumsuz olanları ise azaltması yönünde performans yükseltici etkilerinin olması beklenmektedir (Akdeniz, 2020: 1).

1980 – 2020 yılları arasında yayımlanan ve başlığında bilinçli farkındalık kavramı bulunan makalelerin sayısı son on yılda gittikçe artmıştır (American Mindfulness Research Association, 2021). Kavram en çok bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları ile ilişkilendirilmiş ve sonraları kavramın iş bağlamına ve çalışanların tutum ve davranışlarına yansımalarını konu alan çalışmalar ortaya konmuştur (Dane, 2010: 579-603; Davidson, Kabat-Zinn, Schumacher, Rosenkranz, Muller, Santorelli, Urbanowski, Harrington, Bonus, Sheridan, 2003: 564-570; Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, Finkel, 2008: 1045-1062; Giluk, 2010). Ancak yine de çok az çalışma bilinçli farkındalık kavramının “neden” ve “nasıl” çalışanların performansı ve iyi oluş halleri üzerinde etkili olduğunu konu edinen teorik bir çerçeve sunabilmiştir (Glomb, Duffy, Bono, Yang, 2011: 115-157).

Bu çalışmaya rehberlik eden “bilinçli farkındalığı işyeri sonuçlarıyla ilişkilendiren bütünleştirici çerçeve”; bilinçli farkındalığın iş yaşamına olan etkilerini mevcut kanıtlar ile göstermekle birlikte, gelecek araştırmaları teşvik edecek açık soru satırı da sağlamaktadır (Good, Iyddy, Glomb, Bono, Brown, Duffy, Baer, Brewer, Lazar, 2016: 114-142). Bu sebeple bu çalışma; bilinçli farkındalığın en önemli iş yeri sonuçlarından biri olan iş performansı ile olan ilişkisini ve öz-düzenlemenin bu ilişkideki aracı rolünü, teorik çerçeve bağlamında analiz ederek literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma; sektör ayrımı olmaksızın Türkiye’deki kurumsal şirketlerde çalışan yönetici, beyaz yaka ve mavi yaka çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymakta ve bu ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolünü analiz etmektedir.

Literatür taraması

Bilinçli farkındalığa dair kavramsal çerçeve

Özünde bir tür iç görü meditasyonu olan bilinçli farkındalığın orijini oldukça eski Budist geleneklerine dayanmaktadır (Brown, Ryan, Creswell, 2007: 212). Bilinçli farkındalık terimi Buda’nın vefatından neredeyse dört yüz yıl sonra öğretilerinin ve öykülerinin yazıya geçirildiği “Pali” dilinde bulunan ve “farkındalık”, “anımsama” ve “dikkat” gibi ifadeler için kullanılan “sati” kelimesinden türetilmiştir (Bodhi, 2012: 279). Bu kelime, İngiliz diline ilk defa T.W. R. Davids ve William Stede tarafından 1921’de “mindfulness” şeklinde çevrilmiştir (Davids, Stede, 2005).

Bilinçli farkındalık uygulamalarından faydalanmak için Budist ya da yogi olmaya gerek yoktur. Bilinçli farkındalık; bilim veya din ile çelişmemektedir ve kesinlikle yeni bir ideoloji ya da inanç sistemi ile ilişkili değildir. Bilinçli farkındalık insanoğlunun olmadığı bir şeye dönüşmeye çalışmadan, kendi varlığı ile bilinçli bir şekilde ve kuvvetli bir ilişki içerisinde olmasına imkân veren yaşama sanatıdır (Kabat-Zinn, 2005: 12-16).

2500 yıldan uzun bir zamandır Budizm felsefe ve eğitiminde bulunan bilinçli farkındalık, son zamanlarda bütün dünyanın ilgi odağı halindedir (Kang, Whittingham, 2010: 161-173). Özellikle 68 kuşağının genişleyen perspektifi ile birlikte insanların yalnızca maddi şeyler ile gerçek mutluluğu yakalayamayacağı fark edilmiş ve meditasyon ile bilinçli farkındalık egzersizleri kişisel gelişim alanında batı dünyasında kendine yer edinmiştir. Tarih boyunca gösterdiği gelişime bakıldığında bilinçli farkındalığa dair iki ana akım olduğu görülmektedir. Kavramın dünya çapında bilinirliğe ulaşmasında önemli rolü olan Jon Kabat-Zinn’e göre bilinçli farkındalık “dikkatin yargısız bir biçimde yaşanan ana odaklanmasıdır” ve bu akım, kişilerin farkındalıklarını yükseltebilmek için dikkatlerini iç uyaranlarına yönlendirmeleri gerektiğini savunmaktadır. Bilinçli farkındalığı farklı bir biçimde ele alan Ellen Langer’a göre ise, kişiler farkındalıklarını yükseltebilmek için dikkatlerini dış uyaranlara

yönlendirmelidir. Ancak uygulandığı vakit elde edilen çıktılar doğrultusunda bu iki akımın birbirlerinden çok farklı olduğu söylenemez (Damcı, 2010; Uygur, 2017: 19-20). Kabat-Zinn'in ve Langer'ın çalışmalarına rağmen bilinçli farkındalık kavramı literatürdeki yerini 1990'lı yılların sonunda alabilmiştir (Dryden, Still, 2006: 3-28). 2000'li yıllara gelindiğinde ise bilinçli farkındalığa duyulan ilgi artmış ve kavram hem günlük yaşamda hem de psikoloji, eğitim ve işletme gibi farklı disiplinlerde yayılım göstermiştir (Atalay, 2020: 43). Bilinçli farkındalığın birden çok bileşeni olduğu için üzerinde uzlaşılan tek bir tanımı yoktur ve bilinçli farkındalık ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda kullanılmış pek çok tanım mevcuttur (Baer, 2003: 125-143).

Bir kişilik özelliği veya genetik bir yatkınlık şeklinde mevcut bulunabilen bilinçli farkındalığı, düzenli uygulanan egzersizler sayesinde beyin kaslarını güçlendirerek arttırmak mümkündür (Brendel, 2019: 126-127). Farkındalık egzersizleri stresli durumlar karşısında güçlü kalmaya yardımcı olduğu için duyulan endişeyi azaltmakta ve iyi oluş halini arttırmaktadır (Weinstain, Brown, Ryan, 2009: 381). Benzer biçimde bilinçli farkındalığın tükenmişlik ile başa etmeye yardım ettiği ve meditasyon yapan bireylerin mutluluk düzeylerinin yapmayanlara oranla çok daha yüksek olduğu bilinmektedir (Ivanovski, Malhi, 2007: 76-91).

Bilinçli farkında olabilmek için aynı süreçte ve bir arada meydana gelmesi gereken üç temel adım gereklidir. Bunlar; dikkat, niyet ve tutumdur.

- Dikkat; kişinin anda ve o mekânda gerçekleşen olayları anlık olarak gözlemlemesidir.
- Niyet; kişinin dikkatini neden ve hangi yöne şekillendireceğinin belirleyicisidir.
- Tutum ise; kişinin dikkatini ne şekilde yönlendirdiğiyle ilgilidir (Kınay, 2013: 13-15).

Nasıl ki kameranın sabitlenmemesi net bir fotoğraf çekimine engel oluyorsa, sabitlenmemiş bir dikkat de yaşamda olup bitenin net bir şekilde farkında olunmasına engel olmaktadır. Bu yüzden bilinçli farkındalığın ilk basamağı "dikkat"tir. Fakat insanın gerek dış çevresinde gerekse iç dünyasında dikkat etmesi gereken ve aynı anda meydana gelen çok fazla durum vardır ve hepsine aynı anda dikkat etmek mümkün değildir. Bu sebeple "niyet" de en az dikkat kadar önem arz eder. Niyet, dikkatin hangi yönde olacağını belirleyicisidir. Bir örnekle pekiştirmek gerekirse, sosyal anksiyete bozukluğu olan bir kişi dikkatini sürekli olarak diğerlerinin kendisi hakkındaki düşünce ve sözlerine verir. Bu kişinin dikkatini bu yöne çeken şey, o kişinin niyetidir. Son adım olan "tutum" ise, kişinin farkında olduğu durumları hangi tutumlarla değerlendireceğini deneyimsel olarak öğrenmesidir (Atalay, 2020: 20-23). Bilinçli farkındalık anlarına pekiştirici olarak kabul edilen bazı tutumlar vardır. Jon Kabat-Zinn bu tutumları; kabullenmek, yargılamamak, çabalamamak, oluruna bırakmak, sabretmek, güvenmek, tıpkı bir çocuk gibi acemi bir zihne sahip olmak, şükretmek ve cömertlik olarak gruplandırmıştır. Ancak daha sonra bu listeye Christiane Wolf ve J. Greg Serpa tarafından yapılan bir çalışmada merak, iyilik ve mizah tutumları da dahil edilmiştir (Kırca, 2017: 13).

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

- Kavramsal değildir (Nonconceptual): Düşünme eylemi gerçekleşmeden meydana gelen bilinçli farkında olma durumudur.
- Şimdi odaklıdır (Present-centered): Her zaman yaşanmakta olan andadır. Kişilerin yaşadığı olaylar ile ilgili düşünceleri, bilinçli farkındalık anlarının bir adım sonrasındadır.
- Yargılayıcı değildir (Nonjudgemental): Yaşananların farklı olmasının istendiği durumlarda bilinçli farkındalık meydana gelememektedir.
- Amaçlıdır (Intentional): Bilinçli farkındalık anlarında dikkat belirli bir yere yönlendirilmiş durumdadır. Kişinin dağıldığı anda dikkatini yeniden yaşadığı ana döndürmesi zamanla bilinçli farkındalığı sürekli hale getirmektedir.
- Katılımcı gözlemi gerektirir (Participant observation): Bilinçli farkındalık olaylara üçüncü şahıs gözüyle bakmak değildir. Beden ve zihni yakın bir şekilde hissetmektir.
- Sözel değildir (Nonverbal): Farkındalık hali kelimelerden bağımsızdır ve kelimeler zihinde canlanmadan önce oluşur.
- Keşfe dayalıdır (Exploratory): Algılananın her zaman daha ince detaylarını araştırmaktır.
- Özgürleştiricidir (Liberating): Bilinçli farkındalık anları, kişilerin kendilerini şartlandırdığı hüznü ruh halinden kurtulmalarına olanak sağlar (Germer, Siegel, Fulton, 2005; akt. Özyeşil, 2011: 32-34).

Siegel'e göre bilinçli farkındalığı arttıracak üç tür uygulama vardır. Bunlar;

- Biçimsel uygulamalar: Belli bir zamanda ve sessiz bir yerde yapılan meditasyonlardır. Oturarak, uzanarak, ayakta ya da yürüyüş esnasında yapılabilir. İdeal olanı günlük olarak tekrarlanmasıdır. Konsantre olabilmek için dikkat belli bir nesneye yönlendirilir. Bu nesne fiziksel bir duyu ya da geçmiş duygusal yaşantılar olabilir.
- Biçimsel olmayan uygulamalar: Günlük aktiviteler sırasında dikkat dağıldığında onu tekrar yaşanan ana yönlendirmeyi kendine hatırlatmaktır. Yürürken dış çevrede olan bitenin farkında olarak yürümek ya da bir şeyler yerken yiyeceğin tadını hissederek yavaş yemek bu tür uygulamalara örnek olabilir.
- İnziva: Sakin bir ortamda ve mümkün olduğu kadar az kişi ile iletişim kurularak yapılan uygulamalardır. Etrafta dikkat dağıtacak bir şey olmadığı için gündelik yaşamda yapılan tüm etkinlikler (yemek yemek, duş almak, evi temizlemek vs.) ekstra bilinçli farkındalık ile yapılmaktadır (Siegel, 2010; akt. Özyeşil, 2011: 45-46).

Germer'e göre bilinçli farkındalığı arttıran bu uygulamaların temelinde üç madde vardır. Bunlar; durmak, gözlemek ve ana geri dönmektir. Bir şey yaparken duraksamak veya anı yavaşlatmak bilinçli farkındalığın artmasını sağlamaktadır. Çünkü hareket yavaşlamaya başlayınca düşünce hızı da yavaşlar ve böyle zamanlarda kişi düşünceleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olur, onları gözlemleyebilir ve odağını tekrar yaşanan ana döndürebilir (Germer, 2009: 82).

Bilinçli farkındalığın en güçlü yönü, olumlu etkilerinin dünya çapında güvenilir ve bilimsel çalışmalarla kanıtlanmış ve akademik kurumlarca destek görmüş olmasıdır (Berret, 2017: 6). Bilinçli farkındalık uygulamaları; psikodinamik psikoterapi, bilişsel-davranışçı terapi, gestalt psikoloji, hümanistik psikoterapi ve varoluşçu psikoterapi gibi çeşitli psikoterapi yaklaşımlarıyla ilişkilendirilebilir. İlişkilendirilebileceği terapilerin yanı sıra, direkt olarak bilinçli farkındalığı temeline alan terapiler de mevcuttur. Bu tür terapiler özellikle son zamanlarda ruh sağlığı alanında da kullanılmaktadır. Farkındalık temelli pek çok yaklaşım olmakla birlikte en yaygın dört yaklaşım; bilinçli farkındalık temelli stres azaltma, bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi, kabul ve kararlılık terapisi ve diyalektik davranış terapisi (Akdeniz, 2021: 18-22).

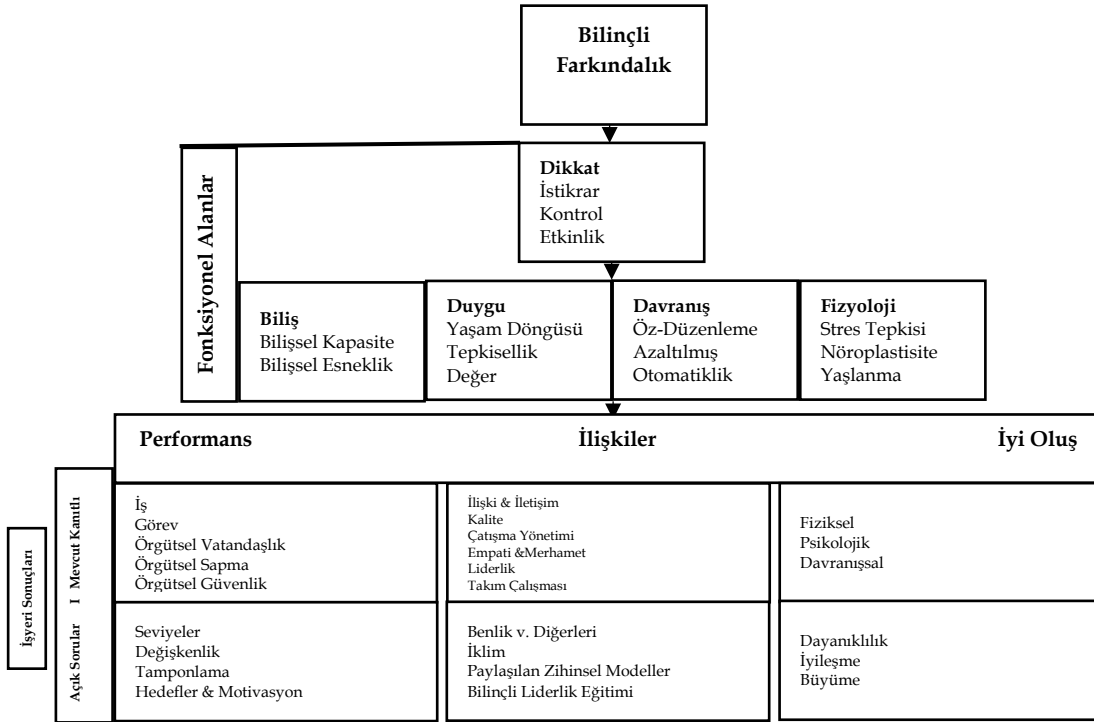
İş hayatında başarı elde etme, para kazanma, terfi alma gibi olumlu durumların yanı sıra; yapılan işte tatmin olamama, stresli bir çalışma ortamına sahip olma, zaman baskısı altında çalışma, profesyonel ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi kuramama ve hatta tükenmişlik sendromuna yakalanma gibi baş etmesi zor olan olumsuz durumlar da mevcuttur. Ancak örgütler içerden veya dışardan gelen pek çok uyarıcıya rağmen çalışanlarının performanslarını düşürmeden çalışmaya devam etmelerini istemekte ve bu durum bazen çalışanları sıkıntıya sokabilmektedir (Küçük, 2019: 40). Araştırmalara göre insanlar zamanlarının %47'sini yapmakta olduğu işlerden daha farklı şeyleri düşünmekle geçirmektedir (Bradt, 2010: 1). Çünkü doğası gereği insan, başa çıkamadığı ve çözüme ulaşamadığı problemleri karşısında çözüm bulana dek durmaksızın düşünme eğilimine girmektedir. Böyle zamanlarda bilinçli farkındalığın amacı kişilerin iç dünyalarındaki düşünce ve duygularını tanımlarını ve olduğunca kabul etmelerini sağlamak, stres düzeylerini düşürmek ve dikkatlerini yaşanan ana, bulunan mekâna ve yaptıkları işe nazikçe geri döndürmektir (Schaufenbuel, 2014: 3). Anda kalmak ve tüm çalışma ekibinin anda kalmasına imkân sağlamak hem bireysel hem de örgütsel etkinlik açısından oldukça önemli bir konudur. Yönetim koçu ve psikiyatrist Dr. Brendel; bir iş üzerinde çalışırken anda kalma, stresle başa çıkma, tükenmişlik sendromundan kaçınma, yöneticiliğe dair becerileri geliştirme gibi konularda ve yapılan işle ilgili önemli kararlar alınması gereken zamanlarda bilinçli farkındalık uygulamalarının özellikle de üst düzey yöneticiler tarafından uygulanmasını önermektedir. Bilinçli farkındalık; stres yönetimi, bireysel ve örgütsel maksimum performans seviyesine ulaşma ve çalışanların hem profesyonel hem de özel hayatlarında tatmin düzeylerinin artması gibi örgütlere çeşitli yararlar sağlamaktadır (Brendel, 2019: 121-123).

Örgüt içerisinde uygulandığı zaman farkındalığın muhtemel etkileri; stres seviyesini düşürmek, yaratıcılığı ve üretkenliği arttırmak, iletişimi güçlendirmek, dikkat seviyesini arttırmak, çalışanların doğru kararlar almalarını ve zamanlarını etkin kullanmalarını sağlamak, özellikle stres düzeyi yüksek meslek mensuplarının enerji seviyelerini ve bağışıklık sistemlerini güçlendirmek, çalışanların empati becerilerini ve duygusal zekalarını geliştirmek, çatışmaları engellemek, işe bağlılığı arttırmak, devamsızlığı azaltmak ve personel devir hızını düşürmek şeklinde olacaktır. Özellikle stresli çalışma ortamı gibi bireylerin ruh sağlığını tehdit eden sorunlar örgüt içi devamsızlık oranının artmasına ve personel devir hızının yükselmesine sebep olmaktadır. Bu durumların meydana gelmesi örgütler için

gittikçe artan maliyetler anlamına gelmektedir. Bu yüzden mücadele etmek yerine, bu durumlar henüz gerçekleşmeden önlenmeli ve çalışanların ruh sağlıkları korunmalıdır. Bilinçli farkındalık temelli terapiler ve eğitimler kişilerin psikolojik dayanıklılığını arttırmaktadır ve bilinçli farkındalık düzeyi yüksek kişilerin stres düzeyleri ve tükenmişlik sendromuna yakalanma oranları diğerlerine göre daha düşük olmaktadır (Atalay, 2020: 163-169; Schaufenbuel, 2014: 4; Hyland, Lee, Mills, 2015: 585).

Bu araştırmaya rehberlik eden teorik çerçeve, Good ve diğerleri tarafından, iş yerleri üzerine geniş bir araştırma grubunun sentezi olarak geliştirilen “Bilinçli farkındalığı işyeri sonuçlarıyla ilişkilendiren bütünleştirici çerçeve (Framework relating mindfulness to workplace outcomes – IFRMWO)” dir (Good vd., 2016: 114-142).

Tablo 1: Bilinçli Farkındalığı İşyeri Sonuçlarıyla İlişkilendiren Bütünleştirici Çerçeve



Tablodaki ikinci aşama bilinçli farkındalığın; istikrar, kontrol ve etkinlik olmak üzere dikkatin üç kritik alanını etkilediğini göstermektedir. Dikkat istikrarı, dikkat ve odaklanmayı sürdürme eğilimi; dikkat kontrolü, dikkatin dağılmasına direnme yeteneği (Wadlinger, Isaacowitz, 2011: 75-102); ve dikkat etkinliği, bilişsel kaynakların idareli kullanımınıdır (Erickson, 2020: 12-14).

Şekildeki üçüncü aşamada, bilinçli farkındalığın dikkat üzerinden kişilerin biliş, duygu, davranış ve fizyolojilerine olan etkilerini açıklanmaktadır.

- **Biliş:** Bilinçli farkındalık ile bilişsel kapasite ve bilişsel esneklik arasında bağlantılar bulunmaktadır (Smallwood, Schooler, 2015: 487-518). Bilinçli farkındalığın çalışma belleğini artırdığına dair kuvvetli kanıtlar vardır (Ruocco, Direkçoglu, 2013: 226-230). Bununla birlikte bilinçli farkındalık; yeni perspektifler, yaratıcılık, farklı düşünme ve iç görü problem çözme ile de ilişkilendirilmektedir (Ostafin, Kassman, 2012: 1031-1036).
- **Duygu:** Duygular kişilerin hislerine karşı ne tür tepkiler verdiğidir. Duyguların iki yönü, yaşam döngüsü ve tepkisellik. Farkındalığın duygusal tepki yaşam döngülerini kısalttığı ve duygusal tepkiselliği azalttığı bilinmektedir. Bilinçli farkındalık uygulayıcılarının duygusal tonu veya değerleri de zamanla daha çok olumlu yöne eğilim göstermektedir (Erickson, 2020: 14-15).
- **Davranış:** Bilinçli farkındalık kişilerin uyarıcı ve tepki arasında zihinsel bir boşluk yaratma yeteneğini artırır, bu durum da harekete geçmeden önce daha bilinçli seçimler yapması için kişiye zaman ve alan sağlar. Tekrara dayalı ve farklılık içermeyen bazı işler için “otomatiklik” avantaj olarak kabul edilse de (Bargh, Chartrand, 1999: 462-479), daha uyumlu davranışlar gerektiren diğer meslek gruplarında, otomatiklik engel teşkil edebilir ve bu durumlarda öz-düzenlemenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır (Sawyer, 2015: 21).

Fizyoloji: Bilinçli farkındalığın stres tepkisi, sinirsel esneklik ve yaşlanma alanlarında olumlu etkileri vardır. Bilinçli farkındalığın stres reaksiyonlarının şiddetini ve kişilerin kortizol düzeylerini düşürdüğüne dair kanıtlar vardır (Creswell, Lindsay, 2014: 401-407). Yapılan çalışmalarda, dikkat ile beyindeki amigdalanın küçültülmesi ve dikkat, hafıza ve duygusal düzenleme ile bağlantılı büyüyen bölgeler gibi gerçek değişiklikler arasında bir ilişki olduğunu gösteren dikkate değer sonuçlar da elde edilmiştir (Fox, Nijboer, Dixon, Floman, Ellamil, Rumak, Sedlmeier, Christoff, 2014: 48-73). Özellikle deneyimli meditasyoncular arasında daha yavaş ve daha az beyin dejenerasyonu vakası gösteren kanıtlarla, farkındalığın yaşlanma ile de bağlantılı olduğu bilinmektedir.

Tüm bu sonuçlar iş yerlerinin içindeki ve dışındaki kişiler için doğal olarak faydalıdır (Erickson, 2020: 15). "Bilinçli farkındalığı işyeri sonuçlarıyla ilişkilendiren bütünleştirici çerçeve"; bilinçli farkındalığın iş yaşamına etkilerini mevcut kanıtlarıyla birlikte göstermekle birlikte, daha fazla araştırmayı teşvik edecek bir açık soru satırı sağlama avantajına da sahiptir.

Konu ile ilgili literatürde yer alan geçmiş araştırma sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık ile iş performansı (Reb, Narayanan, Ho, 2014: 119-120), iş tatmini (Hülshager vd., 2013: 310-325), işe tutkunluk (Zivnuska, Kacmar, Ferguson, Carlson, 2016: 106-124), psikolojik sermaye (Avey, Wernsing, Luthans, 2008: 48-70) ve iş-aile dengesi (Allen, Kiburz, 2012: 375-377) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bilinçli farkındalık ile stres (Rasmussen, Pidgeon, 2011: 227-233), tükenmişlik (Roeser, Schonert-Reichl, Jha, Cullen, Wallace, Wilensky, Oberle, Thomson, Taylor, Harrison, 2013: 787-804), bilişsel hatalar (Carriere, Cheyne, Smilek, 2008: 835-847) ve personel devir hızı (Dane, Brummel, 2014: 105-128) gibi değişkenlerin arasındaki ilişkinin yönü ise negatiftir (Akdeniz, 2021: 41-58). Tüm bunların yanı sıra, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti gibi iş yaşamında kritik öneme sahip diğer iş sonuçları da bilinçli farkındalık ile oldukça ilgili yapılarıdır. Bilinçli farkındalık iş yerlerinde istenen iş tutum ve davranışlarının güçlü bir yordayıcısıdır (Saraç, 2020: 55-71).

Bilinçli farkındalık ve iş performansı

İş performansı, varlık sürdürülebilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için teoride ve pratikte örgütsel açıdan en fazla önem addedilen iş sonuçlarından birisidir. İş performansı iş görenlerin iş tanımlarında bulunan görev ve sorumluluklarının ne kadarını yerine getirdikleriyle ölçülen bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bilinçli farkındalık ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır (Karavardar, 2015: 186-199; Dane, Brummel, 2014: 105-128; Shonin, Gordon, Dunn, Singh, Griffiths, 2014: 806-823).

Bilinçli farkındalık egzersizlerinin; insan beynini neredeyse sil baştan programladığı ve bireyleri karar alma esnasında daha gerçekçi ve duygulardan arınmış bir forma getirdiği bilinmektedir. Çünkü farkındalıkları yüksek bireylerin önemli bir karar aşamasındayken arka insula bölgelerindeki hareketlilik artmaktadır ve bu durum alınan kararların rasyonel ve somut gerçekliklere dayanmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte bilinçli farkındalık, karar alma süreçlerinde bireylerin pozitif yargılarını arttırırken negatif eğilimlerini azaltmaktadır (Gonzales, 2019: 103; Kiken, Shook, 2011: 425-431). Bilinçli farkındalığın beyne olan yapısal ve işlevsel etkilerini inceleyen bir diğer araştırma, bilinçli farkındalık eğitimi alan katılımcıların sol prefrontal kortekslerinin gelişim gösterdiği ve gri madde sayılarında artış olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sol prefrontal korteks iyi oluş, mutluluk ve pozitif duygular ile ilişkiliyken; gri madde yoğunluğu yeni şeyler öğrenmeyi ve öğrenilenleri hatırlamayı sağlamaktadır (Davidson, 2003: 564-570).

Literatürde yer alan bir çalışmaya göre, çalışanın bilinçli farkındalık düzeyi ne kadar yüksek olursa, görev tanımı doğrultusunda sergilediği iş performansındaki nitelik ve yöneticinin o çalışana verdiği performans değerlendirme notu da aynı derecede yüksek olmaktadır (Reb, Narayanan, Ho, 2013: 120). Örnekleme orta düzey yöneticilerden oluşan bir çalışmaya göre ise, sekiz hafta boyunca bilinçli farkındalık egzersizleri uygulayan yöneticilerin üst düzey öğrenme, doğru karar verebilme, sorun çözebilme ve belirsizlik yönetebilme becerilerinin gelişim gösterdiği gözlemlenmiştir. Çalışmanın sonunda gerçekleştirilen 360 derece performans değerlendirme ile yöneticilerdeki bu değişimin astları tarafından da fark edildiği çalışmanın bulguları arasındadır (Wasylikiw, Holton, Azar, Cook, 2015: 893-911). Ayrıca, yöneticilerin bilinçli farkındalık düzeyleri astlarının da iş performans düzeyleri ile pozitif ilişki içerisindedir (Reb, Narayanan, Chaturvedi, 2014: 36-45).

Başka bir önemli konuya daha değinmek gerekirse, örgütlerin verimliliğini arttıracak ve maliyetlerini düşürecek yaratıcı fikirler, rekabetin yoğun olduğu küreselleşen dünyada varlık sürdürülebilmek açısından örgüt adına kritik bir önem taşımaktadır (Şimşek, 2002: 306). Yaratıcılık yalnızca yeni ürün veya hizmet geliştirme aşamasında değil, aynı zamanda iş gören performansları, problem çözme stilleri

ve daha etkin yönetim teknikleri üzerinde de rol oynamaktadır. Araştırmalar göstermektedir ki bilinçli farkındalık ile yaratıcılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Ostafin, Kassman, 2012: 1031-1036; Schootstra, Deichmann, Dolgova, 2017: 1). Google, Apple, Target ve P&G gibi temeli yaratıcılığa ve yeniliğe dayalı pek çok başarılı şirket bilinçli farkındalık egzersiz ve eğitim programlarından faydalanmaktadır. Tüm örgütün dahil edildiği bu programlar sayesinde farkındalık örgüt içerisinde standarda oturmakta ve norm haline gelmektedir (Atalay, 2020: 172-173).

Bu araştırma dahilinde bilinçli farkındalık ile ilişkisi analiz edilen iş sonucunun iş performansı olarak seçilmiş olmasının sebepleri; ilgili teorik çerçevenin rehber edinilmesi (Good vd., 2016: 114-142), bu iş sonucunun iş yerlerinde en çok istenen ve en önemli iş sonuçlarından biri olması (Shmailan, 2016: 1-8) ve bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi bir de Türkiye örnekleminde inceleyerek literatüre katkıda bulunmanın hedeflenmesidir. Araştırmanın ilgili hipotezi aşağıdaki gibidir.

H₁: *Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.*

Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolü

Öz-düzenleme, içsel denetim mekanizmalarını tanımlamak için kullanılan bir kavramdır ve bireylerin hedeflerini gerçekleştirebilmek için duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını yönlendirdikleri süreçleri ifade etmektedir (Zimmerman, 2000: 13-39). Sadece bir kişilik özelliği değil, aynı zamanda edinilmesi belirli durumlara bağlı olan bir yetenektir (Zimmerman, 2002: 64-70). Bu yeteneği gelişmiş bireyler sorumluluk sahibi olan, kontrolünü ellerinde tutabildikleri düzenli bir yaşama ve yüksek düzey motivasyona sahip bireylerdir (Zimmerman, 1989: 329-339).

Literatürde yer alan çalışmalar, bilinçli farkındalık kavramından "sağlıklı bir öz-düzenlemenin temeli" olarak bahsetmektedir (Brown, Ryan, Creswell, 2007: 218). Öz-düzenleme, davranış değişikliği elde etmek için farkındalığın harekete geçebileceği olası bir yoldur (Shapiro, Carlson, Astin, Freedman, 2006: 373-386). Farkındalık düzeyi yüksek bireyler dikkatlerini buldukları ana ve deneyimlerine daha rahat yönlendirebildikleri için, öz-düzenleme yetenekleri farkındalık düzeyi düşük olan bireylere kıyasla daha yüksek düzeydedir (Küçük, 2019: 41). Bilinçli farkındalık; yaşanan anda gerçekleşen olaylara daha esnek ve duruma bağlı olarak revize edilebilir tepkiler verilmesini sağlamakta, otomatik davranış ve alışkanlıklarından kurtulmasına yardımcı olmakta ve böylece öz-düzenleme yeteneğinin gelişimine destek vermektedir. Bilinçli farkında bir dikkate sahip bireyler, bunun doğal bir sonucu olarak, kendi kontrolünü sağlama ve düzenleme konusunda yeteneklidir (Brown, Ryan, Creswell, 2007: 223-228).

Öz-düzenleme kavramı, performans ile ilişkili çıktılarla ilgili bir kavram olduğu için, bilinçli farkındalığın öz-düzenleyici faydaları, farkındalığın iyi oluş hali ve performans üzerindeki etkilerini açıklamaya yardımcı olabilir (Sutcliffe, Vogus, Dane, 2016: 71). İlgili konu üzerinde yoğunlaşan çalışmalardan biri, öz-düzenlemenin, bilinçli farkındalık ve farkındalık ile ilişkilendirilen faydalar arasında, önemli bir nedensel bağlantı olabileceğini öne sürmektedir (Masicampo, Baumeister, 2007: 255). Öz-kontrol ve bilinçli farkındalık müdahalelerinin yapıları ve süreçleri birbirine oldukça benzerdir. Bireyin düşünce ve davranışlarını dikkatli bir şekilde düzenlemesi, ilgili egzersizlere günlük devam etmesi ve bu tür egzersizlere haftalar ya da aylar boyunca sürdürmesi gibi bir dizi ortak özellik taşır. Bu müdahalelerinin tasarımlarındaki ve uygulama tarzlarındaki benzerlikler göz önüne alındığında, benzer sonuçlar üretmeleri de şaşırtıcı değildir. Bilinçli farkındalık egzersizlerine atfedilen çeşitli sonuçlar arasında fiziksel sağlık, zihinsel sağlık, davranış düzenleme, duygu düzenleme ve kişilerarası ilişkilerdeki gelişmeler yer almaktadır ve bu faydaların birçoğu, düzenli öz kontrol egzersizlerine de atfedilmektedir (Masicampo, Baumeister, 2007: 256).

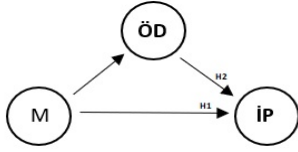
Öz-düzenlemenin bilinçli farkındalığın önemli bir parçası olduğunu gösteren çalışmalara rağmen, farkındalık ve iş sonuçları arasında aracı olarak öz-düzenlemenin incelenmesi konusunda literatürde bir yetersizlik mevcuttur. İncelenen literatüre ve çalışma kapsamında rehber edinilen teorik çerçeveye göre, bilinçli farkındalığın davranışlar üzerindeki ilk etkisi, uyarıcı ve tepki arasında zihinsel bir boşluk oluşturma becerisini arttırarak bireylere daha bilinçli seçimler yapmaları adına yardım etmesidir. Çoğu zaman farkında olmak tutum ve davranış değişikliği için yeterli olmayabilir. Fark etmenin ardından bireyin olumlu tutum ve davranışları seçerek sergilemek ve bunları sürdürmek ve iyi performans göstermek için öz-düzenleme becerisine ihtiyacı vardır. Bu sebeple farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide potansiyel bir mekanizma olarak öz-düzenlemenin ele alınabileceği ve bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki öngörülen pozitif ilişkide öz-düzenlemenin aracı bir role sahip olacağı varsayılmaktadır. İlgili hipotez aşağıdaki gibidir.

H₂: *Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.*

Yöntem

Araştırmanın hipotezleri, örnekleme ve veri toplama prosedürü

Araştırmanın amacı doğrultusunda ve literatürdeki boşluğu doldurmak üzere tasarlanan araştırma hipotezleri ve araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotez Yolları

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye’de faaliyet gösteren sektör ayrımı gözetmeksizin araştırmacıların ulaşabildiği tüm özel ve kurumsal şirketlerde çalışan yönetici, beyaz ve mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Kurumsal örgütlerin insan kaynakları departmanı çalışanları ile e-posta yoluyla iletişime geçilmiş ve veri toplanması için talepte bulunulmuştur. Bununla birlikte, veri toplama sürecinde katılımcılara LinkedIn üzerinden de ulaşılmıştır. Araştırma verileri, hızlı geri dönüş sağlanması ve yüksek yanıt oranı elde edilmesi amacıyla çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın amacını ve diğer bazı belirsizlikleri açıklığa kavuşturmak için katılımcılara anket öncesi bir ön yazı sunulmuştur. Araştırmada kullanılan anket 4 bölümden ve 22 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan çevrimiçi anket formu 1 Mart 2021 ile 1 Nisan 2021 tarihleri arasında yayınlanmıştır. Araştırmanın veri toplama aşaması 2021 yılında gerçekleşmiş olsa da, araştırma konusu ve ana hatları 2019 yılında belirlendiğinden ve o tarihte gerekmediğinden bu araştırma için etik kurul izin belgesi alınmamıştır. Belirtilen tarihler arasında toplam 390 anket geri dönüşü sağlanmıştır. Ön analizler sonucu 10 katılımcının anket verileri analize dahil edilmemiş ve n=380 nihai örneklem büyüklüğü elde edilmiştir. Örnekleme ilişkin toplamda ulaşılan sayı (380), araştırma kapsamında yürütülecek yapısal eşitlik analizleri için yeterli görülmektedir. Yapısal eşitlik analizleri için uygun örneklem büyüklüğünün, gözlenen değişken (madde) sayısının en az 10 katı olması önerilmektedir (Klein, 2010: 12). Bu araştırmanın ölçüm modelinde toplam 22 değişken (madde) olduğundan, örneklem büyüklüğünün en az (22x10=220) olması beklenmektedir. Araştırmada elde edilen örneklem büyüklüğü bu sayının üzerindedir. Araştırma verileri IBM SPSS 26.0 ve AMOS 26.0 ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri ve kullanılan ölçekler

Çalışmanın bağımsız değişkenini oluşturan bilinçli farkındalığın ölçümünde 6-lı likert tipi bir ölçek kullanılmış; çalışmanın bağımlı değişkeni iş performansı ve aracı değişkeni olan öz-düzenleme değişkenlerinin ölçümünde ise 5-li likert tipi ölçeklerden yararlanılmıştır. 5’li likert tipi ölçeklerde, katılımcıların ölçeklerde yer alan soruları 1-“Kesinlikle katılmıyorum” ile 5-“Kesinlikle katılıyorum” arasında değerlendirmeleri ve 6’lı likert tipi ölçekte yer alan soruları ise 1-“Hemen hemen hiçbir zaman” ile 6-“Hemen hemen her zaman” arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Aşağıda çalışmanın değişkenlerinin ölçümünde kullanılan ölçekler ve bu ölçeklerde yer alan maddeler açıklanmaktadır.

Bilinçli farkındalık

Bu çalışmada katılımcıların bilinçli farkındalık seviyelerini ölçebilmek için Brown ve Ryan’ın (2003) geliştirmiş olduğu bilinçli farkındalık ölçeğinin, tek faktör altında toplanan ve beş soruya indirgenmiş versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi bu çalışmada kullanılmak üzere araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Ölçek önce Türkçeye ve ardından tekrar İngilizceye çevrilerek anlam farklılıklarına bakılmıştır.

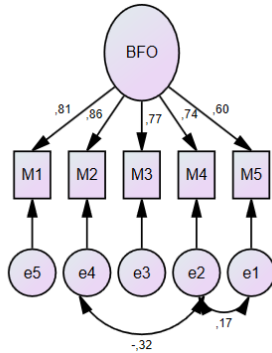
Beş sorudan oluşan bilinçli farkındalık ölçeğine yönelik güvenilirlik ve temel bileşenler analizleri, faktör sayısı belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılarak elde edilmiştir. KMO değeri (0,839) ve Barlett küresellik testi sonuçları ($X^2(10) = 908,167; p < 0,001$) verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 2: Bilinçli Farkındalık Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları Betimleyici İstatistikler ve Güvenilirlik Katsayısı

Sorular	Ortalama	Standart sapma	Madde-toplam korelasyon	Soru silinirse alfa	Faktör yükü
1 - Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	4,59	1,242	0,731	0,825	0,843
2 - Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	4,71	1,216	0,732	0,826	0,843
3 - Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.	3,94	1,553	0,714	0,831	0,828
4 - Yaptıklarımı farkında olmadan otomatikçe bağlanmış gibi yaparım.	4,13	1,368	0,678	0,838	0,794
5 - Aktiviteleri ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.	4,94	1,245	0,592	0,857	0,728
Ölçeğin toplamı	$\alpha = 0,864$ Açıklanan toplam varsayans yüzdesi = 65,38 Maddeler arası ort. korelasyon= 0,565				

Tablo 2’de görüldüğü üzere beş sorudan oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %65,38’ini açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri 0,728 - 0,843 arasında değişmektedir. Güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin Cronbach alfa değeri (α)=0,86 ve maddeler arası ortalama korelasyon 0,565 olarak hesaplanmıştır. Her soruya ait madde toplam korelasyonları 0,592 - 0,732 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi seviyede olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirebilmek için ise doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. İlk aşamada modelde iyileştirmeler yapılmıştır. İyileştirme yapılırken modifikasyon değerleri en yüksek olan alt boyut hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur. Ölçeğin yapısının teorik yapıya uygunluğunun ölçülmesinde analiz sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği değerlerinden ilk olarak ki-kare ve serbestlik derecesi ele alınmıştır ve ki-kare değeri serbestlik derecesine bölüldüğünde ortaya çıkan değer modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermiştir. [$\chi^2 = 9,814$, Sd = 3 p < .05 ($\chi^2/Sd = 3,271$)] Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda diğer uyum iyiliği değerlerine bakıldığında ise [RMSEA=0,07, CFI = 0,99, AGFI = 0,95, GFI=0,99] olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen veriler sonucunda, ölçeğin teorik model ile iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular Şekil 2’de gösterilmektedir.

**Şekil 2:** Bilinçli Farkındalık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş performansı

Bu çalışmada katılımcıların iş performansı seviyelerini ölçebilmek için kullanılan ve tek faktör altında toplanmış dört sorudan oluşan iş performansı ölçeği; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olup, ilk kez Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılmıştır ve değişkenlerin güvenilirliklerinin kabul edilebilir 0,70’lik Cronbach α seviyesinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçeye çevirisi, güvenilirlik ve geçerliliği ise Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir ($\alpha=0.8277$). Literatürde bu ölçekten faydalanan diğer çalışmalarda da güvenilirlik seviyelerinin iyi olduğu görülmektedir (Genç, 2018; Çelik, Çıra, 2013; Mercanlıoğlu, 2021). Bu çalışmada ise iş performansı ölçeği için Cronbach alfa değeri (α)= 0,92 olarak bulunmuştur.

Öz-Düzenleme

Çalışma dahilinde katılımcıların öz-düzenleme seviyelerini tespit etmek amacıyla Tangney, Baumeister ve Boone (2004) tarafından geliştirilen ve Nebioglu, Konuk, Akbaba, Eroğlu (2012) tarafından Türkçeye adapte edilen, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilen iki boyutlu öz-düzenleme ölçeği kullanılmıştır ($\alpha=0.92$). İlgili ölçek, öz disiplin ve dürtüsellik olmak üzere iki alt boyut ve on üç sorudan

oluşmaktadır. Literatür incelendiği zaman bu ölçekten yararlanan diğer çalışmalarda da güvenilirlik seviyelerinin iyi olduğu görülmektedir (Kaymaz, Şakiroğlu, 2020; Yetgin, 2020; Eksi, Turgut, Sevim, 2019). Bu çalışmada ise öz-düzenleme ölçeğine yönelik yürütülen güvenilirlik analizi sonuçları; öz disiplin boyutu için Cronbach alfa değeri (α) = 0,75, dürtüsellik boyutu için Cronbach alfa değeri (α) = 0,79 ve ölçeğin Cronbach alfa değeri (α) = 0,81 olarak bulunmuştur.

Bulgular

Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Demografik Bulgular

Cinsiyet	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kadın	186	48,9
Erkek	194	51,1
Yaş	N	%
≤ 30	193	50,8
31-40	139	36,6
41-50	33	8,7
≥ 51	15	3,9
Eğitim	N	%
Lise	15	3,9
Önlisans	22	5,8
Lisans	215	56,6
Lisansüstü	128	33,7
Medeni durum	N	%
Bekar	207	54,5
Evli	162	42,6
Dul/boşanmış	11	2,9
Sektör	N	%
Otomotiv	75	19,7
Eğitim	49	12,9
Hızlı Tüketim	33	8,7
Tekstil	32	8,4
Diğer	191	50,3
Kurum içi pozisyon	N	%
Yönetici	80	21,1
Beyaz yakalı	285	75,0
Mavi yakalı	15	3,9
Kurum içi çalışma süresi	N	%
< 3	165	43,4
3-6	92	24,2
7-10	61	16,1
11-14	27	7,1
≥ 15	35	9,2
Toplam	380	100,0

Not: Katılımcıların "Hangi sektörde çalışıyorsunuz?" sorusuna verdikleri diğer cevaplar ve yüzdeleri şu şekildedir: bankacılık (%3.6), danışmanlık (%4.1), dayanıklı tüketim (%1.8), elektronik (%1.5), enerji (%1.8), gayrimenkul (%1.8), gıda (%2.6), havacılık (%0.5), lojistik (%0.8), perakende (%2.6), sağlık (%3.8), savunma (%1), sigorta (%1.3), tarım (%1.5), teknoloji/yazılım (%3.1), telekomünikasyon (%3.3), turizm (%2.6), üretim (%4.6) ve diğer (%8).

Ölçüm modeli

Bir çalışmada yer alan hipotezleri test edecek modellere ve gerekli analizlere geçmeden önce, araştırmada incelenmesi gereken korelasyonları göstermek gerekmektedir. Bu çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin birbirleriyle olan korelasyonları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Korelasyonlar ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort	SS	1	2	3
1. Bilinçli farkındalık	4,46	1,07	1		
2. İş performansı	4,21	0,80	0,208**	1	
3. Öz-düzenleme	35,57	7,49	0,574**	0,422**	1

** p<.01, *p>.05

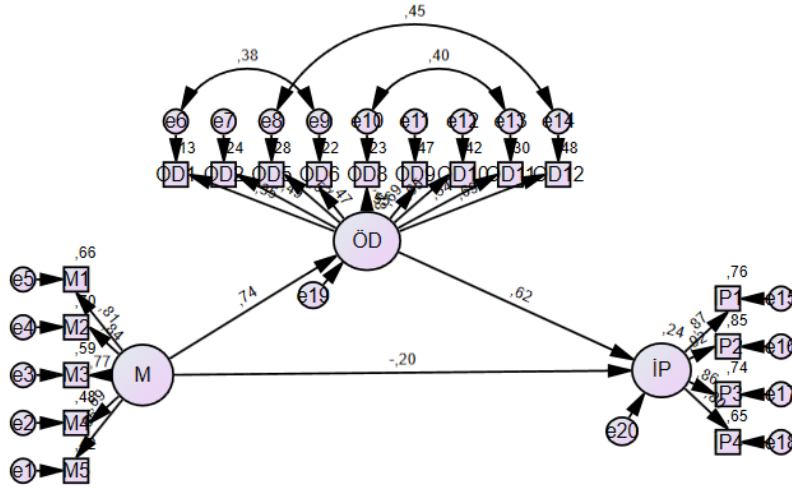
Ölçüm modeli uyumunu ve gözlenen değişken faktör yüklerini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre, ölçeklerin uyum iyiliği çeşitli indekslere dayanarak değerlendirilmektedir. Uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde kullanılan başlıca ölçüt ise Ki-kare istatistigiğidir. Bu istatistik, model ile veri arasındaki uyumu değerlendirmektedir. Çalışmanın modelinde [$\chi^2 = 475.143$, $df = 130$, $p < .01$, ($\chi^2/df = 3.655$)] olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç modelin kabul edilebilir uyum iyiliği değeri olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda diğer uyum iyiliği değerlerine bakıldığında ise; [RMSEA=0.08, CFI = 0.90, NFI = 0.87, AGFI = 0.84, GFI=0.87] olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre modelin kabul edilebilir / iyi uyuma sahip olduğu söylenebilir. Araştırma modeli uyum iyiliği değerleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	AGFI	GFI
Araştırma modeli	475.143	130	3.655	0.08	0.90	0.87	0.84	0.87

Hipotez testleri

Çalışmanın hipotetik modelinde yer alan yapısal ilişkiler; yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir ve hipotezleri aynı anda değerlendirmek için yol (path) analizi uygulanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi için varsayımlar karşılanmış ve maksimum olabilirlik tahmini uygulanabilmiştir. Şekil 3'te hipotez testlerine yönelik analizler ve elde edilen bulgular yer almaktadır.



Şekil 3: Yol Analizi Modeli

Tablo 6, bağımsız değişken bilinçli farkındalık (M) ile bağımlı değişken iş performansı (İP) arasında pozitif ilişki olduğunu varsayan hipotezin sonuçlarını göstermektedir. Tablo 7 ise, bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenlemenin (ÖD) aracılık rolü olduğunu varsayan hipotez testinin sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlardan hareketle, çalışma kapsamında kurulan hipotezlerin istatistiksel olarak desteklendiği açıkça görülmektedir.

Tablo 6: Direkt Etki

Hipotez	Hipotez yolu	Tahmin	S. Tahmin	S.E.	C.R.	P
H1	İP ← M	0,251	0,258	0,056	4,466	***

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Tablo 7: Dolaylı Etki

Hipotez	Hipotez yolu	p	Etki katsayı aralığı	Sonuç
H2	M → ÖD → İP	0,005*	(0,313)-(0,681)	Aracılık etkisi anlamlı

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Kabul edilen H1 hipotezine göre bilinçli farkındalık ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yükseldikçe iş performans düzeyleri de yükselmektedir. Kabul edilen H2 hipotezine göre ise bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir.

Sonuç, tartışma ve öneriler

Bu çalışmanın amacı, çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkilerini araştırmak ve bu etkide öz-düzenlemenin aracı rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bu çalışma, bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı bir değişken olarak öz-düzenlemeyi inceleyen ilk çalışmalardan biri olma özelliği taşımaktadır. Bu çalışmada, çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacağı ve bu etkide öz-düzenlemenin aracı bir role sahip olacağı varsayılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kullanılarak araştırma modelinde bulunan değişkenler arasındaki ilişki ve aracı değişkenin bu ilişkideki rolü sınanmıştır. Bu çalışma kapsamında bilinçli farkındalığın iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu ve bu etkide öz-düzenlemenin aracı rolde olacağını varsayan iki ayrı hipotez sınanmış ve elde edilen bulgular doğrultusunda hipotezler kabul edilmiştir.

Kabul edilen H1 hipotezine göre, bilinçli farkındalık ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Elde edilen bu bulgu, literatürde yer alan bilinçli farkındalık ile iş performansı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu gösteren diğer araştırma bulguları ile uyumludur. (Glomb, 2011; Reb, Narayanan, Ho, 2013; Dane, Brummel, 2014; Shonin vd., 2014; Karavardar, 2015; Vaculik, Vytaskova, Prochazka, Zalis, 2016; Limphaibool W, Limphaibool N, Davidson, 2017; Aydoğmuş, 2022). Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yükseldikçe iş performansı düzeyleri de yükselmektedir. Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek çalışanlar, içerisinde buldukları ana yönelik olan dikkatlerini artırarak niyet ettikleri durumlar doğrultusunda (hedeflerine ulaşma konusunda) daha rahat aksiyon almaktadırlar.

Kabul edilen H2 hipotezine göre ise, bilinçli farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenleme aracı bir role sahiptir. Öz-düzenleme becerisi üzerine göze çarpan en önemli çalışmalardan biri çocukların hazzı erteleme becerisi ve hedef odaklı davranışlarının sonuçlarını araştıran kapsamlı çalışma olmuştur (Mischel, Shoda, Rodriguez: 1989). Bu araştırma bireylerin öz-düzenleme becerisindeki farklılıklarının okul öncesi dönemde başladığını ve bireyin sonraki akademik ve iş performansında ve iyi oluş hallerinde belirleyici bir role sahip olduğunu öne sürmektedir. Tangney vd. (2004) gibi benzer çalışmalar da yüksek öz-düzenlemenin, bireyin iyi uyumu, akademik başarısı ve kişiler arası ilişkilerindeki başarısının önemli bir öncülü olduğunu desteklemektedir. Bireyler arasında öz-denetime bağlı bu farklılıkların organizasyon bağlamında da geçerli olacağı düşünülmüştür. Sınırlı sayıda çalışma; öz-denetimin organizasyon içinde istenen ve istenmeyen bazı sonuçlar ve davranışlarla yakın ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Tangney vd. (2004), öz-denetim gösterme becerisinin, sorumluluğun önemli bir parçası olduğunu belirtmektedir. Van den Berg (2011)'in öz-denetim ile organizasyon bağlamında istenen ve istenmeyen davranışlar arasındaki ilişkiyi araştıran çalışması; öz-denetim ile planlama, zaman yönetimi ve performans kalitesi arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca öz-denetim ile çalışanın uyumlu davranışı ve sosyal yetenekleri arasında da pozitif ilişki elde edilmiştir. Bunun yanı sıra öz-denetim ile organizasyonla ilişkili istenmeyen sonuçlar ve davranışlar arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Örneğin öz-denetim; fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklar nedeniyle çalışanın devamsızlığı ve işe karşı geliştirilen davranış ile güçlü bir negatif ilişki bulunmuştur. Ayrıca söz konusu çalışmada, istenen pozitif organizasyonel sonuçlar üzerinde öz-denetimin; diğer personel seçim kriterlerine (kişilik faktörleri, eğitim ve deneyim gibi) kıyasla daha güçlü bir tahmin edici olduğu elde edilmiştir. Diğer yandan bilinçli farkındalığı yüksek bireyler, bunun doğal bir sonucu olarak, kendi kontrolünü sağlama ve düzenleme konusunda yeteneklidir (Brown, Ryan, Creswell, 2007: 223-228). Literatürde yer alan benzer çalışmalar bu ilişkiyi desteklemektedir (Küçük, 2019: 41; Sutcliffe, Vogus, Dane, 2016: 71; Masicampo, Baumeister, 2007: 255). Bu çerçeveden bakıldığında, bilinçli farkındalık ile doğası gereği amaçlar ve somut çıktılar ile ilişkili bir tutum olan iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolde olması beklenen bir sonuçtur. Çünkü çalışanların performans hedeflerine ulaşma konusunda aksiyon almaları bir kontrol mekanizması aracılığıyla, yani öz-düzenlemenin varlığıyla gerçekleşmektedir. Bir diğer deyişle, bilinçli farkındalığın etkisiyle, öz-düzenleme tutumu, daha yüksek iş performansı düzeylerine ulaşma konusunda anahtar rolü görmektedir.

Bu çalışma, çalışanların hayatlarının ve davranışlarının normalinden daha farklı olduğu pandemi sürecinde gerçekleşmesine rağmen, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek çalışanların hem kendi hayatlarına hem de içinde buldukları örgütlere sağladıkları birtakım katkıları ortaya koymaktadır. Faydaları kanıtlanan bilinçli farkındalık değişkeni, bu çalışma kapsamında bir kişilik özelliği olarak ele alınmış olsa da anlık farkındalıklar çeşitli egzersizler yardımıyla geliştirilebilir ve düzenli uygulanan pratikler yardımıyla bu durum kişilik özelliği haline getirilebilir. Çalışanların kişisel farkındalıklarının yanı sıra örgütsel farkındalık seviyesinin de yüksek olmasının, örgüte ve çalışanlarına sağladığı pek çok fayda göz önünde bulundurulduğunda, örgütlerin çalışanlarına iş başında, iş dışında veya çevrimiçi

ortamlarda bilinçli farkındalık bazlı eğitim ve uygulama olanakları sağlamaları ve bu şekilde çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerini yükseltmeleri önerilebilir.

Bu çalışma mevcut literatüre sunduğu katkıları açısından önem teşkil etmektedir. Bilinçli farkındalığı ölçebilmek adına bu çalışmada Brown ve Ryan (2003)'ün tek faktör altında toplanan ve 5 soruya indirgenmiş olan "Bilinçli Farkındalık Ölçeği" Türkçeye adapte edilmiş ve Cronbach alfa değeri (α)=0,86 şeklinde elde edilmiştir. Yürütülen analizler sonucu elde edilen bulgular, bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Çalışmanın mevcut literatüre bir diğer katkısı ise, bilinçli farkındalığın iş performansını öz-düzenleme üzerinden etkileyip etkilemediğinin araştırılmış olmasıdır. Bilinçli farkındalık üzerine sınırlı olan literatür göz önüne alındığında, öz-düzenlemenin aracı değişken olarak incelenmesi, bilinçli farkındalık için teorik çerçeve oluşturabilmek açısından önemli bir katkı sağlamaktadır.

Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da kısıtları bulunmaktadır ve bulgular değerlendirilirken bu kısıtlar mutlaka dikkate alınmalıdır. İlk olarak, örneklem araştırmacının e-mail ve profesyonel ağlar aracılığıyla erişebildiği kurumsal şirketler ile sınırlıdır. Ayrıca çalışmanın sektör ayrımı gözetmeksizin gerçekleştirilmiş olması yani belirli bir sektörü dikkate almaması da oldukça önemli bir kısıttır. Araştırmaya katılım gösteren çalışanların ankete katılımları gönüllülük esasına dayalıdır. Gönüllülük esaslı katılım, kendi isteği ile katılan birey tiplerinde ortak olan belirli özellikler varsa, sonuçları olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bununla birlikte, tüm veriler katılımcıların kendileriyle ilgili öz-bildirim vermelerine bağlı olduğu için bu konuda da doğal olarak bir kısıt mevcuttur çünkü öz-bildirim ölçeklerinin katılımcıların cevaplarında taraflılığa zemin hazırlayabileceği bilinen bir gerçektir. Diğer bir kısıt ise, bu çalışma son aşırda benzeri görülmemiş bir hadise olan Covid-19 pandemisi sebebiyle örgütlerin uzaktan ve esnek çalışma sistemine geçtiği süreçte yapıldığı için, bu durum bulguların tüm zamanlara genellenebilirliğini sınırlamaktadır.

Gelecek araştırmalar için çeşitli sektörlerden daha fazla sayıda katılımcı ile daha geniş bir kümeden örneklem görülmesi ya da sadece belirli bir sektörü dikkate alan araştırmaların gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca pandemi sonrası karma yöntemden yararlanarak daha zengin bir çalışma yapılması önerilebilir. Son olarak da çalışmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki, bu ilişkiyi etkileyebileceği varsayılan farklı değişkenler ile tekrar incelenebilir.

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.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

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

Kaynakça / References

- Akdeniz, H. (2021). Bilinçli Farkındalığın İş Tutumları ile Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin ve Öz-Düzenlemenin Aracı Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, T. D. & Kiburuz, K. M. (2012). Trait Mindfulness and Work-Family Balance Among Working Parents: The Mediating Effects of Vitality and Sleep Quality. *Journal of Vocational Behavior*. (80)2.
- American Mindfulness Research Association. (2021). <https://goamra.org/Library>
- Atalay Özyeşil, Z. (2016). Bilinçli Farkındalık Temelli Programlar. Mindfulness Institute. <https://zumraatalay.com/bilincli-farkindalik-temelli-programlar/>
- Atalay Z. (2020). Mindfulness-Bilinçli Farkındalık. 4. Baskı. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Avey, J. & Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*. 44(1).
- Aydoğmuş, C. (2022). Mindfulness and job performance: The mediating role of self-esteem. *Trends in Business and Economic*. 36(4)
- Baer R. A. (2003) Mindfulness Training as A Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. *Clinical Psychology Science Practice*. Volume: 10, Issue:2.
- Bargh, J. A. & Chartrand, T. L. (1999). The Unbearable Automaticity of Being. *American Psychologist*. 54.
- Berret, P. (2017). Mindfulness in The Workplace. Well-being Pulse. <https://thewellbeingpulse.com/wp-content/uploads/2017/10/Mindfulness-in-the-workplace.pdf>
- Bodhi, B. (2012). A Comprehensive Manual of Abhidhamma. 5th Edition. Onalaska WA: BPS Pariyatti Editions.
- Bradt, S. (2010). Wandering Mind Not A Happy Mind. *The Harvard Gazette*. <https://news.harvard.edu/gazette/story/2010/11/wandering-mind-not-a-happy-mind/>
- Brendel, D. & Çev. Göktem L. (2019) Mindfulness'ın Riskleri. Duygusal Zekâ-Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın, İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım.
- Brown, K. W. & Richard M. R. & Creswell J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*. V.18. N.4.
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*. V.18. N.4.
- 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*. C.84. S.4.
- Carriere, J. S. A. & Cheyne, J. A. & Smilek, D. (2008). Everyday Attention Lapses and Memory Failures: The Affective Consequences of Mindlessness. *Consciousness and Cognition: An International Journal*. 17(3).
- Congleton, C & Hölzel, B. K. & Lazar, S. W. (2015). Mindfulness Can Literally Change Your Brain. *Harvard Business Review*.
- Creswell, J. D. & Lindsay, E. (2014). How Does Mindfulness Training Affect Health? A Mindfulness Stress Buffering Account. *Current Directions in Psychological Science*. 23(6).
- Çelik, M. & Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*. C:13. S:1
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9(1).
- Dane, E. & Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intention. *Human Relations*. 67(1).
- Dane, E. & Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intention. *Human Relations*. 67(1).
- Dane, E. (2010). Reconsidering the trade-off between expertise and flexibility: A cognitive entrenchment perspective. *Academy of Management Review*. 35.

- Davids, T. W. R. & Stede W. (2015) Pali-English Dictionary. 2th Edition. Delhi: Motilal Banarsidass.
- Davidson, R. J. & Kabat-Zinn, J. & Schumacher, J. & Rosenkranz, M. & Muller, D. & Santorelli, S. F. & Urbanowski, F. & Harrington, A. & Bonus, K. & Sheridan, J. F. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*. 65.
- Dryden, W & Still, A. (2006). Historical Aspects of Mindfulness and Self-Acceptance in Psychotherapy. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*. 24(1).
- Eksi, H. & Turgut, T. & Sevim, E. (2019). Üniversite Öğrencilerinde Öz Kontrol ve Sosyal Medya Bağımlılığı İlişkisinde Genel Erteleme Davranışlarının Aracı Rolü. *Addicta The Turkish Journal on Addictions*. 6(3).
- Erickson, J. (2020). Mindfulness, and Workplace Outcomes for Secondary Teachers. ProQuest Dissertations Publishing.
- Fox, K. & Nijeboer, S. & Dixon, M. L. & Floman, J. & Ellamil, M. & Rumak, S. P. & Sedlmeier, P. & Christoff, K. (2014). Is Meditation Associated with Altered Brain Structure? A Systematic Review and Meta-Analysis of Morphometric Neuroimaging in Meditation Practitioners. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*. 43.
- 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.
- Genç, E. (2018). Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2.
- Germer, C. & Siegel, R. D. & Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*, New York: Guilford Press.
- Germer, C. K. & çev. Haktanır Ünlü H. (2009). *Öz Şefkatli Farkındalık: Tahrip Edici Duygularla Başa Çıkabilmek*. 4. Baskı. İstanbul: Diyojen Yayıncılık.
- Giluk, T. L. (2010). Mindfulness-based stress reduction: Facilitating work outcomes through experienced affect and high-quality relationships. Doctoral dissertation. Available at Iowa Research Online.
- Glomb, T. M. & Duffy, M. K. & Bono, J. E. & Yang, T. (2011). Mindfulness at Work. *Research in Personnel and Human Resources Management*. V:30. 2011
- Gonzales, M. (2019). *Meditasyon Yapmaya Vakit Bulamayanlar İçin Mindfulness. Duygusal Zeka Mindfulness: Duygusal Farkındalığınızı Artırın*. Çev. Göktem, L. İstanbul: Optimist Yayın Dağıtım.
- 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)
- Hülshager, U. R. & Alberts, H. J. E. M. & Feinholdt, A. & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of Mindfulness At Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 98(2).
- 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)
- Ivanovski, B. & Malhi, G. S. (2007). The Psychological and Neurophysiological Concomitants of Mindfulness Forms of Meditation. *Acta Neuropsychiatrica*. Volume:19. Issue:2.
- Kabat-Zinn, J. (2005) *Wherever You Go There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. 10th Edition. New York: Hachette Books.
- Kang, C & Whittingham, K. (2010). Mindfulness: A Dialogue Between Buddhism and Clinical Psychology. *Mindfulness*. 1(3).
- Karavardar, G. (2015) İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. V.13. N.1.
- Kaymaz, E. & Şakiroğlu, M. (2020). Bilinçli Farkındalık ve Bilişsel Esnekliğin Problemlili Akıllı Telefon Kullanımı Üzerindeki Etkisi: Öz-Kontrolün Aracı Rolü. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C. 21. S. 38.

- Kınay, F. (2013). Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırca, B. (2017) Ergenler İçin Kapsamlı Bilinçli Farkındalık Deneyimleri Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kiken, L. G. & Shook, N. J. (2011). Looking Up: Mindfulness Increases Positive Judgments and Reduces Negativity Bias. *Social Psychological and Personality Science*. 2(4).
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *The Academy of Management Journal*. Vol. 42. No. 1.
- Klein, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* Third Edition. The Guilford Press. New York.
- Küçük, E. (2019). Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ludwig, D. S. & Kabat-Zinn, J. (2008). Mindfulness in medicine. *JAMA*. 300 (11)
- Masicampo, E.J. & Baumeister, R. F. (2007) Relating Mindfulness and SelfRegulatory Processes, *Psychological Inquiry*, 18:4.
- Mercanlıoğlu, A. Ç. (2021). Yaşam Doyumunun Çalışanların İş Performansına Etkisi ve Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 13(1).
- Mischel, W. & Shoda, Y. & Rodriguez, M. L. (1989). Delay of gratification in children. *Science*. 244(4907).
- Nebioglu, M. & Konuk, N. & Akbaba, S. & Eroglu, Y. (2012). The Investigation of Validity and Reliability of the Turkish Version of the Brief Self-Control Scale. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni-Bulletin of Clinical Psychopharmacology*. 22:4.
- Ostafin, B. D. & Kassman, K. T. (2012). Stepping Out of History: Mindfulness Improves Insight Problem Solving. *Consciousness and Cognition*. 21(2).
- Özyeşil, Z. & Arslan, C. & Kesici, Ş. & Deniz, E. M. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, C:36. S:160.
- Rasmussen, M. K. & Pidgeon, A. M. (2011). The direct and indirect benefits of dispositional mindfulness on self-esteem and social anxiety. *Anxiety, Stress, & Coping*. V.24. N.2.
- Reb, J. & Narayanan, J. & Chaturvedi, S. (2014). Leading Mindfully: Two Studies of the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee WellBeing and Performance. *Mindfulness*. 5(1).
- Reb, J. & Narayanan, J. & Ho, Z. W. (2013). Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-Mindedness. *Mindfulness*. 6(1).
- Reb, J. & Narayanan, J. & Ho, Z. W. (2013). Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-Mindedness. *Mindfulness*. 6(1).
- Roeser, R. R. & Schonert-Reichl, K. A. & Jha, A. & Cullen, M. & Wallace, L. & Wilensky, R. & Oberle, E. & Thomson, K. & Taylor, C. & Harrison, J. (2013). Mindfulness Training and Reductions in Teacher Stress and Burnout: Results From Two Randomized, Waitlist-Control Field Trials. *Journal of Educational Psychology*. 105(3).
- Ruocco, A. C. & Direkoglu, E. (2013). Delineating The Contributions of Sustained Attention and Working Memory To Individual Differences in Mindfulness. *Personality and Individual Differences*. 54
- Saraç, M. (2020). Chapter 4: A Literature Review on Mindfulness at Work Places: Conceptualization, Measurement, and Outcomes. *The Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*. ed. Baykal, E. IGI Global.
- Sawyer, K. (2015). A Call to Action: The Challenges of Creative Teaching and Learning. *Teachers College Record*. 117(10).
- Schaufenbuel, K. (2014). Bringing Mindfulness to the Workplace. *Affinity Work Health and Wellbeing Hub*. <http://affinityhealthhub.co.uk/d/attachments/bringing-mindfulness-to-the-workplace-1498492995.pdf>

- Schootstra, E. & Deichmann, D. & Dolgova, E. (2017). Can 10 Minutes of Meditation Make You More Creative?. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2017/08/can-10-minutes-of-meditation-make-you-more-creative>
- Shapiro, S. L. & Carlson, L. E. & Astin, J. A. & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*. 62(3).
- Shmailan, A. S. B. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*. Vol. 4(1)
- Shonin, E. & Gordon, W. V. & Dunn, T. J. & Singh, N. N. & Griffiths, M. D. (2014). Meditation Awareness Training (MAT) for Work-related Well-being and Job Performance: A Randomised Controlled Trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 12(6).
- Siegel, D. J. (2010) *The Mindful Nyanaponika Therapist*. New York: W. W. Norton & Company Inc.
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*. 5.
- Smallwood, J. & Schooler, J. W. (2015) The Science of Mind Wandering: Empirically Navigating The Stream of Consciousness. *Annual Review of Psychology*. 66.
- 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.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. 7. Baskı. Konya: Günay Ofset.
- Tangney, J. P. & Baumeister, R. F. & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*. 72.
- Uygur, S. S. (2017) *Ergenlerin Bilinçli Farkındalığının Yordanmasında Başa Çıkma Stilleri, Empati ve Duygusal Düzenlemenin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vaculik, M. & Vytaskova, J. & Prochazka, J. & Zalis, L. (2016). Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect. *Smart and Efficient Economy: Preparation for the Future Innovative Economy*.
- Van den Berg, G. A. (2011). *Organizational Welfare The Importance of Self-Control to Human Capital Management* (Doctoral dissertation, Master's thesis). Vrije Universiteit Amsterdam. Amsterdam. The Netherlands.
- Wadlinger, H. A. & Isaacowitz, D. M. (2011). Fixing Our Focus: Training Attention to Regulate Emotion. *Personality and Social Psychology Review*. 15.
- Wasylikiw, L. & Holton, J. & Azar, R. & Cook, W. (2015). "The Impact of Mindfulness on Leadership Effectiveness in A Health Care Setting: A Pilot Study". *Journal of Health Organization and Management*. V. 29. I. 7.
- Weinstain, N. & Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2009). A Multi-Method Examination of The Effects of Mindfulness on Stres Attribution, Coping, and Emotional WellBeing. *Journal of Research in Personality*. C.43. S.3.
- Yetgin, M. A. (2020). *Çalışanların Kısa Öz-Kontrol Algıları Üzerine Görgül Bir Araştırma*. *Third Sector Social Economic Review*. 55(2).
- Zimmerman, B. J. (1989). A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology*. 81(3).
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective. *Handbook of Self-Regulation*. ed. Boekaerts, M. & Zeidner, M. & Pintrich, P. Cambridge: Academic Press. -
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. *Theory Into Practice*. 41(2).
- Zivnuska, S. & Kacmar, K. M. & Ferguson M. & Carlson D. S. (2016). Mindfulness At Work: Resource Accumulation, Well-Being, and Attitudes. *Career Development International*. 21(2).