


Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi: Duygusal zekânın aracı rolü

The relationship between mindfulness and work outcomes (job satisfaction, job performance and job turnover): The mediating role of emotional intelligence

Ceren Aydoğmuş¹ 

Öz

Bu çalışmanın amacı, bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar arasındaki ilişki üzerinde duygusal zekânın aracı rolünü incelemektir. Araştırmada çalışanların iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyetleri örgütsel çıktılar olarak ele alınmıştır. Farklı sektör ve büyüklükteki firmalarda çalışan 551 beyaz yakalı çalışandan oluşan katılımcı, bilinçli farkındalık, duygusal zekâ, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyetlerini değerlendiren anketleri cevaplamıştır. Korelasyon analizi sonuçları, bilinçli farkındalığın duygusal zekâ, iş tatmini ve iş performansı ile olumlu yönde, işten ayrılma niyeti ile ise olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışanların duygusal zekânının iş tatmini ve iş performansları ile olumlu yönde, işten ayrılma niyeti ile ise olumsuz yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Aracılık etkisini ölçmek için kullanılan Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analizi neticesinde, duygusal zekânın, bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar ilişkisinde tam aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, çalışanların bilinçli farkındalığının örgütsel çıktılar üzerindeki dolaylı etkisi duygusal zekâları yoluyla ortaya çıkmaktadır. Araştırmada önerilen modelin teorik alt yapısını olumlu duyguların, olumlu sonuçlara sebep olduğunu ifade eden pozitif yönelim teorisi oluşturmaktadır. Bulgular yöneticilerin bilinçli farkındalığın ve duygusal zekânın çalışanlar üzerindeki olumlu etkisinin farkında olmaları gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda gerek yöneticilere, gerek insan kaynakları uzmanlarına, çalışanların bilinçli farkındalıklarını ve duygusal zekâlarını artırmaya yönelik eğitimleri örgüt bünyesine dahil etmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Duygusal Zekâ, İş Tatmini, İş Performansı, İşten Ayrılma Niyeti

JeI Kodları: I30, J24, J28

Abstract

This study examines the mediating role of emotional intelligence in the relationship between mindfulness and work outcomes. In the study, job satisfaction, job performance and employee turnover intentions are considered work outcomes. A sample of 551 white-collar employees working in companies in different sectors and sizes in Turkey completed questionnaires that evaluated their mindfulness, emotional intelligence, job satisfaction, job performance and intention to leave. The correlation results indicate that mindfulness is positively related to emotional intelligence, job satisfaction and performance and negatively related to turnover intention. Additionally, it has been determined that employees' emotional intelligence is positively related to their job satisfaction and performance and negatively related to their intention to leave. Structural Equation Modeling (SEM) analysis, used to measure the mediation effect, showed that emotional intelligence fully mediates the relationship between mindfulness and work outcomes. In other words, the indirect effect of employees' mindfulness on work outcomes emerges through their emotional intelligence. The theoretical background of the model proposed in the research is the positive orientation theory, which states that positive emotions result in positive outcomes. The findings draw attention to the fact that managers should be aware of the positive influence of mindfulness and emotional intelligence on employees. In this context, it is recommended that managers and human resources professionals include training to increase the mindfulness and emotional intelligence of their employees within the organization.

Keywords: Mindfulness, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Job Performance, Intention to Leave

JeI Codes: I30, J24, J28

¹Dr. Öğretim Görevlisi, Bilkent Üniversitesi, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye, caydogmus@bilkent.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2982-2011

Başvuru/Submitted: 24/10/2022

1. Revizyon/1st Revised: 23/01/2023

Kabul/Accepted: 28/01/2023

Yayın/Online Published: 25/03/2023

Atıf/Citation: Aydogmus C., Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi: Duygusal zekânın aracı rolü, *bmij* (2023) 11 (1): 31-47, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i1.2148>

Extended Abstract

The relationship between mindfulness and work outcomes (job satisfaction, job performance and job turnover): The mediating role of emotional intelligence

Research purpose and importance

Mindfulness has emerged as an increasingly important element in academic research and business life, especially in recent years, due to its positive effects on organizational behaviour and business life. Mindfulness refers to being aware of the “moment” one lives in and having a non-judgmental, open and gentle, accepting approach to what is happening around. In other words, mindfulness identifies a non-assessing awareness focusing on the present, including one’s inward state and the outer environment. Mindfulness is considered a trait aside from being conscious (Brown and Ryan, 2003). Hence, some people may have a higher mindfulness level than others. High level of mindfulness is associated with greater life satisfaction (Kong, Wang and Zhao, 2014), high levels of subjective well-being (Brown, Kasser, Ryan, Linley and Orzech, 2009), better interpersonal relationships (Dekeyser, Raes, Leijssen, Leysen and Dewulf, 2008), increased organizational commitment (Monteiro and Padhy, 2020), lower emotional exhaustion (Hülshager, Alberts, Feinholdt and Lang, 2013), stress, anxiety and depression (Bajaj, Robins and Pande, 2016). Mindfulness has many positive and beneficial effects and outputs at the individual and business levels. Furthermore, mindfulness has a positive impact on job satisfaction (Raza, Ali, Naseem, Moeed, Ahmed and Hamid, 2018), job performance (King and Haar, 2017) and a negative impact on employees’ job turnover (Andrews, Kacmar and Kacmar 2014). The positive influence of mindfulness on emotional intelligence has also been emphasized in various studies (Bao, Xue and Kong, 2015; Schutte and Malouff, 2011). Thus, the present study aims to propose, test and analyze a consolidative model which examines the mediating role of emotional intelligence on the relationship between mindfulness and work outcomes (job satisfaction, job performance and job turnover intention). To the author’s knowledge, there has been no such research in the national and international literature. The theoretical basis of the model proposed in this study (the mediating effect of emotional intelligence on the relationship between mindfulness and work outcomes) is the positive orientation theory, which states that positive emotions cause positive results (Caprara et al., 2009). In this study, it is predicted that employees with high mindfulness levels will experience greater emotional intelligence, resulting in positive work outcomes such as increased job satisfaction and performance and decreased turnover intention.

Method

Participants and procedure

Convenience sampling was applied in the present study. The research participants comprised 551 white-collar employees in companies of different sizes operating in Ankara and Istanbul’s informatics, textile, education and marketing sectors. The response rate for 900 questionnaires, which were sent online, was 61%. All participants were assured of the confidentiality and anonymity of the research. Among the participants, 48% were female, and 52% were male employees. The average age of the employees was 38.9 years (SD = 3.84 years), and the job tenure was 6.7 years (SD = 1.02 years).

Measures

For the data collection, a survey-based research design was applied. The self-reported surveys of the employees included the measures of (a) the Mindful Attention Awareness Scale (Brown and Ryan, 2003); (b) the Emotional Intelligence Scale (Wong and Law, 2002); (c) the Job Satisfaction Scale (Weiss, Dawis, England and Lofquist, 1967); (d) Job Performance Scale (Koopmans et al., 2013) and (e) Intention to Leave Scale (8 items adapted from Jyoti (2013) and Vanderpool and Way (2013)).

Descriptive analysis

Means, standard deviations, correlations and Cronbach’s α reliability coefficients for the study variables are presented in Table 1. As seen in Table 1, Cronbach’s α reliability values for the variables range from 0.75 to 0.83, which are greater than the minimum acceptable level of 0.70 (Nunnally and Bernstein, 1994).

Table 1: Means, standard deviations, correlations and reliabilities of the variables

Variable	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Gender	-		-							
2. Age	38.9	3.84	0.09	-						
3. Job tenure	6.7	1.02	-0.24	-0.47	-					
4. Mindfulness	3.8	0.77	-0.37	0.28	0.57	(0.81)				
5. Emotional intelligence	3.1	0.46	0.22	-0.17	-0.14	0.39**	(0.75)			
6. Job satisfaction	3.2	1.07	0.08	0.16	0.61	0.27**	0.19**	(0.79)		
7. Job performance	3.3	0.77	-0.16	-0.24	0.14	0.46**	0.26**	0.17**	(0.82)	
8. Intention to leave	2.4	1.12	0.21	0.11	-0.08	-0.29**	-0.11**	-0.24**	**0.18	(0.83)

Note: N = 551, Gender is coded as 0 = female; 1 = male
 α reliabilities are shown in the parentheses on the diagonal.

S.D.: Standard Deviation

** p<.001

Findings

The results of the SEM analysis, which was used to measure the mediating role of emotional intelligence in the relationship between employees’ mindfulness levels and work outcomes (job satisfaction, job performance and intention to leave), are presented in Figure 1.

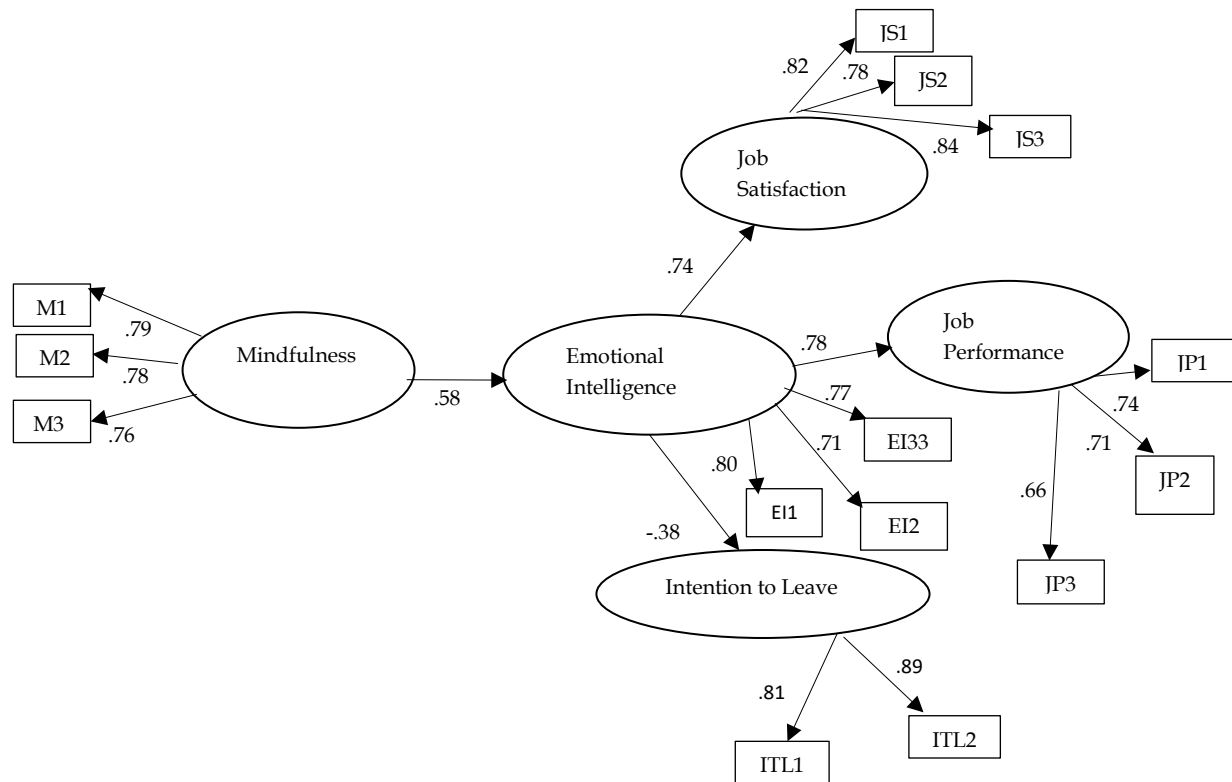


Figure 1: The SEM model for the mediating role of emotional intelligence on the relationship between mindfulness levels and work outcomes (job satisfaction, job performance and intention to leave). (M = Mindfulness, EI = Emotional Intelligence, JS = Job Satisfaction, JP = Job Performance, ITL = Intention to Leave).

Study findings indicate that employees' emotional intelligence fully mediated the relationship between mindfulness and work outcomes (job satisfaction, job performance and intention to leave). The bootstrapping method (Preacher and Hayes, 2004) was also applied to test the significance of the mediation effects of emotional intelligence on the proposed relationships. The results show that mindfulness significantly indirectly affects job satisfaction, performance, and intention to leave via emotional intelligence.

Conclusion

The study's results emphasize the importance of emotional intelligence in the relationship between mindfulness and organizational outcomes (job satisfaction, job performance, and intention to leave). The finding that emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and organizational outcomes contributes to the positive orientation theory (Caprara et al., 2009). According to this theory, when employees have a positive orientation (i.e. through the effect of mindfulness on emotional intelligence), this will result in positive experiences (i.e. increase in job satisfaction and job performance and a decrease in turnover intention) (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara and Consiglio, 2014). In other words, a positive orientation, such as increased emotional intelligence with the influence of mindfulness, plays a key role in achieving higher job satisfaction and performance levels and lower turnover intention.

Recommendations

This research has various implications, especially regarding managers and organizations. First of all, it is recommended that organizations and managers may include MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) programs, whose benefits in organizational life have been proven in recent years. Although mindfulness is characterized as a trait (Brown and Ryan, 2003), it has been proven that it is possible to increase individuals' mindfulness levels through some techniques (Branstrom, Kvillemo, Brandberg and Moskowitz, 2010; Carmody and Baer, 2008). Apart from such MBSR programs, emotional intelligence training can also be organized to achieve positive work outcomes such as increased job satisfaction, job performance and decreased intention to leave.

Limitations

The present study has some limitations, such as generalization and cross-sectional design. Nonetheless, aside from such limitations, this study is one of the rare efforts to examine emotional intelligence as a mediator, which underlines the mechanism of the relationship between mindfulness and work outcomes such as job satisfaction, job performance and intention to leave.

Giriş

Bilinçli farkındalık örgütsel davranış içerisindeki ve iş hayatındaki olumlu etkileri sebebiyle özellikle son yıllarda gerek akademik araştırmalarda, gerekse iş yaşantısında giderek önem kazanan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilinçli farkındalık (mindfulness) kişinin içinde yaşadığı “an”ın farkında olması, çevrede olup bitenlere karşı yargısız, açık ve nazik, kabullenici bir yaklaşım içerisinde bulunmasını ifade etmektedir (Kabat-Zinn, 2003). Araştırmalar bilinçli farkındalığın *olma hali* dışında, bir *özellik* olarak da ele alınması gerektiğini göstermektedir (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer ve Toney 2006; Brown ve Ryan, 2003). Dolayısıyla, bazı kişiler, diğerleri ile karşılaştırıldığında daha yüksek bilinçli farkındalık düzeyine sahiptir. Bu nedenle, bilinçli farkındalık hem bir özellik, hem de farkındalık içinde olma hali olarak değerlendirilir (Dane ve Brummel, 2014, s. 107). Bununla birlikte, kişilerin bilinçli farkındalık düzeyleri, çeşitli uygulamalar ve eğitimler yoluyla da geliştirilebilir ve artırılabilir (Kabat-Zinn, 2003).

Yüksek düzeyde bilinçli farkındalığın yaşam doyumu (Kong vd., 2014) ve yüksek iyi oluş hali (Brown vd., 2009), duygusal tükenme (Hülshager vd., 2013), stres, endişe ve depresyonda (Bajaj vd., 2016) azalma, kişiler arası ilişkilerde düzelmeye (Dekeyser vd., 2008) ve işe bağlılık (Monteiro ve Padhy, 2020) gibi gerek bireysel, gerekse de iş ortamında pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır. Bu etkilerin dışında bilinçli farkındalığın örgüt alanında çok önemli bir yere sahip örgütsel çıktılar olan iş tatminini (Raza vd., 2018), iş performansını (King ve Haar, 2017) ve işten ayrılma niyetini (Andrews vd., 2014) de etkilediğine dair bazı araştırmalar mevcuttur. Bilinçli farkındalığın aynı zamanda kişisel bir değerlendirme olan duygusal zekâ üzerindeki olumlu etkisi de çeşitli araştırmalarda vurgulanmış durumdadır (Bao vd., 2015; Schutte ve Malouff, 2011). Bu çalışmada cevaplanmak istenen soru bilinçli farkındalık ile iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti olarak belirlenen örgütsel çıktıların ilişkisi üzerinde duygusal zekânın rolünü sorgulamaktır. Bu bağlamda, araştırmanın amacı bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi üzerinde duygusal zekânın aracı rolünü incelemektir. Gerek ulusal, gerekse de uluslararası literatürde bu tarz bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada önerilen modelin (duygusal zekânın bilinçli farkındalık-örgütsel çıktılar ilişkisindeki aracı etkisi) teorik alt yapısını olumlu duyguların, olumlu sonuçlara sebep olduğunu ifade eden pozitif yönelim teorisi (positive orientation theory) oluşturmaktadır (Caprara vd., 2009). Bu araştırmada çalışanların bilinçli farkındalıklarının duygusal zekâlarını artırarak çalışanlarda olumlu duygu durumları yaratacağı ve neticede ortaya çıkan bu tarz deneyimlerin de olumlu örgütsel çıktıların oluşmasına sebep olacağı öngörülmektedir. Bundan sonraki kısımda çalışmanın kavramsal çerçevesi ve literatür taraması yer almaktadır. Daha sonra araştırmanın yöntemi ve bulguları açıklanarak, sonuç değerlendirmeleri, tartışma ve öneriler sunulmuştur.

Kavramsal çerçeve

Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar ilişkisi

Bilinçli farkındalığın kökeni M.Ö. 600 civarındaki Budist öğretilerine dayanmaktadır. Batı Kültürüne girişi ise esas olarak Joe Kabat Zinn’in (2003) araştırmaları ile başlamıştır. Daha sonra sosyal ve kişilik psikolojisi (Giluk, 2009), klinik psikoloji (Hülshager vd., 2013), yaşam tatmini (Kong vd., 2014), kaygı duymada ve algılanan stres seviyesinde azalma, memnuniyet ve canlılık hissetmekte artış (Brown, Ryan ve Creswell, 2007; Keng, Smoski ve Robins, 2011) gibi olumlu etkilerinden dolayı son yıllarda örgütsel davranış alanında da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Hülshager vd., 2013; Reb, Narayanan ve Ho, 2015). Bilinçli farkındalığın çok net bir kavramsal tanımı biraz zor olsa da, mevcut olaylara ve deneyime yönelik alıcı bir dikkat ve farkındalık olarak açıklanabilir (Good vd., 2016). Araştırmalar, öz bildirim (self-report) yolu ile ölçülen bilinçli farkındalığın biliş halinin yanı sıra, bir özellik de olduğunu da ortaya çıkarmıştır (Brown ve Ryan, 2003; Brown vd., 2009). Öte yandan bilinçli farkındalık ister bir biliş hali olarak, isterse de bir özellik olarak ele alınsın, etki ettiği faktörler açısından bir farklılık bulunmamaktadır (Glomb, Duffy, Bono ve Yang, 2011; Weinstein, Brown ve Ryan, 2009).

Bilinçli farkındalığın Batı dünyasında araştırılmasının öncüsü olan Jon Kabat-Zin (2003, s. 145) bilinçli farkındalığı “bilinçli olarak açık, nazik ve yargısız bir şekilde dikkat etme sonucunda ortaya çıkan farkındalık” olarak ifade eder. Bu tanımda görüldüğü gibi ortaya çıkan farkındalıkta bilinçli olma çabası söz konusudur. Aynı zamanda kişinin içinde ve çevresinde neler olup bittiğinin açık ve net olarak farkında olma durumu söz konusudur. Bu sırada kişi herhangi bir yargıda bulunmaz. Baer vd. (2006, s. 40) bilinçli farkındalığı, gözlemlenme, tanımlama, farkındalıkla hareket etme, yargılamama ve tepki vermeme olmak üzere beş boyuttan oluşan hiyerarşik bir yapı olarak tanımlar. Brown ve Ryan (2003, s. 822) ise farkındalığı tek bir boyut olarak değerlendirirken, bilinçli olmanın farkındalık ve dikkat özelliklerini vurgular. Brown vd.’ne (2007, s. 728) göre farkındalık beş fiziksel duyu, kinestetik duyular ve zihnin faaliyetleri dahil olmak üzere uyaranların bilinçli bir kayıdır. Farkındalık, bir kişinin

gerçeklikle en yakın ve doğrudan temasıdır. Bir uyarın yeterince güçlü olduğunda dikkat devreye girer ve nesnenin ilk “fark edilmesi” ya da nesneye “dönüş” olarak kendini gösterir.

Özellikle son yıllarda giderek artan araştırmalar, bilinçli farkındalığın fiziksel, psikolojik ve performans faydaları sağladığını göstermektedir. Bu durum, bilinçli farkındalık kavramının örgütler, yöneticiler, çalışanlar, koçlar ve psikologlar dahil olmak üzere farklı alanlar arasında da giderek daha popüler hale gelmesine sebep olmuştur (Hyland, Lee ve Mills, 2015). Bilinçli farkındalığın iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel davranış alanında çok önemli bir yere sahip olan örgütsel çıktılar üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur (Andrews vd., 2014; Dane ve Brummel, 2014).

Bilinçli farkındalık ile iş tatmini

Çalışanların bilinçli farkındalığının iş tatminlerini artırdığı literatürde kanıtlanmış durumdadır (Andrews vd., 2014; Hülsheger vd., 2013; Pang & Ruch, 2019; Reb vd., 2015). Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin nedenini oluşturan önemli faktörlerden biri çalışanların stres algısıdır. Bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanlar, içinde buldukları durumları daha az stresli olarak algılar ve farkındalığı daha düşük seviyede olan kişilere göre daha az stresli bir şekilde hareket eder (Weinstein vd., 2009, s. 374). Zorlu bir duruma girdiklerinde, bu tarz çalışanlar daha objektif ve tarafsız kalabilmekte ve içinde buldukları duruma daha rahat uyum sağlayabilmektedir. Bu sebeple de daha pozitif ve olumlu duygusal reaksiyonlar gösterirler (Hülsheger vd., 2013, s. 310). Bunun yanında, bilinçli farkındalığı yüksek kişiler sadece zor ve tehdit edici durumlarda değil, aynı zamanda günlük faaliyetlerde de stres yönetimine ilişkin davranışlarını daha etkili olarak kullanırlar (Weinstein vd., 2009, s. 375). Öte yandan, yüksek seviyede algılanan stres çalışanların iş tatminlerini azaltmaktadır.

Bilinçli farkındalık ile iş performansı

Çalışanların iş performanslarının artması, örgütsel etkinliğin sağlanmasında çok önemli olan unsurlardan biridir (Reb, Narayanan, Chaturvedi ve Ekkirala, 2017). Çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinin iş performanslarına olan olumlu etkisi de çeşitli araştırmalarda vurgulanmış durumdadır (Dane ve Brummel, 2014; Reb vd., 2015). Farkındalığı yüksek olan çalışanlar işlerinde daha verimli olmaktadır çünkü bu tarz çalışanların dikkatlerini daha iyi toplayabildikleri ve farkındalığı daha düşük kişilere nazaran bir işe odaklanma sürelerinin daha uzun olduğu görülmektedir. Farkındalığı yüksek kişiler dikkatlerini odaklayarak aynı anda olası sorunların hızlı bir şekilde tespit edilmesinde ve problemlerin çözülmesinde fayda sağlayabilecek ayrıntılara dikkat etme konusunda daha yetenekli olur (Good vd., 2015). Farkındalığı yüksek olan çalışanlar daha az hata yapar ve olumsuz durumlara daha az neden olur (Andrews vd., 2014, s. 495). Daha iyi dikkat kontrolü ve istikrarı, iş performansının düşmesine yol açan dalgın davranışların nedeni olan dikkat dağıtıcı düşüncelerin insan zihninde daha az yer almasına sebep olur. Böylelikle çalışan yaptığı bir iş sırasında daha etkin bir şekilde aklını kullanır ve daha yüksek iş performansı gösterir (Reb vd., 2015, s. 111). Farkındalığı yüksek olan kişilerin karar vermekte de daha etkin davrandıkları görülmüştür. Bu durumun nedeni bu kişilerin karar vermeden önce içinde buldukları koşulları daha etkili bir şekilde analiz edebilmeleri, farklı bakış açılarının farkında olabilmeleri ve daha iyi problem çözme becerilerine sahip olmalarıdır (Glomb vd., 2011). Bunun yanı sıra, bilinçli farkındalık, planların daha etkili bir şekilde uygulanmasına ve arzu edilen hedeflere daha rahat ulaşılmasına da yardımcı olması açısından çalışanın iş performansını artırıcı bir etkiye sahiptir (Reb vd., 2015).

Bilinçli farkındalık ile işten ayrılma niyeti

Çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin etkilediği örgütsel çıktılardan biri de işten ayrılma niyetidir (Dane ve Brummel, 2014, s. 105). Nitelikli çalışanları elde tutmak birçok örgüt için büyük bir zorluk teşkil etmekte ve işten ayrılma nedeniyle vasıflı çalışanları kaybetmek yalnızca insan sermayesinin kaybını değil, aynı zamanda devam eden faaliyetleri de kesintiye uğratmakta ve örgüt içi ekstra eğitim gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Reb vd., 2017, s. 708). Ancak, günümüzün global çalışma ortamlarında çalışanlar maalesef zaman baskısı, öngörülemezlik ve rekabet gibi pek çok nedenden dolayı yüksek düzeyde stres ve olumsuz birtakım duygusal uyarılmalara maruz kalmaktadır. Zamanla bu tarz baskılara katlanmak zorlaşmakta ve bu durum da kişileri çalıştıkları işlerinden ayrılmayı düşünmeye yönlendirebilmektedir. Bu noktada araştırmalar, kişilerin işleriyle ilgili psikolojik ve fizyolojik talepleri ile örgütlerinden ayrılma niyetleri arasında olumsuz ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002, s. 22). Bununla birlikte, işten ayrılma niyeti sadece işin özelliklerini değil, aynı zamanda kişisel düzeydeki faktörleri de içeren bir dizi etkiye tabidir. Bu sebeple de aynı iş ortamında bile kişilerin işten ayrılma niyetleri farklılık gösterebilir (Cardador, Dane ve Pratt, 2011, s. 368). Bireysel bir faktör olan kişilerin bilinçli farkındalık seviyelerinin çalışanların işten ayrılma niyetini azaltma yönünde etki yaptığı tespit edilmiştir (Reb vd.,

2017, s. 707). Bilinçli farkındalık, insanların zorlu ve stresli durumlarla başa çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Weinstein vd., 2009, s. 375). Bu durum da çalışanların işten ayrılmalarına sebep olabilecek duygusal tükenme halinin deneyimlenmemesine sebep olur (Hülshager vd., 2013). Böylece, çalışanın stres ve gerginliklerle başa çıkma yeteneğinin gelişmesine neden olan bilinçli farkındalık özelliği sayesinde kişi iş yerinden de ayrılmak için daha az istek duyacaktır. Bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanların duygu ve davranışları daha kontrollü ve bilinçlidir, aynı zamanda duygusal yıpranma olasılıkları daha düşüktür. Böylelikle, bu tarz çalışanlar daha az işten ayrılma niyeti gösterir (Dane ve Brummel, 2014, s. 106). Farklı sektörlerde çalışanların bilinçli farkındalık düzeyinin işten ayrılmalarını olumsuz olarak etkilediği ortaya çıkmıştır (Andrews vd., 2014; Dane ve Brummel, 2014).

Bilinçli farkındalığın iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulursa da söz konusu etkilerin doğrudan değil, bazı değişkenler aracılığıyla gerçekleştiği çeşitli araştırmalarda tespit edilmiş durumdadır (Hülshager vd., 2013; Reb vd., 2017).

Bilinçli farkındalık ile duygusal zekâ ilişkisi

Bilinçli farkındalığın olumlu olarak etkilediği faktörlerden birinin duygusal zekâ olduğu hem ulusal (Deniz, Erus ve Büyükcebeci, 2017), hem de uluslararası (Bao vd., 2015) literatürde kanıtlanmıştır. Duygusal zekânın teorik alt yapısını Thorndike'in (1920) öne sürmüş olduğu ve kişilerin çevresindeki kişilerin duygularını kavrayabilme yeteneği olarak ifade edilen "sosyal zekâ" oluşturmaktadır. Günümüzde duygusal deneyimle ilişkili zihinsel bir yetenek olarak tanımlanan duygusal zekâ (Mayer, Caruso ve Salovey, 2016, s. 290) stresle başa çıkmada ve kişilerin iyi oluş hal ve durumlarını geliştirmede önemli rol oynayabilen psikolojik bir yapı olarak ifade edilmektedir. Duygusal zekânın artması kişilerin öz-farkındalığının artmasına, daha rahat empati kurabilmelerine, duygularını ve karşılıklı ilişkileri daha etkili bir şekilde yönetmelerine imkan sağlamaktadır (Goleman, 1995). Wong ve Law (2002, s. 246) duygusal zekânın dört ana özelliği üzerinde durmuştur. Bunlardan ilki, kişilerin öncelikle kendi duygularının farkında olmaları, kişisel duygularını anlama ve algılamaları yeteneğidir. Kişi içinde bulunduğu duygu durumunu, en başta kendisine net olarak ifade edebilmelidir. Duygularını doğru anlayan kişi, aynı zamanda duygularını daha doğru bir şekilde de gösterebilir. Duygusal zekânın ikinci özelliği, kişinin "sosyal zekâ" kavramında olduğu gibi çevresindeki insanların ne hissettiklerini anlayabilmesi, diğer bir deyişle, sosyal farkındalık ya da empati kurabilmesidir. Kişi burada sadece kendi duygularını kavramasının yanı sıra, çevresindeki insanların duygularına ve hislerine karşı da son derece duyarlıdır. Duygusal zekânın üçüncü özelliği kişinin kendi duygularını düzenleyebilme ve kontrol edebilme yeteneğidir. Duygusal zekânın bu niteliği sayesinde kişi zorluklarla, psikolojik sıkıntılarla ve stresle daha rahat bir şekilde baş eder. Duygusal zekânın son özelliği ise duyguların etkin bir şekilde kullanılmasıdır. Bu niteliği sayesinde kişi duygularını kişisel performansa ve yararlı faaliyetlere daha rahat kanalize eder. Bilinçli farkındalık kişinin mevcut deneyimine netlik ve canlılık katarken, yaşamla daha yakın, anbean duygusal teması da teşvik etmektedir (Brown vd., 2007). Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan kişinin psikolojik, somatik (bedensel) ve çevresel değişikliklere karşı dikkat duyarlılığı yüksek olur, böylelikle kişinin duygularını daha etkili bir şekilde düzenleyebilme ve kullanma yeteneği artar. Araştırmalar, bilinçli farkındalığın duygusal zekâyı oluşturan yetkinliklerin geliştirilmesini daha olası hale getirdiğini göstermektedir (Schutte ve Malouff, 2011, s. 1116). Bilinçli farkındalıkta ortaya çıkan dikkatin yargılayıcı ve değerlendirici olmayan niteliği sayesinde kişiler hem kendilerinin, hem de başkalarının hislerini ve duygularını daha doğru ve açık bir şekilde algılayabilirler. Böylelikle ortaya çıkan içsel farkındalık hali, duygusal zekânın duygu yönetimi ve kullanımı özelliğini de olumlu olarak etkiler. Ayrıca, mevcut duyguların farkındalığı, duyguların zamanında kullanılmasını da kolaylaştırabilir. Sonuç olarak, bilinçli farkındalık duygusal zekânın gelişimini kolaylaştırmaktadır (Park ve Dhandra, 2017, s. 1206).

Araştırmalar, bilinçli farkındalığın, bireylerin duygularını doğru bir şekilde algılamalarına ve kendileri ile başkalarındaki duyguları etkili bir şekilde düzenlemelerine katkıda bulunacağını ve böylelikle duygusal yetkinliklerin gelişimini kolaylaştırabileceğini ve bunun da olumlu sonuçlara sebep olacağına dikkat çekmektedir (Chambers, Gullone ve Allen, 2009).

Duygusal zekâ ile örgütsel çıktılar ilişkisi

Duygusal zekâ kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığını olduğu kadar iş yaşantısını da önemli bir şekilde etkilemektedir (Goleman, 2001). Çalışanların duygusal zekâlarının iş tatmini (Sudak ve Zehir, 2013) ve iş performanslarında artış (Gürbüz ve Yüksel, 2008) ile işten ayrılma niyetinde azalış (Doğan ve Oğuzhan, 2015) gibi önemli örgütsel çıktılar üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Duygusal zekâ ile iş tatmini arasındaki olumlu ilişki pek çok araştırmada doğrulanmıştır (Kafetsios ve Zampetakis, 2008; Tokmak, Yıldız ve Turgut, 2013). Kişiler arası ilişkiler düşünüldüğünde duygusal zekâ ile ilişkili duygusal farkındalık ve duyguları doğru şekilde kullanabilme yetisi, insanların sosyal

ilişkilerinde daha iyi olmasına ve stresli durumları daha rahat bir şekilde karşılmasına sebep olur (Nikolaou ve Tsaousis, 2002, s. 327). Duyguları düzenleyip, kontrol edebilme yeteneği çalışanların hem iş arkadaşları ile, hem de yöneticileri ile daha iyi ilişkiler kurmasını sağlayarak, işlerinde de daha fazla tatmin olmalarına neden olur (Wong ve Law, 2002). Duygusal zekâ, genel anlamda kişinin kendi ve başkalarındaki duyguları tanıma ve düzenleme yeteneklerini ifade eder (Goleman, 2001). Duygusal zekâsı yüksek olan kişiler yaptıkları işe karşı pozitif bir tutum sergiler, buldukları iş ortamını daha rahat ve hoş bir ortam haline getirir. Böylelikle, duygusal zekâ çalışanların iş tatminini etkileyerek örgütsel gelişimi de destekler (Patra, 2004).

Duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların daha iyi iş performansı gösterdikleri çeşitli araştırmalarda kanıtlanmış durumdadır (O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver & Story, 2011; Özyılmaz ve Çınar, 2019). Duygusal zekânın özelliklerinden olan duyguların etkili bir şekilde kullanımı ve kişinin kendi duygularının farkında olması stresi azaltmakta, olumsuz duygularla başa çıkmayı kolaylaştırmakta ve böylece kişinin işte daha iyi performans göstermesine yol açmaktadır. Duygusal zekâ olumlu duyguların deneyimlenmesine etki etmekte ve olumlu duyguların gösterilmesi de işte yüksek başarı olasılığı ile ilişkili olmaktadır. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar daha iyimser olmakta, örgütsel ya da iş ile ilgili baskıları olumlu bir şekilde kontrol edebilmekte, böylece daha yüksek iş performansı göstermektedir (Moon ve Hur, 2011, s. 1087).

Duygusal zekâ ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişki çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir (Doğan ve Oğuzhan, 2015; Trivellas, Gerogiannis ve Svarna, 2013). Çalışanın işten ayrılma niyeti yöneticilerin istemediği bir durumdur, çünkü işten ayrılma yeni çalışanları işe almak gibi daha yüksek maliyetlere yol açmakla kalmaz aynı zamanda örgütün genel işleyişi üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurur (Trivellas vd., 2013). Duygusal zekâsı yüksek olan bir çalışan içsel olarak duygularını daha rahat düzenleyebilmekte, iş arkadaşları ve yöneticileri ile duygusal zekânın ilişki yönetimi özelliğinden dolayı daha iyi ilişkiler kurabilmekte, böylelikle iş yerinde daha olumlu duygu durumları deneyimine sahip olmaktadır. Neticede çalışma ortamına ve örgüte karşı olumlu bir bakış açısı geliştirmekte, iş yerindeki olumlu deneyim ve olumlu duygusal hisler, çalışanları örgüte daha bağlı kılmakta ve işten ayrılma olasılıklarını azaltmaktadır (Wong ve Law, 2002).

Bilinçli farkındalık, duygusal zekâ ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişkiler

Bilinçli farkındalığın duygusal zekâya olan olumlu etkisini (Bao vd., 2015; Deniz vd., 2017), duygusal zekânın da örgütsel çıktılara olan etkisini (Kafetsios ve Zampetakis, 2008; Özyılmaz ve Çınar, 2019; Trivellas vd., 2013) gösteren mevcut literatüre dayanarak bu araştırmada duygusal zekânın bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar arasındaki ilişkilere aracılık ettiği öngörülmektedir. Literatürdeki bazı araştırmalar bilinçli farkındalığın kişilerin duygularını doğru bir şekilde algılamasına yardımcı olacağını, kişinin empati yeteneğini, duygu durumu ve ilişki yönetimini olumlu olarak etkileyeceğini ve böylece duygusal yetkinliklerin gelişimini kolaylaştırabileceğini; bu durumun da olumlu sonuçların oluşmasına neden olacağını ifade ederek duygusal zekânın *aracı* rolüne dikkat çekmişlerdir (Chambers vd., 2009; Schutte ve Malouff, 2011).

Bu araştırmada önerilen modelin (bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar -iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti- ilişkisinde duygusal zekânın aracılık etkisi) teorik alt yapısını pozitif yönelim teorisi (positive orientation theory) oluşturmaktadır (Caprara vd., 2009). Pozitif yönelim kuramına göre, kişinin kendisine, hayata ve geleceğe olumlu bir tutumla bakması, başarısızlıklara, kayıplara ve olumsuzluklara rağmen kişinin yaşamla daha barışık olmasına sebep olmaktadır. Kişinin, örneğin bilinçli farkındalığın etkisiyle artabilecek duygusal zekâsı sayesinde deneyimleyeceği pozitif yönelimi, gerçekliği olumlu bir mercekten görme ve yüzleşme biçimi olarak kabul edilir (Caprara vd., 2009). Araştırmalar, olumlu yönelimin iş performansı gibi örgütsel çıktılar üzerindeki olumlu etkisine dikkat çekmektedir (Alessandri vd., 2014). Bu araştırmada da, pozitif yönelim teorisinden yola çıkarak kişilerin olumlu duygulara sahip olduklarında (örn. bilinçli farkındalığın duygusal zekâya olan olumlu etkisi yoluyla), bu durumun pozitif sonuçlara (örn. örgütsel çıktılara) neden olacağını beklenmesi söz konusudur. Tüm bu nedenlerden dolayı bu araştırmada "çalışanların bilinçli farkındalıkları ile iş tatminleri, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri (örgütsel çıktılar) arasında duygusal zekâ seviyelerinin aracılık etkisi" analiz edilmiştir.

Yöntem

Araştırmanın örnekleme ve kullanılan ölçekler

Bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulaması yapılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanılmasının nedeni, bu yöntemin katılımcılara kolay erişim ile ulaşma imkanı sağlaması ve nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir yöntem olmasıdır. Toplam 900 çalışandan oluşan

araştırma evreni, $\alpha = .05$ güven düzeyinde ve ± 0.05 hata düzeyinde 421 çalışandan oluşan bir örneklem grubu ile temsil edilebilir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004). Bu bağlamda, araştırmanın katılımcılarını Ankara ve İstanbul'daki bilişim, tekstil, eğitim ve pazarlama sektörlerinde faaliyet gösteren, farklı büyüklükteki firmalarda çalışmakta olan 551 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Sektörel dağılım Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Sektörel Dağılım

Sektör	Firma Sayısı	Katılımcı Sayısı
Bilişim	5	144
Tekstil	3	132
Eğitim	2	151
Pazarlama	4	124

Özellikle belirli bir sektör ya da firma üzerinde yoğunlaşılmasının nedeni olabildiğince farklı sektör ve firma yapılarındaki katılımcılara ulaşmanın hedeflenmesi idi. Online olarak gönderilen 900 anketten geri dönüş oranı % 61'dir. Tüm katılımcılara araştırmanın gizliliği ve anonimliği konusunda güvence verilmiştir. Katılımcıların % 48 kadın, % 52 erkek çalışanlardır. Çalışanların ortalama yaşı 38.9 yıl (standart sapma = 3.84 yıl) ve ortalama iş süresi ise 6.7 yıl (standart sapma = 1.02 yıl) olarak tespit edilmiştir. Araştırmadaki verilerin yeterli örneklem büyüklüğüne ulaştığını ve faktör analizi yapmaya uygun olduğunu ortaya koyan açımlayıcı faktör analizi bulguları doğrultusunda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. KMO değerinin 0.90 - 1.00 arasında olması mükemmel, 0.80 - 0.89 arasında olması çok iyi olduğunu ifade eder. Elde edilen sonuçlar ile $KMO = .923$ ve Bartlett's Test of Sphericity = 8589.007 olarak $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğunu göstermiştir.

Araştırmada kullanılan anketinin ilk bölümünde demografik değişkenlere ilişkin sorular, ikinci bölümünde ise bilinçli farkındalık, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma ölçeklerinde bulunan sorular yer almaktadır. Araştırma verilerinin analizinde AMOS 18.0 programı kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları için iyi uyum değerleri şu şekildedir: Kabul edilebilir değerler- χ^2/sd (ki kare / serbestlik derecesi oranı) ≤ 3 ; GFI (goodness-of-fit Index) (uyum iyiliği indeksi) $\geq .90$; CFI (comparative fit index) (karşılaştırmalı uyum indeksi) $\geq .90$; NFI (normed fit index) (normlaştırılmış uyum indeksi) $\geq .90$; RMSEA (root mean square error approximation) (yaklaşık hataların ortalama karekökü) $\leq .08$; SRMR (standardized root-mean-square residual) (standartlaştırılmış artık ortalamaların karekökü) $\leq .08$ (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010; Hu ve Bentler, 1999).

Demografik Değişkenler. Katılımcıların yaş, cinsiyet ve içinde buldukları kurumda çalışma sürelerine ilişkin demografik değişken soruları bulunmaktadır.

Ölçekler

Bilinçli Farkındalık Ölçeği. Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyleri Brown ve Ryan'ın (2003) geliştirmiş olduğu ve Türkçe uyarlaması Catak (2012) tarafından yapılmış olan, 15 sorudan oluşan Bilinçli Farkındalık Ölçeği ile değerlendirilmiştir (Örn: Ne yaptığının pek farkında olmadan otomatik yaşıyor gibiyim; bu soru ters olarak kodlanmıştır). Ölçekte 6'lı Likert tipi derecelendirme (1 = Neredeyse her zaman; 6 = Neredeyse hiçbir zaman) kullanılmıştır. DFA sonuçları, tek boyutlu bilinçli farkındalık ölçeğinin verilere gayet iyi uyum sağladığını göstermiştir ($\chi^2 = 102.75$; $df = 42$; $GFI = .95$; $CFI = .96$; $NFI = .97$; $RMSEA = .057$; $SRMR = .022$). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.81 olarak bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmıştır.

Duygusal Zekâ Ölçeği. Katılımcıların duygusal zekâları Wong ve Law (2002) tarafından oluşturulan ve Türkçe uyarlaması Guleryuz, Guney, Aydın ve Asan, (2008) tarafından yapılan 16 soruluk duygusal zekâ ölçeği ile değerlendirilmiştir (Örn: Her zaman kendim için amaçlar belirler, bu amaçlara ulaşmak için elimden geleni yaparım). Ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. DFA sonuçları, duygusal zekâ ölçeğinin tek boyutlu olarak verilere iyi uyum sağladığını göstermiştir ($\chi^2 = 83.97$; $df = 33$; $GFI = .94$; $CFI = .95$; $NFI = .96$; $RMSEA = .059$; $SRMR = .044$). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.75 olarak bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği. Çalışanların iş tatminleri Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Baycan tarafından (1985) tarafından yapılan Minnesota İş Tatmin

Ölçeğinin 20 soruluk kısa formu ile ölçülmüştür (Örn: Yeteneklerimi kullanabilme imkanı bulma). Ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = Hiç tatmin etmiyor; 5 = Çok tatmin ediyor) kullanılmıştır. DFA sonuçları, iş tatmini ölçeğinin tek boyutlu olarak verilere iyi uyum sağladığını göstermiştir ($\chi^2 = 98.65$; $df = 43$; $GFI = .96$; $CFI = .97$; $NFI = .97$; $RMSEA = .052$; $SRMR = .045$). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.79 olarak bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmıştır.

İş Performansı. Katılımcıların iş performansları Koopmans vd. (2013) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Kaba ve Öztürk (2021) tarafından yapılan 14 soruluk bireysel iş performansı ölçeği ile değerlendirilmiştir. (Örn: Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürerim). Ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. DFA sonuçları, ölçeğin tek boyutlu olarak verilere iyi uyum sağladığını göstermiştir ($\chi^2 = 76.84$; $df = 40$; $GFI = .97$; $CFI = .98$; $NFI = .98$; $RMSEA = .047$; $SRMR = .026$). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.82 olarak bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmıştır.

İşten ayrılma niyeti. Katılımcıların işten ayrılma niyetleri Jyoti (2013) ile Vanderpool ve Way (2013) araştırmalarından uyarlanan 8 soruluk ölçek ile değerlendirilmiştir (Örn: Şu anda aktif olarak yeni bir iş arıyorum). Ölçeğin Türkçe uyarlaması için geri tercüme yöntemi uygulanmıştır. Bu amaçla ilk olarak ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye tercümesi tek tercüman tarafından yapılmış ve daha sonra başka bir tercüman ölçeğin Türkçe'den İngilizce'ye çevirisini yapmıştır. Daha sonra tercüme edilen metin üzerinde tekrar çalışan iki tercüman fikir birliğine varmıştır. Çevirmenlerin üzerinde uzlaştığı Türkçe ölçek maddelerinin içerik ve anlam yorumunu 10 öğretmen tekrar değerlendirmiştir. Öğretmenler içerik ve anlam tutarlılığı ile ilgili herhangi bir sorun olmadığını ve maddeleri anlama konusunda herhangi bir zorlukla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. DFA sonuçları, ölçeğin tek boyutlu olarak verilere iyi uyum sağladığını göstermiştir ($\chi^2 = 69.26$; $df = 36$; $GFI = .96$; $CFI = .97$; $NFI = .97$; $RMSEA = .049$; $SRMR = .031$). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0.83 olarak bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmıştır.

Kontrol Değişkenleri. Demografik değişkenlerin kontrol edilmesine dikkat çeken önceki araştırmaların önerileri doğrultusunda bu çalışmada da katılımcıların yaş, cinsiyet ve kurumda çalışma süreleri yapılan analizlerde kontrol değişkenleri olarak ele alınmıştır (Halbesleben ve Bowler, 2007; Reb vd., 2017).

Veri analizi

Bu çalışmada duygusal zekânın bilinçli farkındalık ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişki üzerindeki etkisini araştırmak için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Aracılık etkilerini analiz edebilmek için Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki aşamalı prosedür kullanılmıştır. Ölçüm modeli ilk olarak, gizil değişkenlerin her birinin göstergeleri tarafından temsil edilip edilmediğini değerlendirmek için test edilmiştir. Tek boyutlu olarak tespit edilmiş yapıya sahip ölçeklerin her biri için kaçar tane parsel oluşturulması gerektiğine dair tek bir cevap yoktur (Little, Rhemtulla, Gibson ve Schoemann, 2013). Bu çalışmada ölçeklerin içerdikleri madde sayısı göz önüne alınarak, gizil değişkenler için birden fazla maddenin sebep olabileceği ölçüm hatalarını kontrol edebilmek için bilinçli farkındalık, iş tatmini ve iş performansı değişkenleri için üçer madde parseli, işten ayrılma niyeti için ise madde sayısı daha az olduğu için iki madde parseli, diğer bir deyişle gözlenen değişken, oluşturulmuştur. Bu parseller madde - kurgu denge yaklaşımı (item to construct balance approach) kullanılarak uygulanmıştır. Madde - kurgu denge yaklaşımında parseller arasında en yüksek ve en düşük yükleme kalemlerini art arda atama durumu söz konusudur (Little, Cunningham, Shahar, Widaman, 2002). Araştırmada göstergelerin güvenilirliğini artırmak ve genel yapısal eşitlik model uyumunu iyileştirmek amacıyla maddeler yerine parseller kullanılmıştır. Ölçüm modelinin kabul edilebilir olması durumunda, yapısal model analizi için AMOS 18.0 programı kullanılmıştır.

Araştırmada kurulan yapısal model içerisindeki istatistikî olarak sebep ve sonuç ilişkisini analiz edebilmek amacıyla yollar oluşturulmakta ve bu yolların anlamlılığı açısından modelin uyum iyiliği indekslerine bakılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilir sınırlar şu şekildedir: $\chi^2/sd \leq 3$; $GFI \geq .90$; $CFI \geq .90$; $NFI \geq .90$; $RMSEA \leq .08$; $SRMR \leq .08$ (Hu ve Bentler, 1999). Aracılık modellerin analiz edilmesinde YEM'de bir modelden fazlası karşılaştırılmaktadır. İncelenen modellerden hangisinin en iyi olduğuna karar verirken de ayrıca AIC (Akaike's Information Criterion) (Akaike Bilgi Kriteri) ve ECVI (Expected Cross-validation Index) (Beklenen Çapraz Doğrulama İndeksi) değerleri hesaplanmaktadır. Analiz edilen modeller içerisinde daha düşük AIC ve ECVI değerlerine sahip olan model tercih edilmektedir (Akaike, 1987; Browne ve Cudeck, 1993).

Korelasyon analizleri

Ortalamalar, standart sapmalar ve araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cinsiyet	-		-							
2. Yaş	38.9	3.84	0.09	-						
3. Kurumda çalışma süresi	6.7	1.02	-0.24	-0.47	-					
4. Bilinçli farkındalık	3.8	0.77	-0.37	0.28	0.57	-				
5. Duygusal zekâ	3.1	0.46	0.22	-0.17	-0.14	0.39**	-			
6. İş tatmini	3.2	1.07	0.08	0.16	0.61	0.27**	0.19**	-		
7. İş performansı	3.3	0.77	-0.16	-0.24	0.14	0.46**	0.26**	0.17**	-	
8. İşten ayrılma niyeti	2.4	1.12	0.21	0.11	-0.08	-0.29**	-0.11**	-0.24**	**0.18	-

Not: Kişi sayısı = 551, Kodlama: Kadın = 0; Erkek = 1

Ort: Ortalama; S.S.: Standart Sapma

** p<.001

Tablo 2’de görüldüğü gibi bilinçli farkındalık duygusal zekâ ($r = 0.39$; $p < 0.01$), iş tatmini ($r = 0.27$; $p < 0.01$) ve iş performansı ($r = 0.46$; $p < 0.01$) ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken, işten ayrılma niyeti ($r = -0.29$; $p < 0.01$) ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bunun yanı sıra duygusal zekânın iş tatmini ($r = 0.19$; $p < 0.01$) ve iş performansı ($r = 0.26$; $p < 0.01$) ile pozitif yönde anlamlı, işten ayrılma niyeti ile ($r = -0.11$; $p < 0.01$) negatif yönde anlamlı bir ilişkisi vardır. İş tatmini de iş performansı ile ($r = 0.17$; $p < 0.01$) pozitif yönde anlamlı, işten ayrılma niyeti ile ($r = -0.24$; $p < 0.01$) negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. İş performansının işten ayrılma niyeti ile ($r = -0.18$; $p < 0.01$) negatif yönde anlamlı bir ilişkisi mevcuttur.

Ölçüm modeli analizi

Ölçüm modeli bilinçli farkındalık, duygusal zekâ, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti olmak üzere 5 gizil değişken ve toplam 14 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Ölçüm modelinin ön analizine bakıldığında verilere mükemmel bir uyum sağlandığı görülmektedir ($\chi^2 = 97.64$; $df = 87$; $GFI = .97$; $CFI = .98$; $NFI = .98$; $RMSEA = .051$; $SRMR = .029$). Gizli değişkenler üzerindeki göstergeler için faktör yükleri tespit edildiğinde sonuçlar ilgili göstergelerin gizil faktörlerin gerçek temsilcisi olduğunu göstermektedir.

Yapısal model analizi

Yapılan analizlerde en iyi modeli tespit edebilmek için dört adet alternatif model değerlendirilmiştir. Elde edilen alternatif modellerin uyum indeksleri Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3: Modeller İçin Uyum İndeksleri

	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	SRMR	AIC	ECVI
Model 1	157.43	88	1.789	0.97	0.98	0.98	0.047	0.016	137.212	0.304
Model 2	175.05	90	1.945	0.96	0.97	0.98	0.056	0.018	145.841	0.405
Model 3	254.52	91	2.797	0.92	0.93	0.94	0.075	0.042	186.267	0.579

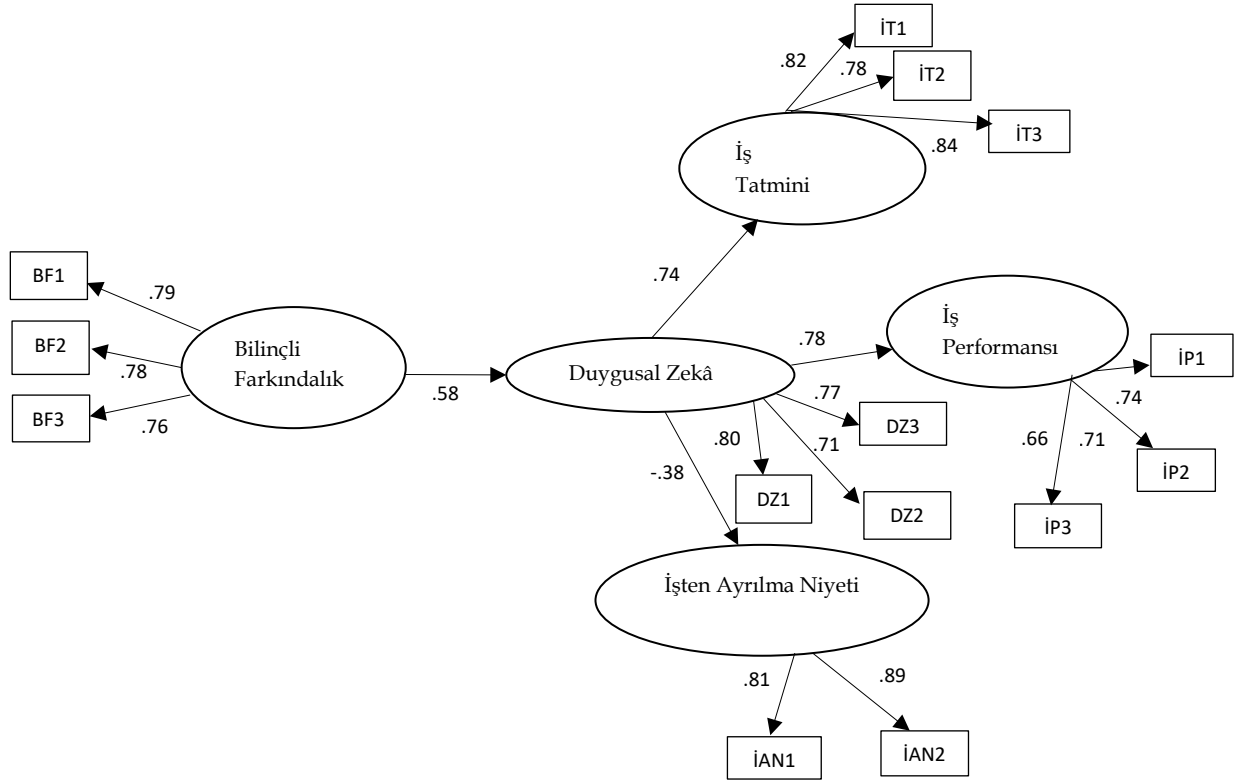
Not: N = 551

İlk olarak, bilinçli farkındalık ve örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişki üzerinde duygusal zekânın tam aracı rolünün test edildiği Model 1 oluşturulmuştur. Elde edilen bulgular Model 1’in uyum indekslerinin veriye uyum sağladığını göstermektedir ($\chi^2 = 157.43$; $df = 88$; $GFI = .97$; $CFI = .98$; $NFI = .98$; $RMSEA = .047$; $SRMR = .016$). Tam aracılık modeli test edildikten sonra en iyi modeli elde edebilmek amacıyla bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasında duygusal zekânın kısmi aracı rolünün test edildiği Model 2 oluşturulmuştur. Model 2’de bilinçli farkındalıktan örgütsel çıktılara (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) giden doğrudan yollar ilave edilmiştir. Duygusal zekânın bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasında kısmi aracı olduğu Model 2’nin de uyum iyiliği indeksleri kabul edilir sınırlar içerisinde bulunmuştur ($\chi^2 = 175.05$; $df = 90$; $GFI = .96$; $CFI = .97$; $NFI = .98$; $RMSEA = .056$; $SRMR = .018$). Ancak bilinçli farkındalıktan iş tatminine giden doğrudan yolun ($\beta = .57$, $p > .05$), bilinçli farkındalıktan iş performansına giden doğrudan yolun ($\beta = .52$, $p > .05$) ve bilinçli farkındalıktan işten ayrılma niyetine giden doğrudan yolun ($\beta = .53$, $p > .05$) anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekânın bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişki üzerindeki tam aracılık (Model 1) veya kısmi aracılık modellerinden (Model 2) hangisinin tercih edilmesi gerektiğine dair

yapılan ki kare fark testi sonuçlarına göre bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasına eklenen doğrudan yolların modele anlamlı katkı sağlamadığı tespit edilmiştir ($\Delta\chi^2 = 3.69$, $df = 1$, $p > .05$). Belirtildiği gibi, bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasına eklenen doğrudan yollar da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla, tam aracı modeli olan Model 1 tercih edilmelidir.

Elde edilen sonuçları destekleyebilmek amacıyla araştırmada iki tane daha alternatif model kurulmuş ve test edilmiştir. Kurulan Model 3’de, bilinçli farkındalık ile duygusal zekâ dışsal değişken, örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ise içsel değişken olarak ele alınmıştır. Model 3’ün uyum indeksleri, ($\chi^2 = 254.52$; $df = 91$; $GFI = .92$; $CFI = .93$; $NFI = .94$; $RMSEA = .075$; $SRMR = .042$), Model 1 ve Model 2 ile kıyaslandığında veriye iyi uyum sağlamamıştır. Son olarak ise duygusal zekâ ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasında aracı olarak bilinçli farkındalığın dahil edildiği Model 4 test edilmiştir. Model 4’e ait uyum indekslerinin kabul edilmediği tespit edilmiştir ($\chi^2 = 609.04$; $df = 92$; $GFI = .89$; $CFI = .88$; $NFI = .88$; $RMSEA = .124$; $SRMR = .147$).

Sonuç olarak elde edilen bulgular Model 1’in diğer modellerle karşılaştırıldığında en iyisi olduğunu göstermektedir. Şekil 1’de bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) arasında duygusal zekânın tam aracı olduğu yapısal modele ilişkin yol katsayıları gösterilmektedir.



Şekil 1: Bilinçli Farkındalık İle Örgütsel Çıktılar (İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti) Arasındaki İlişki Üzerinde Duygusal Zekânın Aracı Rolü İçin Oluşturulmuş Yapısal Eşitlik Modeli

Not: Faktör yükleri standartlaştırılmıştır. BF1-BF3 = Bilinçli farkındalık için üç parsel; DZ1-DZ3 = Duygusal zekâ için üç parsel; İT1-İT3 = İş tatmini için üç parsel; İP1-İP3 = İş performansı için üç parsel; İAN1-İAN2 = İşten ayrılma niyeti için iki parsel. (BF = Bilinçli Farkındalık; DZ = Duygusal Zekâ; İT = İş Tatmini; İP = İş Performansı; İAN = İşten Ayrılma Niyeti)

Bootstrapping işlemi

Araştırmada önerilen modelde duygusal zekânın aracılık etkilerinin istatistiksel olarak anlamlılığını doğrulamak amacıyla Preacher ve Hayes (2004) tarafından uygulanan ve dolaylı etkileri tespit edebilmek için işleme konan yeniden örnekleme yoluyla gerçekleştirilen bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada rastgele örnekleme yoluyla orijinal veri setinden (N = 551) 5000 yeniden yükleme yapılmıştır. Bilinçli farkındalığın, duygusal zekânın aracılık rolü ile iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, bootstrapping katsayısı, %95 güven aralıkları (G.A.) ile alt ve üst sınırları Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 4: Bootstrapping Dolaylı Etkileri

Model Yolları	Katsayı	95% G.A.	
		Alt Limit	Üst Limit
Bilinçli farkındalık => Duygusal zekâ => İş tatmini	0.32	0.22	0.44
Bilinçli farkındalık => Duygusal zekâ => İş performansı	0.41	0.31	0.52
Bilinçli farkındalık => Duygusal zekâ => İşten ayrılma niyeti	-0.21	-0.33	-0.12

Tablo 4'den anlaşıldığı gibi kullanılan %95 güven aralıklarının sıfır içermemesi dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (Preacher ve Hayes, 2004). Sonuç olarak, bilinçli farkındalığın iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde duygusal zekânın aracılığı ile istatistiksel olarak anlamlı bir dolaylı etkisi mevcuttur.

Sonuç, tartışma ve öneriler

Bu araştırma çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile iş tatminleri, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri, diğer bir deyişle örgüt hayatında çok önemli yere sahip örgütsel çıktılar arasındaki ilişki üzerinde çalışanların duygusal zekâlarının aracı rolünü araştırmak amacıyla yapılmıştır. Korelasyon sonuçları bilinçli farkındalığın duygusal zekâ, iş tatmini, iş performansı ile olumlu yönde, işten ayrılma niyeti ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar farkındalık ile iş tatmini (Hülshager vd., 2013) ve iş performansı (King ve Haar, 2017) arasındaki olumlu ilişki, farkındalık ile işten ayrılma niyeti (Dane ve Brummel, 2014) arasındaki olumsuz ilişkiyi belirten, ayrıca farkındalık ile duygusal zekâ arasındaki olumlu ilişkiye (Bao vd., 2015) dikkat çeken önceki araştırmalarla tutarlıdır. Ayrıca, duygusal zekânın iş tatmini (Tokmak vd., 2013) ve iş performansı (Özyılmaz ve Çınar, 2019) ile olan olumlu ilişkisi, işten ayrılma niyeti olan olumsuz ilişkisi (Trivellas vd., 2013) bu konularda yapılmış olan önceki araştırmaları destekler niteliktedir.

Bu araştırma teorik ve ampirik olarak bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar ilişkisini açıkladığı ve anlamlandırdığı için önemlidir. Çalışmanın en önemli bulgusu, duygusal zekânın bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olmasıdır. Başka bir deyişle, yüksek düzeyde bilinçli farkındalığa sahip çalışanların daha fazla duygusal zekâyâ sahip olmaları muhtemeldir ve bu da iş tatminlerinin ve iş performanslarının artmasına, işten ayrılma niyetlerinin ise azalmasına sebep olur. Bu sonuçlar, bilinçli farkındalığın kişilerin duygusal zekâlarını artırarak kişiler için olumlu sonuçların gerçekleşmesine sebep olacağını belirterek duygusal zekânın aracı rolüne dikkat çeken araştırmaları desteklemektedir (Chambers vd., 2009; Schutte ve Malouff, 2011). Öte yandan bilinçli farkındalık ile iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel çıktılar arasındaki ilişki üzerinde duygusal zekânın aracı rolünü inceleyen gerek ulusal, gerekse de uluslararası literatürde herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan, bu araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma sonuçları, bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkide duygusal zekânın önemini vurgulamaktadır.

Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracı olması bulgusu aynı zamanda pozitif yönelim teorisini (Caprara vd., 2009) destekler niteliktedir. Bu çerçeveden hareketle, bu araştırma, bireylerin kendileri, yaşamları ve gelecekleri hakkındaki olumlu görüşlerine odaklanan pozitif yönelim teorisine katkı sağlamaktadır (Caprara vd., 2009). Bu teoriye göre, çalışanlar olumlu bir yönelime sahip olduklarında (örn: bilinçli farkındalığın duygusal zekâ ya etkisi yoluyla) bu durum olumlu deneyimler ile (örn: iş tatmininde ve iş performansında artış, işten ayrılma niyetinde azalış) ile sonuçlanacaktır (Alessandri vd., 2014). Diğer bir ifadeyle, bilinçli farkındalık etkisi ile artan duygusal zekâ gibi olumlu bir yönelim, daha yüksek iş tatmini, iş performansı seviyelerine ve daha düşük işten ayrılma niyetine ulaşılmasında anahtar rol oynamaktadır.

Bu araştırmanın özellikle örgüt ve yöneticiler açısından da çeşitli uygulama alanları bulunmaktadır. İlk olarak kurum ve yöneticilerin son yıllarda örgüt yaşamındaki faydaları kanıtlanmış olan MBSR (Mindfulness Temelli Stres Azaltma) (Mindfulness Based Stress Reduction) programlarını bünyelerine almaları önerilmektedir. Bilinçli farkındalık her ne kadar bireylerde bulunan bir özellik olarak nitelendirilse de kişilerin bilinçli farkındalık seviyelerinin belirli teknikler sayesinde artırıldığı literatürde kanıtlanmış durumdadır (Branstrom vd., 2010; Carmody ve Baer, 2008). Bilinçli farkındalığın artırılması için yapılan uygulamalardan en önemlisi mindfulness temelli stres azaltma (Mindfulness-Based Stress Reduction- MBSR) denilen ve bilinçli farkındalık uygulamalarının sistematik olarak aşamalar içinde ilerlediği, bilimsel niteliği desteklenmiş, odaklanmayı öğretmeyi de içeren bir programdır. MBSR programını ilk olarak 1979 yılında Prof. Dr. Jon Kabat Zinn uygulamaya koymuş ve ardından program tüm dünyaya yayılmıştır. Toplam 8 hafta süren MBSR programı sayesinde bireyin

gerek iç, gerekse de dış uyaranlara karşı farkındalığı ile beraber yargılayıcı olmayan bir bakış açısı da gelişir. Mindfulness temelli uygulamalar bireye hem zihinsel, hem de psikolojik fayda sağlayarak endişeyi, stresi ve kişinin depresyona girme eğilimini azaltmaktadır (Branstrom vd., 2010, s.151). Bunun yanı sıra, bu tarz uygulamalar psikolojik iyi oluş halini ve genel hayat kalitesini de artırıcı etki yapmaktadır (Carmody ve Baer, 2008, s. 23). Mindfulness temelli uygulamalarla kişi daha fazla pozitif duygu deneyimlemekte, daha çok sosyalleşmektedir (Weinstein vd., 2009, s. 374). Bu uygulamaların düşüncelerin, duyguların, davranışların ve fizyolojik tepkilerin öz düzenlenmesini sağlayarak kişinin duygusal zekâsını da artırıcı etkisi vardır. Mindfulness temelli uygulamaların daha fazla empati duymaya yardımcı olma, duygusal durumu dengelenme, aynı zamanda iş ortamında karar verme mekanizmasında etkililik, daha iyi iletişim kurma, stresli olaylarla daha iyi başa çıkma, negatif olaylardan daha az etkilenme, artan güven ve öz yeterlilik duygusu, daha iyi problem çözme yetisi ve daha fazla konsantrasyon gibi pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır. Görüldüğü gibi bu tarz uygulamalar neticesinde bilinçli farkındalığı artan çalışanlar iş yerlerinde daha ilgili, dikkatli, üretken ve etkili olmaktadır.

Ayrıca organizasyonlarda mindfulness temelli uygulama eğitimlerinin yanı sıra, iş tatmini (Tokmak vd., 2013) ve iş performansı (Özyılmaz ve Çınar, 2019) üzerindeki olumlu etkisi ile işten ayrılma niyeti üzerindeki (Doğan ve Oğuzhan, 2015) olumsuz etkisi sebebiyle, çalışanların duygusal zekâlarını artırmaya yönelik programlar ve eğitimlerin işleme konulması olumlu örgütsel çıktılarda elde edilmesi açısından değerli olacaktır.

Neticede, araştırma bulgularına dayanan somut önerileri çeşitli başlıklar altında toplamamız gerektiğinde yöneticilerin, iş dünyasının liderlerinin ve insan kaynakları uzmanlarının çalışanların iş tatminlerini ve iş performanslarını artırmak ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak amacıyla aşağıda açıklanan aktivitelerde bulunması gerektiği görülmüştür. Elde edilen bulgular, çalışanlar için olumlu örgütsel çıktılara ulaşılabilmesi amacıyla çalışanların bilinçli farkındalık ve duygusal zekâlarının artırılması gerektiğini göstermektedir. O zaman yapılması gereken söz konusu artışın nasıl sağlanacağıdır. MBSR gibi programlar, öz-şefkat eğitimleri, kişilerin farkındalık düzeyini yükseltmeye yönelik olarak geliştirilen farkındalık temelli bilişsel terapi (Mindfulness Based Cognitive Therapy-MBCT) ve edinilen deneyimlerin birlikte paylaşıldığı çalıştaylar bilinçli farkındalığı artırmak için önerilen uygulamalardır. MBCT programları da MBSR uygulaması gibi 8 hafta sürmekte, haftada 2 saatlik oturumlardan oluşmaktadır. Programda 6 saat süren bir sessizlik günü de yer alır. MBCT programlarında da MBSR uygulamaları ile benzer bir şekilde kişiye duygu ve düşüncelerini, onlarla özdeşleşmeden gözlemleyebilme becerileri öğretilir. Bu sırada, kişinin takındığı olumsuz ruh hali ve bu duruma paralel olarak gelişebilen olumsuz düşünceleri değiştirmeye ya da bu tarz düşüncelerden kurtulmaya çalışmadan, ortaya çıkmalarına izin verilir. Bunların yanı sıra yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları çalışanların iş tatminini ve iş performansını artırmaya, işten ayrılma niyetlerini azaltmaya çalışırken, duygusal zekâ ile söz konusu örgütsel çıktılar arasındaki bağlantıyı hesaba katmalıdır. Duygusal olarak zeki insanların işlerinden daha fazla tatmin olmaları, daha yüksek performans göstermeleri ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olma olasılığı daha yüksektir. Bu nedenle özellikle insan kaynakları yöneticileri işe alım sürecinde adayların duygusal zekâ seviyelerini tespit eden testleri uygulayabilirler. İşe alım kriterleri arasına duygusal zekânın da katılması, hem sürecin en başında müdahale edilebilmesini mümkün kılar, hem de örgüt kültüründe duygusal zekânın önem kazanmasına imkan sağlar. Ayrıca çalışanlar için duygusal zekâyı artırmaya yönelik verilen kurslar ve eğitimler sonucunda alınan sertifikalar, çalışanların da duygusal zekânın önemini kavramasını sağlamaktadır. Örgütlerde organize edilen duygusal zekâ eğitimleri, örgütsel sınırları da aşarak, çalışanların kişisel yaşamlarını da etkileyecek fiziksel ve zihinsel sağlık, genel refah ve sosyal destek gibi alanlarda iyileşmeler sağlayabilecektir. Dolayısıyla, tüm toplum için olumlu sonuçlar elde edilmiş olacaktır. Araştırma bulguları çerçevesinde düşünüldüğünde ise sunulan öneriler sayesinde artan bilinçli farkındalık ve duygusal zekâ, olumlu örgütsel çıktılara ulaşılabilmesine imkan sağlayacaktır.

Mevcut çalışmanın, sonuçlarını yorumlarken dikkate alınması gereken bazı kısıtları mevcuttur. İlk olarak, araştırma örneklemini yalnızca Türkiye’de bulunan çeşitli firma çalışanlarından oluşmaktadır. Bu durum da araştırma sonuçlarının genelleştirilmesini engelleyebilmektedir. Bu yüzden benzer çalışmaların farklı ülkelerde ve farklı kültürlerde de uygulanması, sonuçların genelleştirilmesi açısından faydalı olacaktır. İkinci olarak, çalışmanın kesitsel doğası değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin belirlenmesini zorlaştırabilmektedir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmaların nedenselliği belirlemeye yardımcı olmak amacıyla boylamsal analizler çerçevesinde yapılması önerilmektedir. Son olarak, bu çalışmada öz bildirim yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Elde edilen bulguların geçerliliğini artırabilmek açısından farklı veri toplama yöntemleri de uygulanabilir. Öte yandan, bilinçli farkındalık ile duygusal zekâ gibi kişisel değerlendirmelerin daha çok öz bildirim yoluyla yapılması hususu çeşitli araştırmalarda dikkat çekilmiştir (Baer vd., 2006; Petrides ve Furnham, 2006).

Sonuç olarak, bilinçli farkındalık, duygusal zekâ ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişkiyi daha iyi anlayabilmek için, diğer endüstriyel sektörlerde, ülkelerde, kültürlerde ve farklı özellikteki katılımcılarla yeni araştırmalar yapılmalıdır. Gelecekte, nicel araştırmaların yanı sıra, bu konuda çeşitli görüşmeler ve mülakatlar yapılarak, gruplar kurularak nicel araştırmaların da yapılması önerilmektedir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

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

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Bilkent Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu/Komitesinden 13/10/2022 tarihli 2022_10_13_02 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Bilkent University, Human Research Ethics Committee on 13/10/2022 and 2022_10_13_02 document number.

Kaynakça / References

- Akaike, H. (1987). *Factor analysis and AIC*. In Selected papers of hirotugu akaike (pp. 371-386). Springer, New York, NY.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G.V., & Consiglio, C. (2014). Erratum to: From Positive Orientation to Job Performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788. doi:10.1007/s10902-014-9533-4
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitabevi.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Andrews, M., Kacmar, M., & Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494-507. doi:10.1108/CDI-02-2014-0018
- Baer R. A., Smith G. T., Hopkins J., Krietemeyer J., & Toney L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. doi:10.1177/1073191105283504
- Bajaj, B., Robins, R. W., & Pande, N. (2016). Mediating role of self-esteem on the relationship between mindfulness, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, 96, 127-131. dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.085
- Bao, X., Xue, S., & Kong, F. (2015). Dispositional mindfulness and perceived stress: The role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 78, 48-52. doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.007
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

- Branstrom, R., Kvillemo, P., Brandberg, Y., & Moskowitz, J. T. (2010). Self-report mindfulness as a mediator of psychological well-being in a stress reduction intervention for cancer patients – A randomized study. *Annals of Behavioral Medicine*, 39, 151–161. doi.org/10.1007/s12160-010-9168-6
- Brown, K. W., Kasser, T., Ryan, R. M., Linley, P. A., & Orzech, K. (2009). When what one has is enough: Mindfulness, financial desire discrepancy, and subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(5), 727–736. doi.org/10.1016/j.jrp.2009.07.002
- 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. psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.84.4.822
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4), 211–237. doi.org/10.1080/10478400701598298
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (ss. 136–162). Newbury Park, CA: Sage.
- Caprara, G. V., Fagnani, C., Alessandri, G., Steca, P., Gigantesco, A., Cavalli Sforza, L. L., & Stazi, M. A. (2009). Human Optimal Functioning: The Genetics of Positive Orientation Towards Self, Life, and the Future. *Behavior Genetics*, 39(3), 277–284. doi:10.1007/s10519-009-9267-y
- Cardador M. T., Dane E., & Pratt M. G. (2011) Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367–378. doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.009
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of Behavioral Medicine*, 31, 23–33. doi:10.1007/s10865-007-9130-7
- Catak, P. D. (2012). The Turkish Version of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised. *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 603–619. doi:10.5964/ejop.v8i4.436
- Chambers, R., Gullone, E., & Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clinical psychology review*, 29(6), 560–572. dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2009.06.005
- Dane, E. & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67, 105–128. doi:10.1177/0018726713487753
- Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., & Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and individual differences*, 44(5), 1235–1245. doi:10.1016/j.paid.2007.11.018
- Deniz, M. E., Erus, S. M., & Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekâ'nın aracılık rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(47), 17–31.
- Doğan, S., & Oğuzhan, Y. S. (2015). Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin işten ayrılma etkisi üzerine bir çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1–12.
- Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, Big Five personality, and affect: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 805–811. doi:10.1016/j.paid.2009.06.026
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). *Emotional intelligence issues in paradigm building*. In Cherniss, C & Goleman, D., *The Emotionally Intelligent Workplace*, San Francisco, CA: Jossey Pass.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114–142. doi:10.1177/0149206315617003
- Guleryuz, G., Guney, S., Aydın, E. M., & Asan, O. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625–1635. doi:10.1016/j.ijnurstu.2008.02.004
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ : İş performansı, iş tatmin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174–190.

- Halbesleben, J. R., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 93-106. doi:10.1037/0021-9010.92.1.93
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education, Pearson, NJ.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118
- Hülshager, U.R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 1-16. psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0031313
- 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. doi:10.1017/iop.2015.41
- Jyoti, J. (2013). Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: An empirical model. *Journal of Business Theory and Practice, 1*(1), 66-82.
- Kaba, N. K. & Öztürk, H. (2021). Bireysel İş Performansı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 8*(3), 293-302.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice, 10*(2), 144-156. doi:10.1093/clipsy/bpg016
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences, 44*(3), 712-722. doi:10.1016/j.paid.2007.10.004
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review, 31*(6), 1041-1056. doi:10.1016/j.cpr.2011.04.006
- King, E., & Haar, J. M. (2017). Mindfulness and job performance: A study of Australian leaders. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 55*(3), 298-319. doi:10.1111/1744-7941.12143
- Kong, F., Wang, X., & Zhao, J. (2014). Dispositional mindfulness and life satisfaction: The role of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences, 56*, 165-169. dx.doi.org/10.1016/j.paid.2013.09.002
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J. & de Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62*(1), 6-28. doi:10.1108/17410401311285273
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To Parcel or Not to Parcel: Exploring the Question, Weighing the Merits. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 151-173. doi:10.1207/S15328007SEM0902_1
- Little, T.D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one? *Psychological Methods, 18*(3), 285-300. doi:10.1037/a0033266
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). Seven principles of emotional intelligence the ability model of emotional intelligence: principles and updates. *Emotion Review, 8*(4), 290-300. doi:10.1177/1754073916639667
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20-52.
- Monteiro, S., & Padhy, M. (2020). Improving Work Performance: Examining the Role of Mindfulness and Perceived Control of Internal States in Work Engagement. *International Journal of Behavioral Sciences, 14*(1), 27-33. doi.org/10.30491/ijbs.2020.203525.1145
- Moon, T. W., & Hur, W. M. (2011). Emotional intelligence, emotional exhaustion, and job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 39*(8), 1087-1096. doi.org/10.2224/sbp.2011.39.8.1087
- Nikolaou, I., & Tsoosis, J. (2002). Emotional intelligence and occupational stress. *The International Journal of Organizational Analysis, 10*(4), 327-342.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*, (3rd ed.). McGrawHill, New York, NY.
- O'Boyle Jr, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818. doi:10.1002/job.714
- Özyılmaz, F. Z. & Çınar, Ö. (2019). *Duygusal zekâ , yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Hiperlink Eğitim Yayın Sanayi Ticaert ve Limited Şirketi.
- Pang, D. & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 150-162. psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000144
- Park, H. J., & Dhandra, T. K. (2017). The Effect of Trait Emotional Intelligence on the Relationship Between Dispositional Mindfulness and Self-esteem. *Mindfulness*, 8(5), 1206-1211. doi:10.1007/s12671-017-0693-2
- Patra, S. (2004). Role of emotional intelligence in educational management. *Journal of American Indian Education*, 30(1), 98-104.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 552-569.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, 36(4), 717-731.
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-family balance and moderating role of work-family conflict. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-20. doi:10.1080/23311975.2018.1542943
- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S., & Ekkirala, S. (2017). The mediating role of emotional exhaustion in the relationship of mindfulness with turnover intentions and job performance. *Mindfulness*, 8(3), 707-716. doi:10.1007/s12671-016-0648-z
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122. doi:10.1007/s12671-013-0236-4
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1116-1119. doi:10.1016/j.paid.2011.01.037
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zekâ , iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Tokmak, İ., Yıldız, E., & Turgut, H. (2013). Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 96-114.
- Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring workplace implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in hospitals: Job satisfaction and turnover Intentions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73, 701-709. doi:10.1016/j.sbspro.2013.02.108
- Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work-family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149-160. doi:10.1177/1938965513478682
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385. doi:10.1016/j.jrp.2008.12.008
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.