



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İYİMSERLİĞE VE
İŞE ADANMIŞLIĞA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Makbule Büşra ANGAY

Çorum - 2023

**ÇALIŞANLARDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İYİMSERLİĞE VE İŞE
ADANMIŞLIĞA ETKİSİ**

Makbule Büşra ANGAY

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ

Çorum 2023

Makbule Būşra ANGAY tarafından hazırlanan “Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimszerliğe ve İőe Adanmışlığa Etkisi” adlı tez çalışması 22/09/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eđitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Alper GÜNER

.....

Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ

.....

Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİNER

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eđitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../..... tarih ve sayılı kararı ile Makbule Būşra ANGAY'ın İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans derecesi alması onanmıştır.

(İmza)

Prof. Dr. Muhammed Asıf YOLDAŐ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

(İmza)

Makbule Büşra ANGAY

ÇALIŞANLARDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İYİMSERLİĞE VE İŞE ADANMIŞLIĞA ETKİSİ

Makbule Büşra ANGAY

ORCID: 0000-0002-8626-9144

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Ekim 2023

ÖZET

Her geçen gün değişen ve gelişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmek için örgütler yeni stratejilere ihtiyaç duymaktadır. Örgüt verimliliği, rekabet gücü ve sürdürülebilirliği için önemli olan işgücü, örgütsel davranış alanında yer alan kavramlara ve işle ilgili psikolojik faktörlere ilgiyi arttırmaktadır. Stresi azaltma ve genel refahı iyileştirme yeteneği nedeniyle son yıllarda bilinçli farkındalık kavramı popüler hale gelmiştir. Bu çalışmanın amacı çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin iyimserlik ve işe adanmaya etkisini araştırmaktır. Araştırma için veriler nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Bu kapsamda Çorum ilinde faaliyet gösteren bir özel sektör kuruluşu olan işletmede 120 beyaz yakalı çalışandan geçerli anket verileri elde edilmiştir. Verileri elde etmek amacıyla anket dört bölümden oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 23 Programı (Statistical Package for the Social Sciences) ile analiz edilmiştir.

Yapılan araştırma sonucunda, iyimserlik ve işe adanma arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinin iyimserlik ve işe adanmaya da etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: Bilinçli Farkındalık, İyimserlik, İşe Adanma

Bilim Kodu: 114704

THE EFFECT OF MINDFULNESS IN EMPLOYEE ON OPTIMISM AND WORK ENGAGEMENT

Makbule Büşra ANGAY

ORCID: 0000-0002-8626-9144

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

June 2023

ABSTRACT

Organizations need new strategies in order to adapt to changing and developing working conditions. The workforce, which is important for organizational efficiency, competitiveness and sustainability, increases the interest in the concepts in the field of organizational behavior and job-related psychological factors. The concept of mindfulness has become popular in recent years because of its ability to reduce stress and improve overall well-being. The aim of this study is to investigate the effect of mindfulness levels of employees on optimism and work engagement. In this context, valid questionnaire data were obtained from 120 white-collar employees in an enterprise operating in the food sector in Çorum. In order to obtain the data, the questionnaire consists of four parts. The obtained data were analyzed with SPSS 23 Program (Statistical Package for the Social Sciences).

As a result of the research, a positive relationship was determined between optimism and work engagement. In addition, it has been observed that the level of mindfulness of the employees has an effect on optimism and work engagement.

Key Terms: Mindfulness, Optimism, Work Engagement

Science Code: 114704

TEŐEKKÖR

Lisansüstü eğitimim boyunca ve tez çalışmamın başından sonuna dek benden desteğini asla esirgemeyen, değerli bilgileriyle beni yönlendiren ve yolumu aydınlatan tez danışmanım Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ'ye tüm emekleri için sonsuz teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca her şekilde, fedakârca bana destek oldukları ve bu yolda beraber yürüdüğümüz için annem Nurcan, babam Ahmet ve biricik halam Seher'e minnettarım.

Bu hayattaki en büyük şansım olan çekirdek ailem; benimle bu yolda her koşulda beraber yürüyen, bana olan güveni ve desteğiyle beni her zaman yüreklendiren sevgili eşim Ömer Burak ANGAY'a ve en güzel armağanım oğlum Acar ANGAY'a teşekkür ederim.

Makbule Büşra ANGAY

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

BİLİNÇLİ FARKINDALIK (MINDFULNESS)

1.1. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Tanımı	4
1.2. Bilinçli Farkındalığın Kuramsal Temelleri	7
1.2.1. Bilişsel davranışçı terapi	7
1.2.2. Psikanaliz.....	8
1.2.3. Gestalt psikolojisi	9
1.2.4. Psikodinamik psikoterapi.....	9
1.2.5. Hümanistik psikoterapi	10
1.2.6. Varoluşçu psikoterapi.....	10
1.3. Bilinçli Farkındalık Tutum ve Becerileri	11
1.4. Bilinçli Farkındalık Temelli Becerilerin Gelişimi	17
1.4.1. Beden taraması.....	19
1.4.2. Nefes almak	20
1.4.3. Duyguları etiketlemek	20
1.4.4. Farkında yemek.....	21

1.4.5.	Kendimize sevgi dolu nezaket sunmak.....	21
1.4.6.	Yürüyüş meditasyonu.....	21
1.5.	Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) ve Bilim.....	22
1.6.	Çalışma Hayatında Bilinçli Farkındalık (Mindfulness).....	22

2. BÖLÜM

İYİMSERLİK

2.1.	İyimserlik Kavramı.....	30
2.1.1.	Öğrenilmiş iyimserlik.....	31
2.1.2.	Geleceğe yönelik iyimserlik.....	31
2.1.3.	Açıklama biçimi olarak iyimserlik.....	32
2.1.4.	Gerçekçi olmayan iyimserlik.....	32
2.2.	İyimserlerin Kişilik Özellikleri.....	32
2.3.	İyimserliğin İnsanlar Üzerinde Etkisi.....	33
2.4.	Mutluluk ve İyimserlik.....	34
2.5.	İyimserlik ve Esenlik (İyi Oluş).....	35
2.6.	İşyerinde İyimserlik.....	36
2.7.	Bilinçli Farkındalık ve İyimserlik İlişkisi.....	37

3. BÖLÜM

İŞE ADANMA

3.1.	İşe Adanma Kavramı.....	39
3.2.	İşe Adanma Kavramına Yönelik Yaklaşımlar.....	40
3.2.1.	Kahn işe adanma yaklaşımı.....	40
3.2.2.	Maslach ve Leiter işe adanma yaklaşımı.....	41
3.2.3.	Macey ve Schnieder işe adanma yaklaşımı.....	43
3.2.4.	Schaufeli, Bakker ve Demerouti'nin işe adanma yaklaşımı.....	43
3.3.	İşe Adanma Çalışanların Özellikleri.....	44
3.4.	İşe Adanma Nedenleri.....	45

3.5.	Bilinçli Farkındalık ve İşe Adanma İlişkisi	47
3.6.	İyimserlik ve İşe Adanma İlişkisi.....	48

4. BÖLÜM

ÇALIŞANLARDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İYİMSERLİĞE VE İŞE ADANMIŞLIĞA ETKİSİ

4.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	50
4.2.	Araştırma Modeli ve Hipotezler	51
4.3.	Araştırmanın Uygulama Alanı.....	51
4.4.	Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	52
4.5.	Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	53
4.6.	Verilerin Analiz Yöntemleri	54
4.7.	Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	54
4.7.1.	Araştırmada kullanılan ölçeklerin “güvenilirlik ve geçerlilik” analizi	54
4.7.2.	Ölçeklere ilişkin istatistiksel bilgiler.....	56
4.7.3.	Demografik faktörlere ait verilerin değerlendirilmesi	57
4.7.4.	Değişkenler arası korelasyon.....	58
4.7.5.	Değişkenler arası regresyon	58
4.7.6.	Değişken ortalamalarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumunun incelenmesi.....	61
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....		67
KAYNAKÇA.....		70
EKLER.....		79
EK-1. Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserlik ve İşe Adanmaya Etkisi Hakkında Anket Formu		79
EK-2. Etik Kurul Onayı.....		83

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1.1. Bilinçli farkındalığın çalışan performansı ve çalışan mutluluğu üzerindeki potansiyel etkileri.....	23
Tablo 4.1. Bilinçli farkındalık ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik değerleri.....	54
Tablo 4.2. İyimserlik ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik değerleri.....	55
Tablo 4.3. İşe adanma ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik değerleri	56
Tablo 4.4. Ölçeklere ilişkin istatistikî bilgiler	56
Tablo 4.5. Örneklem demografik % dağılımı.....	57
Tablo 4.6. Değişkenler arası korelasyon	58
Tablo 4.7. Bilinçli farkındalık ve iyimserlik ilişkisi ANOVA analizi.....	58
Tablo 4.8. Bilinçli farkındalık ve iyimserlik regresyon analizi	59
Tablo 4.9. Bilinçli farkındalık ve işe adanma ilişkisi ANOVA analizi	59
Tablo 4.10. Bilinçli farkındalık ve işe adanma regresyon analizi	60
Tablo 4.11. İyimserlik ve işe adanma ilişkisi ANOVA analizi	60
Tablo 4.12. Bilinçli farkındalık ve işe adanma regresyon analizi	60
Tablo 4.13. Cinsiyete göre değişken ortalamaları.....	61
Tablo 4.14. Cinsiyete göre değişken ortalamalarının incelenmesi (t- testi)	61
Tablo 4.15. Yaşa göre değişken ortalamaları	62
Tablo 4.16. Yaşa göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA).....	62
Tablo 4.17. Eğitime göre değişken ortalamaları.....	63
Tablo 4.18. Eğitime göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA)	63
Tablo 4.19. Deneyime göre değişken ortalamaları.....	64
Tablo 4.20. Deneyime göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA)	64
Tablo 4.21. Gelir durumuna göre değişken ortalamaları	65
Tablo 4.22. Gelir durumuna göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA).....	65

Tablo 4.23. Medeni duruma göre değişken ortalamaları 66

Tablo 4.24. Medeni duruma göre değişken ortalamalarının incelenmesi (t-testi)..... 66



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1.1. Bilinçli farkındalığın 3 temel bileşeni	5
Şekil 1.2. Bilinçli farkındalığın tutumları	11
Şekil 1.3. Bilinçli farkındalığı iş yeri sonuçlarıyla ilişkilendiren bütünleştirici çerçeve	26
Şekil 3.1. Tükenmişlik ve işe adanma ilişkisi	42
Şekil 3.2. Çalışan için işe adanmayı kolaylaştıran faktörler	45
Şekil 4.1. Araştırma modeli	51

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

%	Yüzde
f	Varyans analizine ilişkin parametre
H	Hipotez
N	Katılımcı sayısı
p	Önemlilik testlerine ilişkin olasılık değeri
r	Korelasyon katsayısı
t	T testine ilişkin parametre

Kısaltmalar

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
BİFÖ	Bilinçli Farkındalık Ölçeği
JDR	İş Gereklilikleri ve İş Kaynakları
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MAAS	Mindful Attention Awareness Scale
MBI	Maslach Tükenmişlik Envanteri
MBSR	Mindfulness Temelli Stres Azaltma programı
s.	Sayfa numarası
SPSS	Statistical Package for the Social Science
UWES	Utech İşe Adanma Ölçeği
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
YYT-R	Yaşam Yönelimi Testinin Revizesi

GİRİŞ

Sanayi devriminden bu yana çalışan ve işveren ilişkisi küreselleşme, her geçen gün gelişen teknoloji, hızlı bilgi akışı, çevresel faktörler ve örgütlerin artan rekabet koşulları nedeniyle sürekli değişim içindedir. Bu değişim örgüt açısından çalışanın yüksek performansını zorunlu kılarken çalışan açısından da örgütü çalışana cazip kılacak dinamiklere zorlamaktadır. Bu dinamikler örgüt başarısı için insan gücünün önemine yüzünü çevirirken örgütsel davranış alanında işle ilgili yeni psikolojik faktörleri önemli kılmıştır. Diğer yandan günümüzde işgücüne katılım oranının artması da örgütlerde insan faktörünün önemini vurgulamaktadır. Kişilerin güçlü ve zayıf yanlarının farkında olması, karşısına çıkan zorluklarla başa çıkma yeteneği, kriz yönetimi ve kendini geliştirmesi örgütün verimlilik ve etkinliğinde de önemli rol oynadığı için yalnızca bireysel başarı ile sınırlı değildir ve örgüt başarısını da beraberinde getirmektedir.

İnsan zihni çoğunlukla geçmiş ve gelecekte gezinmektedir. Farkındalık sayesinde insan zihnini içinde bulunduğu ana yönlendirerek geçmiş ve gelecekte sınırlanacaktır. Bilinçli farkındalık, şimdiki an içerisinde gerçekleşenlere dikkat etmek, bu dikkatin niteliğini fark etmek ve tüm bu fark edilenleri acele ve yargılamaksızın kabul etmeyi içermektedir (Atalay, 2019, s.15). Bilinçli farkındalık sayesinde gerçekleşen olaylara karşı daha az tepkisel olarak; pozitif, negatif veya tarafsız bir ilişki kurulmaktadır. Kurulan bu ilişki sayesinde kişilerin iyi oluş hali ve farkındalık düzeyi artmaktadır. Artan farkındalık seviyesi çalışanın verimliliği ve performansına katkı sağlayarak rutinin dışına çıkmasına fırsat tanıyacaktır.

Her olumlu duygunun mutlaka karşıt bir duygusu hayatın içinde yer almakta ve yaşam boyu deneyimlerimiz hep olumlu veya mutlu sonuçlanmamaktadır. İyimserlik hedefe ulaşmak için gösterilen çaba yani bir harekettir. Olumsuzluklar karşısında vazgeçmeyerek kişiyi eyleme geçiren güç olarak da tanımlamak mümkündür. Bu gücün krizlerin yönetilmesi, hedeflere ulaşmakta inancın sağlanması, bireysel iyi oluşa katkısı, yığınlaşma fırsat vermemesi ve zorluklara rağmen bir şeylerin iyi gideceğini düşündürmesi örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayacaktır.

Bir başka çalışan davranışı ve pozitif örgütsel davranış alanında yer alan kavramlardan biri olan işe adanma örgüt başarısı için önemli hale gelmiştir. İşe adanma motivasyon ve performansı etkileyen bir kavramdır. İşe adanma davranışı yüksek olan kişiler, enerjik, istekli, sorunlara karşı dayanıklı, motivasyonu yüksek ve gerektiğinde inisiyatif alabilen kişilerdir (Van Knippenberg, 2000, s. 357). İşe adanmış kişiler bireysel başarının yanı sıra örgütsel başarıyı da yükselterek örgüt kültürüne sadık davranırlar.

Literatüre katkı sağlamak amacıyla çalışanlarda bilinçli farkındalığın iyimserliğe ve işe adanmaya etkisini inceleyen bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde bilinçli farkındalık kavramı açıklanarak kavramın geliştirilmesine yönelik yapılan araştırma ve

bulgulardan bahsedilecektir. İkinci bölümde iyimserlik kavramı incelenecek olup iyimserliğin diğer kavramlarla ilişkisi açıklanacaktır. İşe adanma kavramına ise üçüncü bölümde değinilerek, kavramla ilgili alan yazında geliştirilen teori ve yaklaşımlar üzerinde durulacaktır. Çalışmanın dördüncü ve son bölümünü ise araştırma kısmı oluşturmaktadır. Bu bölümde araştırma amacı, modeli, hipotezleri, evreni ve örnekleminden bahsedilerek araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri ve araştırma sonuçlarına yer verilecektir.



1. BÖLÜM

BİLİNÇLİ FARKINDALIK (MINDFULNESS)

İnsanlık tarihinden bu yana acı ile birlikte yaşamak, acı çekmenin nedenlerinin ve acıdan uzaklaşmanın yollarının aranmasına sebebiyet vermiştir. İnsanoğlu fiziksel acının yanı sıra hayat boyu duygusal acı ile de karşı karşıya kalmakta ve mücadele içerisine girmektedir.

Bir zamanlar prenses yolda yürürken krallığın kaldırımından birine ayak parmağını çarparak ayağını incitmiştir. Bunu duyan kral kızının bir daha canının yanmaması için bütün krallığın kaldırımının deri ile kaplatılması için talimat verir. Dönemin başbakanı ise her yerin deri ile kaplatılması yerine prensessin ayağının deri ile kapatılması fikrini ortaya atar. Bu sayede gerçekçi olmayan tüm dünyayı baştan aşağı değiştirme fikri yerine daha gerçekçi bir yol izlenmiş olur. Ayrıca bu fikir de ayakkabının icadına yol açar. Bilinçli farkındalığın öncülerinden biri olan Kabat-Zinn farkındalığın nasıl çalıştığı ve kullanıldığını anlatmak için bu hikâyeyi anlatmaktadır. Bilinçli farkındalık da tıpkı deri ayakkabılar gibi ruhumuza iyi gelir ve insanoğlunun varoluşundan bu yana iyi olma ve kendini iyi hissetme arayışına hizmet ettiği düşünülmektedir.

Belirsizliğin gün geçtikçe arttığı, değişim hızının daha da hızlandığı, yoğun rekabet, tüketim çılgınlığı, aşırı kentleşmenin verdiği doğadan kopuş, inorganik gıdalarla sağlığın bozulması, çevre kirliliği, iklim değişiklikleri derken insanoğlu bu kaos ve karmaşanın içinde adeta büyük bir karanlık girdapta bocalamaktadır. Öyle ki insanoğlu bu girdabın farkında bile olmadan adeta robotlaşarak, bir makine gibi otomatik eylemler modunda yaşar hale gelmiştir. Bu otomatik yaşamda adeta zamanla yarışır olmuş, bu yarışta da kazanan her zaman kaybedilmeye göze alınan, doya doya yaşanamayan anılar ve anlar olmuştur. Böylece zamanın tik taklarından başka ses duyamayan daha çok stres ve daha çok mutsuzlukla baş başa kalan insan yaşadığı dünyaya yabancılaşmıştır.

Kendine dahi yabancılaşan insanın yine kendi kurtuluşu için çabaya girerek geçici çarelerle psikiyatrik ilaçlardan medet ummuştur. Ülkemizdeki kişi başına kullanılan antidepresan ilaç kullanım miktarı 12 yılda %76 oranında arttığı bilinmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nde (OECD) ise 2000 ile 2019 yılları arasında antidepresan kullanımı %120 artış göstermiştir (Euronews, 2022). Bu oranlar insanlardaki depresif durumu açıkça ortaya koymaktadır.

Bilinçli farkındalık insanları bu nevroitik durumuna önemli bir katkı sağlamak amacıyla kalıcı ve sürdürülebilir iyilik hali sağlamada bir umut olmuştur. Nitekim bilinçli farkındalık insanları günlük koşturmaca arasında bir nefes alma, varoluşlarının farkına vararak, otomatik pilottan çıkmalarına neden olmaktadır. Böylece, bilinçli farkındalık sunduğu yöntem ve argümanları ile insanlar için daha yaşanabilir bir dünyanın anahtarını sunmaktadır.

Doğu ülkelerinin mistizmi ile batı ülkelerinin psikiyatrik yöntemlerini bir araya getiren bilinçli farkındalık, özellikle 2010'lu yıllardan itibaren uygulanabilirliği ve insanlarda yarattığı etki nedeni ile artan bir ilgi ile uygulanmaya devam ettiği görülmektedir. Dünyanın büyük bir kapanmaya geçtiği 2020 yılında ise, iş dünyası trafiğinin yavaşlaması ile birlikte dünyada önemli bir sorgulama başlatarak, insanların "daha iyi bir yaşam" arayışında gözde bir kavram olarak yerini almıştır.

Bilinçli farkındalık ilk olarak depresyon belirtilerini azaltma, anksiyete ve bağımlılık tedavilerinde kullanılmış olsa da günümüzde okullarda, ebeveynlikte, çocuk ve ergenlerde hatta gündelik yaşamda uygulanan bir yöntemdir. Türkiye'de son yıllarda diğer ülkelerdeki artan ilgi ile birlikte, bilinçli farkındalık kavramı gündelik yaşamın yanı sıra iş hayatında da uygulanabilirliği tartışılmaya başlanan bir kavram haline gelmiştir. Gerek bilimsel çalışmalar gerekse çeşitli eğitimlerde bilinçli farkındalık yöntem ve uygulamaları kullanılmaya başlanmıştır. Bu önemden hareket ederek, bu tez çalışmasında bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma ilişkilerini beyaz yakalılar üzerinde incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Tanımı

Farkındalık kavramının kökeni 2500 yıl öncesine ve Budist felsefesine dayanmaktadır. Bilinçli farkındalık kavramı "sati" kelimesinin birebir çevirisidir (Glomb vd., 2011, s. 117). Budist uygulamada bu kelime farkındalık, dikkat ve hatırlamayı ifade eder (Germer, 2004, s. 25). Sati kelimesi ilk kez 1921 yılında "Mindfulness" kelimesine çevrilmiştir (Ögel, 2012). Bilinçli farkındalığın temel bileşenleri niyet, tutum ve dikkattir. Farkındalığın kökleri Budist meditasyon uygulamalarına, özellikle de Vipassana ve Zen geleneklerine dayanır. "içgörü" veya "açık görüş" anlamına gelen Vipassana, gerçekliğin doğasını gözlemlemeye ve varoluşun süresiz ve birbirine bağlı doğası hakkında içgörü kazanmaya odaklanan bir meditasyon şeklidir. Mahayana Budizm'inin bir okulu olan Zen, uyanışa ulaşmak için doğrudan deneyimi ve farkındalığın geliştirilmesini vurgular (Sekhon, 2023, s. 252). Budist kökenlere dayanmasına rağmen bilinçli farkındalığın dini bir çağrışımı yoktur ve uygulama alanı yalnızca Doğu ülkelerinde değil tüm dünyada giderek popüler hale gelmektedir. Bilinçli farkındalık, şimdiki an içerisinde gerçekleşenlere dikkat etmek, bu dikkatin niteliğini fark etmek ve tüm bu fark edilenleri acele ile yargılamaksızın kabul etmeyi içerir (Atalay, 2019, s. 15). Bilinçli farkındalık kelimesi teorik bir yapıyı (bilinçli farkındalık), bilinçli farkındalığı geliştirmeye yönelik bir uygulamayı (meditasyon gibi) veya psikolojik bir süreci (bilinçli olmak) tanımlamak için kullanılmaktadır. Farkındalığın en temel tanımı "an be an farkındalık"tır (Germer, 2005, s. 6).

Literatüre bakıldığında "Mindfulness" kelimesinden çevrilmiş olan bilinçli farkındalık kavramı ile ilgili olarak çeşitli tanımlamalara ulaşılmıştır. Bilinçli farkındalık, dikkatimizi geçmiş ya da geleceğe odaklanmadan, mevcut andaki olaylara, durumlara verme durumudur (Germer, 2004,

s. 28). Bir beden ve zihin pratiği olarak bilinçli farkındalık şimdiki anda yaşananlara dikkat çekmek ve şimdiki anın içsel yolculuğunu gözlemlemektir (Kabat-Zinn, 2003, s. 146). Başka bir deyişle farkındalık açık bir merak ve koşulsuz kabulle şimdiki anda dikkatin odağını deneyime yöneltmektir (Bishop vd., 2004, s. 235).

Bilinçli farkındalık sadece şimdiki anda yaşamak ve şimdiki anı fark etmek değildir ve anlaşılması gereken iki boyutu vardır. İlk boyut mevcut an içinde olanları fark etmek, ikinci boyut ise tüm bu fark ettiklerimizi karşılama biçimimizdir (Atalay, 2019, s. 15). Dikkati, bilinçli olarak, şimdiki ana çevirmek ve anda olanları yargısız, açık bir yaklaşımla, acele etmeden ve nazıkçe kabul etmektir (Kabat- Zinn, 1994). Bilinçli farkındalığı olan birey kategorize eden, yargılayan bir tutum yerine, esnek ve şefkatli bir tutum halindedir ve bu tutum bireyler için yaşamdaki zorluklara karşı bir kalkan görevi yapmaktadır. Durumlar kötü olduğunda, yargısız ve esnek, açık tutumla farkında olan birey, kolaylıkla umutsuz ve başarısız hissetmeyecektir (Brown vd., 2007).



Şekil 1.1.Bilinçli farkındalığın 3 temel bileşeni

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Basitçe ifade etmek gerekirse, bilinçli farkındalık o anda olup bitenlere içsel ve dışsal uyaranlarla birlikte dikkat etme ve bu uyaranları yargılamadan, değerlendirmeden ve anlam yüklemeyen gözleme sürecidir (Glomb vd., 2011). Yani bilinçli farkındalığın üç bileşeni (Şekil 1.1) vardır. Bunlar dikkat, niyet ve tutumdur. Bilinçli farkındalığın ilk bileşeni olan dikkat karşılaştığımız uyarıcılara odaklanma yetisidir. Birden fazla uyarının hepsine aynı oranda dikkat etmek mümkün olmayacaktır, zihnimiz böyle bir durumla karşı karşıya kaldığında filtreleme görevi görerek en güçlü uyarana dikkati yönlendirecektir. Bilinçli farkındalık aynı zamanda "dikkatin düzenlenmesi" olarak da tanımlanmaktadır (Astin, 1997, s. 100). Farkındalık penceresinden bakıldığında dikkat, bireylerin buldukları anı hem iç hem de dış süreçlerinin işleyişlerini gözlemlemeyle ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktepe, 2020). Farkındalığın ikinci bileşeni olan niyet, dikkatin temel unsurudur. Çünkü niyet uyarıcılar arasında neye dikkat etmemize yardımcı olan zemini sağlar. Tutum ise bireyin deneyimleri karşısında sergilediği tavrı ifade eder (Kabat-Zinn, 1990). Bir diğer ifadeyle tutum,

acı tatlı tüm yaşamsal deneyimleri nasıl karşıladığımızın aslında bu yoldaki en önemli belirleyici olduğunu vurgular (Atalay, 2019, s. 23).

Baer vd. (2006) bilinçli farkındalığın beş farklı yönünü tanımlamıştır: duyumlarımızı, algılarımızı, düşüncelerimizi ve duygularımızı gözlemlemek; bu deneyimleri kelimelerle tanımlamak, otomatik pilot yerine farkındalıkla hareket etmek; bu deneyimleri yargılamamak ve bu deneyimlere tepki vermemektir.

Germer (2005) bilinçli farkındalığı, otomatik pilotta olmanın ve hayal kurmanın tam tersi, şimdiki anda göze çarpan şeylere dikkat etmek olarak tanımlamaktadır. Farkındalık aynı zamanda hatırlamayı da içermektedir. Dikkatimizi ve farkındalığımızı tüm kalbimizle, alıcı bir şekilde mevcut deneyime yeniden yönlendirmeyi hatırlamayı da içerir. Bu durum hayallerimizden sıyrılma ve anı tam olarak deneyimleme niyetini gerektirmektedir (Germer, 2005, s. 6).

Williams ve Penman (2020) gün boyunca bilinçli bir farkındalık içinde olmak için beş adımı şu şekilde açıklamaktadırlar;

1. Mümkün olduğunda, bir seferde tek bir iş yapın,
2. Tüm dikkatinizi yapmakta olduğunuz şeye verin,
3. Zihniniz yaptığınız şeyden uzaklaşırsa, onu geri getirin,
4. Üçüncü adımı birkaç milyar kez tekrarlayın,
5. Dikkatinizi dağıtan şeyleri inceleyin.

Farb vd.'ne (2014) göre bilinçli farkındalık, durumların ve deneyimlerin daha önce fark edilmemiş yönlerine ilişkin farkındalığın artmasını sağlayabilecektir. Germer (2005) bilinçli farkındalık anlarının ortak özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Kavramsal değildir. Bilinçli farkındalık, kendi düşünce süreçlerimize dalmadan farkındalıktır.
- Şimdiki zaman merkezlidir. Bilinçli farkındalık her zaman şimdiki andadır.
- Önyargısızdır. Geçmiş tecrübeleri referans almaz eğer alıyorsa, farkındalık özgürce gerçekleşemez.
- Niyetlidir. Bilinçli farkındalık her zaman dikkati bir yere yöneltme niyetini içerir. Dikkati şimdiki ana geri döndürmek, farkındalığa zaman içinde süreklilik kazandırır.
- Katılımcı gözlemi içerir. Bilinçli farkındalık bağımsız bir tanıklık değildir. Zihni ve bedeni daha yakından deneyimlemektir.
- Sözsüzdür. Bilinçli farkındalık deneyimi kelimelerle ifade edilemez, çünkü farkındalık zihinde kelimeler ortaya çıkmadan önce oluşur.
- Keşfedicidir. Dikkatli bilinç her zaman algının daha ince seviyelerini araştırır.
- Özgürleştiricidir. Bilinçli farkındalığın her anı koşullanmış acılardan özgürleşmeyi sağlar.

Sıralanan bu nitelikler bilinçli farkındalığın her anında eş zamanlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bilinçli farkındalık pratiği, bilinçli farkındalığın listelenen tüm nitelikleriyle birlikte, farkındalığı daha sık şimdiki zamana döndürmeye yönelik bilinçli bir girişimdir (Germer, 2005, s. 9).

1.2. Bilinçli Farkındalığın Kuramsal Temelleri

Germer'a (2005) göre Budist psikolojinin temelinde bilinçli farkındalık yatmaktadır. Psikoterapistlerin Budist psikolojiyi aşına bulması muhtemeldir çünkü psikoterapi de acıyı hafifletme amacını ve ampirik araştırmanın önemini paylaşmaktadır (Germer, 2005, s. 13).

Bilinçli farkındalığın psikoloji alanının dikkatini çekmesinin ve farklı alanlarda kullanılmasının en önemli nedenlerinden biri, basit ve evrensel bir yapıda olmasından kaynaklanmaktadır. Kökenlerinin Budizm'e dayanmasına rağmen çağdaş yapıdadır ve insan kabiliyeti ile geliştirilebilir. Bazı terapistler, terapi seansları sırasında daha dikkatli, anlayışlı ve şefkatli biri olabilmek, kendilerini geliştirmek ve terapiyi iyileştirecek şekilde kendi iç huzurlarını ve esenliklerini artırmak için meditasyon uygulamaktadır (Cooper, 2008, s. 124).

Bilinçli farkındalık bilişsel davranışçı terapi, psikanaliz, Gestalt psikolojisi, psikodinamik terapi, hümanistik psikoterapi ve varoluşçu psikoterapi gibi alanlarda diğer kuramlarla ortak özelliklere sahiptir. Bilinçli farkındalık, özellikle iyi tanımlanmış ve bilinci desteklemeye yönelik diğer tüm yöntemlerden çok daha ayrıntılı olduğu için kendisini diğerlerinden ayırmaktadır (Weiss, 2009, s. 10).

1.2.1. Bilişsel davranışçı terapi

İlk olarak 1960'lı yılların başında başlangıçta "bilişsel terapi" olarak adlandırılan bu yöntem, Beck (1964) tarafından geliştirilmiştir. Bilişsel davranışçı terapi, günümüzde yaygın olarak kullanılan psikoterapi türlerinden biridir. Depresyon, anksiyete bozuklukları, alkol ve uyuşturucu kullanımı sorunları, evlilik sorunları, yeme bozuklukları ve ciddi akıl hastalıkları gibi bir dizi sorun için etkili olduğu kanıtlanmış bir psikolojik tedavi şeklidir (Beck, 2011, s. 500).

Fenn ve Byrne'a (2013) göre bilişsel davranışçı terapi, en basit haliyle insanların duygu ve davranışlarının olaylara ilişkin algularından etkilendiğini varsayar. İnsanların davranışları ve duyguları üzerinde olumsuz etkisi olan yıkıcı veya rahatsız edici düşünce kalıplarını nasıl belirleyeceklerini ve değiştirebileceklerini öğrenmelerine yardımcı olan bir tedavidir. Bilişsel davranışçı terapiye göre insanların nasıl hissettikleri, durumların kendisinden ziyade durumları yorumlama biçimleri tarafından belirlenmektedir. Örneğin, depresyondaki hastaların olayları yorumlarken aşırı derecede olumsuz oldukları düşünülmektedir (Fenn ve

Byrne, 2013, s. 579). Çok sayıda araştırma bilişsel davranışçı terapinin işlevsellik ve yaşam kalitesinde önemli iyileşmeler sağladığını kanıtlamıştır.

Bilişsel davranışçı terapide daha gerçekçi ve uygun değerlendirmeler üretilebilmesi amacıyla çarpıtılmış bilişleri tanımlamak, değerlendirmek ve ardından değiştirmek için hastayla birlikte çalışılmaktadır. Hastanın varsayım ve tahminlerinin gerçekliğini test etmek için davranışsal deneyler kullanılmaktadır (Gaudio, 2008, s. 6). Birden fazla yöntemle kişiyle etkileşim kurularak olumsuz durumlardan kurtulma hedefiyle yol alınır. Tedavinin ilk odak noktası semptomları azaltmaktır, daha uzun vadede de azaltılan semptomun hayata geçirilmesi amaçlanır (Williamson vd., 2004).

Bilişsel davranışçı terapinin teorik gelişiminde iki ana yol vardır; bunlardan birinin kökenleri psikolojiye diğerinin ise başta Budizm olmak üzere bilgelik geleneklerine dayanmaktadır (Singh vd., 2008, s. 660).

Bilinçli farkındalık uygulamalarının yapılan çalışmalar incelendiğinde klinik faydaları da dahil olmak üzere birçok alanda yer edindiği görülmektedir. Psikolojik bir yapı olarak bilinçli farkındalık, psikolojik ve tıbbi sıkıntıları hafifletmek için klinik bir yöntem olarak hala gelişim aşamasındadır. Buna rağmen, emekleme döneminde bile, araştırmalar çeşitli farkındalık yöntemlerinin, tek başına veya diğer tedavilerle birlikte, çok çeşitli bozukluk ve sorunların tedavisinde oldukça etkili olduğunu göstermiştir (Singh vd., 2008, s. 664).

Bilinçli farkındalık uygulamalarına artan ilgi, bu uygulamaların önceden var olan terapötik müdahale biçimleriyle gelişen ilişkisiyle bağlantılıdır ve özellikle bilinçli farkındalık uygulamaları ile bilişsel terapi (bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi) arasındaki bağlantıyı içermektedir. Hem bilişsel davranış terapisi hem de farkındalık temelli yaklaşımlar, davranışın altında yatan düşünce süreçlerini ve bunların eylemde uygulanmasını bir araya getirerek an be an deneyimin küçük ayrıntılarını incelediği ölçüde pragmatik olarak görülebilmektedir (Bazzano, 2014, s. 23).

1.2.2. Psikanaliz

Psikanaliz ilk olarak 19. yüzyılın sonlarına doğru nörolog Sigmund Freud tarafından geliştirilen bir psikolojik teoridir. Freud'un teorisi olan psikanaliz, diğer şeylerin yanı sıra sevgi, nefret, çocukluk, aile ilişkileri, medeniyet, din, cinsellik, fantezi ve günlük hayatımızı oluşturan çelişkili duyguları anlamak için yeni yollar önermiştir (Thurschwell, 2009, s. 1).

Psikanaliz sadece bir tıp ya da psikoloji dalı değildir; felsefeyi, kültürü, dini ve en başta da edebiyatı anlamaya yardımcı olmaktadır. Sigmund Freud, psikanaliz teorisini geliştirirken bunu genelde sanatla, özelde ise edebiyatla ilişkilendirmiştir (Hossain, 2017, s. 43).

Psikanaliz, 20. yüzyılın en önemli olgu ve kuramlarından biridir (Aliçavuşoğlu, 2012, s. 2). Psikanaliz başka bir kişi ve onun zihinsel faaliyeti üzerinde ve onunla birlikte ve iş birliği içinde uygulanan insan zihninin bir faaliyetidir (Loewald, 1970, s. 53). Freud'un insan ruhuna ilişkin anlayışı, bir bireyin her eyleminin zevk almayı ve rahatsızlığı azaltmayı amaçladığı varsayımına dayanmaktadır (Karabulut, 2022, s. 761). Sigmund Freud psikanaliz ile kendi zihnimizin efendisi bile olmadığımızı, ancak tamamen farkında olmadığımız birçok güçlü bilinç dışı süreç (istekler, korkular, inançlar, çatışmalar, duygular, anılar) tarafından yönlendirildiğimizi vurgulamıştır (Ewen, 2014, s. 13).

Freud'a göre tüm insan davranışları cinsiyet ya da fiziksel ihtiyaçların nörolojik temsilleri olan içgüdüler tarafından motive edilmektedir (Hossain, 2017, s. 42). Freud bu içgüdüleri, ilk olarak bireyi yiyecek ve su aramaya, ikinci olarak da seks yapmaya motive ederek bireyin yaşamını devam ettiren yaşam içgüdüleri olarak adlandırmıştır (Boeree, 2006, s. 5).

Bilinçli farkındalık ve psikanaliz, bilinç dışı süreçlere vurgu yapar ve bireyi iç yaşamını keşfetmelerine yardımcı olmaktadır (Özyeşil, 2011).

1.2.3. Gestalt psikolojisi

Gestalt teorisi 1910'da ilk olarak Wertheimer tarafından geliştirilmeye başlanmıştır. Köhler ve Koffka'nın da katkılarıyla çevredeki dünyanın nasıl algılandığına dair yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılın temel bilimsel paradigmalardan birisidir. Gestalt öncesi psikolojiye göre bir uyarım her zaman aynı duyumu üretir ve duyuşal aygıtların lokal uyarımlarına tek tek karşılık gelen duyular bilincin ilk verileridir (Şan, 2017, s. 67). Gestalt psikolojinin gelişimi algı konusunda farklı bir görüşün ortaya çıkmasına yol açmıştır. Gestalt psikoloji algının yapıcı olduğunu ve algılara beynin ve sinir sisteminin yorumlayıcı özelliklerinin aracılık ettiğini ileri sürmektedir (Dönmez, 1992, s. 135).

Kişinin farkındalık akışının sürekliliğine odaklanır. İnsanlar, terapi çalışmaları için odak noktası haline gelen örüntülü farkındalık süreçlerine sahiptir. Bu odaklanma, hastanın o anda ne düşündüğü ne hissettiği ne karar verdiği ve bunu nasıl yaptığı konusunda netleşmesini sağlamaktadır. Gestalt psikolojisinde, hastaların yalnızca farkındalıklarını değil, aynı zamanda farkındalık repertuarlarını ve davranışsal araçlarını da geliştiren aktif yöntemler kullanılmaktadır (Yontef ve Jacobs, 1989).

1.2.4. Psikodinamik psikoterapi

Kendimizi iyi hissetmek, başkalarıyla sevgi dolu ilişkiler kurmak ve tatmin edici işler yapmak çoğumuz için yaşam hedeflerimizdendir. Hedeflerimize giden yolda neleri değiştirmemiz gerektiğini ya da nereden başlamamız gerektiğini seçmekte zorlanabiliriz. Bu noktada psikodinamik psikoterapi neleri değiştirip geliştirebileceğimize dair çalışmalar yaparak

harekete geçmeye yardımcı olmaktadır. Psikodinamik psikoterapi insanlara yaşam kalitelerini arttırmak için yeni düşünme ve davranış biçimleri yaratma şansı sunmaktadır (Cabaniss, 2016, s. 3).

Psikodinamik terapinin özü, benliğin tam olarak bilinmeyen yönlerini, özellikle de terapi ilişkisinde ortaya çıktıkları ve potansiyel olarak etkilendikleri için keşfetmektir (Shedler, 2010, s. 98).

Psikodinamik psikoterapi ve bilinçli farkındalığın ortak noktası zihnin ön planda olmasıdır (Ülev, 2014, s. 7). Psikodinamik psikoterapistlerin bilinçli farkındalığı davranışçı meslektaşlarından önce keşfetmiş olmaları anlaşılabilir bir durumdur çünkü psikanaliz tarihsel olarak bilinçli farkındalık pratiği ile ortak özellikler paylaşmıştır. Her ikisi de iç gözlemsel girişimlerdir, farkındalık ve kabulün değişimden önce geldiğini varsayarlar ve her ikisi de bilinç dışı süreçlerin önemini kabul etmektedirler (Germer, 2005, s. 21).

1.2.5. Hümanistik psikoterapi

Bilinçli farkındalığın varoluşçu, yapılandırmacı ve kişiler ötesi yaklaşımları kapsayan hümanistik psikoterapi ile pek çok ortak noktası bulunmaktadır (Schneider ve Leitner, 2002, s. 949). Budist psikoloji gibi, varoluşçu yaklaşım da kişinin sağlıklı ve tam işlevsel olmak için doğuştan gelen kapasitelerini vurgulamaktadır. Şimdiki zamana, yaşamın kısmen kişinin kontrolü altında olduğu bilincine ulaşmaya, kararlar için sorumluluğu kabul etmeye ve kaygıyı tolere etmeyi öğrenmeye odaklanmaktadır (Shahrokh ve Hales, 2003, s. 78). Hümanistik psikoterapi, hümanistik psikoloji ve felsefenin uygulamalı dalıdır. Hümanistik psikolojinin odağı insan ve insanın kendini bir adım öteye götürme arzusudur.

Psikolojideki hümanistik hareket, insan başarısının ve potansiyelinin en üst noktalarına ulaşmanın hakkını veren felsefi ve bilimsel bir insan varlığı anlayışı arayışını vurgulamaktadır (Rowan, 2014, s. 3). Hümanistik psikoloji ve felsefe, yaşamın anlamı ve amacına yönelik derin kişisel sorgulamayı vurgulayan köklü, geleneksel ve akademik yaklaşımlardır (Schneider ve Leitner, 2002, s. 949).

1.2.6. Varoluşçu psikoterapi

Varoluşçu psikoterapi 1920 yıllarına kadar uzanan köklü psikoterapi yöntemlerinden biri olsa da tutarlı bir kavramsal çerçeve hala tam olarak oluşturulamamıştır. Psikoterapiye yönelik varoluşçu yaklaşımlar, varoluşçu felsefeye yönelik ilginin arttığı zamanlarda ve dünyanın çeşitli bölgelerinde ortaya çıkma eğiliminde olmuştur. Varoluşçu düşünceye göre kendimizi ve dünyamızı gerçekten bilmek için dikkatimizi bilinçli, yaşanmış deneyimlerimize çevirmemiz gerekmektedir (Cooper, 2008, s. 238).

Varoluşçular insanın özgürlük ve seçim kapasitesine ve insan varlığının bütünsel doğasına odaklanmışlardır. Ve psikanalistlerin insan davranışının ardında yatan evrensel, bilinç dışı güçleri vurguladığı yerde, varoluşçular bilinçli olarak yaşanan varoluşun somut gerçekliğine odaklanmışlardır (Cooper, 2008, s. 238).

Bilinçli farkındalık ve varoluşçu terapi arasında uyumluluk gösteren temel görüşler yer almaktadır. Hem farkındalık uygulamaları hem de varoluşçu-fenomenolojik terapi insan varoluşunu keşfetmekle ilgilenmektedir. Her ikisi de değişimi, süreksizliği, belirsizliği, acıyı, varoluşsal kaygıyı ve ölümü varoluşun verisi olarak kabul etmektedir. Yine her ikisi de benliği ve gerçekliği ilişkisel olarak görmektedir, katı veya kalıcı bir özü bulunmamaktadır (Nanda, 2009, s. 147).

1.3. Bilinçli Farkındalık Tutum ve Becerileri

Bilinçli farkındalığın; kabul, sabır, başlangıç ruhu, şefkat, akışına bırakmak, anda kalabilmek ve yargılarımızı fark etmek olarak (Şekil 1.2) adlandırılan 7 temel tutumu vardır.



Şekil 1.2. Bilinçli farkındalığın tutumları

Kaynak: Atalay, 2019, s. 23

Anda kalabilme

Anda kalabilme tutumunu geliştirmek, farkındalık pratiğinin temelini oluşturmaktadır. İçsel deneyimlerimize dikkat etmeye başladığımız anda zihnin tutunmak ister gibi görüdüğü belirli düşünceler, hisler ve durumlar olduğunu hızla keşfederiz. Eğer bunlar hoşsa, bu düşünceleri, duyguları veya durumları uzatmaya ve tekrar tekrar canlandırmaya çalışırız. Benzer şekilde, şu veya bu şekilde nahoş, acı verici ve korkutucu oldukları için kurtulmaya veya kendimizi bunlardan korumaya çalıştığımız pek çok düşünce, duygu ve deneyim vardır (Kabat-Zinn, 2013, s. 6).

şimdiki zamanda kalmak, hem şimdiki an farkındalığını sürdürmek (şimdiki anın iç ve/veya dış deneyimine dikkatle odaklanmak) hem de şimdiki ana katılmak (deneyime katılmak) yoluyla gerçekleşmektedir (Zerubavel ve Messman-Moore, 2015, s. 306).

şimdiki ana odaklanmak, geçmiş hakkında düşünme veya gelecek hakkında endişelenme olasılığını ortadan kaldırır; bu da bireylere hem zihinsel hem de fiziksel olarak kendilerinde ve başkalarında neler olup bittiğini tam olarak gözleme ve kabul etme imkânı vermektedir (Özyeşil, 2011).

Atalay'a (2019) göre şimdiki anda kalmak kolay değildir. Bilinçli farkındalık da zaten sürekli şimdiki anda kalmayı hedeflememektedir. Otomatik pilota ve farkında olmadan zaman geçirme olasılığımız arttığında bu durumu fark etmek ve dikkatimizi nazik bir biçimde tekrardan şimdiki ana getirmek önemli bir bilinçli farkındalık uygulamasıdır (Atalay, 2019, s. 24).

şefkat

şefkat, algılanan acıya verilen, ortak insani kusurluluk deneyimini kabul eden ve gerçeğe bir yardım etme arzusu içeren nazik ve sevecen bir duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Neff ve Seppala, 2016, s. 191). şefkat diğer insanların acısını paylaşmak anlamına gelmez ve şefkati empatiden ayıran nokta budur. şefkat başkalarına karşı sıcaklık, endişe ve özen duygularının yanı sıra başkalarının refahını iyileştirmek için güçlü bir motivasyon ile karakterize edilmektedir (Dutton vd., 2006, s. 59).

şefkat acı durumunda ortaya çıkar. şefkat acıyı anlamak ve onunla kalmakla ilgili bir tutum sunmaktadır (Atalay, 2019, s. 28). şefkat, kişisel yetersizlikler, hatalar ve başarısızlıkların yanı sıra bize zihinsel, duygusal veya fiziksel acı veren daha genel yaşam durumlarıyla mücadeleyi de içinde barındırmaktadır (Neff ve Dahm, 2015, s. 122).

İronik bir şekilde, olumsuz olaylar yaşayan insanlar genellikle kendilerine, benzer koşullarda sevdikleri birine davranacaklarından çok daha eleştirel ve acımasız davranırlar. Öz-şefkat, adından da anlaşılacağı üzere, kişinin kendisine, zorluklar yaşayan sevdiklerine davrandığı gibi özen ve ilgiyle davranmasını içermektedir (Terry ve Leary, 2011, s. 353).

Neff vd. (2007) öz-şefkati üç olumlu boyutu ve üç olumsuz karşılığı olacak şekilde kavramsallaştırmıştır: kendine eleştirel değil sıcak bakmayı içeren öz-yargılamaya karşı öz-şefkat; acı çekmenin kişisel değil evrensel olduğunu kabul etmeyi gerektiren izolasyona karşı ortak insanlık ve olumsuz deneyimlere aşırı dahil olmadan farkındalık içeren dengeli bir yaklaşımı ifade eden aşırı özdeşleşmeye karşı farkındalıktır.

Bilinçli farkındalıkta şefkat; başkalarına duyulan şefkati, başkalarından bize gelen şefkat duygusuna açık olabilmeyi ve öz-şefkati yani kendimize karşı şefkatli olabilmeyi içermektedir. Bu üç bileşen biribiyle bağlı ve iç içe geçmiş şekildedir (Atalay, 2019, s. 28).

Yargılarımızı fark etmek

Kabat-Zinn'e (2013) göre farkındalık kendi deneyiminize karşı tarafsız bir tanık duruşu takınarak geliştirilmektedir. Bunu yapmak için, normalde hepimizin içinde bulunduğu içsel ve dışsal deneyimleri yargılama ve bunlara tepki verme şeklindeki sürekli akışın farkına varmanız ve bundan geri adım atmayı öğrenmeniz gerekmektedir. Kendi zihninizin faaliyetlerine dikkat etme pratiğine başladığımızda, deneyimlerimiz hakkında sürekli yargılar ürettiğimiz gerçeğini keşfetmek ve buna şaşırarak yaygın bir durumdur. Gördüğümüz neredeyse her şey zihin tarafından etiketlenir ve kategorize edilir (Kabant-Zinn, 2013, s. 2).

Yargılamamak, deneyimi etiketleyen ve yargılayan zihin akışını fark etmeyi ve mümkün olduğunca bırakmayı öğrenmeyi içerir. Yargılama gerçekleştiğinde, kişi bunu olduğu gibi adlandırmayı öğrenmektedir (Brantley, 2005, s. 136). Geçmiş deneyimlerimiz hayat boyu karşımıza çıkan her durumda bize referans olmaktadır. Yaşadıklarımızı kategorize etmemizi sağlayarak iyi, kötü veya nötr olarak sınıflandırmamıza sebep olmaktadır. Bilinçli farkındalık pratikleri ile zihnin yargıladığını fark edilerek bunu yapmayı engellemek hedeflenmektedir.

Atalay (2019) bilinçli farkındalık tutum ve becerilerinde yargılamamayı ya da yargılarımızı fark etmeyi, yaşantılarımızı sınıflandırma ve yargılama alışkanlığından kaynaklanan otomatik pilot tepkilerimizi fark edip, yargılardan uzak ve daha berrak bir görünüşe sahip olmak olarak açıklamaktadır.

Kabul

Kabullenme, çok çeşitli istenmeyen veya hoş olmayan içsel fenomenleri (örneğin, duyular, bilişler, duygusal durumlar, dürtüler) bunlardan kaçınmaya, kaçmaya veya sonlandırmaya çalışmadan deneyimleme isteği olarak tanımlanabilir (Cooper, 2008, s. 124). Kabullenme, uyumsuz davranışları onaylamak anlamına gelmemekte aksine, kabul davranış değişikliğinden önce gelmektedir. Değişim kabullenmenin kardeşidir, ancak onun küçük kardeşidir (Jacobson vd., 2000, s. 11).

Kabul, kendimizi tüm gerçekliğiyle görmeye gönüllü olduğumuz bir teslimiyet olarak tanımlanmaktadır (Kabat-Zinn 1990). Kabul etmek; zevke ve sıkıntıya eşit derecede açık olmamızı, kazanmayı karşıladığımız gibi kaybetmeyi de karşılamamızı, kendimizin veya

başkalarının yaptığı hatalara karşı acımasız tepkiler vermeden önce durumu değerlendirmek için durabilmemizi kolaylaştırmaktadır (Atalay, 2019).

Güven duygusu yüksek olan yani kendini güvende hisseden insanlar olumsuz bir duygu yaşadıklarında bunu kabul eder ve bu istenmeyen duyguyu yapıcı hedeflere ulaştırmak için kullanmaya çalışırlar (Seligman, 2020, s. 187). Kabullenme, gerçekliği değiştirmeye ya da ondan kaçmaya yönelik uyumsuz girişimler olmaksızın gerçekliğin olduğu gibi kalmasına izin vermeyi içermektedir (Cooper, 2008, s. 124).

Farkındalık halindeki bir kişi, yargılayıcı olmayan bir kabullenme duruşuyla ortaya çıktıkça devam eden iç ve dış uyaran akışını gözlemler veya fark eder (Cooper, 2008, s. 123). Kabul, pasiflik veya çaresizliğe değil, yaşam durumlarını mevcut haliyle ve boyun eğmeden kabul etmeye istekli olmaya dayandığı için faydalıdır, bu da daha sonra değişimi teşvik etmek için kullanılmaktadır (Segal vd., 2002).

Kabullenme kavramı, her şeyi tam da o anda olduğu gibi görmeye istekli olmayı gerektirmektedir. Bu, kişinin gördüklerinden hoşlanmasıya da her konuda pasif olması gerektiği anlamına gelmez. Sadece dikkatle başlamak ve her şeyi şu anda olduğu gibi görmeye istekli olmak anlamına gelmektedir (Brantley, 2005, s. 136).

Kabullenme Kabat-Zinn'e (2013) göre her şeyi sevmeniz, her şeye karşı pasif bir tutum takınmanız, ilke ve değerlerinizi terk etmeniz gerektiği anlamına gelmez. Her şeyden olduğu gibi memnun olacağınız ya da her şeyi olması gerektiği gibi kabulleneceğiniz anlamına da gelmez. Kendinize zarar veren alışkanlıklarınızdan kurtulmaya çalışmayı bırakmanız ya da değişim ve büyüme arzunuzdan vazgeçmeniz demek değildir. Her şeyi şu anda olduğu gibi görmektir.

Başlangıç ruhu (acemi zihin)

Bilinçli farkındalığın temel unsurları açısından önemli olan tutumlardan biri de başlangıç (yeni başlayan) ruhu olarak adlandırılmaktadır. Dünyayı bir çocuğun gözlerinden izler gibi heyecan içinde izleyen ve duyularımıza daha çok önem veren bir keşfetme ruhu olarak tanımlanmaktadır (Ninivaggi, 2019). Bu beceri, kişinin yeni fırsatları ve bir yaşantıdaki diğer olası ihtimalleri görmesini kolaylaştırmaktadır (Kabat-Zinn, 1990). Acemi zihin, en ilkel, kapsayıcı ve derinlemesine doğru olarak görülen şeydir (James, 1985, s. 34).

Açık, "yeni başlayan" bir zihin, yeni olasılıklara açık olmamızı sağlar ve genellikle bildiğinden daha fazlasını bildiğini düşünen kendi uzmanlığımızın rutinine takılıp kalmamızı engeller. Hiçbir an bir diğeriyle aynı değildir. Her biri eşsizdir ve benzersiz olasılıklar içerir. Acemi zihni bize bu basit gerçeği hatırlatmaktadır (Kabat-Zinn, 2013, s. 3).

İnsan zihni uykuda olmadığı her an düşünce içerisindedir. Düşüncenin en temel görevi ise gerçekliği tanımlama, anlamlandırma ve geleceği tahmin etme yoluyla bireyin arzu ve hedeflerine yönelik biçimde davranmasına yardımcı olmaktır. Eğer düşünce insanları bu ideal

ve isteklerine ulaştırmıyorsa görevini yapmıyor demektir (Türkçapar, 2022, s. 161). Hatta gerçeklikten sapmış düşünceler insanları gittikçe yaşamayı arzu ettikleri hayattan da uzaklaştırmaktadır. Bilinçli farkındalık bireyin gerçekliği olmayan düşünceleri gözlemlemesine ve bu düşüncelerden uzaklaşmasına destek sağlar. Özellikle geçmiş deneyimlerden elde edilen bazı sabit düşünceler insanları “an” daki deneyimlerinden uzaklaştırarak aynı düşünce kalıpları ile adeta geçmişin duygu ve düşünceleri ile bir kısır döngüye sokar. Bilinçli farkındalık her anın ve her olayın zaman ve mekândan bağımsız geliştiğini iddia ederek, anı deneyimlemek için acemi bir zihne sahip olmayı önerir.

Düşünceler geçmişte yaşanan acı ve üzüntülü olayla ilgili olduğunda bize önemli güçlükler çıkarabilir. Böyle durumlarda, bu düşüncelerin gerçekten de bizim üzerimizdeki büyük güce sahip olduğunu fark ederek, onlara etkili bir cevap verebilir ve farkındalıkla görmeye çalışabiliriz (Williams ve Penman, 2020, s. 243). Bu farkındalıkla gelecekte yaşanan olaylara acemi bir zihinle yaklaşmak en doğrusu olacaktır.

Brantley (2005) acemi zihni şimdiki andaki her bir deneyime karşı, sanki onu ilk kez görüyormuşçasına taze bir tutum takınmayı içermek olarak tanımlamaktadır. Her nefesin, duyumun veya deneyimin gerçekten benzersiz olduğunu, bu anda gerçekleştiğini ve benzersiz olasılıklara sahip olduğunu kabul etmeyi gerektirir. Farkındalık pratiği, zihne ve bedene dikkatli bir şekilde dikkat etme pratiği yoluyla ortaya çıktıkça kişinin kendisine ve temel bilgeliğine ve iyiliğine güvenmeyi öğrenmesini teşvik etmektedir (Brantley, 2005, s. 136).

Rosch (2008) çalışmasında başlangıç ruhunu, farklı zihin düzeylerinden (ya da işleyiş biçimlerinden veya bilme yollarından) ayrıştırarak açıklamaktadır. Yüzeyde sıradan kavramların, duyguların, arzuların, korkuların, hatta can sıkıntısının zihni vardır bu herkesin aşına olduğu zihindir. Bunun altında ise temel bilgelikle daha fazla temas halinde olan ve onu daha iyi görüp ondan hareket edebilen acemi zihin yer almaktadır.

Sabır

Khormaei ve Farmani (2015) sabrı, zor ve nahoş durumlarda kişinin ulaşabileceği sebat, tahammül, itidal, kabullenme ve kendini aşma anlamına gelen ahlaki bir erdem olarak tanımlamıştır. Sabır, bireyin şikâyet etmemesini, zor ve bazen değiştirilmesi imkânsız durumlarla karşılaştığında metanet sahibi olmasını ve aktiviteleri gerçekleştirirken kararlı olmasını sağlayan aktif bir süreçtir. Dahası, içsel dürtülere karşı dizginlenmesini ve zorlukları ve sıkıntıları aşkınlığa ulaşmak için bir araç olarak kullanmasını sağlar (Hashemi vd., 2018, s. 1040). Modern psikolojide sabır nispeten yeni bir kavramdır ve gelecekteki ödüllere lehine anlık hazları erteleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Fowler ve Kam, 2006, s. 117).

Sabır, olayların kendi zamanlarında gelişmesine izin verme istekliliğine sahip olmak anlamına gelir; o anda hangi süreç yaşanıyorsa onunla birlikte kalma istekliliğine sahip olmaktır (Brantley, 2005, s. 132).

Kabat-Zinn (2013) sabrı basitçe her ana tamamen açık olmak, onu tüm doluluğuyla kabul etmek, tıpkı bir kelebek gibi her şeyin yalnızca kendi zamanında ortaya çıkabileceğini bilmek olarak tanımlamaktadır.

Sabır, iç ve dış gerçekliğin kabulü, kırgınlığın olmaması, umudun korunması, huzursuzluk ve acele olmadan daha iyi zamanları bekleyebilme yeteneğinden oluşan çok yönlü bir olgudur (Akhtar, 2015, s. 93).

Stevens ve Stephens (2008) sabrı, daha büyük, daha sonraki seçenekleri beklemenin daha büyük fayda olasılığını artırdığı durumlarda daha büyük, daha sonraki ödülleri bekleme yeteneği olarak tanımlamıştır.

Sabır, bir diğer deyişle bilgelik halidir. Bize geçen an içinde ek bir zaman tanır ve olayların doğal akışının devamına izin verir. Böylelikle zihnin bir şeyler ile sürekli meşgul olma durumundan dinlenme, olayları gözlemleyebilme durumuna geçebilmesi için bir kapı aralar (Ninivaggi, 2019). Sabretmek tahammül etme halidir ve belirsizlik, değişim ve gelişim hızının hemen olmayacağını, zaman alacağını bilincinde olma halidir (Kabat-Zinn, 1990).

Akışına bırakmak (izin vermek)

Akışına bırakmak ile yaşanan andan çok şimdiki ana odaklanmamız amaçlanmaktadır. Her şeyin gelip geçici olduğunu görebilmek, unutmak, düşünmemek ve hissetmemek yerine tutduğumuz her ne ise onunla özdeşleşmemektir (Atalay, 2019). İnsan zihni sürekli geçmişte yaşananlar veya gelecekte yaşanacaklar arasında gezinir. Deneyimlerimizden oluşan geniş yelpazenin tüm yollarını askıya alıp kendimizi bulduğumuz anda tutarak bilincin içeriğine katılmamız mümkündür (Shapiro vd., 2006). Örneğin günlük rutinin içinde sabah kalktığımızda elimizi yüzümüzü yıkarken giyeceklerimizi, üstümüzü giyinirken gideceğimiz yolu, yolda giderken o gün yapacaklarımızı, gün içinde akşamı, akşam ertesi günü ve böyle devam eden bir şekilde her şimdiki anda bir başka anı düşünerek geçirebiliriz. Böyle zamanlarda durmak, otomatik pilota olduğumuzu fark etmek ve dikkatimizi nazik bir biçimde tekrardan şimdiki ana getirmek önemli bir bilinçli farkındalık uygulamasıdır (Atalay, 2019).

Akış, yaratıcı süreç veya keşif sırasında zaman, benlik ve sonuçlarla ilgili tüm duygularımızı kaybettiğimizde, bunun yerine faaliyetimize tamamen daldığımızda, malzemelere, dokulara ve süreçlere yanıt verdiğimizde girdiğimiz bölgedir. Akışta süreç, nihai üründen veya çalışmadan kaynaklanan herhangi bir dışsal faydadan daha değerlidir (Younie, 2017, s. 83).

İnsan zihni verimlilik ilkesine bağlı olarak çalışır yani bu demektir ki günlük yaşantımızda karşı karşıya kaldığımız deneyimleri değerlendirmek ve bunlar hakkında yorumlar yapmak çok olağandır. Bu değerlendirme ve yorumlar yapılırken zihinde yer alan eski bilgilerden yararlanıldığı için yanlı ve yargılayıcı olunması kaçınılmazdır. Bu durum, yaşadığımız anı daha objektif ve saydam bir şekilde fark etmemize ket vurabilmektedir (Kabat-Zinn, 1990). Burada unutulmaması gereken şey; yargılamamak ile kastedilen, deneyimleri eleştirmemek veya

hepsini sevmek zorunda olmak değil, sevdiğimiz veya sevmediğimiz tüm deneyimler karşısında tutunduğumuz tavrın ve dünyaya baktığımız pencerenin farkına varmak, geçmiş deneyimlerin ve gelecek kaygısının olası etkileri olmadan şu anki deneyimlerimize nasıl odaklanabileceğimiz üzerinde düşünmektir (Atalay, 2019).

Akışın merkezinde bir duygunun herhangi bir bilincin yokluğu yatmaktadır. Bilinç ve duygu, insanlara yol göstermek için vardır, oysa ki bir iş yaptığımızda ve yaptığımız işin kusursuz olmasında onlara gereksinim duyulmamaktadır (Seligman, 2020, s. 187).

Günlük yaşamamızda akışta olmamamızı etkileyen en önemli nedenlerden biri korku duygusudur. Williams ve Penman'e (2020) göre, korkunun tutsağı olmamak için zihnimizdeki bazı hikâyelerden uzaklaşmamız ve korkunun uyandırdığı göğüs sıkışması, baskı, yanma ve titreme gibi duyumlara odaklanmamamız gerekmektedir. Gerçekten de bilinçli olduğumuz ve onlara saplanıp kalmadığımızda onların bedenimizde uyandırdıkları duyumlarla bağlantı kurabiliriz (Williams ve Penman, 2020, s. 244). Böylece bilinçsiz bir şekilde zihnimiz korkunun esiri olmadan akışta olmayı başarabilir.

Seligman (2020) göre akış, psikolojik büyümeyi gösteren durumumuzdur ve kendimizi hazlara verdiğimiz zaman yalnızca tüketici olmaktayız. Bunların hiçbiri yatırım değildir çünkü biriken bir şeyler yoktur. Oysa ki kendimizi bir işe verip akışa kapıldığımızda, gelecek için psikolojik sermaye biriktirme ihtimalimiz yüksektir. Fakat bu akış durumu pek çok insana ya hiç uğramamakta ya da çok nadiren uğramaktadır (Seligman, 2020, s. 187).

Brantley'e göre (2005) akışa bırakma tutumu bağlanmama tutumunu geliştirmeyi içerir. Kişi meditasyonda içsel deneyime dikkat etmeye başladığında, zihin belirli düşünce ve duyguları uzaklaştırmak veya bunlara tutunmak ister. Bırakmak, deneyimin her ne ise o olmasına izin vermek ve onu bastırmadan, yüceltmeden veya ona tutunmadan sadece ona dikkat etmek anlamına gelmektedir (Brantley, 2005, s. 137).

1.4. Bilinçli Farkındalık Temelli Becerilerin Gelişimi

İnsan yaratılışı gereği zekâsı ile diğer canlılardan üstündür. Nasıl ki kendimizi giderek daha iyi tanımak ve böylece türümüze verilen özellikleri daha fazla yaşamak biz insanların evrimsel ilerleme yolunun bir parçasıysa, kendimizi yok etmemek ya da halihazırda başardıklarımızın ötesinde gece karanlığı distopyaları yaratmamak da bunlardan biridir. Kendimiz, kendi zihinlerimiz, toplumlarımız ve hatta yaşadığımız gezegen için yepyeni bir sorumluluk düzeyi üstlenmemiz gerekecektir. Aksi takdirde, hepimiz farkında olmadan ya ihmal ya da kusurlarımızla hiçbirimizin yaşamaktan mutlu olmayacağı son derece sağlıklı ve büyük ölçüde zehirli bir dünyanın yaratılmasına katkıda bulunuyor olabiliriz (Kabat-Zinn, 2021, s. 1555). Bu durumda herkes için bilinçli farkındalık aslında bir ütopya değildir. Bilinçli farkındalığın kökleri her ne kadar 2500 yıl öncesine ve Budizm'e dayansa da aslında özü evrenseldir. Her ne kadar farkında olmadan yaşayarak hayatımızın büyük bir kısmını boşa

harcadığımızı düşünmek rahatsız edici olsa da tıpkı düzenli fiziksel egzersizle fiziksel zindeliği geliştirebildiğimiz gibi bilinçli zihinsel uygulamalarla da farkındalığın geliştirilebilir olması güzel bir haberdur. (Siegel vd., 2009, s. 21). Farkındalık meditasyonları bireyler ve toplumlar için hayatın her basamağında an be an ve gün be gün kasıtlı olarak uygulama kapıları açarak bireysel ve toplumsal esenliğin köklerini atmaktadır. Farkındalık katı veya kalıplaşmış meditasyon yöntemleriyle sınırlı değildir, her an ve her nefeste deneyimlenebilir. Dahası, farkındalık kapasitesi tüm insanlarda mevcuttur (Brantley, 2005, s. 132).

Hanh'a (1987) göre bilinçli farkındalık kendimize hâkim olmamızı ve kendimizi onarmamızı sağlayan bir mucizedir. Farkındalık, dağılmış olan zihnimizi bir anda geri çağırabilir ve hayatın her anını yaşayabilmemiz için bize yardımcı olabilir.

Bilinçli farkındalık, dikkati odaklama düzeyleri, duygusal zekâ ve esnekliğin ve gevşemeyi destekleyen çok çeşitli yöntemlerin kullanıldığı uygulamalarla hem bir beceri hem de bir var olma biçimini ortaya koymaktadır. Bilinçli farkındalık pratiklerini uygulayan bireyler, yaşamlarında olan olay ve olguların daha farkındadır ve daha odaklanmış bir şekilde duygularını yönetebilme kabiliyetine sahiptirler (Johnson vd., 2020, s. 342).

Farkındalık özünde kapsayıcıdır, iletişimin önündeki engelleri çözebilir, bölücülüğü teşvik etmek yerine ortak bir amaca yönelimi destekler. Farkındalığı geliştirmenin tek bir yolu olmadığı gibi benimsenmesi gereken bir öğreti ya da inanç sistemi de yoktur, insan olarak içimizde her zaman en derin ve en iyi olanı, çeşitliliğimizi ve ortak noktalarımızı yansıtmaktadır (Kabat-Zinn, 2021, s. 1556).

Bilinçli farkındalıkla ilgili olarak en yaygın yanlış anlaşılmalardan bazıları Siegel vd. (2009) tarafından incelenmiş ve şu şekilde sıralanmıştır;

1. Bilinçli farkındalıkta boş bir zihinden kasıt hiçbir şeyi düşünmemek değildir. Farkındalık pratiği düşündüğümüz zaman düşündüğümüzün de farkında olmak dahil zihni her zaman ne yaptığının farkında olacak şekilde eğitmeyi içerir,
2. Pek çok insan farkındalık pratiğinin kendini olumsuz duygu yükünden arındıracağını umar. Aslında gerçekte farkındalık pratiği genellikle tam tersi bir etkiye sahiptir. Bu pratikle duygularımızı daha canlı ve tam bir şekilde fark etmeye başlarız.
3. Birçok insan meditasyon uygulamaları dendiğinde hayat ve kişilerarası ilişkiler ile arasına mesafe koymayı aklına getirir. Ancak bilinçli farkındalık uygulamaları böyle bir şey içermez, basitleştirilmiş bir ortamda pratik yapmanın faydaları olsa da an be an yaşadığımız deneyimlere dikkat çekerek yapılır.
4. Bilinçli farkındalık mutluluğu aramamak anlamına gelmez. Yalnızca hayatın içinde var olan tüm duygu durumlarıyla birlikte olumlu veya olumsuz onlara tutunmadan an be an yaşamayı içerir.

5. Farkındalık pratikleri acıya dayanma kapasitemizi arttırmamıza yardımcı olur, acıdan kaçmak ya da acıya direnç göstermek değildir. Tıpkı mutluluk gibi acıyı da kabulü içerir ve yine ona tutunup geri kalan günleri otomatik pilot şeklinde geçirmemize engel olur.

Bilinçli farkındalık günlük yaşamda doğal olarak ortaya çıkan bir durumdur ancak sürdürülmesi için pratik yapılması gerekmektedir (Germer, 2005, s. 14). Bilinçli farkındalık tek seferlik bir öğretille yola çıkılacak bir kavram olmanın dışında hayatın her evresinde ve sürekliliği olduğunda bir anlam ifade etmektedir. Çünkü farkındalık yaşanmadığı süreçte farkındalık değildir. Kabat-Zinn (2021) bilinçli farkındalığı geliştirmeye yönelik atılacak adımları iyi bir müzisyenin çok iyi kullandığı bir enstrümana benzetmektedir. Ne kadar iyi müzisyen olunursa olunsun enstrümana akort gerekmede, ince ayarları yapılmaktadır. Yani başarılı olmak için pratik yapmak ve tekrar etmek gerekir. Bilinçli farkındalıkta sadece bu an vardır bu nedenle de farkındalığı kanıtlamak diye bir şey yoktur. Bilinçli farkındalık pratikleri ile geliştirdiğimiz şey doğuştan gelen farkındalık kapasitemizde yer açmaktır.

Germer'a (2005) göre bilinçli farkındalık öğrenilebilir. Günümüzde bilinçli farkındalığı geliştirmek formal ve informal olmak üzere iki genel kategoride düzenlenebilir. Formal farkındalık eğitimi, farkındalık meditasyonu anlamına gelir ve farkındalığı en derin seviyelerinde deneyimlemek için bir fırsat sunmaktadır. Beden taraması ve nefes egzersizi formal, en çok bilinen ve yaygın olarak kullanılan bilinçli farkındalık egzersizlerindedir. İnfornel farkındalık eğitimi, farkındalık becerilerinin günlük yaşamda uygulanması anlamına gelmektedir. Kabullenme ile birlikte bizi şimdiki ana uyaran her türlü egzersiz farkındalığı geliştirmektedir. Nefes alıp vermeye dikkat etmek, çevredeki sesleri dinlemek, belirli bir andaki duruşumuza dikkat etmek, duyguları etiketlemek ve benzeri örnekler verilebilir. Bu liste sonsuzdur (Germer, 2005, s. 14.).

En çok bilinen bilinçli farkındalığı geliştirmeye yönelik kullanılan yöntemler aşağıda incelenecektir.

1.4.1. Beden taraması

Williams ve Penman'e (2020) göre, düşüncelerimiz net bir biçimde hissettiklerimizi etkilemektedir, fakat düşüncelerimiz buzdağının altı gibi, esas olarak sezmesi oldukça zor olan hislerden kaynaklanmaktadır. Bu hisler, onlardan doğan olumsuz düşüncelerin oluşarak zihinden geçmesi ve yok olması bittikten sonraya kadar zihnin bir köşesinde saklı kalabilmektedir. Bu nedenle düşüncelerin zihinsel olaylar olduğunu kabul edip, düşüncenin temeline gidip nahoş bir deneyim sırasında yaşanan öfke duygusunun veya bedende hissedilen kasılmalar gibi fiziksel duyularla, yani doğrudan algılanan bedensel duyularla iş birliği yapmak oldukça yararlı olmaktadır (Williams ve Penman, 2020, s. 243).

Beden taraması, dikkati kasıtlı olarak belirli bir yöne yöneltmek, dikkatin dağıldığını fark etmek ve nazikçe şimdiki ana geri döndürmek ve hoşluğu ne olursa olsun gözlemlenen deneyim hakkında açık, meraklı, kabul edici ve yargılayıcı olmamak gibi birkaç önemli farkındalık becerisini uygulama fırsatı sunar (Cooper, 2008, s. 140).

1.4.2. Nefes almak

Nefese odaklanmak kişiyi yaşamın ritminde temellendirdiğinden, kişinin diğer duyarlı yaratıkları canlandıran aynı ritmi hissetmesine ve nefes alan her şeyle empatik bir ilişki kurmasına olanak tanır (Bazzano, 2014, s. 40). Günün herhangi bir anında dikkati nefese çevirmek, öz farkındalığı ve içgörüyü artırmayı ve alışılmış, otomatik ve uyumsuz davranışları azaltmayı amaçlamaktadır (Cooper, 2008, s. 142).

Bilinçli farkındalık bizi unutkanlık ve zihin dağınıklığından kurtarır ve yaşamın her dakikasını dolu dolu yaşamamızı mümkün kılar. Bilinçli farkındalığı sürdürebilmek için nasıl nefes alacağınızı bilmeniz gerekir çünkü nefes, dikkat dağınıklığını önleyebilecek en doğal ve en etkili araçtır. Nefes, yaşamı bilince bağlayan, bedeni düşünce ile birleştiren bir köprüdür (Hanh, 1987, s. 15). Üç dakikalık nefes alma alanı egzersizin amacı, eski alışkanlık kalıplarımızla yüz yüze gelindiğinde insanlara daha duyarlı bir seçim yapma olanağını sunmaktır (Williams ve Penman, 2020, s. 243). Nefes alma egzersizleri ile duygu ve düşünce farkındalığı birleşerek bilinçli farkındalığa hizmet eder. Nefes almak, her zaman mevcut ve devam eden bir eylem olduğu için yaygın bir farkındalık hedefidir (Cooper, 2008, s. 124).

Trunnell ve Braza (1995) nefes alıp vermenin farkında olmanın kişiye birden fazla fayda sağladığını savunmaktadır. Öncelikle nefes, şimdiki ana geri dönmek ve zihni sakinleştirmek için bir hatırlatıcıdır. Dikkatli nefes alıp vermenin kendi denge ve kontrol duygunuz üzerinde olumlu bir etkisi vardır (Trunnell ve Braza, 1995, s. 287).

1.4.3. Duyguları etiketlemek

Duygular hayatımıza olumlu veya olumsuz yönleri ile renk vermektedir. Duygular insanları hareketlendirir ve durdurur, insanların yaşamlarını sürdürmelerine, yaşadıkları ortamlara uymalarına yardımcı olmaktadır (Türkçapar, 2023, s. 51). Duyguların en temel görevi yaşamda neyin istenildiğini neyin istenilmediğini insanlara bildiren bir mesaj vermektir. Bu nedenle farkındalığın en temel pratiklerinden biri duyguların farkına varılmasıdır. Duyguların farkındalığı, duyguların tanılandırılması için oldukça gereklidir. Çünkü duyguların yönetilebilmesi ve yaşamsal kalitesinin artırılması için ilk olarak insanın hangi duygu ve hal içinde bulunduğunu belirlemesi gerekmektedir.

Araştırmalarla insanlarda bulunan temel duygular adlandırılmaya çalışılmıştır. Özellikle kızgınlık, korku, mutluluk, üzüntü ve tikslenme beş temel duygu olarak sınıflandırılmıştır. Diğer

duygular şaşkınlık, ilgi, utanç, neşe, güven ve beklenti olarak sıralanmıştır (Türkçapar, 2023, s. 53). Tüm bu duyguların her biri aslında insanların yaşamsal deneyimi için birer iletidir. En önemli ayrıntı bu duyguların arkasında yatan düşünce ve bakış açısını yakalayabilmektir.

1.4.4. Farkında yemek

Farkındalık pratiklerinden biri de farkında yemektir. Günlük rutin yaşamın içinde insanlar devamlı olarak bir yerlere yetişme veya bir koşturma içerisindedir. Bu o kadar sıradan ve otomatik bir hal almıştır ki insanlar çoğu zaman temel yaşamsal ihtiyacı olan yemek yeme eylemini yaparken bile ne yediğini bilmez halde hızla atıştırılmaktadır. Farkında yemek, yeme eylemini gerçekleştirirken tam odak yediğimiz gıdalara onların lezzetine odaklanarak, sakin ve yavaş bir şekilde o tatları bedende hissederek yemektir. Bu pratiğin en önemli katkısı “an” da var olmanın, fark etmenin hissini yaşatabilmektir.

1.4.5. Kendimize sevgi dolu nezaket sunmak

Bilinçli farkındalık uygulamalarının en temel amacı insanların yaşam doyumlarını artırmak, hayatın getirdiklerini sevgi ile karşılayabilecek bir bilinci geliştirmektir. İnsanları bu amaca ulaştırabilmenin yolu bireyin kendini sevmesi ve kendine şefkatle yaklaşarak nezaket içinde bulunabilmesidir. İnsanlar çoğu zaman en büyük zararı kendine vermekte bazen en büyük öfke ve nefreti kendine duymaktadır. Çünkü birey geçmişte yanlış ve olumsuz olarak değerlendirdiği deneyimleri için kendini suçluyor olmasıdır. Bireyin geçmişin pişmanlığından sıyrılıp şimdiki zamana yönelebilmesi için kendi yaşamsal deneyimleri ile hesaplaması tamamlayıp kendini sevgi ile kucaklamalı, hata veya yanlış olarak etiketlediği eylemlerden özgürleşerek geleceğe umutlu bakmalıdır.

1.4.6. Yürüyüş meditasyonu

Bilinçli farkındalık pratiklerinden bir diğeri yürüyüş meditasyonudur. Bu meditasyonda bireyin sakin bir şekilde açık havada yürümesi ve yürürken bedeni ve yürüdüğü zeminle temasa geçmesi, bedenini, ayak tabanlarını ve zeminin bütünlüğünü hissetmesi, dingin ve sakinliği hissederek her adımının farkına varması ve her adımını farkında atmasını sağlamaktır. Yürüyüş meditasyonu da tıpkı yemek yeme pratiği gibi günlük yaşamda insanların girdabına kapıldığı otomatik pilot modundan çıkararak, zihni yavaşlatmak, sakinleştirmek ve beyni farkındalığa alıştırmaktır.

Diğer meditasyon egzersizlerinde olduğu gibi, katılımcılar zihinleri dağıldığında fark etmeleri ve dikkatlerini nazikçe yürüme hissine geri getirmeleri için teşvik edilir. Yürüme meditasyonu genellikle çok yavaş uygulanmasına rağmen, orta veya hızlı bir tempoda yapılabilir.

Katılımcılar genellikle bir hedefe ulaşmak gibi bir amaçlarının olmadığını vurgulamak için bir oda boyunca ileri geri yürüyerek pratik yaparlar. Amaç sadece yürürken bunun farkında olmaktır (Cooper, 2008, s. 141).

1.5. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) ve Bilim

Son yirmi yılda bilinçli farkındalık özellikle klinik psikolojinin önemli çalışma alanlarından biri haline gelmiştir. Bilinçli farkındalık, deneyimlerimize an be an dikkat getirme süreci olarak tanımlanmıştır (Kabat-Zinn, 1990). Farkındalığı kullanma kapasitesi, Budist ruhani uygulamalarından kaynaklanan çeşitli meditasyon teknikleri kullanılarak geliştirilmiştir. Ancak buna rağmen Budist felsefeye dayanan bilinçli farkındalığın dini ve felsefi akımla bağlantısı olmamasının en önemli özelliği, bilinçli farkındalık ve onu temel alan uygulamaların bilimsel açıdan desteklenmiş olmasıdır (Atalay, 2019, s. 37).

Jon Kabat-Zinn derin düşünme ve Budist felsefe ile uzun yıllar ilgilenmesi Mindfulness Temelli Stres Azaltma (MBSR) isimli programı geliştirmesine olanak sağlamıştır. Mindfulness Temelli Stres Azaltma (MBSR) programı 1979 yılında ilk kez klinikte ortaya çıkmasından sonra büyümeye devam etmiştir (Kabat-Zinn, 1994). MBSR hastaları tedavi eden bir yöntem olmamakla birlikte, tedavi tamamlayıcı ya da insanların yaşam kalitesini arttırmak için başvurulan bir yöntemdir. MBSR, fiziksel ya da zihinsel birtakım şikâyetleri olan farklı özelliklerdeki hastalara uygulanmaktadır. Günlük yaşamda stres ve zorlukları yönetebilmenin yanı sıra kaygı, öfke veya bunun dışındaki birçok zorlayıcı durum ve duygularla beraber kalabilmek, duyguları düzenleyebilmek, yaşamsal zorlukları kabul edebilmek ve iyilik halini sağlayabilmek için kullanılmaktadır (Atalay, 2019, s. 23). 8 hafta süren bu programda amaç stres azaltmak ve farkındalık oluşturmaktır. Her seans 2 veya 2,5 saat sürer ve 5 haftadan sonra ek olarak 6 saatlik sessiz bir gün vardır. MBSR'ye katılım için herhangi bir ön koşulun olmaması ve bugüne kadar çalışıldığı alanlarda yarar sağlaması programın daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamıştır. Tekrarlı ve düzenli uygulama ile gelişen bilinçli farkındalık, bireyin stres karşısında tetiklenen olumsuz duygu ve düşünce döngüsüne girmeksizin, bu olumsuz deneyimlerden sakince geri adım atmasına olanak sağlamaktadır (Shapiro vd., 2006).

1.6. Çalışma Hayatında Bilinçli Farkındalık (Mindfulness)

Bugüne kadar bilinçli farkındalık üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, bireylerin farkındalık düzeyleri geliştikçe psikolojik ve fiziksel olumsuzluklara karşı bir kalkan oluşturduğunu söylemek mümkün olacaktır. Bununla beraber çalışma hayatı olumlu birçok duygunun yanında kişiyi strese sokan ve kaygısını yükselten olumsuz duygu, düşünce ve olayları da beraberinde getirir. Bilinçli farkındalık programlarının insanları üzerindeki olumlu etkisi, uygulamanın çalışma hayatında da kullanmasını sağlamıştır. Böylelikle uzun yıllardır

popüler olan bilinçli farkındalık 2000'li yıllarda Google, General Mills, Intel ve Target gibi büyük şirketlerde uygulama alanı bulmuştur (Bartlett vd., 2019). Çok sayıda araştırma bilinçli farkındalığın kaygı da dahil olmak üzere birçok olumsuz semptomu azaltmada etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Roemer vd., 2008). Bilinçli farkındalık iş yerinizde dikkatinizi ve farkındalığınızı arttırarak, zamanınızı etkin kullanmanızı, stres ve tükenmişlikle başa çıkmanızı, daha iyi kararlar vermenizi, performansınızı arttırmanızı sağlamaktadır (Atalay, 2019, s. 168). Ayrıca bilinçli farkındalık çalışanların duygusal zekâsını arttırıp algılanan stres düzeyini azaltarak kişileri daha dayanıklı hale getirdiği bilinmektedir (Hansen, 2016).

Bilinçli farkındalığın niyetlerin eylemlerle uygulanmasını kolaylaştırarak işle ilgili hedeflere ulaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir (Chatzisarantis ve Hagger, 2007). Çalışma hayatında bilinçli farkındalık kişisel bir kaynak olarak kabul edilebilir. Farkındalığın kilit unsurlarından biri, çalışanların mevcut kaynak düzeylerini kabul etmelerine ve alternatif kaynaklara ilişkin farkındalıklarını arttırmalarına yardımcı olarak onları değişen iş ortamına karşı daha dirençli hale getiren şimdiki zamanı kabullenmedir (Bondár vd., 2021). Buradan yola çıkarak, bilinçli farkındalığı geliştirmeye yönelik uygulamalar yalnızca çalışanların stres algısını azaltmaya yardımcı olmakla kalmaz aynı zamanda çalışan motivasyonunun artmasına ve proaktif performans göstermesine katkı sağlar.

Bugüne kadar bilinçli farkındalık üzerine yapılan çalışmalar teorik ve ampirik olarak psikolojik iyi oluşla bilinçli farkındalığı ilişkilendirmiştir. Kişinin an be an yaşadığı deneyimi yargılamadan kabul etmesi ve farkında olması psikolojik sıkıntının yaygın biçimlerine (ruminasyon, kaygı, endişe, korku, öfke vb.) karşı potansiyel etkili panzehirler olarak kabul edilir (Hyland vd., 2015). Bilinçli farkındalık çalışmalarına ilk başlandığında çeşitli fiziksel faydalara dikkat çekilmiş olsa da aslında bilinçli farkındalık uygulamaları psikolojik ve duygusal bir yapıdadır. Psikolojik sıkıntıyı azalttığı ve genel zihinsel sağlığı iyileştirdiği günümüze dek birçok araştırma ile kanıtlanmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde en çok stresin azaldığı yönünde fayda sağladığını söylemek mümkün olacaktır.

Tablo 1.1. Bilinçli farkındalığın çalışan performansı ve çalışan mutluluğu üzerindeki potansiyel etkileri

Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Temelli Süreç	İşle İlgili Olası Etkileri
Tepki esnekliği	<ul style="list-style-type: none">• Geliştirilmiş karar verme• Geliştirilmiş iletişim
Azalan ruminasyon	<ul style="list-style-type: none">• Stresli olaylarla başa çıkmada iyileşme• Olumsuz olaylardan daha hızlı kurtulma• Artan özgüven ve öz yeterlilik• Daha iyi problem çözme

	<ul style="list-style-type: none"> • Geliştirilmiş konsantrasyon • Sosyal desteğin daha etkin kullanılması
Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Artan etkileşim ve bilgi paylaşımı • Azalan anti sosyal davranış • Artan örgütsel vatandaşlık davranışları • Pozitif liderlik davranışları
Duygusal Düzenleme	<ul style="list-style-type: none"> • Geliştirilmiş iletişim • Stresli olaylarla başa çıkmada iyileşme • Olumsuz olaylardan daha hızlı kurtulma • Daha az kaza
Artan özerklik ve sebat	<ul style="list-style-type: none"> • Amaca yönelik çabanın artması • Geliştirilmiş görev performansı • Daha fazla öğrenme • Artan iş tatmini • Artan örgütsel bağlılık • Yaratıcı görevlerde artan bağlılık
Artan çalışma hafızası	<ul style="list-style-type: none"> • Azaltılmış olumsuz etki • Birden fazla talebin yerine getirilmesi yeteneğinin gelişmesi • Stres altında performans gösterme yeteneği
Daha doğru duygusal tahmin	<ul style="list-style-type: none"> • Tarafli karar verme • Doğru beklenti • Daha az hayal kırıklığı ve olumsuz duygu

Kaynak: Glomb vd., 2011, s. 128

Glomb vd. (2011) yapmış olduğu çalışma ile bilinçli farkındalık tutumlarını çalışma hayatı ile ilişkilendirmiştir. Tablo 1.1'de bilinçli farkındalık uygulamalarının geliştirdiği tutumların çalışma hayatında kişilerin olumlu duygu ve düşüncelere yönlmesi hususunda etkileri görülmektedir.

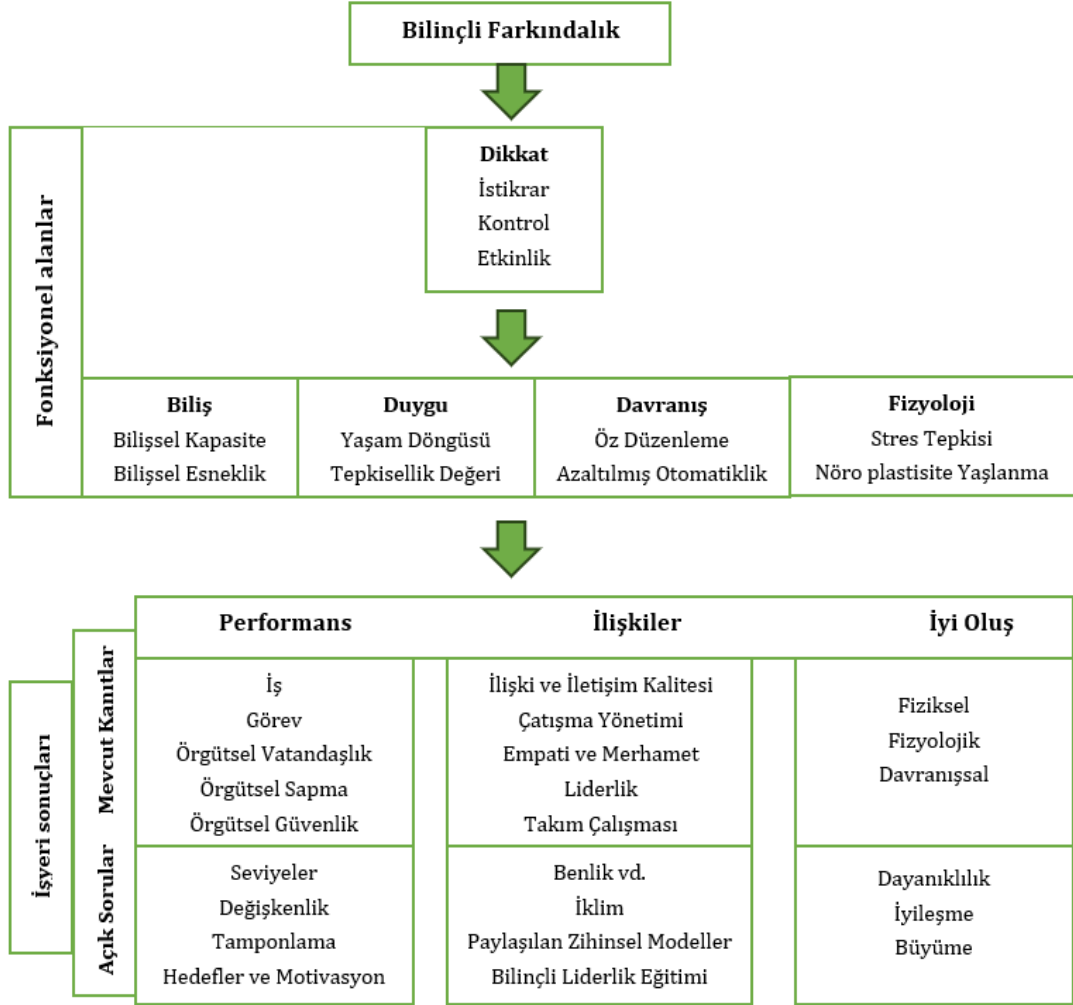
Tablo 1.1'de yer alan bilinçli farkındalığın gelişen yönlerin çalışma hayatına katkılarını detaylıca inceleyecek olursak;

- *Tepki esnekliği:* Siegel (2007) tepki esnekliğini sözel ya da fiziksel herhangi bir eylemde bulunmadan önce duraksama yeteneği olarak tanımlamaktadır. Çalışma hayatında tepki esnekliği kişiye otomatik tepkiler vermeden önce amaca, ihtiyaca veya duruma yönelik durup düşünme yetisini kullanma fırsatı verir. Bu sayede geçici ve hızlı karar

vermenin önüne farkındalıkla geçilmiş olacaktır. Tepki esnekliği geliştirilmiş karar verme ve iletişim kurma konusunda kişiyi geliştirerek daha dikkatli adımlar atılmasına katkı sağlar.

- *Azalan ruminasyon:* Nolen-Hoeksma vd. (2008) ruminasyonu bireyin olumsuz duygu, düşünce veya durum karşısında içinde bulunduğu durumdan kurtulmak adına çaba harcaması yerine pasif ve tekrarlayıcı şekilde içinde bulunduğu olumsuz duygunun sebep ve sonucuna odaklanması olarak tanımlar. Ayrıca ruminasyon için yalnızca içinde bulunan zamanı kapsadığını söylemek yeterli olmayacaktır. Aynı zamanda geçmiş ve gelecekle ilgili durumları da barındırarak kişinin olumsuz duygu ve düşünce yapısını tetikler. Bilinçli farkındalık özellikle otomatik tepkileri azaltarak kişinin anda (duygu ve düşüncesiyle birlikte) kalmasını sağlar ve ruminasyonu azaltır. Ruminasyonda görülen azalma artan güven, daha iyi problem çözme, sosyal destek mekanizmalarının daha etkili kullanımı ve daha iyi konsantrasyon yoluyla çalışma hayatına katkı sağlayacaktır.
- *Empati:* Bir diğer ifadeyle duygudaşlık, hayatı başka birinin bakış açısıyla görme yeteneğidir. Bilinçli farkındalık kişinin kendini anlama ve farkına varma yolculuğudur. Kişi kendi yolculuğunu tamamlamadan başkasıyla empati kurmakta eksik kalacaktır. Bilinçli farkındalığın katkı sağladığı empatinin çalışma hayatında iletişim, pozitif liderlik davranışı ve sosyalleşme üzerine olumlu etkileri bulunmaktadır.
- *Duygusal düzenleme:* Bilinçli farkındalık olumsuz duygu, düşünce ve durumlardan kurtulmanın yanı sıra olumlularının üretilmesi ve sürdürülebilmesine katkı sağlar. Sağladığı bu pozitif döngü sayesinde stresten kurtulmanın hızlanması ve sağlıklı iletişim becerilerinin gelişmesini tetikler.
- *Artan özerlik ve sebat:* Bilinçli farkındalığın hedefe odaklanma ve karşılaşılan olumsuz durumlarla başa çıkmada kişiye sağladığı yarar çalışma hayatında özerlik ve sebatın artmasını sağlar. Bu durum çabanın artması, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve daha fazla öğrenme ile ilişkilendirilmiştir.
- *Artan çalışma hafızası:* Birden fazla uyaran karşısında bilinçli farkındalığın üç temel bileşeni (dikkat, niyet, tutum) ile kişi neye odaklanması gerektiğinin farkında olarak hafızasında gereksiz yer tutan bilgilerden kurtulacaktır. Bununla birlikte birden fazla talebin yerine getirilmesi ve stres altında yüksek performans gösterilmesine fırsat sağlayacaktır.
- *Daha doğru duygusal tahmin:* Wilson ve Gilbert (2003) duygusal tahmini, gelecekteki olaylara karşı duygusal tepkilerini doğru bir şekilde tahmin etme yeteneği şeklinde ifade eder. Bilinçli Farkındalık, etki önyargısını azaltarak (yani, gelecekteki bir olayın duygusal etkisini abartarak) duygusal tahminde gelişmelere yol açabilir, çünkü farkındalık, insanların duyguları ve duygusal deneyimleri benliklerinden ayrı olarak görmelerine izin verir ve düşüncenin otomatikliğini azaltır (Glomb vd., 2011, s. 138).

Buna göre bilinçli farkındalık ve onunla ilgili uygulamaların kişinin duygu, davranış ve düşüncesine katkısı; çalışma hayatındaki sosyal ilişkilerin gelişmesi, çalışanın zorluklar karşısında daha dirençli durmasını sağlaması ve performansını arttırması gibi konularda iyileştirici gücü olduğu düşünülmektedir.



Şekil 1.3. Bilinçli farkındalığı iş yeri sonuçlarıyla ilişkilendiren bütünlendirici çerçeve

Kaynak: Balyemezler ve Saraç, 2022, s. 1461

Farkındalığın bireyleri, ekipleri ve kuruluşları nasıl etkileyebileceğini tam olarak anlamak için, öncelikle dikkat, biliş, duygu, davranış ve fizyoloji dahil olmak üzere insan işlevselliğinin ana alanları üzerindeki temel etkilerini dikkate almak önemlidir (Good vd., 2016, s. 119).

Bilinçli farkındalığın (Şekil 1.3) insan yaşamını öncelikle dikkat yoluyla etkilediği ve bunun da diğer temel işlevsellik alanlarını değiştirdiği ileri sürülmektedir (Good vd., 2016, s. 118). Dikkatin istikrar, kontrol ve etkinlik olmak üzere üç niteliği mevcuttur. İnsan zihni dikkat sayesinde bilinçli farkındalık tutumlarından biri olan anda kalabilmeyi sağlayabilecektir.

İstikrar dikkatin devamlılığının sağlanması için gereklidir. Dikkat kontrolü, birbiriyle yarışan talepler arasında dikkatin uygun şekilde yönlendirilmesini ifade etmektedir (Ocasio, 2011, s. 1287). Bilinçli farkındalık gelişmiş dikkat istikrarı (daha az zihin dolaşımı ile mevcut bir hedef üzerinde dikkati sürdürme), daha iyi dikkat kontrolü (potansiyel hedefler arasından uygun hedefleri seçme) ve dikkat verimliliği (dikkat kaynaklarının ekonomik kullanımı ve tahsisi) ile ilişkilendirilmiştir. Dikkatin bu niteliklerinin bilişsel, duygusal, davranışsal ve fizyolojik işlev alanlarını etkilediği düşünülmektedir.

Smallwood ve Schoeler (2015) bilişsel kapasite ve bilişsel esneklik de dahil olmak üzere farkındalık ve dikkat niteliklerini bilişsel performansla ilişkilendiren araştırmalarında insanları şimdiki zamana dikkat etmeye teşvik eden uygulamaların bilişsel kapasite ve esnekliğe katkısına dikkat çekmektedir. Ding vd. (2015) ise kısa bir farkındalık eğitimine rastgele atanan katılımcıların bir soruna takıldıklarında yeni bakış açıları arama olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve sinirsel örüntülerinin bilişsel esnekliğin daha fazla dikkat kontrolünden kaynaklandığını gösterdiğini bulmuşlardır. Genel olarak farkındalığın dikkat kısmen dikkat üzerindeki etkileri yoluyla bilişsel kapasiteyi ve esnekliği arttırdığını söylemek mümkün olacaktır (Good vd., 2016, s. 120).

Good vd.'ne (2016) göre bilinçli farkındalık duygusal tepkiselliğe ve duygusal tutuma etki etmektedir. Zihin bilinçli farkındalıkta nazikçe şimdiki anda kalmayı hedeflediği için duygusal geçişlerin, geçmiş deneyimlerin veya gelecek kaygıların içinde duygusal olarak kaybolmak engellenerek dikkatimizi şimdiki ana çevirdiğimizde hem yaşam döngüsü hem de tepkisellik değerlerinin kontrol altına alınması beklenmektedir. Daha olumlu duygusal tepkilerin çalışma hayatına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Glomb vd. (2011) bilinçli farkındalığın, iş yeri işleyişini şekillendiren davranışların yüksek düzeyde özdenetimini sağladığını savunmaktadır. Buna göre farkındalık, otomatik işlemler ve alışılmış davranışlar konusunda farkındalığı teşvik ederek, otomatik tepkilerin çalışmasına izin verme veya daha uyumlu sonuçlara hizmet edecek şekilde davranışı bilinçli olarak düzenleme konusunda bir dereceye kadar seçim yapma imkânı sağlar. Sağlıkla ilgili davranışlar üzerine yapılan ampirik araştırmalar, farkındalığın bağımlılık gibi kökleşmiş, genellikle otomatikleşmiş davranışları değiştirmedeki rolünü göstermektedir.

Bilinçli farkındalığın (Şekil 1.3) biliş, duygu ve davranışın üzerinde etkisi olduğu gibi fizyolojik etkileri de bulunmaktadır. Günümüze dek bilinçli farkındalığın fizyolojik etkileri üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla stres etkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Creswell ve Lindsay (2014) bilinçli farkındalığın stres üzerindeki önleyici etkilerini ve sağlıklı oluşturma dayalı bir biyolojik model sundukları çalışmalarında bilinçli farkındalık eğitimi almış katılımcıların stres anında "geri adım atma" becerisine sahip olduklarını sıklıkla bildirmektedir. Bu gibi raporlar, farkındalığın kişinin kendisini ve içinde bulunduğu durumu

daha geniş, "merkezsiz" bir perspektiften görme kapasitesini kolaylaştırdığını göstermektedir (Creswell ve Lindsay, 2014, s. 405).

Luders vd. (2015) tarafından bilinçli farkındalığın yaşa bağlı beyin dejenerasyonunu yavaşlatabileceği, durdurabileceği ve hatta tersine çevirebileceği yönünde ön bulgular mevcuttur.

Bilinçli farkındalığın çalışma hayatındaki rolüne baktığımızda ise Şekil 1.3'te de görüldüğü üzere performans, ilişkiler ve iyi oluş üzerine kanıtlanmış sonuçları mevcuttur. Ampirik kanıtlar, bilinçli farkındalığın performansı; performans seviyelerini iyileştirmek, performans değişkenliğini azaltmak, yıkıcı veya tehdit edici bağlamlarda performansı hafifletmek ve hedefleri, hedefe yönelik davranışları ve motivasyonu etkilemek de dahil olmak üzere birçok şekilde etkileyebileceğini göstermektedir (Good vd., 2016, s. 124). Bilinçli farkındalığın performansa etkisi üzerine yapılan çalışmaları incelediğimizde genellikle sonuçları üzerinde durulmuştur. Good vd.'ne (2016) göre bilinçli farkındalığın performans üzerindeki sonuçlarının yanı sıra; özellikle yüksek performans değişkenliğinin kolayca yakalanabildiği ortamlarda, performans düzeyi ve değişkenlik etkileşiminde farkındalığın rolünü, performans üzerindeki tamponlayıcı etkilerini, hedefe ulaşma ve zaman içinde geri bildirim verilen tepkiler üzerindeki etkilerini izlemek gelecek çalışmalar için faydalı olacaktır.

Bilinçli farkındalıkla ilgili yapılan çalışmaların çoğunlukla bireysel etkileri gözlemlenmiş olsa da Dienesch ve Liden (1986) iş yerinde amirler ve yöneticiler ile kurulan ilişkinin iş yerindeki en önemli ilişki olduğunu savunmaktadır. Bilinçli farkındalık ayrıca daha fazla empati ve şefkat yoluyla ilişkileri geliştirebilmektedir (Good vd., 2016, s. 127).

Reb vd. (2014) liderlerin sürekli farkındalığının çalışanların iş-yaşam dengesi, iş tatmini, vatandaşlık davranışları ve iş performansı ile pozitif, çalışanların tükenmişliği ve sapkınlığı ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur; psikolojik ihtiyaç tatmini bu ilişkilerin çoğuna aracılık etmiştir. Bir başka çalışmada Liang vd. (2016), amirler arasındaki bilinçli farkındalığın, astlara yönelik düşmanlığın istismar olarak ifade edilmesi olasılığını azalttığı bulunmuştur; yazarlar bu bulguyu, amirlerin düşmanlıklarına yönelik artan dikkat ve farkındalıklarının yanı sıra üstün öz-düzenleyici kapasitelerine bağlamışlardır.

Literatür, bilinçli farkındalığın bireylerin olayları ve oluşumları daha az kendine atıfta bulunan veya ego ile ilgili bir şekilde işlemesine yol açtığına dair kanıtlar sunmaktadır; bu da başkalarına daha fazla dikkat ve özen gösterilmesini ve kişisel kaygılardan ziyade kişilerarası kaygılara daha güçlü bir şekilde odaklanılmasını teşvik etmektedir (Good vd., 2016, s. 129).

Bilinçli farkındalığın bireysel etkilerinin ilişkiler anlamında pozitif etkilerinin olduğunu yapılan çalışmalar ışığında söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra gelecekte bilinçli farkındalığın iş yeri çalışma iklim şartları ile ilişkisini, benlik odağının yanında diğer insanlara karşı etkisini, zihinsel yapıların içeriğini ve yapısını etkilemenin yanı sıra, ekip zihinsel modelleri ile ekip uyumu ve performansı arasındaki ilişkiyi ve bilinçli farkındalığın

kazandırdığı dikkat niteliği ile liderliğin birleştirildiği çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir (Good vd., 2016, s. 130).

Bilinçli farkındalığın iyi oluş üzerine etkileri araştırıldığında çalışmalar genellikle psikolojik ve örgütsel literatürde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca literatürde fiziksel, fizyolojik ve davranışsal olarak etkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ancak gelecekteki araştırmalar, bilinçli farkındalığın stresli durumların üstesinden gelebilmek için alternatif bir yol sağladığı mekanizmaları incelemelidir. Yapılan çalışmalar farkındalığın belirli popülasyonlarda dayanıklılık gelişimi ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Ancak farkındalığın dayanıklılığı tam olarak nasıl teşvik ettiği açık değildir (Good vd., 2016, s. 132).

Trunnell ve Braza (1995) iş yerinde bilinçli farkındalık isimli çalışmasında bilinçli farkındalık aracılığı ile iş yerinde çok fazla fayda sağlandığı sonucuna varmıştır. Bilinçli farkındalık teknikleri hem genel hem de özel şekillerde uygulanabilir. Bu uygulamaların altında yatan tema, nefese odaklanmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan farkındalık ve mevcudiyettir. Tam anlamıyla hazır bulunuşluk, iletişim, konsantrasyon, üretim ve stres yönetimine odaklanmış bir yaklaşımı kolaylaştırarak etkinliğin artmasını sağlar. Farkındalık eğitimiyle kazanılan farkındalık, alternatifler yaratarak ve işlenmek üzere bilgiye dikkat ederek etkili kararlar vermenin de ilk adımıdır (Trunnell ve Braza, 1995, s. 290).

Gün boyunca uyanıklarla karşılaştığımızda, düşünce algılananları değerlendirmek ve yorumlamak için hızla çalışır. Düşünce kendi üzerinde çalışmak için içe döndüğünde, özellikle kişisel öneme sahip olduğunda, zihni meşgul eden şeyi anlama, üzerinde çalışma veya çözüme girişiminde zihinsel içerik üzerinde durmaktadır; yani, kişisel kaygı, meydana gelen, olan veya olacak olanı yorumlamada bir referans noktasıdır. (Good vd., 2016, s. 118).

2. BÖLÜM

İYİMSERLİK

İlk olarak 1960'lı yıllarda yeni bir psikolojik akım olarak adını duyuran pozitif psikolojinin çalışma alanlarından biri de iyimserliktir. İnsan gündelik hayatı boyunca olumlu ve olumsuz birçok durumla karşı karşıya kalır. İyimserlik kişi hangi durumla karşılaşır karşılaşırsa olumlu sonuçları bekleme eğilimidir. Kişinin olumsuz duygu veya düşüncelerden uzaklaşarak olumlu olay veya olgularla karşılaşacağına yönelik inançlarıdır (Scheier ve Carver, 1992). İyimserlik aynı zamanda önemli bir mizaç özelliği olmakla birlikte motivasyon ve güçlükler ile baş etmeyi etkileyerek iyilik halinin oluşmasına aracılık etmektedir (Harju ve Bolen, 1998).

İyi olayların iyimser açıklamaları, kötü olayların açıklamalarının tersidir. İyimser, iyi olayların yaptığı her şeyi güzelleştireceği inancına sahipken, kötümserler, iyi olaylara özgül etkenlerin neden olduğunu düşünmektedir (Seligman, 2020, s. 150).

Freud, iyimserliğin insan doğasının bir parçası olduğunu, ancak yalnızca içgüdüler ve sosyalleşme arasındaki çatışmanın bir türevidir (Peterson, 2000). Duygularımız bize bazı şeylerin olması gerektiği gibi olmadığını söylediği zaman hissettiğimiz şey net bir biçimde bir rahatsızlık duygusudur (Williams, 2021, s. 55), aslında bu durum iyimserlik karşıtı düşüncenin bir ürünüdür. İyimser olmadığımız zamanlarda içsel bir rahatsızlık hissedilir.

İyimserlik kişi hangi durumla karşılaşır karşılaşırsa olumlu sonuçları bekleme eğilimidir. Scheier ve Carver (1992) göre iyimserlik kişinin olumsuz duygu veya düşüncelerden uzaklaşarak olumlu olay veya olgularla karşılaşacağına yönelik inançlarıdır. Bugüne kadar yapılan araştırmalar göstermektedir ki iyimserlik iyi oluş ve insan sağlığı gibi konularda pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. İyimserlik hedefe ulaşırken karşılaşılabilecek engellere rağmen yine de amaçlanan şeye ulaşmayı benimserken, tam tersi bir kavram olan ve sürekli olumsuzluklarla karşı karşıya kalınacağı ve engellere takılacağını düşünmek ise kötümserlik olarak adlandırılır. Peterson'a göre ise (2000) iyimserlik vazgeçmeme durumudur, amaca ulaşmak için çaba harcamayı gerektirir ve insanı harekete geçirir. İyimserlik kişinin geçmişindeki olumlu çıkarımlarını göz önünde bulundurarak geleceğe daha motive bakmasına katkı sağlar.

2.1. İyimserlik Kavramı

Pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkışı, iyimserlik, umut ve güven gibi pozitif psikolojik güçlerin ve kapasitelerin insan işleyişi üzerinde sahip olabileceği göreceli önem konusunda artan bir farkındalık sağlamıştır (Luthans ve Jensen, 2005, s. 305). İyimserlik kavramı üzerine yapılan literatür taramalarında genellikle iyimserliğin kötümserlikle yan yana anıldığı görülmektedir. İyimserliği açıklamadan önce kısaca kötümserliğe de değinecek olursak;

bireyin olumsuz durumlarla karşılaşma olasılığının genelleştirilmiş hali olarak adlandırılmaktadır (Scheier vd., 2001, s.205).

Tiger (1979) iyimserliği kişinin kendi avantajı ya da keyfi için sosyal olarak arzu edilebilir bir durum, sosyal ya da maddi gelecekle ilgili yorumla ilişkili bir ruh hali ya da tutum olarak tanımlamıştır.

İyimserlik, insanların gelecekleri için genelleştirilmiş olumlu beklentilere sahip olma derecesini yansıtan bireysel bir farklılık değişkenidir. Daha yüksek iyimserlik seviyeleri, ileriye dönük olarak, sıkıntı veya zorluk zamanlarında daha iyi öznel iyi oluşla ilişkilendirilmiştir (Carver vd., 2010, s. 879).

Alloy vd.'ne (2006) göre iyimserlik en temel düzeyde depresif bozukluklar için risk faktörü olan umutsuzluk ile ters orantılıdır. İyimserlik daha iyi zihinsel sağlığı destekleyen bilişsel, başa çıkma ve bağlamsal kaynaklar sağlayabilmektedir.

İyimserlik, insanın yaşam boyu karşılaştığı tüm durum ve olaylar karşısında her zaman sonucun en iyisine ulaşacağına inanmasıdır. İyimserlik ile ilgili olarak bugüne kadar yapılmış çalışmalar incelendiğinde ayrı başlıklar altında birden fazla kavramsal açı karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramları ayrı ayrı inceleyecek olursak;

2.1.1. Öğrenilmiş iyimserlik

Öğrenilmiş iyimserlik, Seligman'ın öğrenilmiş çaresizlik üzerinde çalışırken ürettiği bir kavramdır. Öğrenilmiş iyimserlik geleceğe iyimser bakabilme becerisidir (Seligman, 2006). Seligman'a göre insanlar olumsuz duygu ve düşüncelerle karşı karşıya kaldıklarında bu durumun dışına çıkabilmek adına çaba harcamalıdır. Bu çabanın karşılığı olarak da öğrenilmiş iyimserlik kavramı ortaya atılmıştır. Depresyon ve karamsarlık gibi durumlarda hep daha kötüsünün olacağını düşünmek yerine öğrenilmiş iyimserlik ile durum olumlu yöne çevrilecektir. Öğrenilmiş iyimserlikte umut, çaba, arzu ve istek vardır. Olumsuz olayları kaderci ve kabullenici bir tutumla karşılamak yerine problemleri veya karşılaştıkları olumsuz durumları çözümlenme adına olumlu adımlar atılmasına olanak sağlar.

2.1.2. Geleceğe yönelik iyimserlik

İyimserliği kavramsallaştırma ve ölçmenin bir diğer yolu olarak Scheier ve Carver tarafından geleceğe yönelik iyimserlik yaklaşımı geliştirilmiştir (Carver vd., 2009). Bu bakış açısına göre insanlar geleceğe yönelik iyi şeylerin olacağını düşünür ve beklerler. Yani geçmişte yaşanan olumsuz deneyimlere odaklanmadan geleceğe umutla bakma şeklindedir (Forgeard ve Seligman, 2012). Geleceğe umutlu bakmak için geçmişin geleceğimizi belirlediği inancından uzak durmak gereklidir. Bu bağlamda Seligman (2020) "geçmişin geleceği belirlediğine ne ölçüde

inanırsanız, kendinizi rotasını etkin bir biçimde değiştirmeyen edilgen bir gemi olarak görme eğiliminiz o denli fazladır” sözü ile pek çok insanın bu inanç nedeni ile geleceğe ilişkin eylemsizliğinin büyüdüğünü söylemektedir.

2.1.3. Açıklama biçimi olarak iyimserlik

Abramson vd. (1978) tarafından iyimserlik açıklayıcı stil olarak da tanımlanmıştır. Bu açıklama biçimi kişiselleştirme, kararlılık ve yaygınlık olmak üzere üç boyutta ele alınır (Peterson, 1991). Açıklama biçimi olarak iyimserlikte insanlar karşılaştıkları durumlarla alakalı olarak “genel veya özel” ya da “içsel veya dışsal” olarak atıfta bulunurlar. Olumlu bir durumda bu sonuç içselleştirilir ve bundan sonra da hep olumlu durumlarla karşılaşılacağına inanılır. Bir diğer taraftan olumsuz bir sonuç varsa bu durum kişiden bağımsız gerçekleşmiştir ve tesadüfen karşılaşılmış tekrarı yaşanmayacaktır. Yani kısaca kişi durumu dışsallaştırarak durumdan kendini sorumlu tutmaz.

2.1.4. Gerçekçi olmayan iyimserlik

1980 yılına gelindiğinde ise Weinstein tarafından gerçekçi olmayan iyimserlik kavramı geliştirilmiştir. İyimserliğin bireysel düzeyde gerçekçi olup olmadığını belirlemek zordur. Bu kavrama göre insanlar yaşanabilecek olumsuzlukların genelde başkalarının başına gelebileceğini düşünürken, iyi ve güzel olarak atfettikleri durumları genelde şanslı ya da diğer insanlardan daha değerli olduklarını düşündükleri için kendilerinin yaşayacağına inanırlar (Clarke vd., 2000). Kısaca gerçekçi olmayan iyimserlikte bireyler hayat boyu az sayıda olumsuzlukla karşılaşılacağına inanır ve olayları görmek istedikleri ya da yorumlamak istedikleri şekilde ifade ederek gerçekçilikten kaçınırlar.

2.2. İyimserlerin Kişilik Özellikleri

Tüm insanlar farklı yaşamlar içerisinde olduğu için mutsuzluk yaratan deneyimlerde kişiden kişiye farklılık göstermektedir. O nedenle, insanlar şu an içinde buldukları ruh hallerini yeniden devreye soktuğunda anı türleri ve düşünce kalıpları açısından birbirinden farklıdır (Williams, 2021, s. 59). Özellikle bu anlamda kişilik özelliklerinin iyimserlik durumu oldukça önemlidir.

İyimserlik hakkında kapsamlı teoriler geliştirmiş ve yazılar yazmış olan Carver ve Scheier (2009), iyimserlik ve olumlu sonuçlar arasındaki ilişkilerin, öz düzenleme ve hedeflere ilişkin bir beklenti-değer modeli kullanılarak açıklanabileceğini öne sürmüşlerdir. Model, neredeyse tüm davranışların örtük veya açık bir şekilde hedefler tarafından yönlendirildiği temel varsayımıyla başlamaktadır. Beklenti değer modeline göre, hedef odaklı davranış iki faktör

tarafından harekete geçirilir. Değer, birey için arzu edilebilirliğini ifade ederken beklentiler, hedeflerin ulaşılabilirliğine ilişkin inançları ifade eder. Hedef peşinde koşma, değer ve beklentilerin ortak bir fonksiyonudur. Diğer her şey eşit tutulduğunda, hedefe büyük değer verildiğinde ve birey hedefe ulaşmada başarılı olmayı beklediğinde, birey hedefin peşinde koşmakta daha ısrarcı olacaktır. İyimserliğin beklenti-değer çerçevesi içinde önerilen rolü, iyimserlerin daha olumlu beklentilere sahip olma eğiliminde olmalarıdır.

Hedef belirleme stratejilerini içeren davranış değişikliği programları, gelecekteki zorluklar için öz yeterlilik ve güven oluşturarak zorluklar karşısında dayanıklılık yaratabilir (Freidman ve Kern, 2014, s. 733). Mutlulukla bağlantılı kişisel özelliklerden biri iyimserliktir (Demirtaş, 2020, s. 321).

Yüksek iyimserliğe sahip bireylerin ruh hallerinin daha iyi, istikrarlı ve fiziksel sağlıklarının da daha iyi olduğu düşünülmektedir (Peterson, 2000).

Zorluklar veya engellerle karşılaştıklarında, iyimserlerin aktif başa çıkma, planlama, olumlu yeniden yorumlama gibi yaklaşım odaklı başa çıkma stratejilerini kullanma olasılıkları daha yüksektir ve inkâr ve davranışsal ayrılma gibi kaçınma odaklı başa çıkma stratejilerini kullanma olasılıkları daha düşüktür. İyimserlerin ayrıca, etkili olacağı durumlarda sorunu doğrudan hedef alan başa çıkma stratejilerini kullanma olasılıkları daha yüksektir; ancak bir sorun çözülemeyen veya kontrol edilemez olduğunda, sorunun etkisini azaltmak için kabullenme, mizah ve olumlu yeniden çerçeveleme gibi duygu temelli stratejilerden yararlanırlar (Srivastava ve Angelo, 2009).

2.3. İyimserliğin İnsanlar Üzerinde Etkisi

Bugüne kadar iyimserlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, iyimserliğin karamsarlık veya kötümser bakış açısına göre zorluklarla başa çıkma, çaba sarf etme ve olumsuz durumlardan kaçınmama ya da fiziksel ve ruhsal iyi oluş üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür (Carver vd., 2010). İyimserliği en temel düzeyde ele aldığımızda tanımı gereği depresif bozukluklar için bir risk faktörü oluşturan olumsuz ve umutsuz bakış açısıyla ters orantılıdır. İyimserlik yaşamın zorlu şartlarında başarı için insana hedefe yönelik davranışta emin ve ısrarcı olma cesareti verir. İyimserlikle ilgili yapılan çalışmalar genelde psikolojik sağlık üzerine olsa da iyimserliğin fiziksel iyi oluş üzerine etkileri de zaman zaman araştırılmıştır. Sonucunda iyimser insanların diğer insanlara oranla daha düşük fizyolojik stres tepkileri verdiği ve daha az fiziksel aşınmaya maruz kaldığı hatta daha uzun ömürlü oldukları görülmüştür (Rasmussen vd., 2009).

İnsanlar olumlu ve olumsuz duyguları tanımlamasını hisler aracılığıyla yerine getirmektedir. Fakat bu hisler yanı sıra zamanda başlangıç noktalarıdır, nitekim yapılan bilimsel çalışmalar geçmişte ne kadar çok depresyon deneyimi yaşamışsak, üzgün ruh halimiz kendini küçük ve kendini suçlama duygularını da o kadar çok beraberinde getireceğini göstermektedir

(Williams, 2021, s. 59). Bu nedenle ki iyimserlik insanları yaşamda daha az depresif olmalarına neden olarak, bireylerin geçmiş depresyon deneyimlerini azaltarak, insanların yaşamlarında sağlıklı bir ruh halini yaratmaktadır.

Sağlık ve uzun ömürlü bir yaşam, fiziksel kaynağın temel göstergeleridir ve olumlu duygunun, iyimserliğin sağlık ve uzun ömürde belirleyici olduğunu gösteren çok fazla kanıt bulunmaktadır. Ayrıca olumlu duygular insanları yaşlılığa bağlı yıpranmalara da karşı korumaktadır (Seligman, 2020, s. 76).

İyimserlik, hayatınızda iyi şeylerin olmasını beklemektir. İyimserler sıkıntılarla aktif bir şekilde başa çıkma, çözebildiklerinde sorunları çözmeye çalışma, çözemedikleri sorunları kabullenme ve deneyimlerinin olumlu yönlerine odaklanma eğilimindedirler. Sıkıntılarla daha iyi başa çıkmanın yanı sıra, iyimserlerin çeşitli sağlık risklerini en aza indirmek için önlemler almak da dahil olmak üzere gelecekte sorunları önlemek için proaktif çabalar gösterdikleri görülmektedir (Mens vd., 2016, s. 1).

Carver vd.'ne (2010) göre iyimserlik kendi kendini düzenleyen bir mekanizma olarak işlev görebilir ve iyimser kişilerin bir hedefe doğru sebat etme ve katılım gösterme olasılığı daha yüksektir.

İyimserlik, olumlu beklentileri teşvik ederek ilişkilerde olumlu sonuçlar doğurur ve bu da bireylerin ilişki hedeflerini daha esnek ve ısrarlı bir şekilde takip etmelerine neden olmaktadır (Srivastava ve Angelo, 2009).

İyimserlik, bireyleri diğer insanlar veya yaşanan olaylar karşısında hemen kırılmaktan alıkoyan, sarsıntı ve sonrasında yaşanacak stres bozukluğundan koruyan ve kişilerin enerjilerini yükselten bir faktör olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra iyimserliğin psikolojik dayanıklılığı artırdığı da vurgulanmaktadır (Gillham ve Reivich, 2004, s. 152).

2.4. Mutluluk ve İyimserlik

Kişinin güçlü yönlerini vurgulayan ve insan işlevselliğini en üst düzeye çıkaran pozitif psikoloji yaklaşımı, insanın güçlü yönlerinin keşfedilmesi ve teşvik edilmesi için bireylerin ve toplumların gelişimini etkileyen faktörleri anlamaya çalışmaktadır (Seligman, 2002). Pozitif psikoloji alanında en sık çalışılan iki kavram mutluluk ve iyimserliktir (Snyder ve Lopez, 2009). Lyubomirsky vd. (2005) mutluluğun sosyal, ilişkisel, finansal, iş ve (zihinsel ve fiziksel) sağlık alanları dahil olmak üzere yaşamın birçok alanında başarı ile ilişkili olduğunu, başarıyı öngördüğünü ve nedensel olarak belirleyici olduğunu göstermiştir. Demirtaş (2020) önceki araştırmalarla tutarlı olarak, yapmış olduğu çalışmasında iyimserliğin mutlulukla ilişkili olduğunu bulmuştur.

Mutlulukla ilgili ilk ciddi araştırmaların yapıldığı 1967 yılında Warner Wilson bilinen bir durumu ortaya koydu ve psikoloji dünyasına mutlu insanların (Seligman, 2020, s. 91);

- ✓ İyi para kazandıklarını,
- ✓ Evli olduklarını,
- ✓ Genç olduklarını,
- ✓ Sağlıklı olduklarını,
- ✓ İyi eğitim gördüklerini,
- ✓ Kadın ya da erkek olabileceklerini,
- ✓ Herhangi bir zekâ düzeyinde olabileceklerini,
- ✓ Dindar olduklarını, ifade etti.

Mutluluk genel olarak zevk ve tatmin duygularıyla karakterize edilen, anlaşılması zor, duygusal veya coşkulu zevk alma ve iyi hissetmeyle alakalı bir refah durumu olarak tanımlanmaktadır (Wani ve Dar, 2017, s. 275). Seligman'a (2002) göre mutlu insanlar diğer insanlara oranla başkalarına karşı daha olumlu ve iyimser yaklaşım sergilemektedir. Ayrıca Seligman'ın (2006) "öğrenilmiş iyimserlik" yaklaşımına göre, iyimserler olayların nedenleri hakkında karakteristik bir açıklama tarzına sahiptir. İyimserler iyi olayların hayatlarının her alanını aydınlatmasını sağlar ve iyimser insanların mutlu olmalarının bir diğer nedeni de stresli durumlarla başa çıkmak için genellikle aktif başa çıkma stratejilerine sahip olmalarıdır.

Pacheco ve Kamble (2016) iyimserliğin pozitif duygulanım, mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile pozitif ilişkili, negatif duygulanım ve depresyon ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca Arrosa ve Gandelman (2016) yapmış oldukları araştırmada kadınların erkeklerden daha iyimser oldukları ve yaşamlarının nesnel özelliklerine daha olumlu bir şekilde değer verme eğiliminde oldukları sonucuna varmışlardır.

2.5. İyimserlik ve Esenlik (İyi Oluş)

İyimserlik ve kötümserliğin bir etkisi, insanların sorunlarla karşılaştıklarında nasıl hissettikleriyle ilgilidir. Duygular arasındaki denge iyimserlikteki değişimlerle ilgilidir. İyimserler, işler zor olsa bile iyi sonuçlar beklerler (Mens vd., 2016, s. 3)

Bugüne kadar iyimserlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, iyimserliğin karamsarlık veya kötümser bakış açısına göre zorluklarla başa çıkma, çaba sarf etme ve olumsuz durumlardan kaçınmama ya da fiziksel ve ruhsal iyi oluş üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür. Bu da iyimserlerin diğer insanlara oranla daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip olduğu sonucu ortaya çıkartmaktadır. (Carver vd., 2010).

Forgeard ve Seligman'a (2012) göre iyimserliği en temel düzeyde ele aldığımızda tanımı gereği depresif bozukluklar için bir risk faktörü oluşturan olumsuz ve umutsuz bakış açısıyla ters orantılıdır. İyimserlik yaşamın zorlu şartlarında başarı için insana hedefe yönelik davranışta emin ve ısrarcı olma cesareti verir. İyimser bakış açısına sahip olan insanlar olumsuz durumlarla karşılaştıklarında çözüme yönelik adımlar atarak üstesinden gelmeye

çalışırlarken, karamsarlıkta tam tersi bir durum söz konusudur. Karamsarlar kaçınma ve inkâr etme stratejileri geliştirerek olumsuz duygu veya durumla başa çıkıyormuş gibi görünürler (Forgeard ve Seligman, 2012, s. 111).

İyimserlikle ilgili yapılan çalışmalar genelde psikolojik sağlık üzerine olsa da iyimserliğin fiziksel iyi oluş üzerine etkileri de zaman zaman araştırılmıştır. Sonucunda iyimser insanların diğer insanlara oranla daha düşük fizyolojik stres tepkileri verdiği ve daha az fiziksel aşınmaya maruz kaldığı hatta daha uzun ömürlü oldukları görülmüştür (Rasmussen vd., 2009).

İyimserliğin, esenlik, olumsuzluklarla başa çıkma ve sağlık sorunları karşısında insanlar üzerindeki rolü göz önüne alındığında, araştırmacılar iyimserliğin fiziksel sağlıkla ilişkili olup olmadığını da araştırdılar. Bu fikri destekleyen ilk kanıtlar, öncelikle kısa vadeli sağlık sonuçlarını araştıran çalışmalardan elde edilmiştir. Örneğin; Scheier ve meslektaşları (1999) koroner arter bypass ameliyatı olanları gözlemlemiş ve sonuç olarak iyimserlik seviyesi yüksek olan hastaların düşük olanlara oranla çok daha hızlı iyileştiği sonucuna ulaşmışlardır (Mens vd., 2016, s. 9).

Son yıllarda yapılan çalışmalarla iyimserliğin yalnızca fiziksel iyi oluş üzerine etkileri gözlemlenmemiş yanı sıra ruhsal iyi oluş üzerine etkileri de açıklanmaya çalışılmıştır. Carver vd. (1994) iyimserlerin kötümserlere oranla sosyal ilişkilerde daha iyi olduğunu ve daha çok kabul gördüğünü gözlemlediler. İnsanların kötümser bir bakış açısı sergileyen bir kişiyi sosyal olarak reddetme olasılığı, iyimser bir bakış açısı sergileyen bir kişiye kıyasla ve hatta olumsuz bir ruh hali sergileyen bir kişiye kıyasla daha yüksektir (Carver vd., 1994, s. 140).

Boehm ve Kubzansky (2012) çalışmalarında iyimserliği sürekli daha iyi sağlıkla ilişkilendirmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir konu iyimserliğin iyileştirici gücüne dair (nedensel bir ilişki olarak) iyi bir kanıt mevcut değildir (Freidman ve Kern, 2014, s. 733).

2.6. İşyerinde İyimserlik

Çalışma hayatı dinamikleri küreselleşme, gelişen teknoloji ve artan rekabet koşulları ile her geçen gün değişmektedir. Bu değişime ayak uydurmak adına örgütler hem çalışanların performansını hem de organizasyonel performansı arttıracak yöntemlere başvurmaktadır. İyimserliğin geleceğe umutla bakan yapısı gereği çalışma hayatında hedeflere ulaşmak adına çaba gösterilmesi gibi olumlu katkılarının olacağı yadsınamaz. Furnham (1997) iyimserliği yalnızca gelecekle sınırlandırmamış aynı zamanda mevcut dünyadaki duygu, düşünce ve olayları da olumlu yönleriyle ele almak olarak vurgulamıştır.

Green vd. (2004) iş yeri iyimserliğini bir çalışanın sorumlu olduğu örgütsel hedeflere başarılı bir şekilde ulaşacağına olan inancı şeklinde tanımlamaktadır. Buna göre çalışanlar kendilerini

geliştirmeye devam etmeleri için teşvik edildiklerini hissettiklerinde, iş performansları hakkında iyimser olma olasılıkları yükselecektir.

Her ne kadar iyimserlerin hedeflere ulaşmak için gösterilen çabada başarılı olacakları düşünülse de çalışan performansı ve iyimserlik ilişkilerinin araştırıldığı çalışmalara nadiren rastlanmaktadır. Çalışmaların çoğunluğu da satış odaklı işler üzerinde yoğunlaşmıştır. İyimserler daha mutlu ve sağlıklı olmanın yanı sıra, özellikle de başarısızlıkla karşılaşılan işlerde ortalamanın üzerinde başarılı olabilmektedir (Forgeard ve Seligman, 2012, s. 113). Jensen vd. (2007) yapmış olduğu araştırmada bankacılık sektöründe çalışanların iyimserlik düzeyleri ile performansları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Yine Seligman (2006) hayat sigortası satış acentesinde yapmış olduğu çalışmada iyimserlik ölçütlerinin ortalama puanının üzerinde olan satış temsilcilerinin satışlarının diğerlerine oranla ilk iki yılda önemli seviyede yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Medlin ve Green (2009) ABD’de 426 çalışan ile hedef belirleme, çalışan bağlılığı ve iyimserliğin performansa etkilerini incelemiştir. Sonucunda yüksek düzeyde iyimserliğe sahip olan çalışanların diğer çalışanlardan daha fazla performans gösterme eğiliminde olduğuna dair bulgular mevcuttur. Ayrıca çalışan bağlılığının yalnızca performansı değil aynı zamanda iyimserliği de dolaylı bir şekilde etkilediği görülmüştür.

Çalışanların tutum ve davranışları hem kişisel iyimserlik hem de güven düzeylerinden etkilenmektedir (Hough vd., 2020, s. 1140). Giderek artan sayıda kanıt, çalışanların iyi olma halinin, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı, işe devamsızlık, işten ayrılma ve rol içi performans üzerindeki etkileri yoluyla çalışanlara ve kurumsal performansa önemli faydalar sağladığını göstermektedir (Good vd., 2016, s. 130).

2.7. Bilinçli Farkındalık ve İyimserlik İlişkisi

Olumlu örgütsel sonuçlardan biri de iyimserliktir. Bilinçli farkındalığın kişisel kaynakları geliştirmesi sebebiyle mutluluk ve iyimserlik üzerinde de etkili olduğu düşünülmektedir. Bilinçli farkındalık ile genel psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve olumlu bir bağ olduğu bugüne kadar yapılan çalışmalar sonucunda bilinmektedir (Malinowski ve Lim, 2015, s. 1252). Allen ve Kiburz (2012) çalışan ebeveynlerde bilinçli farkındalığın, iyi olma haliyle yakından ilişkili olan iş aile dengesiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu gösteren bulgulara yer verdiği bir çalışma yapmıştır.

Farkındalığı gelişmiş bireyler duygusal olarak zorlayıcı durumları daha esnek ve daha az dürtüsel bir şekilde deneyimleme ve bunlara yanıt verme eğiliminde olduklarından, muhtemelen daha yüksek bir psikolojik sermaye seviyesine sahip olacaklardır. Özellikle, sıkıntılı veya zor durumların farkında olup bunlara hemen tepki vermeme becerilerinin psikolojik sermayenin dört temel taşı olan daha fazla öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlikle ilişkili olması muhtemeldir. (Malinowski ve Lim, 2015, s. 1252).

Keng vd. (2011) bilinçli farkındalığın psikolojik sağlık üzerine etkilerini incelediği çalışmada farkındalığın psikolojik sağlıkla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve farkındalık eğitiminin olumlu psikolojik etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Bu etkiler, öznel iyi oluşun artmasından, psikolojik semptomların ve duygusal tepkiselliğin azalmasına ve davranışların daha iyi düzenlenmesine kadar uzanmaktadır.

Bilinçli farkındalığın iyi olma halini ve ruh sağlığını geliştirdiği varsayılmaktadır. Depresyonu, kaygıyı ve hatta acıyı azaltmaktadır (Thompson, 2010).

Psikolojik ve örgütsel alanlardaki literatür araştırmaları, bilinçli farkındalığın çalışanların refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir, ancak bu çalışmaların çoğu yönetim dışındaki alanlarda yürütülmüştür (Good vd., 2016, s. 131).



3. BÖLÜM

İŞE ADANMA

Kişinin iş yeri performansı sırasında kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak istihdam etmesi olarak tanımlanan “work engagement” kavramı Türkçeye işe adanma, adanmışlık, işe angaje olma, işe bağlılık, işe tutkunluk ve işe cezp olma gibi karşılıklarla çevrilmiştir. Küreselleşen dünya ve gelişen teknoloji çalışma hayatında yeni rekabet koşullarının da temelini atarak insan kaynağının önemini artmasını sağlamıştır. İnsan kaynağını elinde tutmak ya da örgüt için faydalı olacağı düşünülen insan kaynağının ilgisini çekmek örgütlerin başlıca hedefleri haline gelmiştir. Örgütlerin iş dünyasındaki değişimlere uyumlarında çalışan profili olumlu veya olumsuz bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırmalarda örgütsel psikoloji alanında ve genellikle tükenmişliğin karşıtı olarak karşımıza çıkan işe adanma kavramının temelleri ise ilk kez (1990) Kahn tarafından atılmıştır. İşe adanma kavramının çalışanlar için olumlu sonuçları olduğu iddia edildiğinden son zamanlarda büyük bir ilgi odağı haline gelmiştir (Banihani vd., 2013, s. 400). Sonuç olarak günümüze kadar geline süreçte yapılan çalışmalar gözlemlendiğinde işe adanma çalışanın bireysel mutluluğundan kurumsal mutluluğa kadar uzanan ve örgütlerin ölçmesi, izlemesi ve geliştirmesi gereken bir girdi olarak çalışma hayatında yerini almıştır. Bu bölümde işe adanma kavramı açıklanarak, işe adanma ilgili model ve yaklaşımlara yer verilecektir.

3.1. İşe Adanma Kavramı

Literatürün ortaya koyduğu ilk sorunlardan biri, işe adanma kavramının evrensel bir tanımının olmamasıdır. 1990 yılında Kahn tarafından ortaya atılan işe adanma kavramı insanların işlerine kendilerini tamamen vermeleri şeklinde tanımlanmıştır (Kahn, 1990, s. 694). İşe adanmanın bilişsel yönü, çalışanların kurum, yöneticileri ve çalışma koşulları hakkındaki inançlarıyla ilgilidir (Kular vd., 2008, s. 3). Dolayısıyla Kahn’a (1990) göre işe adanma, örgütsel bir rolü üstlenirken ve yerine getirirken hem psikolojik hem de fiziksel olarak mevcut olmak anlamına gelmektedir.

Çalışanın işini yaparken kendini iyi hissetmesi, üstesinden gelinebilir görmesi, işini anlamlı bulması ve geleceğe yönelik umutlarıyla pozitif yönlü bağlantı kurması olarak ifade edilmektedir (Attridge, 2009, s. 385). İşine adanmış insanlar işlerini yaparken hevesli ve enerjiktir. İş onlar için gerçekten zaman ve çaba harcamak istediği önemli ve anlamlı bir uğraştır (Bakker vd., 2011). İşe adanma çoğunlukla canlılık, bağlılık ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanır (Schaufeli vd. 2002, s. 74). Başka bir ifadeyle çalışanların işe yalnızca bedenen değil tüm benlikleriyle gelmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Schaufeli, 2013).

İşe adanmış çalışanlar yüksek enerji seviyesine sahiptir, işleri konusunda heveslidir ve kendilerini tamamen iş faaliyetlerine kaptırmışlardır (Bakker ve Albrecht, 2018, s. 4). Literatürde “ideal çalışan” vasıflarına bakıldığında olumlu duygulara sahip ve kurumun performansını arttırmaya yardımcı olmak için fazladan yol katetmeyi göze alabilecek bir çalışan profili tarif edilmektedir (Banihani vd., 2013, s. 401).

İşe adanma motivasyonel bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Anlık bir durum olmamakla birlikte aslında bir süreci ifade eder. İşe adanmış çalışanlar her türlü engelle karşılaştığında sorunu çözmek, yenilikçi fikirler getirmek ve başarmak için hedefe doğru yürürken çaba gösterirler. Bunun yanı sıra kendilerini değerli hissederek işlerini önemle ve dikkatle yerine getirirler. İşe adanmayı bu bağlamda ele aldığımızda hem bireysel hem de örgütsel anlamda başarı sağladığı söylenebilmektedir (Bakker ve Leiter, 2010).

Bakker ve Leiter’a (2010) göre örgütler yalnızca en iyi yetenekleri seçerek rekabet üstünlüğü sağlayamaz. Günümüz çalışma koşulları aynı zamanda yaratıcılıktan da beslenir. Bunun için de çalışanlardan artık daha proaktif, inisiyatif kullanma becerileri gelişmiş ve aynı zamanda tüm yeteneklerini de işlerine vermeleri beklenmektedir (Bakker ve Leiter, 2010).

İşe adanma tükenmişlik ile negatif yönlüdür. İşe adanma dinçlik, işe yoğunlaşma ve işe kendini verme ile karakterize edilmektedir. İşe adanma tatmin, yüksek enerji, zihinsel dayanıklılık, istek, dahil olma, dikkat ve çaba göstermekle ilişkilidir. Buna göre işe adanma, tükenmişliğin tam karşıtı olan duygu ve düşünceleri barındırmaktadır (Bakker vd., 2014).

3.2. İşe Adanma Kavramına Yönelik Yaklaşımlar

İşe adanmanın kavramsallaşması ve ölçülmesine ilişkin farklı teorilerden türetilmiş olan çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu kavramı açıklamada en yaygın kullanılanlar Kahn, Maslach ve Leither, Macey ve Schnieder; Schaufeli, Bakker ve Demeroiti’nin teorileridir. Aşağıda bu yaklaşımlar detaylıca incelenecektir.

3.2.1. Kahn işe adanma yaklaşımı

İşe adanma üzerine yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu Kahn’ın kavramsal temelinden yararlanmış ve onun yaptığı çalışmalar literatürün temeli ve en etkili çalışması olarak kabul edilmiştir (Banihani vd., 2013, s. 402). Kahn (1990) tarafından geliştirilen bu yaklaşım literatürde “İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı” olarak karşımıza çıkmaktadır. İşe adanma, bireyin çalışırken, işe yönelik enerjisini fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak iş rolüne eş zamanlı bir şekilde aktarması durumu şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Başoda, 2017). Dolayısıyla bu yaklaşım rol teorisine dayanmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Yaklaşımına göre bireyler çalışırken fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kendini iş rolü ile bağdaştırırsa işe adanma etkisi gözlemlenebilir. Bu kapsamda işine adanmış çalışanlar fiziksel olarak işlerine kendilerini adar,

bilişsel olarak farkında olur ve duygusal bağlantılar kurarak kendi özgün güçlerini iş rollerinde gösterebilmektedir (Truss vd., 2013).

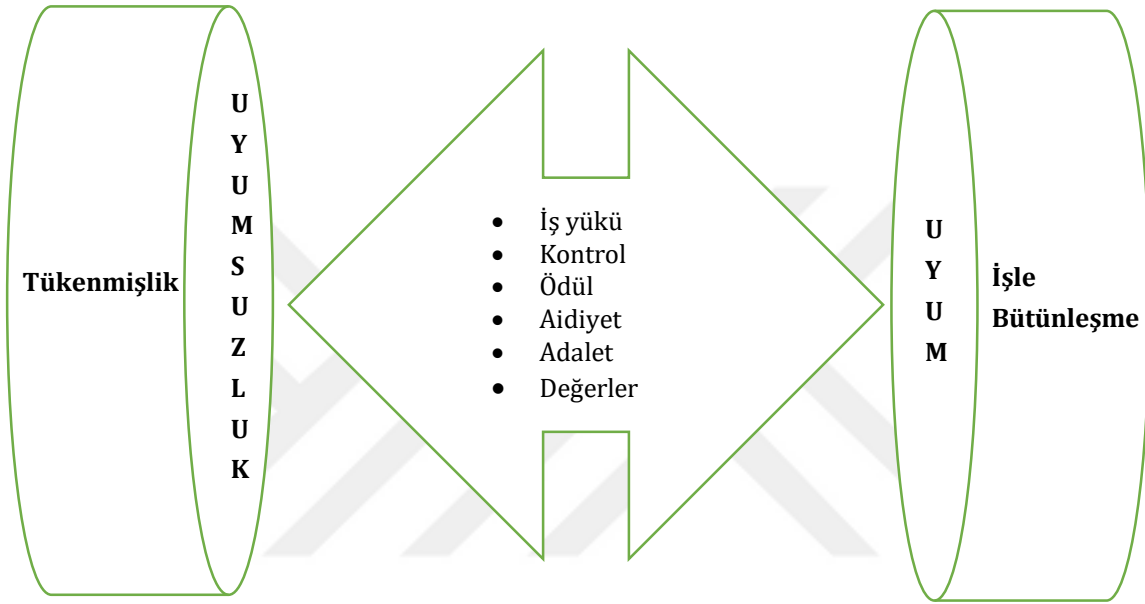
Kahn'a göre çalışanların işe adanmaları üç psikolojik ihtiyacın karşılanması sonucuna bağlıdır. Bunlar psikolojik anlamlılık, psikolojik güven ve psikolojik uygunluk olarak ifade edilmektedir. Psikolojik anlamlılıkta birey işini yaparken ortaya koyduğu çabanın sonucunu kendi benliği ile ilişkilendirir ve işini değerli görür. İkinci psikolojik ihtiyaç olan psikolojik güven ise çalışanın kendi imajına, statüsüne ve kariyerine yönelik herhangi bir tehdidi düşünmeksizin iş görme eylemini yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir. Üçüncü ve sonuncusu olan psikolojik uygunluk ise bireyin işine kendini verebilmesi için fiziksel, duygusal ve bilişsel kaynakların ulaşılabilir olması ve hali hazırda bulunması anlamına gelir. Eğer bu psikolojik ihtiyaçlar örgütler tarafından karşılanırsa çalışanlar çaba, istek ve enerjileriyle işe kendilerini adar ve işe adanma düzeyleri artar. Ancak bu ihtiyaçlar karşılanmaz ise çalışan için yapılan işle bağının kopması ve işinden uzaklaşması beklenen bir durum olacaktır (Kahn, 1990).

Kahn'ın bu yaklaşımını benimserken bir diğer taraftan bunu ilk defa ölçülebilir hale getiren araştırmacılar May, Gibson ve Harter'dir. Ayrıca, iş zenginleştirme ve rol uyumunun anlamlılığın pozitif belirleyicileri olduğunu; ödüllendirici iş arkadaşı ve destekleyici amir ilişkilerinin güvenliğin pozitif belirleyicileri olduğunu, iş arkadaşı normlarına bağlılık ve öz-bilincin ise negatif belirleyiciler olduğunu bulmuşlardır. Kaynaklar psikolojik erişilebilirliğin olumlu bir belirleyicisi iken, dış faaliyetlere katılım olumsuz bir belirleyicileridir. Genel olarak, anlamlılığın bağlılık açısından farklı çalışan sonuçlarıyla en güçlü ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur (Kular vd., 2008, s. 5). Bunun yanı sıra Rich, LePine ve Crawford üç psikolojik ihtiyacın (psikolojik anlamlılık, psikolojik güven ve psikolojik uygunluk) karşılanmasını ve ölçülmesine öncülük eden araştırmacılarıdır (Başoda, 2017). Yaklaşımı destekleyen araştırmacılara göre işe adanmanın gerçekleşmesi iki aşamada oluşmaktadır. İlki güdüleyici aşamadır. Bu aşamada çalışanın psikolojik ihtiyaçları gerçekleşmesiyle birey kendisi ve iş rolü arasında duygusal, zihinsel ve fiziksel bir bağ kurar. İkinci aşamada ise bu bağ devam ederken bireyin psikolojik varlığını iş rolünde işler hale getirmesi ve bunu göstermesi aşamasıdır (Başoda, 2017).

3.2.2. Maslach ve Leiter işe adanma yaklaşımı

Yaklaşımın öncüsü olan Cristina Maslach ve Michael P. Leiter işe adanmayı tükenmişliğin karşı tezi olarak açıklamaktadır. İlk defa 1997 yılında yapılan araştırmalar tükenmişlikle ilgili farklı kavramlara yönelirken diğer yandan işe adanmada farklı bir bakış açısı ortaya koymaktadır (Başoda, 2017). Tükenmişliğin olumlu karşıtı olduğu varsayılan işe adanma Maslach ve Leiter tarafından enerji, katılım ve etkinlik olarak tanımlanmaktadır. Onlara göre tükenmişlik enerjinin tükenmeye, katılımın sinizme ve etkinliğin etkisizliğe dönüştüğü bir bağlılık erozyonudur (Maslach ve Leiter, 1997, s. 24). Maslach vd. göre, çalışma hayatının altı alanı

tükenmişliğe ya da işe adanmaya yol açmaktadır. Bunlar; iş yükü, kontrol, ödüller ve tanınma, topluluk ve sosyal destek, algılanan adalet ve değerlerdir. İşe bağlılığın sürdürülebilir bir iş yükü, seçim ve kontrol duyguları, uygun tanıma ve ödüllendirme, destekleyici bir iş topluluğu, adalet ve hakkaniyet, anlamlı ve değerli iş ile ilişkili olduğunu savunmaktadırlar. Tükenmişlik gibi, bağlılığın da bu altı iş-yaşam faktörü ile çeşitli iş sonuçları arasındaki bağlantıya aracılık etmesi beklenmektedir (Kular vd., 2008, s. 5).



Şekil 3.1. Tükenmişlik ve işe adanma ilişkisi

Kaynak: Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 26

İşe adanma üç MBI boyutundaki puanların tersi ile değerlendirilir: yani, tükenme ve sinizme düşük puanlar ve etkinlikte yüksek puanlar işe adanmanın göstergesidir. Mesleki sağlık psikolojisi teorisine dayanan yaklaşımın öncülerine göre işe adanma kişinin mesleki yeterlilik algısını güçlü bir biçimde arttıran ve ilişki kurmasına yardımcı olan kişisel tamamlayıcı bir aktivitedir (Maslach ve Leiter, 2008). Tükenmişlik süreci başladığında enerji yorgunluğa, katılım sinizme ve etkinlik yerini etkisizliğe bırakır. Bu nedenle tükenmişlik yapısı bir adanma erozyonu olarak tanımlanır (Freaney ve Tiernan, 2009).

Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory – MBI) ile ölçülen bu modelde tükenmişlik ve adanma birbirlerinin zıttı olarak ele alınır. Örgütsel değişkenler (iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler) ile çalışan arasında anlamlı bir uyum sağlanırsa işe adanma ortaya çıkacakken uyumsuzluk olduğunda ise bireyin tükenmişlik seviyesi artacaktır (Başoda, 2017).

3.2.3. Macey ve Schnieder işe adanma yaklaşımı

Bu yaklaşımda Macey ve Schnieder (2008) işe adanma kavramının örgütler için değerli olduğunu kabul ederken kavramsallaşması için yapılan çalışmaları gözden geçirmiş ve yeni bir bakış açısı ortaya koymuştur. Buna göre işe adanma; isteğe bağlı bir durum ve örgütsel amaçlar içermektedir. Aynı zamanda işe kendini verme, işe bağlanma, tutku, şevk, çaba ve enerji ile ifade edilir. Ayrıca tükenmişliğin zıddı ve psikolojik bir durum olarak tanımlanmıştır. Tüm bu kavram çalışmalarından hareketle bu teoride işe adanma; özellik, durum ve davranış şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Başoda, 2017). Özellik olarak işe adanma bireyin pozitif dünya görüşünden ve işine yönelik olumlu duygulanma, sorumluluk alabilme bileşenlerinden oluşmaktadır (Macey ve Schneider, 2008). Bu yönelim davranış adanmışlığı ortaya çıkarır. Davranışsal adanmışlık isteğe bağlı çabalar ve rol içi ve rol dışı isteğe bağlı davranışlar bağlamında tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireysel inisiyatif, rol genişliği ve uyum sağlama bileşenlerinden oluşmaktadır (Başoda, 2017). Durum olarak adanmışlık ise, adanmışlık sonucu ortaya çıkan enerjik olma, duygusal tatmin, kendini verme, bağlılık ve güçlendirme bileşenlerinden oluşmaktadır (Macey ve Schneider, 2008). İşe adanma birden çok yapıdan beslenmekle birlikte çalışanın içsel ve çevresel koşullarının etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır.

3.2.4. Schaufeli, Bakker ve Demeroiti'nin işe adanma yaklaşımı

İşe adanma pozitif psikolojinin çalışma alanlarından biridir. Tükenmişliğin karşıtı, duygusal motivasyonel durum, tatmin edici duygu ve yüksek enerji ile birlikte anılmaktadır. Modern örgütler rekabet avantajı ve yüksek verimlilik için çalışanlarından proaktif olmalarını, inisiyatif göstermelerini ve sorumluluk almalarını bekler. Bunun için de işe adanma düzeyi yüksek çalışanlara ihtiyaç duyarlar. İşe adanma konusundaki araştırmaların çoğunu harekete geçiren tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalardır.

Bu işe adanma yaklaşımında işe adanma kavramı tükenmişlikten bağımsız bir kavram olarak ele alınır. Tükenmişlikten bağımsızdır ancak tükenmişlikle negatif yönde ilişkilidir. Sonuç olarak işe adanmayı kendi başına canlılık, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili ruh hali olarak tanımlanır ve operasyonel hale getirilir (Bakker vd., 2008).

Schaufeli, Bakker ve Demeroiti "Maslach Tükenmişlik Envanteri" (MBI) aracılığıyla ölçülen tükenmişlik düzeyinin işe adanmayı da ölçemeyeceğini savunarak "İş Gereklilikleri ve İş Kaynakları" (JDR) modelini geliştirmişlerdir. Modelin temelinde her mesleğin iş stresiyle ilişkili kendine özgü risk faktörleri olabileceği, ancak bu faktörlerin iki genel kategoride (yani iş gereklilikleri ve iş kaynakları) sınıflandırılabileceği ve böylece özel talep ve kaynaklardan

bağımsız olarak çeşitli mesleki ortamlarda uygulanabileceği varsayımı yatmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). JDR modelinin iki genel kategorisinden biri olan iş gereklilikleri fiziksel talepleri ifade etmektedir. Çalışanların sürekli bilişsel ve duygusal çaba veya becerilerini gerektiren bu nedenle belirli bir fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkili olan işin psikolojik, sosyal ve örgütsel yönlerini kapsamaktadır. İş gereklilikleri her zaman olumsuz olmasa da bu talepleri karşılamamak çalışanın yüksek çaba göstermesi gerektirdiği durumlarda olumsuzluk yaratabilmektedir. Model tarafından önerilen ikinci kategori olan iş kaynakları motivasyonel niteliktedir. İş kaynaklarının motivasyonel potansiyele sahip olduğu ve yüksek işe adanmaya, düşük sinizm ve mükemmel performansa yol açtığı varsayılmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007).

3.3. İşe Adanma Çalışanların Özellikleri

İşe adanma son yıllarda hem insan kaynakları hem de eğitim ve gelişim departmanlarının gözde konularından biri haline gelmiştir. Çalışan bağlılığı ve örgütsel başarı arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar ivmenin pozitif yönde ilerlediğini göstermektedir. Harter vd. (2002) tarafından yapılan bir araştırma işe adanma ve iş sonuçları arasında anlamlı bir bağlantı olduğunu doğrulamaktadır. Ancak işe adanma bireysel düzeyde bir yapıdadır ve iş sonuçlarına yol açabilmesi için öncelikle bireysel düzeydeki sonuçları etkilemesi gerekir (Kular vd., 2008, s. 5).

İşe adanma düzeyi yüksek olan çalışanların özelliklerine aşağıda yer verilmiştir (Robinson vd., 2004, s. 6):

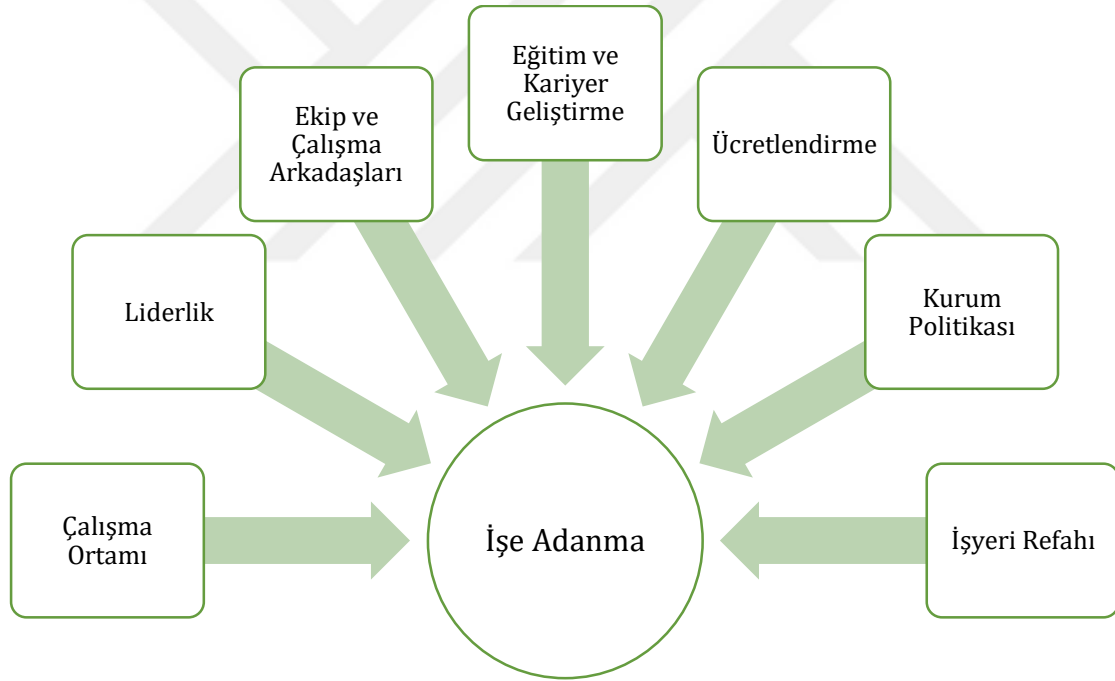
- Örgütsel performansı geliştirmek için fırsatlar arar ve ona sunulan fırsatları değerlendirir.
- İş ve çalıştığı örgüt hakkında olumlu düşüncelere sahiptir.
- Kuruma inanır.
- Yaptığı işi daha iyi hale getirmek için aktif olarak çalışır.
- Çalışma arkadaşlarına karşı saygılı davranır ve onların performanslarına katkı sağlar, yardımseverdir.
- Güvenilirdir.
- Kişisel maliyetleri pahasına da olsa daha büyük resmi görebilir.
- Kurumla özdeşleşir.
- Alanındaki gelişmeleri yakından takip eder, günceldir.

İşe adanma genel olarak bir çalışanın kurumuna ve kurumunun değerlerine karşı duyduğu bağlılık ve katılım düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Anitha, 2014, s. 308). İşe adanmış çalışan iş hedeflerindeki sorumluluğunun farkındadır ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi için diğer çalışanları da motive eder. Bir çalışana işe adanmış diyebilmemiz için çalışan tarafından sergilenen ve olumlu yönde üretken olan çeşitli faktörlere ihtiyacımız vardır.

Gallup araştırmalarına (2002) göre çalışma hayatında  tür insan vardır: bağlı çalışanlar, bağlı olmayan çalışanlar ve aktif olarak bağlı olmayan alışanlar. Bağlı alışanlar, iş rolleri dahilinde sürekli olarak mükemmellik için abalayanlardır. Bağlı olmayan çalışanlar, onlara ne söylenirse onu yapar, kurumun hedeflerinden ziyade yalnızca kendilerine verilen görevlere odaklanırlar. Aktif olarak bağlı olmayan çalışanlar hem kendi hem diğer çalışanların performans ve motivasyonunu düşüren tehlikeli insanlardır (Anitha, 2014, s. 310).

3.4. İşe Adanma Nedenleri

alışan bağlılığı her örgütün diğerlerine karşı rekabet avantajı elde etmek için çaba göstermesine yardımcı olacak bir araçtır. İnsan, rekabet ortamında kopyalanamayan veya taklit edilemeyen bir faktördür. Örgüt içerisinde insan faktörü doğru yönetildiği ve bağlılık kurulduğu takdirde en değerli varlık olarak kabul edilir (Anitha, 2014, s. 309).



şekil 3.2. alışan için işe adanmayı kolaylaştıran faktörler

Kaynak: Anitha, 2014, s. 311

Çalışma ortamı işe adanma faktörlerinde ilk sırada yer almaktadır. Deci ve Ryan (1987) yapmış olduğu araştırmada, destekleyici bir çalışma ortamını teşvik eden yönetimin genellikle çalışanların ihtiyaçları ve duygularıyla ilgilendiğini, olumlu geri bildirim sağladığını ve onları endişelerini dile getirmeye, yeni beceriler geliştirmeye ve işle ilgili sorunları çözmeye teşvik ettiğini belirtmektedir. Bu nedenle çalışanın kendini rahatça ifade edebildiği, kişilerarası

uyumun sağlandığı ve geri bildirim imkanlarının sunulduğu bir çalışma ortamı çalışanın işe adanması için kilit bir belirleyici olarak kabul edilmektedir.

Liderliğin, çalışma ortamında işgücünü destekleyen ve elde tutan bir rolü vardır. Yapılan araştırmalar belirli lider davranışlarının iş yeri ilişkilerinin kalitesini etkilediğine ve sonuçta çalışan memnuniyetini ve üretkenliğini etkilediğine dair kanıtlar sunmaktadır (Chrobot-Mason vd., 2014, s. 24). Çalışanların yaptıkları iş önemli ve anlamlı görüldüğünde, bu durum açıkça onların ilgisini ve bağlılığını arttırmaktadır (Anitha, 2014, s. 311).

Ekip ve çalışma ilişkileri, işe adanmada kişiler arası uyum yönünü vurgulayan bir başka faktördür. Çalışma hayatı içinde olan bireyler zamanlarının çok büyük bir kısmını iş arkadaşları ile beraber geçirmektedir. May vd. (2004) iş yerindeki ilişkilerin işe adanma bileşenlerinden biri olan anlamlılık üzerinde önemli bir etkisi olduğunu vurgulamıştır. Kişi çalışma ortamında ekip arkadaşlarıncı destekleniyor ve ilişkileri iyiye yeni şeyler denemek ve hata yapmaktan çekinmeyecektir. Locke ve Taylor (1991) insanların ilişki ihtiyacı üzerine odaklanmış ve çalışma arkadaşlarıyla olumlu iletişim ve etkileşimleri olan çalışanların işlerini daha fazla anlamlı bulduğunu savunmuşlardır. Bu nedenle çalışanın iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmasının sonucu olarak işe bağlılığının da yüksek olması beklenmektedir.

Eğitim ve kariyer gelişimi çalışanın kendini geliştirmesine olanak sağlaması, sürekli öğrenmeyi desteklemesi ve kariyer fırsatları sunması sebebiyle işe adanmayı destekleyen bir faktördür. Eğitim sayesinde çalışan kendine güven duyacak ve işiyle ilgili detayları kaçırmayarak işinin daha anlamlı hale gelmesine olanak sağlayacaktır. Ayrıca örgüt içerisinde kariyer gelişimine fırsat verilmesi çalışanın kariyer merdivenlerini çıkmasının önünde bir engel görmemesi örgüte olan bağlılığı arttıracaktır.

Ücretlendirme, bir çalışanı daha fazlasını başarmaya ve dolayısıyla işe ve kişisel gelişime daha fazla odaklanmaya motive eden, işe adanmanın vazgeçilmez bir özelliğidir (Anitha, 2014, s. 318). Burada ücretlendirme yalnızca maaş, ikramiye, yiyecek yardımı, prim gibi finansal ödüller değil bunun yanı sıra finansal olmayan diğer ödülleri de kapsamaktadır. Saks (2006) tarafından yapılan bir araştırma, takdir ve ödüllerin çalışan bağlılığını etkileyen bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Ödül ve takdirle çalışanların kendilerini örgüte karşı sorumlu hissettiklerini ve başarı için daha fazla çaba harcadıklarına dikkat çekmiştir.

Örgütlerde politikalar ve prosedürlerle yasal mevzuat dışında yapılar ve sistemler kurulur. Kurulan bu sistem çalışanın örgütü tanımasına fırsat verir. İşe alım süreci, genel çalışan adaleti, adil terfi, esnek çalışma düzenleri, iş ve yaşam dengesi gibi konular çalışanın işe bağlılığına etki eden politikalarındandır. Bu tür politikalarla işleyişine devam eden örgütlerde işe adanmanın daha yüksek olacağı düşünülmektedir.

İş yeri refahı çalışan bağlılığını arttıran bütünsel bir ölçüttür (Anitha, 2014, s. 313). Gallup şirketi tarafından çalışan bağlılığı üzerine yapılan araştırma çalışan bağlılığı yüksek olan

kişilerin diğerlerine oranla daha sağlıklı ve kronik rahatsızlıklara yakalanma olasılıklarının daha düşük olduğunu belirlemiştir.

3.5. Bilinçli Farkındalık ve İşe Adanma İlişkisi

Bilinçli farkındalık temelli müdahaleler klinik psikoloji ve ilgi alanlarında büyük ilgi görmüştür. Bugüne dek yapılan çalışmalarda klinik ortamlarda etkili olduğuna dair önemli bulgulara yer verilmiştir. Bununla birlikte, şu ana kadar bilinçli farkındalığın işle ilgili ortamlarda varsayılan faydalı etkilerine ilişkin kanıtlar sınırlıdır ve varsayılan faydalı etkilerini hangi mekanizmalarla ortaya koyabileceğini açıklayan çalışmalar yetersizdir. Benzer şekilde, bireyin günlük yaşamında ne kadar dikkatli olma eğiliminde olduğu anlamına gelen bilinçli farkındalığın iş yerinde başarılı ve sağlıklı bir katılımı öngörüp öngörmediğine dair çok az şey bilinmektedir (Malinowski ve Lim, 2015, s. 1250).

Geçmişte yalnızca olumsuz duygu durumlarıyla ilgilenen psikoloji, pozitif psikolojinin doğuşuyla olumlu duygu durumlarının daha ileriye taşınması ve geliştirilmesi için de çalışma alanı oluşturmuştur. İşe adanma da bunlardan biri olarak anılmaktadır. Geçmişte yapılan çalışmalar işe adanmanın mesleki tatmin ve başarının önemli bir göstergesi olduğunu kanıtlamıştır. Bireysel düzeyde, güvenlik, iş tatmini, çalışan sadakati, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi işle ilgili yapılarla pozitif ilişkilidir (Malinowski ve Lim, 2015, s. 1251). Yanı sıra, çalışanların işleriyle olan psikolojik bağı, örgütsel rekabet gücü açısından kritik öneme sahiptir (Bakker vd., 2011, s. 26).

Farkındalık ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olması, kabullenici, tepkisel olmayan duygu düzenleme stratejilerinin iş yerinde faydalı olabileceği ve olumlu örgütsel sonuçlara katkıda bulunabileceği varsayımını doğrulayacaktır. Farkındalık, otomatik tepki kalıpları nedeniyle dikkat dağınıklığına daha az eğilimli olan daha kabullenici bir zihinsel tutum, eldeki belirli görevlere daha yüksek katılımı ve kişinin işle ilişkisinin genel değerlendirmesiyle ilişkili olan daha olumlu ve tatmin edici zihin durumlarına yol açabileceğinden, işe bağlılığı doğrudan bir şekilde destekleyebilir. Ancak, şu ana kadar böyle bir ilişkiye dair kanıtlar sınırlıdır (Malinowski ve Lim, 2015, s. 1252).

Leroy vd. (2013) yapmış olduğu çalışmada kesitsel ve boylamsal verileri kullanan bir makale ile, bilinçli farkındalığın gerçekten de işe adanma ile olumlu yönde ilişkili olduğuna dair ilk kanıtları sunmuştur. Ayrıca, bu ilişkilerin, kişinin öz veya gerçek benlik duygusunun ne ölçüde farkında olduğu ve buna uygun davrandığı göz önünde bulundurularak arasındaki ilişki gözlemlenmiştir. Kişinin öz benlik duygusuna sadık kalması, dikkatli çalışanların işle ilgili daha istikrarlı refahı nasıl elde ettiklerini açıklığa kavuşturduğu için önemlidir. Genel olarak, bulgular bilinçli farkındalığın iş yerindeki olumlu rolünü anlamamıza katkıda bulunmuştur.

İşe adanmanın çalışanın fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak iş rolüne enjekte olması anlamına geldiğinden yola çıkarak, işe adanmış çalışan aktif bir varlığı ve performansı teşvik eder. Dolayısıyla işe adanma yüksek işe adanmayı karakterize eden anlam duygusu ve işin kendisine dalma, çalışma ortamındayken anlık deneyimlere dikkat etme ve bunlara dahil olma gibi daha geniş bir duyguyu teşvik etmelidir. Bir bütün olarak işe adanmış olmak, çalışanların içsel bilişsel süreçler ve tepkilerle dikkatlerinin dağılmasını da engellemelidir (Tuckey vd., 2018, s. 13).

Kotze (2018) çeşitli kuruluşlardan 407 çalışan ile yapmış olduğu araştırmada psikolojik sermaye, öz liderlik, bilinçli farkındalık ve işe adanmayı ilk kez bir arada incelemiştir. Psikolojik sermayenin işe adanma üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, öz liderliğin, psikolojik sermayenin bilinçli farkındalığın daha güçlü bir belirleyicisi olduğu ve psikolojik sermayenin öz liderliğin işe bağlılığın adanma bileşeni üzerindeki etkisine tamamen aracılık ettiğini ve öz liderlik-dinçlik ilişkisine ve bilinçli farkındalığın işe bağlılığın her iki bileşeni olan dinçlik ve adanma üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Genel olarak veriler, işe bağlılığı artırmak için çalışanların kişisel kaynaklarını geliştirmenin önemini ortaya koymuştur.

3.6. İyimserlik ve İşe Adanma İlişkisi

Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden biri de iyimserlik kavramıdır. Uguwu'ya (2012) göre örgütler değişken bir ekonomik ortamda rekabet edebilmek için mücadele ederken, çalışanların iyimserliği işlerini sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları şey olabilir. Luthans vd. (2007) daha umutlu, iyimser, etkin ve dirençli çalışanların, günümüzde çoğu kuruluşun karşı karşıya kaldığı dinamik küresel çevre koşullarının 'fırtınasını atlatma' olasılığının, daha düşük psikolojik sermayeye sahip meslektaşlarına göre daha yüksek olabileceğini özetlemiştir.

İşe adanma olumlu örgütsel değişimin kolaylaştırılmasında önemli bir kaynak olma özelliğine sahiptir. Yüksek bağlılığa sahip çalışanlar psikolojik olarak hazırdır, dikkatlidir, başkalarıyla bağlantıda hisseder ve değişim sürecinde rol performanslarına odaklanırlar. (Chhajer vd., 2018, s. 225). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) iyimserlik düzeyi yüksek çalışanların, yetenekleri ne olursa olsun başarılı olacaklarına inanacakları için işe bağlılığının yüksek olacağını savunmaktadır. Ayrıca Xanthopoulou vd. (2007) yapmış olduğu araştırmada iyimserliğin işe adanmayı önemli ölçüde etkileyen kişisel bir kaynak olduğunu göstermektedir. İyimserler, doğal olarak olumlu bir sonuç beklediklerinden ve daha fazla mevcudiyet daha güçlü bilişsel katılımı ilişkili olduğundan, belirli bir görev için psikolojik olarak daha hazır olma eğilimindedirler (Chen, 2015, s.2360).

Scheier ve Carver'a (1985) göre iyimserlik ve kötümserlik, bireysel iyi oluşu teşvik eden veya azaltan nispeten istikrarlı bireysel farklılık değişkenlerini temsil etmektedir. Barkhuizen vd.'ne (2014) göre iyimserlerin, durumlar zorlu olsa bile bir dizi olumlu duyguya sahip olma olasılığı

daha yüksektir ve bu da iş kaynaklarının aktif olarak algılanmasıyla sonuçlanır. İyimserliğin olmadığı durumlarda, bireyler daha olumsuz duygular yaşar ve bu da daha düşük düzeyde algılanan iş kaynaklarına yol açar. Eğer bireyler olumlu sonuçlar bekliyorlarsa, belirledikleri hedefler için daha fazla çalışacaklar, başarısızlık bekleyenler ise belirlenen hedeflerden uzaklaşacaklardır (Rasmussen vd., 2006, s. 1730).



4. BÖLÜM

ÇALIŞANLARDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN İYİMSERLİĞE VE İŞE ADANMIŞLIĞA ETKİSİ

Bu bölüme kadar aktarılan bilgiler ışında yola çıkacak olursak insanların bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olmasının iyimserliğe ve işe adanmaya katkı sağlayabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Tez çalışmasının bu bölümünde Çorum ilinde gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmede beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalıklarının iyimserlik ve işe adanmaya etkisi üzerine yapılan araştırmaya yer verilmiştir. Araştırmanın amacı, araştırma modeli, bulgular, bulguların değerlendirilmesi ve sonuç bölümüyle araştırma son bulacaktır.

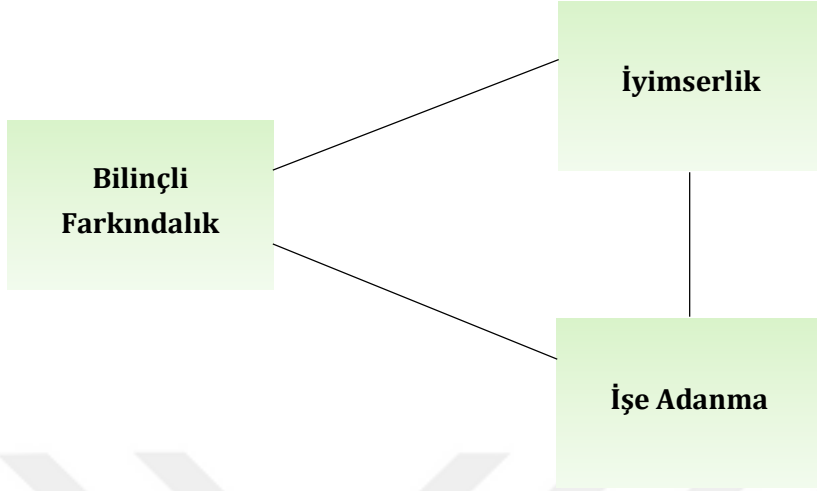
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde çalışma hayatına katılım oranının da her geçen gün artmasıyla çalışma hayatı en popüler stres kaynaklarından biri haline gelmiştir. Çalışma hayatı insanların yalnızca para kazanma ihtiyacını karşılamakla kalmayıp bunun yanında insanın kendinden daha büyük bir dünyaya kapılarını açmasını, işgücüne katkıyı ve anlamlı bir uğraşla bağlantı kurmasını sağlamaktadır. Zaman baskısı, aynı anda birden fazla şeyle başa çıkma çabası, yüksek performans ve verimlilik beklentisi, iş ve özel hayat dengesi, fiziksel, biyolojik ve psikolojik iyi oluş kaygısı, başarısız olma korkusu ve güvensizlik iş stresini tetikleyen unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışma hayatında bu iş stresi unsurlarıyla başa çıkabilmek, tükenmişlikten kaçınmak ve yapılan işe yabancılaşmamak bazı bireysel çabaları da beraberinde getirmektedir. Çalışma hayatında iş stresini azaltmaya yönelik atılan adımlar ve yapılan çalışmalar da her geçen gün artarak devam etmektedir.

Genellikle pozitif psikoloji dalında yapılan çalışmalarda karşımıza çıkan bilinçli farkındalık kavramı son yıllarda popülerlik kazanmıştır. Özellikle çalışma hayatında yerini 2000'li yıllarda alan bilinçli farkındalıkla ilgili alanda yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bilinçli farkındalık üzerine yapılan çalışmaların çoğunluğu psikoloji ve eğitim alanlarında olsa da çalışanların farkındalık düzeylerinin arttırılmasının hem bireysel hem de örgütsel faydalarının olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra iyimserlik ve işe adanma kavramları örgütsel davranış alanının çalışma konusu olup dinamiği her geçen gün değişen çalışma hayatına pozitif yönde katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile iyimserlik ve işe adanma arasındaki ilişki incelenerek, bilinçli farkındalık kavramına ilginin çoğalacağı ve bilinçli farkındalıkla ilgili özellikle iş yeri etkilerine dair araştırmaları arttırmaya yönelik katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

4.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 4.1. Araştırma modeli

Araştırma konusuna uygun olarak araştırma modeli (Şekil 4.1) çizilmiştir. Buna göre bilinçli farkındalık bağımsız değişken iyimserlik ve işe adanma ise bağımlı değişken olarak konumlandırılmıştır. Ayrıca iyimserliğin işe adanma üzerindeki etkisi de incelenmiş olup; araştırma modeli çerçevesinde aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- **H1:** *Bilinçli farkındalığın iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*
- **H2:** *Bilinçli farkındalığın işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*
- **H3:** *İyimserliğin işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

Ayrıca hipotez testlerine ek olarak katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim, deneyim, gelir ve medeni durum gibi demografik özellikleri bağlamında değişken ortalamalarındaki farklılaşma incelenerek bulguları aşağıda raporlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Uygulama Alanı

Araştırma evrenini Çorum ilinde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir özel sektör kuruluşunda yer alan 160 beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$\frac{N * (t)^2 * p * q}{d^2(N - 1) + (t)^2 * p * q}$$

Bu formülde;

n: Örneklem alınacak kişi sayısı

N: Hedef kitledeki kişi sayısı

p: Olayın incelenmesi ve gerçekleşmesi sıklığı (gözlenme oranı)

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme sıklığı (gözlenmeme oranı, q=1-p)

t: Belirlenen anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre tespit edilen teorik değer

d: Olayın gerçekleşme durumuna göre kabul görülmüş örneklem hatası

$$n = \frac{160 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(160 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

=113

Formül uygulama sonucunda %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde örneklem sayısı 113 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle çalışan tüm beyaz yakalılara anket uygulanmasına karar verilmiştir. Katılımcılara dağıtılan 160 anketin 120 tanesi geri dönmüş ve sonuç olarak 120 uygun anket üzerinden değerlendirmeler ve analizler yapılmıştır.

4.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Türkiye’de yaklaşık 15 milyon çalışanın olması ve beyaz yakalı çalışan sayısının her geçen gün artması araştırmanın ülke genelinde yapılmasını hem maliyet hem de zaman açısından kısıtlamıştır. Bu nedenle araştırma katılımcılara erişim kolaylığından ötürü Çorum ilinde bulunan bir işletmede çalışan beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların hepsi aynı sektörde farklı görevlerde çalışmakta olup araştırma tek bir örgüt çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Anketin yalnızca bu özel sektör kuruluşunda 120 beyaz yaka çalışanına uygulanması bir kısıt olarak değerlendirilmiştir.

Anket ile veri toplamanın araştırma doğrultusunda yeterli olacağı varsayılmıştır. Araştırmada veriler anket yöntemi dışında başka bir veri toplama tekniği kullanılarak toplanmamıştır. Ayrıca ankette kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olduğu varsayılmıştır.

Araştırma anketi öncesi katılımcılara elde edilen verilerin yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacağı herhangi bir kişi, kurum ya da kuruluşla paylaşılmayacağına ilişkin taahhüt verilmiştir. Ayrıca katılımcıların özgür iradeleri ile anketi cevapladıkları kabul edilmektedir. Araştırmaya katılan tüm katılımcıların anket formu üzerinde yer alan tüm ifadeleri doğru algıladıkları ve samimi bir biçimde cevapladıkları varsayılmıştır.

4.5. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplanırken nicel yönteme dayalı anket uygulaması seçilmiştir. Çalışanlarda bilinçli farkındalığın iyimserliğe ve işe adanmaya etkisini belirlemeye yönelik hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik bilgilerine yer verilmiştir. Ayrıca güvenilirliği ve geçerliliği ulusal ve uluslararası düzeyde kanıtlanmış çalışmanın ana değişkenlerini ölçmek amacıyla üç farklı ölçekten de yararlanılmıştır. İkinci bölümde bilinçli farkındalığı ölçmeye, üçüncü bölümde iyimserlik düzeylerini belirlemeye, dördüncü ve son bölümde ise çalışanların işe adanma seviyelerini ölçmeye ilişkin ifadeler yer almaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Konu ile ilgili literatürden yararlanılarak araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ölçmeye yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma hayatına katılım süresi ve son olarak gelir düzeyine ilişkin olmak üzere 6 soruya yer verilmiştir.

Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilmiştir. Özyeşil, Aslan, Kesici ve Deniz (2011) ölçeği Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ) olarak Türkçeye uyarlamıştır. BİFÖ'nün amacı mevcut anda kişinin öznel farkındalık ve dikkat derecesini ölçmektir. 15 maddeden oluşan ölçek tek faktörlü bir yapıya sahiptir. 6 dereceli (hemen hemen her zaman, çoğu zaman, bazen, nadiren, oldukça seyrek, hemen hemen hiçbir zaman) Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bilinçli farkındalığın yüksek olduğunu gösterir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 90 en düşük puan ise 15'tir.

İyimserlik Ölçeği: İyimserliğin ve kötümserliğin insanlar arasında gösterdiği farklılığı ölçmek amacıyla Scheier, Carver, Bridges (1994) tarafından geliştirilen Yaşam Yönelimi Testinin Revize (YYT-R) edilmiş hali 10 maddelik ve 5 dereceli (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) Likert tipi ölçekten oluşmaktadır.

İşe Adanma Ölçeği: Utrecht İşe Adanma (UWES) ölçeği Schaufeli vd. (2001) tarafından geliştirilmiştir. Özkalp ve Meydan (2015) Türkçeye uyarlamıştır. Bu çalışmada ölçeğin kısa versiyonundan yararlanılarak 9 maddelik ve 5 dereceli (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) Likert tipli ölçeğe yer verilmiştir.

4.6. Verilerin Analiz Yöntemleri

Araştırmada eksiksiz doldurulmuş toplam 120 anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır.

- Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerini tespit etmek için Faktör ve Güvenilirlik Analizleri tercih edilmiştir.
- Değişkenlerin normallik dağılımını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir.
- Değişkenler arasında korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.
- Ayrıca demografik özelliklere göre değişken ortalamalarının değişimi Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) incelenmiştir.

4.7. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma sonucu araştırmaya katılanlardan toplanan veriler dikkate alınarak yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin değerlendirmelere bu bölümde yer verilmiştir.

4.7.1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin “güvenilirlik ve geçerlilik” analizi

Veri toplamak amacıyla ankette üç farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin her biri için için mevcut veri seti kapsamında temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik katsayısı bu bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Bilinçli farkındalık ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik değerleri

Faktör 1: Bilinçli Farkındalık	Faktör Yüğü
10. İşleri veya görevleri ne yaptığının farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.	,823
8. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.	,810
7. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatiğe bağlanmış gibi yapıyorum.	,805
12. Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.	,796
15. Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.	,773
14. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	,743
2. Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.	,735

5. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren uygulamaları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.	,709
3. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	,663
11. Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.	,661
13. Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.	,650
6. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.	,629
9. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.	,618
4. Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.	,563
KMO=0,904 Bartlett K2=935,101 sd=91 p=0,00	
Toplam Açıklanan Varyans %51,454 Cronbach's Alpha=0,924	

Bilinçli farkındalık ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1'den büyük olan tek bir faktör oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,823 ile 0,563 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %51,4'dür. Ölçekte yer alan maddelerin güvenilirliği ve geçerliliği güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 1'e yaklaştığında artmaktadır. Cronbach's Alpha değeri 0,924'dür. Faktör yükünün düşük olması nedeniyle 1 madde analiz dışı bırakılmıştır. Bununla birlikte ölçüm aracı orijinal çalışmasında ele alındığı şekliyle örtüşmektedir.

Tablo 4.2. İyimserlik ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik değerleri

Faktör 1: İyimserlik	Faktör Yüğü
5. Geleceğim hakkında daima olumlu düşünürüm.	,821
3. Genellikle, başıma kötü şeylerden çok, iyi şeyler geleceğini düşünürüm	,820
6. Olaylara her zaman iyi tarafından bakarım.	,819
9. Bir şeyler yolunda gitmezse, sonrasında yolunda gidecektir, diye düşünürüm.	,806
7. Neredeyse her zaman bir şeylerin benim istediğim gibi gideceğini düşünürüm.	,760
10. Belirli zamanlarda, genellikle en iyi şeyin olacağını beklerim.	,698
2. Daima bir şeylerle meşgul olmaya önem veririm	,683
4. Hayatımda her şey tam da benim istediğim gibi yolunda gitmektedir.	,665
1. Arkadaşımdan oldukça hoşnudum.	,649
KMO=0,859 Bartlett K2=594,879 sd=36 p=0,00	
Toplam Açıklanan Varyans %56,245 Cronbach's Alpha=0,901	

İyimserlik ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1'den büyük olan tek bir faktör

oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,821 ile 0,649 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %56,2'dir. Cranbach's Alpha değeri 0,901'dir. Faktör yükünün düşük olması nedeniyle 1 madde analiz dışı bırakılmıştır. Bununla birlikte ölçüm aracı orijinal çalışmasında ele alındığı şekliyle örtüşmektedir.

Tablo 4.3. İşe adanma ölçeği güvenilirlik ve geçerlilik değerleri

Faktör 1: İşe Adanma	Faktör Yüğü
5. İşim bana ilham veriyor.	,897
4. İşim bana coşku veriyor.	,891
7. Çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.	,890
6. Yaptığım işle gurur duyuyorum.	,856
1. İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim.	,850
2. İşimi yaparken kendimi çok güçlü ve dinç hissederim.	,838
9. Çalışırken kendimi tamamen işime veriyorum.	,759
3. Sabah uyandığımda işe gitme isteğini hissederim.	,744
8. İşe gömülmüş durumdayım.	,560
KMO=0,860 Bartlett K2=1006,747 sd=36 p=0,00	
Toplam Açıklanan Varyans %66,557 Cronbach's Alpha=0,933	

İşe adanma ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1'den büyük olan tek bir faktör oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,897 ile 0,560 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %66,55'dir. Cranbach's Alpha değeri 0,933'dür. Orijinal çalışma hem tek faktörlü hem de üç faktörlü yapının kullanılabilirliğini belirtmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmamızda faktör yapısı tek olarak hesaplandığı için tek faktörlü olarak kullanılmıştır.

4.7.2. Ölçklere ilişkin istatistikî bilgiler

Normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığı çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Normal dağılım için bu değerlerin +1 ile -1 aralığında olması yeterlidir.

Tablo 4.4. Ölçklere ilişkin istatistikî bilgiler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık (Std. Hata=0,221)	Basıklık (Std. Hata=0,438)
Bilinçli Farkındalık	1,29	5,71	3,7607	1,08657	-,041	-,889

İyimserlik	1,11	5,00	3,3361	,85685	-,761	,185
İşe Adanma	1,00	5,00	3,4000	,94230	-,461	-,207

Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde dağılımın normal olduğunu söylemek mümkündür. Ölçek ortalamaları göz önüne alındığında tüm değerlerin ortalamasının üzerinde yer aldığı görülmektedir. Ortalamaların hiçbiri düşük değildir. Bilinçli farkındalık ortalaması diğerlerine nazaran daha yüksek olarak ölçülmüştür. En düşük ortalama ise yine diğerlerine göreceli olarak iyimserlik ölçeğine aittir.

4.7.3. Demografik faktörlere ait verilerin değerlendirilmesi

Araştırmaya katılanların bir takım demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, deneyim ve gelir düzeyi) özellikleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.5. Örneklemin demografik % dağılımı

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Kadın	80	66,7	Evli	66	55,0
Erkek	40	33,3	Bekar	54	45,0
Yaş	f	%	Eğitim	f	%
1946 - 1964 Arası (Baby Boomers)	2	1,7	Lise	13	10,8
1965 - 1980 Arası (X Kuşağı)	19	15,8	Ön lisans	12	10,0
1981 - 1996 Arası (Y Kuşağı)	77	64,2	Lisans	69	57,5
1997 - 2012 Arası (Z Kuşağı)	22	18,3	Lisansüstü	26	21,7
Deneyim	f	%	Gelir	f	%
1-5 yıl	32	26,7	1-5500 TL	17	14,2
5-9 yıl	33	27,5	5501-10000 TL	35	29,2
10 yıl ve üzeri	55	45,8	10001-15000TL	39	32,5
			15001-20000TL	17	14,2
			20001 TL ve üzeri	12	10,0

Tablo 4.5'e göre kadın katılımcıların oranı %66,7 erkeklerin oranı ise %33,3'dür. Medeni durum bakımından katılımcıların %55'i evli iken geri kalanı bekârdır. Bu sayıya boşananlar ve eşi vefat edenler dâhildir. Yaş bakımından Y kuşağı %64,2 ile en yüksek orana sahiptir. Baby

boomers ise %1,2 ile en düşük orana sahiptir. Eğitim bakımından lisans mezunları %37,5 ile en yüksek orana sahiptir. Katılımcıların çalışma deneyimlerine bakıldığında 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların oranı %45,8 ile en yüksektir. Gelir açısından bakıldığında 10000-150001 TL arası geliri olanların oranı %32,5 ile en yüksektir.

4.7.4. Değişkenler arası korelasyon

Araştırma değişkenleri arasında bir ilişki olup olmadığı korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bu bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.6. Değişkenler arası korelasyon

		(A)	(B)	(C)
Bilinçli Farkındalık (A)	Korelasyon	1	0,422	0,272
	Anlamlılık		,000	,003
İyimserlik (B)	Korelasyon	0,422	1	0,607
	Anlamlılık	,000		,000
İşe Adanma (C)	Korelasyon	0,272	0,607	1
	Anlamlılık	,003	,000	

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere tüm ölçüm değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile aralarındaki ilişki doğru orantılıdır. İyimserlik ve işe adanma arasındaki korelasyon büyüklüğü 0,607 ile en yüksek değere sahiptir. Bilinçli farkındalık ile iyimserlik arasındaki ilişkinin büyüklüğü ise 0,422'dir. Bilinçli farkındalık ve işe adanma arasındaki ilişkinin büyüklüğü ise 0,272'dir.

4.7.5. Değişkenler arası regresyon

Ölçüm değişkenleri arasında hipotezlerin test edilmesi amacıyla doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bu bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.7. Bilinçli farkındalık ve iyimserlik ilişkisi ANOVA analizi

Model	Karelerin Toplamı	sd	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık

1	Regresyon	15,596	1	15,596	25,641	,000
	Artık	71,774	118	,608		
	Toplam	87,369	119			
Bağımlı değişken: İyimserlik						
Yordayıcı: (Sabit), Bilinçli Farkındalık						

Öncelikle ANOVA testi yapılarak değişkenlerin regresyon analizi için uygunluğuna bakılmıştır. Tablo 4.7’de görüldüğü üzere bilinçli farkındalık ve iyimserlik arasında regresyon analizi yapılabilir.

Tablo 4.8. Bilinçli farkındalık ve iyimserlik regresyon analizi

Model		Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,083	,257		8,090	,000
	Bilinçli Farkındalık	,333	,066	,422	5,064	,000
Bağımlı değişken: İyimserlik						

Bilinçli farkındalığın iyimserlik üzerinde doğrusal bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu doğrusal etki 0,333 oranında olup 0,066 hata payına sahiptir. Dolayısıyla **H1 Hipotezi (Bilinçli farkındalığın iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır)** sağlanmaktadır.

Tablo 4.9. Bilinçli farkındalık ve işe adanma ilişkisi ANOVA analizi

Model		Karelerin Toplamı	sd	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık
1	Regresyon	7,838	1	7,838	9,454	,003
	Artık	97,826	118	,829		
	Toplam	105,664	119			
Bağımlı değişken: İşe Adanma						
Yordayıcı: (Sabit), Bilinçli Farkındalık						

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi aynı şekilde ANOVA testi analizi yapılarak bilinçli farkındalık ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılmasının uygunluğuna bakılmıştır. Bilinçli farkındalık ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılabilir.

Tablo 4.10. Bilinçli farkındalık ve işe adanma regresyon analizi

Model		Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,512	,301		8,356	,000
	Bilinçli Farkındalık	,236	,077	,272	3,075	,003
Bağımlı Değişken: İşe Adanma						

Bilinçli farkındalığın işe adanma üzerinde doğrusal bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu doğrusal etki 0,236 oranında olup 0,077 hata payına sahiptir. Dolayısıyla **H2 Hipotezi (Bilinçli farkındalığın işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır)** sağlanmaktadır.

Tablo 4.11. İyimserlik ve işe adanma ilişkisi ANOVA analizi

Model		Karelerin Toplamı	sd	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık
1	Regresyon	38,868	1	38,868	68,663	,000
	Artık	66,796	118	,566		
	Toplam	105,664	119			
Bağımlı değişken: İşe Adanma						
Yordayıcı: (Sabit), İyimserlik						

Tablo 4.11'de görüldüğü gibi aynı şekilde ANOVA testi analizi yapılarak iyimserlik ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılmasının uygunluğuna bakılmıştır. İyimserlik ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılabilir.

Tablo 4.12. Bilinçli farkındalık ve işe adanma regresyon analizi

Model		Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,175	,277		4,239	,000
	İyimserlik	,667	,080	,607	8,286	,000
Bağımlı değişken: İşe Adanma						

İyimserliğin işe adanma üzerinde doğrusal bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu doğrusal etki 0,667 oranında olup 0,080 hata payına sahiptir. Dolayısıyla **H3 Hipotezi (İyimserliğin işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır)** sağlanmaktadır.

4.7.6. Değişken ortalamalarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumunun incelenmesi

Bu kısımda her bir ölçek ortalamasının cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu aşağıda incelenmiştir. İkili gruplar arasındaki değişimin incelenmesinde Bağımsız Örneklem T-testi ve çoklu grupların incelenmesinde ANOVA analizi kullanılmıştır.

Tablo 4.13. Cinsiyete göre değişken ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma
Bilinçli Farkındalık	Kadın	80	3,8071	1,06210
	Erkek	40	3,6679	1,14200
İyimserlik	Kadın	80	3,4583	,72514
	Erkek	40	3,0917	1,04076
İşe Adanma	Kadın	80	3,4944	,81052
	Erkek	40	3,2111	1,15053

Tablo 4.14. Cinsiyete göre değişken ortalamalarının incelenmesi (t- testi)

		Levene Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların eşitliği için T testi						
		F	p	t	sd	p	Ortalamadaki Değişim	Standart Hata Farkı	%95 Güven Aralığındaki Değişim	
									Alt	Üst
Bilinçli Farkındalık	Varyanslar eşit	,601	,440	,660	118	,510	,13929	,21091	-,27838	,55695
	Varyanslar eşit değil			,645	73,263	,521	,13929	,21611	-,29140	,56997
İyimserlik	Varyanslar eşit	11,794	,001	2,247	118	,026	,36667	,16318	,04353	,68980
	Varyanslar eşit değil			1,999	58,528	,050	,36667	,18345	-,00047	,73380
İşe Adanma	Varyanslar eşit	11,159	,001	1,562	118	,121	,28333	,18138	-,07585	,64252
	Varyanslar eşit değil			1,394	58,964	,169	,28333	,20324	-,12334	,69001

Tablo 4.14'te görüldüğü üzere cinsiyete göre ortalamalar arasındaki anlamlı farklılık sadece iyimserlik ölçeğinde oluşmaktadır. Kadınların iyimserlik düzeyleri erkeklere nazaran daha yüksektir. Bilinçli farkındalık ve işe adanma ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.15. Yaşa göre değişken ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma
Bilinçli Farkındalık	1946 - 1964 Arası (Baby Boomers)	2	2,8571	,10102
	1965 - 1980 Arası (X Kuşağı)	19	3,6504	1,13187
	1981 - 1996 Arası (Y Kuşağı)	77	3,7931	1,07491
	1997 - 2012 Arası (Z Kuşağı)	22	3,8247	1,14598
	Toplam	120	3,7607	1,08657
İyimserlik	1946 - 1964 Arası (Baby Boomers)	2	3,4444	1,41421
	1965 - 1980 Arası (X Kuşağı)	19	3,1754	1,06014
	1981 - 1996 Arası (Y Kuşağı)	77	3,3622	,81995
	1997 - 2012 Arası (Z Kuşağı)	22	3,3737	,80017
	Toplam	120	3,3361	,85685
İşe Adanma	1946 - 1964 Arası (Baby Boomers)	2	4,3889	,86424
	1965 - 1980 Arası (X Kuşağı)	19	3,5731	1,06398
	1981 - 1996 Arası (Y Kuşağı)	77	3,2987	,87661
	1997 - 2012 Arası (Z Kuşağı)	22	3,5152	1,03583
	Toplam	120	3,4000	,94230

Tablo 4.16. Yaşa göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA)

		Kareler toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Bilinçli Farkındalık	Gruplar arası	2,035	3	,678	,568	,637
	Grup içi	138,461	116	1,194		
	Toplam	140,496	119			
İyimserlik	Gruplar arası	,597	3	,199	,266	,850
	Grup içi	86,772	116	,748		
	Toplam	87,369	119			
İşe Adanma	Gruplar arası	3,607	3	1,202	1,367	,257
	Grup içi	102,057	116	,880		
	Toplam	105,664	119			

Tablo 4.16'da yaşa göre değişken ortalamalarındaki farklılaşma ANOVA analizi ile incelenmiştir. Buna göre değişkenlerin hiç birisinde ortalamalar yaşa göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile değişken ortalamalarındaki değişim istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4.17. Eğitime göre değişken ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma
Bilinçli Farkındalık	Lise	13	3,6099	1,26458
	Önlisans	12	3,4405	,96065
	Lisans	69	3,8499	1,13132
	Lisansüstü	26	3,7473	,93900
	Toplam	120	3,7607	1,08657
İyimserlik	Lise	13	3,4017	,78113
	Önlisans	12	3,0833	,91149
	Lisans	69	3,3462	,79954
	Lisansüstü	26	3,3932	1,03003
	Toplam	120	3,3361	,85685
İşe Adanma	Lise	13	3,5556	,94608
	Ön lisans	12	3,5648	1,06412
	Lisans	69	3,3784	,93027
	Lisansüstü	26	3,3034	,95300
	Toplam	120	3,4000	,94230

Tablo 4.18. Eğitime göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA)

		Kareler toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Bilinçli Farkındalık	Gruplar arası	2,080	3	,693	,581	,629
	Grup içi	138,417	116	1,193		
	Toplam	140,496	119			
İyimserlik	Gruplar arası	,914	3	,305	,409	,747
	Grup içi	86,455	116	,745		
	Toplam	87,369	119			
İşe Adanma	Gruplar arası	,915	3	,305	,338	,798
	Grup içi	104,749	116	,903		
	Toplam	105,664	119			

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere değişken ortalamalarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Buna göre araştırma kapsamında hesaplanan değişken ortalamaları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir.

Tablo 4.19. Deneyime göre değişken ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma
Bilinçli Farkındalık	1-5 yıl	32	3,6987	1,05926
	5-9 yıl	33	3,9394	1,05117
	10 yıl ve üzeri	55	3,6896	1,12957
	Toplam	120	3,7607	1,08657
İyimserlik	1-5 yıl	32	3,5035	,87169
	5-9 yıl	33	3,4074	,74103
	10 yıl ve üzeri	55	3,1960	,90367
	Toplam	120	3,3361	,85685
İşe Adanma	1-5 yıl	32	3,4479	,94048
	5-9 yıl	33	3,3434	,77348
	10 yıl ve üzeri	55	3,4061	1,04455
	Toplam	120	3,4000	,94230

Tablo 4.20. Deneyime göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA)

		Kareler toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Bilinçli Farkındalık	Gruplar arası	1,455	2	,727	,612	,544
	Grup içi	139,042	117	1,188		
	Toplam	140,496	119			
İyimserlik	Gruplar arası	2,144	2	1,072	1,472	,234
	Grup içi	85,225	117	,728		
	Toplam	87,369	119			
İşe Adanma	Gruplar arası	,181	2	,091	,100	,905
	Grup içi	105,483	117	,902		
	Toplam	105,664	119			

Tablo 4.20’de görüldüğü üzere değişken ortalamalarının deneyime göre farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Buna göre araştırma

kapsamında hesaplanan değişken ortalamaları deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir.

Tablo 4.21. Gelir durumuna göre değişken ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma
Bilinçli Farkındalık	1-5500 TL	17	3,5294	1,17723
	5501-10000 TL	35	3,9122	1,08688
	10001-15000TL	39	3,7747	1,05648
	15001-20000TL	17	4,0924	,93021
	20001 TL ve üzeri	12	3,1310	1,10985
	Toplam	120	3,7607	1,08657
İyimserlik	1-5500 TL	17	3,1765	,89500
	5501-10000 TL	35	3,3429	,76287
	10001-15000TL	39	3,4217	,82291
	15001-20000TL	17	3,1765	1,06216
	20001 TL ve üzeri	12	3,4907	,93138
	Toplam	120	3,3361	,85685
İşe Adanma	1-5500 TL	17	3,0719	1,00304
	5501-10000 TL	35	3,5587	,81671
	10001-15000TL	39	3,4074	,93843
	15001-20000TL	17	3,3464	,99061
	20001 TL ve üzeri	12	3,4537	1,16482
	Toplam	120	3,4000	,94230

Tablo 4.22. Gelir durumuna göre değişken ortalamalarının incelenmesi (ANOVA)

		Kareler toplamı	Sd	Ortalamaların Karesi	F	Anlamlılık
Bilinçli Farkındalık	Gruplar arası	8,351	4	2,088	1,817	,130
	Grup içi	132,146	115	1,149		
	Toplam	140,496	119			
İyimserlik	Gruplar arası	1,440	4	,360	,482	,749
	Grup içi	85,929	115	,747		
	Toplam	87,369	119			
İşe Adanma	Gruplar arası	2,798	4	,699	,782	,539
	Grup içi	102,867	115	,894		

	Toplam	105,664	119			
--	---------------	---------	-----	--	--	--

Tablo 4.22’de görüldüğü üzere değişken ortalamalarının gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Buna göre araştırma kapsamında hesaplanan değişken ortalamaları gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir.

Tablo 4.23. Medeni duruma göre değişken ortalamaları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Bilinçli Farkındalık	Evli	66	3,6970	1,08400	,13343
	Bekâr	54	3,8386	1,09478	,14898
İyimserlik	Evli	66	3,2239	,90613	,11154
	Bekâr	54	3,4733	,77888	,10599
İşe Adanma	Evli	66	3,2795	,97241	,11970
	Bekâr	54	3,5473	,89094	,12124

Tablo 4.24. Medeni duruma göre değişken ortalamalarının incelenmesi (t-testi)

		Levene Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların eşitliği için T Testi						
		F	p	t	Sd	p	Ortalama Değişimi	Standart Hata Farkı	%95 Güven Aralığındaki Değişim	
									Alt	Üst
Bilinçli Farkındalık	Varyanslar eşit	,038	,845	-,709	118	,480	-,14165	,19980	-,53731	,25400
	Varyanslar eşit değil			-,708	112,898	,480	-,14165	,20000	-,53789	,25458
İyimserlik	Varyanslar eşit	2,573	,111	-1,596	118	,113	-,24935	,15621	-,55869	,06000
	Varyanslar eşit değil			-1,621	117,694	,108	-,24935	,15387	-,55405	,05536
İşe Adanma	Varyanslar eşit	,556	,457	-1,558	118	,122	-,26786	,17188	-,60823	,07250
	Varyanslar eşit değil			-1,572	116,456	,119	-,26786	,17037	-,60529	,06957

Tablo 4.24’te görüldüğü üzere değişken ortalamalarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem T-Testi ile incelenmiştir. Buna göre araştırma kapsamında hesaplanan değişken ortalamaları medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip değildir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütlerin elindeki insan kaynağını en etkin şekilde kullanarak rekabet avantajı sağlamasına fırsat tanıyan örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Ayrıca psikoloji alanında geçmişte yapılan çalışmalar incelendiğinde olumsuz duygu ve düşünce durumlarını onarmaya yönelik bir bilim dalı olarak kullanılırken pozitif psikoloji sayesinde olumlu duygu, düşünce ve durumların geliştirilmesine yönelik adımlar da atılmaya başlanmıştır. Pozitif psikoloji yalnızca bireysel iyi oluşla ilgilenmeyip grupların, kurumların işlevlerinin uygunluğu ve geliştirilmesi gereken taraflarına da yönelerek çalışmaktadır. Pozitif psikoloji, bireysel, kolektif ve toplumsal analiz düzeylerinde olumlu yönde sapma gösteren davranışların, sonuçların ve süreçlerin incelenmesine ve gözlemlenmesine odaklanan bir psikoloji bilimi alanıdır (Seligman 2002). Pozitif psikoloji, refahı ve optimal insan işleyişini teşvik etmek için beceriler ve araçlar geliştirme ve artırma fikrine dayanan bilinçli farkındalık ile ortak bir hedefi paylaşmaktadır (Coo ve Salanova, 2018, s. 1693).

Bu tez çalışmasında bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamı doğrultusunda Çorum ilinde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 160 beyaz yakalı çalışandan 120'sine ulaşılmış ve anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin (bilinçli farkındalık, iyimserlik, işe adanma) tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Katılımcıların bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yöneltilmiş ve kendilerini gruplandırmaya yönelik olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir düzeyi, iş deneyimi gibi demografik bilgilerine başvurulmuştur. Buna göre katılımcıların %67,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımı açısından %64,2'si Y kuşağına ait yaş aralığındadır. Medeni durum açısından katılımcıların %55'i evlidir. Eğitim düzeyi olarak %57,5'i lisans mezunudur. Katılımcıların %45,8'i 10 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiplerdir. Ayrıca gelir düzeyi bakımından incelendiğinde %29,2'si 5501-10000 TL arasında gelir elde etmekte ve %33,2'si 10000 ile 15000 TL arasında gelir elde etmektedir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların algılanan bilinçli farkındalık düzeyi ortalaması 3,76'dır. 6'lı likert ölçeğine göre bu oran ortalamanın üzerindedir. Anket uygulanan çalışanların beyaz yakalı olması ve toplam %79,2'sinin lisans ve üzeri mezunu olmasının bu oranı etkilediği düşünülmekle birlikte araştırmaya katılan lise mezunu çalışanların önlisans mezunu çalışanlara oranla bilinçli farkındalıklarının daha yüksek çıkması sebebiyle bilinçli farkındalığın eğitim düzeyi arttıkça artacağı yönünde bir bulguya erişilememiştir.

Katılımcıların iyimserlik düzeyleri 3,33'tür. İşe adanmada ise bu ortalama 3,40'tır. Bilinçli farkındalık dışındaki bu diğer iki ölçüm aracında 5'li likert ölçeği ile veri toplanmıştır. Hesaplanan bu değerler de ortalama olarak pozitif yönde bir algıya işaret etmektedir.

Araştırma değişkenleri arasında gerçekleştirilen korelasyon analizine göre iyimserlik ve işe adanma arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. 0,607 değerine sahip olan bu ilişki değişken arasındaki en yüksek korelasyon değeridir.

Bilinçli farkındalık ile işe adanma arasında 0,272 birimlik pozitif yönlü ve iyimserlik ile 0,422 birimlik pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Weinstein vd. (2009) bilinçli farkındalığın stresli koşulların daha olumlu bir şekilde değerlendirilmesini teşvik ettiğini ve bilinçli bireylerin stresli taleplerle başa çıkmada kaçınma stratejilerinden ziyade yaklaşma stratejilerini daha fazla kullandıklarını bulmuştur. Ayrıca Leroy vd. (2013) yapmış oldukları araştırmada rapor ettikleri bulgularda bilinçli farkındalık ve meditasyon uygulamalarının işe bağlılığın olumlu ve işle ilgili sonuçlarını desteklediğini göstermektedir. İyimserlik ve işe adanma arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buradan hareket ile bu algılanan değerlerin birbirleri ile doğru orantılı oldukları ve ilişkinin kuvvetine göre biri artarken diğerinin de arttığını söylemek mümkündür. Bu bulguyu destekler şekilde, Avey vd. (2008) bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif duyguların deneyimlenmesi üzerinde olumlu bir etkileşim bulmuştur.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi bağlamında bilinçli farkındalığın iyimserlik ve işe adanma üzerindeki doğrusal etkisini ölçmek amacıyla Regresyon Analizi uygulanmıştır. Buna göre bilinçli farkındalık iyimserliği ve işe adanmayı pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Böylece H1 (Bilinçli farkındalığın iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır), H2 (Bilinçli farkındalığın İşe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) ve H3 (İyimserliğin işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) hipotezlerinin sağlandığını söylemek mümkündür.

Araştırma kapsamında bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma ortalamalarının demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşma durumu da incelenmiştir. Bu doğrultuda Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre cinsiyete göre ortalamalar arasındaki anlamlı farklılığın sadece iyimserlik ölçeğinde olduğu görülmektedir. Kadınların iyimserlik düzeyleri erkeklere nazaran daha yüksektir. Bilinçli farkındalık ve işe adanma ortalamalarının ise cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Brown vd. (2011) ergenlerin bilinçli farkındalık düzeylerini inceledikleri araştırmalarında cinsiyete bağlı anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ayrıca yaşa, eğitim düzeyine, deneyime, gelir durumuna ve medeni duruma göre bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların algı düzeylerinin birbirleri ile oldukça benzer yönde olduğu cinsiyet değişkeni haricinde diğer tüm kontrol değişkenlerine göre bir farklılık ortaya çıkarmadığı sonucuna varmak mümkündür.

Bu çalışmada; bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma kavramları Çorum ilinde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan beyaz yakalıları kapsamaktadır. Bu nedenle bu üç kavram kullanılarak yine farklı il, sektör ve işletmelerde araştırma yapılabilir. Çalışmanın

varsayımları ve kısıtları göz önünde bulundurulduğunda araştırma tek bir il ve tek bir işletmede çalışan beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirildiği için sonuçlar bu işletme çerçevesinde genellenebilir düzeydedir. Bu nedenle elde edilen bulgular yorumlanırken sonuçların bu sektörde görev yapan tüm çalışanları kapsamayacağı göz önünde tutulmalıdır. Çalışmanın gelecekte daha geniş örneklerle yapılacak araştırmalara ışık tutması umut edilmektedir.

Pozitif psikoloji konularına daha ağırlık veren özellikle iş yeri düzeyinde yapılacak araştırmaların gelecek çalışma hayatı düzenlemeleri için faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra özellikle bilinçli farkındalığın hem bireysel hem de iş yeri seviyesinde faydalarının tüm tabana yayılabilmesi için uygulanabilirliği adına yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Ülkemizde bilinçli farkındalık, işe adanma ve iyimserlik konularını tek tek veya farklı değişkenlerle inceleyen çalışmalar mevcut olmasına rağmen özellikle iş yeri boyutunda bilinçli farkındalığın işlenmesinin bu konuya ilgiyi arttırabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P., & Teasdale, J. (1978). *Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. Journal of Abnormal Psychology*, 87, 32-48.
- Akhtar, S. (2015). *Patience. The Psychoanalytic Review*, 102(1), 93-122.
- Aktepe İ., Tolan Ö. Bilinçli Farkındalık: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 2020; 12(4): 534-561.
- Aliçavuşoğlu, E. (2012). Psikanaliz, Freud ve sanat. *Sanat Tarihi Yıllığı*, (20), 1-16.
- 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), 372-379.
- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Whitehouse, W. G., Hogan, M. E., Panzarella, C., & Rose, D. T. (2006). Prospective Incidence Of First Onsets And Recurrences Of Depression In Individuals At High And Low Cognitive Risk For Depression. *Journal Of Abnormal Psychology*, 115, 145-156.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26.
- Arrosa, M. L., & Gandelman, N. (2016). Happiness decomposition: Female optimism. *Journal of Happiness Studies*, 17, 731-756.
- Astin, J. A. (1997). Stress reduction through mindfulness meditation. Effects on psychological symptomology, sense of control, and spiritual experience. *Psychotherapy Psychosomatic*, 66, 97-106.
- Atalay, Z. (2019). *Mindfulness-Bilinçli Farkındalık: Farkındalıkla Anda Kalabilme Sanatı*. İstanbul: İnkilap Kitabevi.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: a review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health* 24: 383-398.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- 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, 27-45.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout And Work Engagement: The JD-R Approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.

- Balyemezler, H. A., & Saraç, M. (2022). Bilinçli farkındalık ve iş performansı arasındaki ilişkide öz-düzenlemenin aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(4), 1454-1473.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van De Vijver, F. J. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322-332.
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Mermish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *American Psychological Association*, 24(1). 108-126.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme.
- Bazzano, M. (Ed.). (2014). *After mindfulness: New perspectives on psychology and meditation*. Springer.
- Beck, J. S. (1964). *Cognitive Therapy: Basics and Beyond*. New York: Guildford Press.
- Beck, J. S. (2011). Cognitive-behavioral therapy. *Clinical textbook of addictive disorders*, 491, 474-501.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Boehm, J. K., & Kubzansky, L. D. (2012). The heart's content: the association between positive psychological well-being and cardiovascular health. *Psychological bulletin*, 138(4), 655.
- Boeree, C. G. (2006). Personality theories: An introduction. *Psychology Department*, 1-7.
- Bondár, R. Z., Bertollo, M., di Fronso, S., & Robazza, C. (2021). Mindfulness to performance enhancement: A systematic review of neural correlates. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1-29.
- Brantley, J. (2005). Mindfulness-based stress reduction. In *Acceptance and mindfulness-based approaches to anxiety: Conceptualization and treatment* (pp. 131-145). Boston, MA: Springer US.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., Loverich, T. M., Biegel, G. M., & West, A. M. (2011). Out of the armchair and into the streets: Measuring mindfulness advances knowledge and improves interventions: Reply to Grossman (2011).
- Brown, K.W., Ryan, R. ve Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Cabaniss, D. L. (2016). *Psychodynamic Psychotherapy: A clinical manual*. John Wiley & Sons.
- Carver, C. S., Kus, L. A., & Scheier, M. F. (1994). Effects of good versus bad mood and optimistic versus pessimistic outlook on social acceptance versus rejection. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 13(2), 138-151.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889.
- Carver, C., Scheier, M., Miller, C., Fulford, D., (2009). Optimism. In: Snyder, C., Lopez, S. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press, New York, 303-311.
- Chatzisarantis, N. L. D., & Hagger, M. S. (2007). Mindfulness and the intention-behavior relationship within the theory of planned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(5), 663-676.

- Chen, S. L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365.
- Chhajer, R., Rose, E. L., & Joseph, T. (2018). Role of self-efficacy, optimism and job engagement in positive change: Evidence from the middle east. *Vikalpa*, 43(4), 222-235.
- Chrobot-Mason, D., Ruderman, M. N., & Nishii, L. (2014). Leadership in a diverse workplace.
- Clarke, V. A., Lovegrove, H., Williams, A., & Machperson, M. (2000). Unrealistic optimism and the health belief model. *Journal of behavioral medicine*, 23, 367-376.
- Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness can make you happy-and-productive: A mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1691-1711.
- Cooper, M. (2008). Existential psychotherapy. *Twenty-first century psychotherapies: Contemporary approaches to theory and practice*, 237-276.
- Creswell, J. D., & Lindsay, E. K. (2014). How does mindfulness training affect health? A mindfulness stress buffering account. *Current directions in psychological science*, 23(6), 401-407.
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (1987), "The support of autonomy and the control of behaviour", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 53 No. 6, 1024-1037.
- Demirtaş, A. S. (2020). Optimism and happiness in undergraduate students: Cognitive flexibility and adjustment to university life as mediators. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 36(2), 320-329.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. 1986. Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11: 618-634
- Ding, X., Tang, Y.-Y., Cao, C., Deng, Y., Wang, Y., Xin, X., & Posner, M. I. 2015. Short-term meditation modulates brain activity of insight evoked with solution cue. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 10: 43-49.
- Dönmez, A. (1992). Bilişsel sosyal şemalar.
- Dutton, J. E., Worline, M. C., Frost, P. J., & Lilius, J. (2006). Explaining compassion organizing. *Administrative science quarterly*, 51(1), 59-96.
- Euronews (2022). Türkiye’de kişi başına antideprasan kullanım miktarı 12 yılda yüzde 76 arttı. Erişim tarihi: 31 Mayıs 2023. <https://tr.euronews.com/next/2022/11/08/turkiyede-kisi-basina-antideprasan-kullanim-miktari-12-yilda-yuzde-76-artti-grafik>
- Ewen, R. B. (2014). *An introduction to theories of personality*. Psychology Press.
- Farb, N. A. S., Anderson, A. K., Irving, J. A., & Segal, Z. V. (2014). Mindfulness interventions and emotion regulation. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation*. (2nd ed., pp. 548-567). New York: Guilford Press.
- Fenn, K., & Byrne, M. (2013). The key principles of cognitive behavioural therapy. *InnovAiT*, 6(9), 579-585.
- Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques psychologiques*, 18(2), 107-120.
- Fowler, J. H., & Kam, C. D. (2006). Patience as a political virtue: Delayed gratification and turnout. *Political Behavior*, 28(2), 113-128.
- Freaney, Y. M., & Tiernan, J. (2009). Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. *International journal of nursing studies*, 46(12), 1557-1565.

- Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual review of psychology*, 65, 719-742.
- Furnham, A. (1997). The half full or half empty glass: The views of the economic optimist vs pessimist. *Human Relations*, 50(2), 197-209.
- Gallup (2002), "The high cost of disengaged employees", *Gallup Business Journal*, April 15, available at: <http://businessjournal.gallup.com/content/247/the-high-cost-of-disengagedemployees.aspx> (accessed 22 February 2014).
- Gaudiano, B. A. (2008). Cognitive-behavioural therapies: achievements and challenges. *BMJ Ment Health*, 11(1), 5-7.
- Germer, C. (2004). What is mindfulness, *Insight Journal*, 22, 24-29.
- Germer, C. K. (2005). What is it? What Does it Matter. *Mindfulness and psychotherapy*. New York: Guilford, 3-27.
- Gillham J. ve Reivich, K. (2004). Cultivating optimism in childhood and adolescence. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 146 – 163.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In Research in personnel and human resources management. *Emerald Group Publishing Limited*. 115-157.
- 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.
- Green, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems*, 104(2), 106-114.
- Hanh, N. (1987). *The miracle of mindfulness: A manual on meditation* (Vol. 546). Beacon Press (MA).
- Hansen, E. (2016). The Effects of Mindfulness on Work-Related Stress, Wellbeing, Recovery Quality, and Employee Resilience.
- Harju, B. L., & Bolen, L. M. (1998). The effects of optimism on coping and perceived quality of life of students. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(2).
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Hayes, T.L. (2002) 'Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta- analysis', *Journal of Applied Psychology*, Vol 87, pp268-79.
- Hashemi, R., Moustafa, A. A., Rahmati Kankat, L., & Valikhani, A. (2018). Mindfulness and suicide ideation in Iranian cardiovascular patients: Testing the mediating role of patience. *Psychological reports*, 121(6), 1037-1052.
- Hossain, M. M. (2017). Psychoanalytic theory used in English literature: A descriptive study. *Global Journal of Human-Social Science: Linguistics & Education*, 17(1), 41-46.
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135-1155.
- 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.
- Jacobson, N. S., Christensen, A., Prince, S. E., Cordova, J., & Eldridge, K. (2000). Integrative behavioral couple therapy: an acceptance-based, promising new treatment for couple discord. *Journal of consulting and clinical psychology*, 68(2), 351.
- James, W. (1985). *The varieties of religious experience* (Vol. 15). Harvard University Press.
- Jensen, S. M., Luthans, K. W., Lebsack, S. A., & Lebsack, R. R. (2007). Optimism and employee performance in the banking industry. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(3), 57.

- Johnson, K. R., Park, S., & Chaudhuri, S. (2020). Mindfulness training in the workplace: Exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 341-354.
- Kabat-Zinn, J. (1990). Full catastrophe living: The program of the stress reduction clinic at the University of Massachusetts Medical Center.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156
- Kabat-Zinn, J. (2013). The foundations of mindfulness practice: Attitudes and commitment. *Full Catastr. Living Using Wisdom Your Mind Face Stress Pain Illn*, 19-38.
- Kabat-Zinn, J. (2021). The liberative potential of mindfulness. *Mindfulness*, 12(6), 1555-1563.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Karabulut, M. (2022). Freud ve Jung ışığında masal ve psikanaliz. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (26), 756-764.
- 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.
- Khormaei, F., & Farmani, A. (2015). Surveying the role of Big Five personality factors in prediction of patience and its components in students. *Clinical Psychology and Personality*, 2(11), 11-24.
- Kotzé, M. (2018). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279-292.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review.
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: a growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238-247.
- Liang, L. H., Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Hanig, S., & Keeping, L. M. (2016). Why are abusive supervisors abusive? A dual-system self-control model. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1385-1406.
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1991). Stress, coping, and the meaning of work. *In Stress and coping: An anthology* (pp. 140-157). Columbia University Press.
- Loewald, H. W. (1970). Psychoanalytic theory and the psychoanalytic process. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 25(1), 45-68.
- Luders, E., Cherbuin, N., & Kurth, F. 2015. Forever young(er): Potential age-defying effects of long-term meditation on gray matter atrophy. *Frontiers in Psychology*, 5: 1551.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6, 1250-1262.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Medlin, B., & Green, K. W. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism. *Industrial Management & Data Systems*, 109(7), 943-956.
- Mens, M. G., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2016). Optimism.
- Nanda, J. (2009). Mindfulness: A lived experience of existential-phenomenological themes. *Existential Analysis*, 20, 146-162.
- Neff, K. D., & Dahm, K. A. (2015). Self-compassion: What it is, what it does, and how it relates to mindfulness. *Handbook of mindfulness and self-regulation*, 121-137.
- Neff, K. D., & Seppälä, E. (2016). Compassion, well-being, and the hypo-egoic self. *The Oxford handbook of hypo-egoic phenomena*, 189-203.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41, 139-154.
- Ninivaggi, F. J. (2019). *Learned mindfulness: Physician engagement and MD wellness*. Academic Press.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on psychological science*, 3(5), 400-424.
- Ocasio, W. (2011). Attention to attention. *Organization science*, 22(5), 1286-1296.
- Ögel, K. (2012). *Farkındalık (Ayrımsama) ve Kabullenme Temelli Terapiler*. Ankara: HYB Basım Yayın.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özyeşil, Z. (2011). *Öz anlayış ve bilinçli farkındalık*. Maya Akademi.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160).
- Pacheco, B., & Kamble, D. S. (2016). The role of optimism in stress and coping of undergraduate students in Goa. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 60-68.
- Peterson, C. (1991). The meaning and measurement of explanatory style. *Psychological Inquiry*, 2(1), 1-10.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44.
- Rasmussen, H. N., Scheier, M. F., & Greenhouse, J. B. (2009). Optimism and physical health: A meta-analytic review. *Annals of behavioral medicine*, 37(3), 239-256.
- Rasmussen, H. N., Wrosch, C., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2006). Self-regulation processes and health: the importance of optimism and goal adjustment. *Journal of personality*, 74(6), 1721-1748.

- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5: 36-45
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. (*No Title*).
- Roemer, L., Orsillo, S. M., & Salters-Pedneault, K. (2008). Efficacy of an acceptance-based behavior therapy for generalized anxiety disorder: evaluation in a randomized controlled trial. *Journal of consulting and clinical psychology*, 76(6), 1083.
- Rosch, E. (2008). Beginner's mind: Paths to the wisdom that is not learned. In *Teaching for wisdom: Cross-cultural perspectives on fostering wisdom* (pp. 135-162). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Rowan, J. (2014). Existential analysis and humanistic psychotherapy. *The handbook of humanistic psychology: Theory, research, and practice*, 549-561.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. (2013). Work engagement.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being.
- Scheier, M. F., Matthews, K. A., Owens, J. F., Schulz, R., Bridges, M. W., Magovern, G. J., Sr., & Carver, C. S. (1999). Optimism and rehospitalization following coronary artery bypass graft surgery. *Archives of Internal Medicine*, 159, 829-835.
- Schneider, K. J., & Leitner, L. M. (2002). Humanistic psychotherapy. *Encyclopedia of psychotherapy*, 1, 949-957.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulnessbased cognitive therapy for depression: a new approach to preventing relapse*. New York: Guilford.
- Sekhona, A. (2023). Mindfulness and its Impact on Mental Health: A Review. *Indian Journal of Positive Psychology*, 14(2), 252-255.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M.E. (2020). Gerçek Mutluluk. çev. Semra Kunt-Akbaş. İstanbul: Eksi Kitaplar.
- Shahrokh, N. C., & Hales, R. E. (2003). American psychiatric glossary. (*No Title*).
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373-386.

- Shedler, J. (2010). The efficacy of psychodynamic psychotherapy. *American psychologist*, 65(2), 98.
- Siegel, D. J. (2007). *Siegel/mindful Brain: Reflection And Attunement In The Cultivation Of Well Being*. WW Norton & Company.
- Siegel, R. D., Germer, C. K., & Olendzki, A. (2009). Mindfulness: What is it? Where did it come from? *Clinical handbook of mindfulness*, 17-35.
- Singh, N. N., Lancioni, G. E., Wahler, R. G., Winton, A. S., & Singh, J. (2008). Mindfulness approaches in cognitive behavior therapy. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 36(6), 659-666.
- Smallwood, J., & Schooler, J. W. (2015). The science of mind wandering: Empirically navigating the stream of consciousness. *Annual review of psychology*, 66, 487-518.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. (2009). Optimism, effects on relationships. *Encyclopedia of human relationships. Thousand Oaks, CA: Sage*, 10(9781412958479), n383.
- Stevens, J. R., & Stephens, D. W. (2008). Patience. *Current Biology*, 18(1), 11-12.
- Şan, E. (2017). Algıya göre düşünmek. *Cogito*, 88, 63-83.
- Terry, M. L., & Leary, M. R. (2011). Self-compassion, self-regulation, and health. *Self and identity*, 10(3), 352-362.
- Thompson, C. (2010). *Everyday mindfulness: A guide to using mindfulness to improve your well-being and reduce stress and anxiety in your life*. Retrieved from www.stillmind.com.au/Mindfulnessbook.htm
- Thurschwell, P. (2009). *Sigmund Freud*. Routledge.
- Tiger, L. (1979). *Optimism: The biology of hope* (p. 84).
- Trunnell, E. P., & Braza, J. F. (1995). Mindfulness in the workplace. *Journal of Health Education*, 26(5), 285-291.
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory. *The international journal of human resource management*, 24(14), 2657-2669.
- Tuckey, M. R., Sonnentag, S., & Bryan, J. (2018). Are state mindfulness and state work engagement related during the workday?. *Work & Stress*, 32(1), 33-48.
- Türkçapar, H. (2023). *Fark et Düşün Hisset Yaşa*. Epsilon yayınları, 15. Baskı, İstanbul.
- Ugwu, F. O. (2012). Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement. *work*, 1(3), 188-198.
- Ülev, E. (2014). Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık düzeyi ile stresle başa çıkma tarzının depresyon, kaygı ve stres belirtileriyle ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied psychology*, 49(3), 357-371.
- Wani, M., & Dar, A. A. (2017). Optimism, happiness, and self-esteem among university students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(3), 275-279.
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of mindfulness on stress attribution, coping and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43, 374-385.
- Weiss, H. (2009). The use of mindfulness in psychodynamic and body oriented psychotherapy. *Body, Movement and Dance in Psychotherapy*, 4(1), 5-16.

- Williams, B. (2021). Hume's Optimism and. *Recasting Hume and Early Modern Philosophy: Selected Essays*, 265.
- Williams, M., & Penman, D. (2020). *Mindfulness: A practical guide to finding peace in a frantic world*. Hachette UK.
- Williamson, D. A., White, M. A., York-Crowe, E., & Stewart, T. M. (2004). Cognitive-behavioral theories of eating disorders. *Behavior modification*, 28(6), 711-738.
- Wilson, T. D., & Gilbert, D. T. (2003). Affective forecasting.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands–resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Yontef, G., & Jacobs, L. (1989). Gestalt therapy. *Current psychotherapies*, 4, 59491012-604.
- Younie, L. (2017). Beginner's mind. *London Journal of Primary Care*, 9(6), 83-85.
- Zerubavel, N., & Messman-Moore, T. L. (2015). Staying present: Incorporating mindfulness into therapy for dissociation. *Mindfulness*, 6, 303-314.



EKLER

EK-1. Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserlik ve İşe Adanmaya Etkisi Hakkında Anket Formu

ARAŞTIRMA ANKETİ

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, çalışanlarda bilinçli farkındalığın iyimserliğe ve işe adanmaya etkisini incelemektir. Araştırmada kişisel bilgilere yer verilmemekle birlikte sonuçları Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ danışmanlığında gerçekleştirilecek olan tez çalışmasında kullanılacaktır. Araştırmada göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Makbule Büşra ANGAY

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz:	Kadın	<input type="checkbox"/>	Erkek	<input type="checkbox"/>
2. Yaşınız:	1946 - 1964 Arası (Baby Boomers)			<input type="checkbox"/>
	1965 - 1980 Arası (X Kuşağı)			<input type="checkbox"/>
	1981 - 1996 Arası (Y Kuşağı)			<input type="checkbox"/>
	1997 - 2012 Arası (Z Kuşağı)			<input type="checkbox"/>
3. Medeni durumunuz:	Bekar			<input type="checkbox"/>
	Evlili			<input type="checkbox"/>
	Eşi Vefat Etmiş			<input type="checkbox"/>
	Boşanmış			<input type="checkbox"/>
4. Eğitim durumunuz:	Lise			<input type="checkbox"/>
	Ön lisans			<input type="checkbox"/>
	Lisans			<input type="checkbox"/>
	Yüksek Lisans ve üstü			<input type="checkbox"/>
5. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız:	1- 5 yıl			<input type="checkbox"/>
	5 - 9 yıl			<input type="checkbox"/>
	10 yıl ve üzeri			<input type="checkbox"/>
6. Gelir düzeyiniz:	1.000 TL - 5.500 TL			<input type="checkbox"/>
	5.501 TL - 10.000 TL			<input type="checkbox"/>
	10.001 TL - 15.000 TL			<input type="checkbox"/>
	16.000 TL - 20.000 TL			<input type="checkbox"/>
	21.000 TL ve üzeri			<input type="checkbox"/>

EK-1. (Devam) Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserlik ve İşe Adanmaya Etkisi Hakkında Anket Formu

BİLİNÇLİ FARKINDALIK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde günlük deneyimlerimizle ilgili olarak bazı ifadelere yer verilmiştir. Aşağıdaki deneyimlerden size ne kadar uygun olduğuna dikkat ederek işaretleme yapınız. Her ifadenin karşısında yer alan, (1) hemen hemen her zaman, (2) çoğu zaman, (3) bazen, (4) nadiren, (5) oldukça seyrek ve (6) hemen hemen hiçbir zaman anlamına gelmektedir.

Bilinçli Farkındalıkla İlgili İfadeler	Hemen Hemen Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Nadiren	Oldukça Seyrek	Hemen Hemen Hiçbir Zaman
1. Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.	1	2	3	4	5	6
2. Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.	1	2	3	4	5	6
3. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5	6
4. Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
5. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren uygulamaları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.	1	2	3	4	5	6
6. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.	1	2	3	4	5	6
7. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikçe bağlanmış gibi yapıyorum.	1	2	3	4	5	6
8. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.	1	2	3	4	5	6
9. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.	1	2	3	4	5	6
10. İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.	1	2	3	4	5	6
11. Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.	1	2	3	4	5	6

EK-1. (Devam) Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserlik ve İşe Adanmaya Etkisi Hakkında Anket Formu

12. Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.	1	2	3	4	5	6
13. Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.	1	2	3	4	5	6
14. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	1	2	3	4	5	6
15. Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.	1	2	3	4	5	6

İYİMSERLİK ÖLÇEĞİ

Burada (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum ifadelerinden size en uygun olanı seçiniz.

İyimserlikle İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Arkadaşlarımdan oldukça hoşnudum.	1	2	3	4	5
2. Daima bir şeylerle meşgul olmaya önem veririm	1	2	3	4	5
3. Genellikle, başıma kötü şeylerden çok, iyi şeyler geleceğini düşünürüm	1	2	3	4	5
4. Hayatımda her şey tam da benim istediğim gibi yolunda gitmektedir.	1	2	3	4	5
5. Geleceğim hakkında daima olumlu düşünürüm.	1	2	3	4	5
6. Olaylara her zaman iyi tarafından bakarım.	1	2	3	4	5
7. Neredeyse her zaman bir şeylerin benim istediğim gibi gideceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
8. Nadiren başıma iyi şeyler geleceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5

EK-1. (Devam) Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserlik ve İşe Adanmaya Etkisi Hakkında Anket Formu

9. Bir şeyler yolunda gitmezse, sonrasında yolunda gidecektir, diye düşünürüm.	1	2	3	4	5
10. Belirli zamanlarda, genellikle en iyi şeyin olacağını beklerim.	1	2	3	4	5

İŞE ADANMA ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan işe adanmaya ilişkin ifadelerden size en uygun olanı işaretleyiniz.

İşe Adanma İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.	1	2	3	4	5
2. İşimi yaparken kendimi çok güçlü ve dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
3. Sabah uyandığımda işe gitme isteğini hissedirim.	1	2	3	4	5
4. İşim bana coşku veriyor.	1	2	3	4	5
5. İşim bana ilham veriyor.	1	2	3	4	5
6. Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
7. Çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. İşe gömülmüş durumdayım.	1	2	3	4	5
9. Çalışırken kendimi tamamen işime veriyorum.	1	2	3	4	5

Anketimiz bitmiştir. Değerli katılımlarınız için teşekkürler.

EK-2. Etik Kurul Onayı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2023-144


05/06/2023

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.


Prof. Dr. Mehmet KUTLU
Başkan

Başvuru Numarası	2023-169
Sorumlu Araştırmacı	Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ
Araştırma Başlığı	Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserliğe ve İşe Adanmışlığa Etkisi
Toplantı Tarihi	31.05.2023
Karar Numarası	2023-07

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.*
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

