

**BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ANLAMLI İŞE ETKİSİ SÜRECİNDE
ÖRGÜTSEL FARKINDALIĞIN MODERATÖR (DÜZENLEYİCİ) ROLÜ**

Canan KOÇER

Doktora Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Murat Selim SELVİ

2019

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ANLAMLIL İŞE ETKİSİ
SÜRECİNDE ÖRGÜTSEL FARKINDALIĞIN MODERATÖR
(DÜZENLEYİCİ) ROLÜ

Canan KOÇER

İŞLETME ANABİLİM DALI
DANIŞMAN: DOÇ. DR. Murat Selim SELVİ

TEKİRDAĞ-2019
Her hakkı saklıdır.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Doktora Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

.../.../ 20...

Canan KOÇER

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ
TEZ ONAY FORMU

Canan KOÇER tarafından hazırlanan “Bilinçli Farkındalığın Anlamlı İşe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü” konulu DOKTORA Tezinin Sınavı, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca günü saat yapılmış olup, tezin OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:		Kanaat:	İmza:
Üye:		Kanaat:	İmza:
Üye:		Kanaat:	İmza:
Üye:		Kanaat:	İmza:
Üye:		Kanaat:	İmza:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

.../.../20...

Dr. Öğr. Üyesi Ali Faruk AÇIKGÖZ

Enstitü Müdürü V.

ÖZET

Kurum, Enstitü : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
ABD : İşletme Ana Bilim Dalı
Tez Başlığı : Bilinçli Farkındalığın Anlamli İŖe Etkisi Sürecinde Örgütsel
Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü
Tez Yazarı : Canan Koçer
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Murat Selim Selvi
Tez Türü, Yılı : Doktora Tezi, 2019
Sayfa Sayısı : 272

Bu çalışmanın amacı, bilinçli farkındalığın anlamli işe etkisinde örgütsel farkındalığın moderatör rolünün belirlenmesidir. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren büyük ölçekli kurumsal işletmeler oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Kota örnekleme göre örneklem çerçevesi belirlenmiş ve tabakalı örnekleme yöntemine göre örneklem sayısı hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında 738 anket geçerli olarak kabul edilmiş ve değerlendirilmeye alınmıştır. İlgili hipotezlere ilişkin gerekli testler ve analizler, SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) programı ve LISREL (*Linear Structural Relationships*) paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Kapsamlı Anlamli İş Ölçeği ve Örgütsel Farkındalık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Farkındalık Ölçeği Türkçeye uyarlanarak, ölçek ulusal literatüre kazandırılmıştır. Ayrıca ilgili ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışanların bilinçli farkındalık, örgütsel farkındalık ve anlamli işe dair algılarında demografik özelliklere göre farklılık olup olmadığını belirlemek için ikili gruplarda T- Testi, ikiden fazla grup için ise tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre araştırmacıların bilinçli farkındalık düzeyi, cinsiyete, yöneticilik görevi bulunmasına, bireyin mesleğini kendisinin seçmesine, yaşa, medeni duruma, eğitim ve gelir düzeyine, toplam çalışma süresine ve kıdeme göre istatistiksel olarak anlamli farklılık göstermektedir. Diğer yandan, örgütsel farkındalığın ise yöneticilik görevi bulunmasına, bireyin mesleğini kendisinin seçmesine, eğitim ve gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna ek olarak anlamli iş düzeyinin, yöneticilik görevi bulunmasına, bireyin mesleğini kendisinin seçmesine, eğitim ve gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırmada örgütsel farkındalığın moderatör etkisini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda, bilinçli farkındalığın anlamli işe olan etkisinin örgütsel farkındalığın düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmesiyle artış gösterdiği; ancak bu etkinin zayıf derecede olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bilinçli farkındalığın alt boyutu olan özgünlük aramanın, özgünlük üretmenin ve bağlılığın da anlamli işe olan etkisinin, örgütsel farkındalığın düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmesiyle artış gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada kurum-çalışan bütünlüğünü artıracak çeşitli uygulamaların yapılmasına dair önerilerde bulunulmuştur. Bilinçli farkındalığın anlamli işe olan etkisinde örgütsel farkındalık prensiplerinin uygulanmasının çalışanlar, örgüt ve topluma olumlu yansımaları olacağı belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Örgütsel Farkındalık, Anlamli İş.

ABSTRACT

Institution, Institute : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of
Social Sciences
Department : Department of Business Administration
Title : The Moderator Role of the Organizational Mindfulness in
the Process of Mindfulness' Effect on Meaningful Work
Author : Canan Koçer
Adviser : Assoc. Prof. Murat Selim Selvi
Type of Thesis, Year : Ph. D. Dissertation, 2019
Total Number of Pages : 272

The aim of this study is to determine the moderator role of organizational mindfulness in the effect of mindfulness on meaningful work. Accordingly, the population of the research consists of large-scale corporate enterprises in Istanbul. Survey method is used in the research as data collection tool. Beside of it, sampling frame is identified by quota sampling and sample number is calculated by stratified sampling. Within the scope of the research, 738 questionnaires are accepted as valid and are evaluated. Tests and analysis of related hypotheses are done by SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) software program and LISREL (*Linear Structural Relationships*) software program. In this study, Mindfulness Scale, Organizational Mindfulness Scale and Comprehensive Meaningful Work Scale-CMWS are used. Organizational Mindfulness Scale is adapted to Turkish and the scale is added to the national literature. In addition, validity and reliability analyzes of the related scale are done. T-test and ANOVA are used to determine whether the employees perceptions for meaningful work, mindfulness and organizational mindfulness differ with demographic variables or not. While T-Test is used to determine differences between two groups, ANOVA is used to determine the differences more than two groups. According to the analysis result, significant statistical differences are observed. Mindfulness level of participants varies by gender, managerial tasks, individual's choice of job, age, marital status, educational status, income rate, total professional time and occupational tenure. On the other hand, organizational mindfulness of participants varies by managerial tasks, individual's choice of job, educational status and income rate. In addition, the level of meaningful work perception varies by managerial tasks, individual's choice of job, educational status and income rate. As a result of the analysis conducted to determine the moderator effect of organizational mindfulness, mindfulness has an effect on meaningful work and level of this effect increased with the addition of organizational mindfulness as a moderator. But, this effect is found to be weak. Also, it is determined that the sub dimensions of mindfulness as a novelty seeking, novelty producing and engagement has an effect on meaningful work. And this effect increases when the organizational mindfulness is included in the structural model. In the research, suggestions for various applications which increase the integrity of the employees and the organizations are made. It is stated that during the impact of mindfulness on meaningful work, the application of the principles of organizational mindfulness will have positive reflections on employees, organizations and society.

Keywords: Mindfulness, Organizational Mindfulness, Meaningful Work.

ÖNSÖZ

Doktora sürecim boyunca her zaman yanımda olan, akademik bilgi ve tecrübelerini her zaman benimle paylaşan, beni her zaman destekleyen ve bana her zaman güvenen danışmanım Doç. Dr. Murat Selim Selvi'ye teşekkürlerimi borç bilirim. Tez sürecim boyunca katkılarını esirgemeyerek her zaman yanımda olduğunu hissettiren Prof. Dr. Ahmet Kubaş'a, Doç. Dr. Süleyman Ahmet Menteş'e, Dr. Öğretim Üyesi Kaplan Uğurlu'ya, Dr. Öğretim Üyesi Serdar Canbaz'a ve değerli görüşleri için Doç. Dr. Sinan Saraçlı'ya teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tüm tez yazım sürecinde akademik bilgisini her zaman benimle paylaşan, tüm sorularımı sabırla yanıtlayan ve büyük bir içtenlikte bana yardımcı olan değerli meslektaşım Dr. Öğretim Üyesi Beynaz Uysal'a teşekkür ederim. Araştırma verilerinin elde edilmesindeki yardımlarından dolayı ÇEKBIAD Başkanı Sn. Yücel Yalçinkaya'ya teşekkürlerimi sunarım.

Hayatıma mana katan, her koşulda eğitimim ve gelişimim için çabalayan, beni motive ederek daima güçlü hissetmemi sağlayan, düştüğümde elimden tutan, yaşam boyu öğrenmenin kapılarını bana açan kıymetli annem Sabike Koçer'e ve babam Hüseyin Koçer'e, bana her zaman inanan ve destek veren canım kardeşim İlyas Can Koçer'e haklarını hiç ödeyemeyeceğimi belirterek sonsuz teşekkür ve minnetimi sunarım.

Doktora eğitimim ve tez sürecimin her aşamasına doğrudan şahit olan, her zaman mutlu olmam için çabalayan, her daim bana anlayış gösteren, istatistik ve araştırma yöntemleri konusundaki bilgisini benimle paylaşan can yoldaşım Yemliha Durmaz'a daima başarı dolu ve huzurlu geçecek yarınların umudu ile en iyi dileklerimi sunarım.

Tez sürecimde her zaman bana inanan, güvenen, anlayış gösteren, cesaretlendiren, her daim mutlu, iyi ve başarılı olmalarını istediğim değerli arkadaşlarım Araş. Gör. Hediye Yürüyen, Araş. Gör. Elçin Akdoğan ve Araş. Gör. Burcu Altıntaş'a teşekkürlerimi sunarım.

Her başarının, her değişimin bireysel değişim ve dönüşüm ile başladığını ve anlam bulmanın insan yaşamında en önemli zenginlik olduğunu, insanlar ve kurumlar arasındaki bütünlüğü görmenin önemini ve örgütlere değer katacak gelişim basamaklarını göstermeyi amaçlayan bu çalışmayı, emeğin gücünü ve değerini anlaması adına tüm çalışanlara ve tüm işletmelere sunuyorum.

Hayatına değer katma uğraşında olan her bireye ve her işletmeye katkı sağlaması inanç ve umuduyla...

İÇİNDEKİLER

<i>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ BEYANI</i>	ii
<i>TEZ ONAY FORMU</i>	iii
<i>ÖZET</i>	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
<i>ÖNSÖZ</i>	vi
<i>İÇİNDEKİLER</i>	vii
<i>TABLolar LİSTESİ</i>	x
<i>ŞEKİLLER LİSTESİ</i>	xiii
<i>KISALTMALAR LİSTESİ</i>	xiv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM BİLİNÇLİ FARKINDALIK	3
1.1. Bilinçli Farkındalık	3
1.2. Bilinçli Farkındalığın Kuramsal Temelleri	9
1.2.1. Langer Bilinçli Farkındalık Modeli	10
1.2.2. Jon Kabat-Zinn Bilinçli Farkındalık Modeli	13
1.3. Bilinçli Farkındalığın Özellikleri	16
1.4. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Kavramlar	19
1.4.1. Nöroplastisite	19
1.4.2. Farkındalısızlık	20
1.4.3. Otomatik Pilot.....	21
1.4.4. Ruminatif Düşünme Biçimi	22
1.4.5. Zihin Uçuşması	23
1.4.6. Kaçınma.....	25
1.5. Bilinçli Farkındalık Becerileri	25
1.6. Bilinçli Farkındalığın Faydaları	29
1.6.1. Bilinçli Farkındalığın Bireyler İçin Faydaları	29
1.6.2. Bilinçli Farkındalığın Örgütler İçin Faydaları	31
1.7. Bilinçli Farkındalığı Ölçme Araçları	34
1.8. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	36
1.8.1. Dünyada Bilinçli Farkındalık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	36
1.8.2. Bilinçli Farkındalık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	42

2. BÖLÜM ÖRGÜTSEL FARKINDALIK	46
2.1. Güvenilirliği Yüksek Örgütler	46
2.2. Örgütsel Farkındalık Kavramı	49
2.3. Örgütsel Farkındalık ve Bilinçli Farkındalık Karşılaştırması	53
2.4. Örgütsel Farkındalığın Önemi.....	56
2.5. Örgütsel Farkındalığın Beş Prensibi	60
2.5.1.Proaktif ve Önleyici Tedbirler Alma	61
2.5.2.Sorgulayıcı ve Detaycı Olma	63
2.5.3.Faaliyetlere Duyarlılık	65
2.5.4.Esnekliğe Bağlılık.....	67
2.5.5.Uzman Görüşüne Saygı	69
2.6.Örgütsel Farkındalık İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	71
3. BÖLÜM ANLAMLI İŞ	83
3.1. Anlam Kavramı.....	83
3.2. Anlamlı İş Kavramı.....	85
3.3. Anlamlı İşin Önemi.....	90
3.4. Anlamlı İşin Öncelleri.....	92
3.4.1. Birey Temelli Anlamlı İş Öncelleri	95
3.4.2. Örgütsel Temelli Anlamlı İş Öncelleri	99
3.5. Anlamlı İşin Ardılları.....	102
3.6. Anlamlı İşin Boyutları.....	106
3.6.1. İçsel benliğini geliştirmek.....	106
3.6.2.Diğerleri ile bir olmak.....	108
3.6.3.Tam potansiyel göstermek	111
3.6.4.Başkaları için hizmet etmek.....	113
3.6.5.İlham.....	115
3.6.6.Gerilim dengesi (olmak/yapmak, ben/diğerleri).....	116
3.6.7.Gerçeklik.....	118
3.7.Anlamlı İş İle İlgili Yapılan Araştırmalar	120
3.8. Anlamlı İş ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi.....	137

4. BÖLÜM: BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ANLAMLI İŞE ETKİSİ SÜRECİNDE ÖRGÜTSEL FARKINDALIĞIN MODERATÖR (DÜZENLEYİCİ) ROLÜ	141
4.1. Araştırmanın Amacı.....	141
4.2.Araştırmanın Önemi.....	141
4.3.Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	144
4.4. Araştırmanın Türü ve Modeli.....	145
4.5. Araştırma Soruları ve Hipotezler	146
4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	150
4.7. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Aracı.....	153
4.7.1. Demografik Özellikler Formu	155
4.7.2. Langer Farkındalık Ölçeği	156
4.7.2.1.Geçerlilik Güvenirlik Çalışması.....	157
4.7.3. Örgütsel Farkındalık Ölçeği.....	165
4.7.3.1.Geçerlilik Güvenirlik Çalışması.....	165
4.7.4. Anlamli İş Ölçeği.....	173
4.7.4.1. Geçerlilik Güvenirlik Çalışması.....	172
4.8.Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler	184
4.9. Verilerin Analizi ve Bulguların Yorumlanması	185
4.9.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeğine İlişkin Bulgular	185
4.9.2. Örgütsel Farkındalık Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	193
4.9.3. Kapsamlı Anlamli İş Ölçeğine İlişkin Bulgular	199
4.9.4.Araştırma Modeline İlişkin Bulgular	205
4.10.Araştırmada Elde Edilen Bulguların Özeti	218
4.10.1.Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri ile İlgili Bulguların Özeti	218
4.10.2.Araştırma Modeli İle İlgili Bulguların Özeti	221
4.10.3.Hipotez Testleri ile İlgili Bulguların Özeti	221
SONUÇ VE ÖNERİLER	226
KAYNAKÇA.....	240
EKLER.....	268
EK-1: Anket Formu.....	268
EK-2: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Raporu.....	271
ÖZGEÇMİŞ.....	272

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1: Bireysel ve örgütsel farkındalık özellikleri.....	56
Tablo 3.1: Anlama dair kavramlar ve tanımları	88
Tablo 3.2: Anlamli iş etmenleri	94
Tablo 4.1: Tabakalı örnekleme yöntemine göre evren ve örneklem.....	152
Tablo 4.2: Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları.....	155
Tablo 4.3: Langer Farkındalık Ölçeği maddelerine ilişkin istatistikler	157
Tablo 4.4: Langer Farkındalık Ölçeği madde ve toplam ölçek korelasyonu.....	158
Tablo 4.5: Langer Farkındalık Ölçeği Kmo ve Barlett küresellik testi.....	159
Tablo 4.6: Langer Farkındalık Ölçeği alt boyutlarının öz değerleri ve varyansı.....	159
Tablo 4.7: Langer Farkındalık Ölçeği faktör yük değerleri	161
Tablo 4.8: Langer Farkındalık Ölçeği madde analizi.....	162
Tablo 4.9: Bilinçli Farkındalık Ölçeği DFA bulguları.....	163
Tablo 4.10: Bilinçli Farkındalık Ölçeği uyum iyiliği değerleri	165
Tablo 4.11: Örgütsel Farkındalık Ölçeği maddelerine ilişkin istatistikler.....	166
Tablo 4.12: Örgütsel Farkındalık Ölçeği madde ve toplam ölçek korelasyonu.....	167
Tablo 4.13: Örgütsel Farkındalık Ölçeği Kmo ve Barlett küresellik testi.....	167
Tablo 4.14: Örgütsel Farkındalık Ölçeği öz değerleri ve varyansı.....	168
Tablo 4.15: Örgütsel Farkındalık Ölçeği faktör yük değerleri.....	169
Tablo 4.16: Örgütsel Farkındalık Ölçeği madde analizi	170
Tablo 4.17: Örgütsel Farkındalık Ölçeği DFA bulguları.....	171
Tablo 4.18: Örgütsel Farkındalık Ölçeği uyum iyiliği değerleri	172
Tablo 4.19: Anlamli İş Ölçeği maddelerine ilişkin istatistikler	174
Tablo 4.20: Anlamli İş Ölçeği madde ve toplam ölçek korelasyonu.....	175
Tablo 4.21: Anlamli İş Ölçeği Kmo ve Barlett küresellik testi.....	176
Tablo 4.22: Anlamli İş Ölçeği alt boyutlarının öz değerleri ve varyansı.....	176
Tablo 4.23: Anlamli İş Ölçeği faktör yük değerleri.....	178
Tablo 4.24: Anlamli İş Ölçeği madde analizi	181
Tablo 4.25: Anlamli İş Ölçeği DFA bulguları	182
Tablo 4.26: Anlamli İş Ölçeği uyum iyiliği değerleri.....	184
Tablo 4.27: Bilinçli farkındalığa ilişkin normal dağılım analizi.....	185
Tablo 4.28: Bilinçli farkındalık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular	186

Tablo 4.29: Bilinçli farkındalık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	187
Tablo 4.30: Bilinçli farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları.....	187
Tablo 4.31: Bilinçli farkındalık düzeylerinin mesleği kendi seçme durumlarına göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	188
Tablo 4.32: Bilinçli farkındalık düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	188
Tablo 4.33: Bilinçli farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	189
Tablo 4.34: Bilinçli farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	190
Tablo 4.35: Bilinçli farkındalık düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	191
Tablo 4.36: Bilinçli farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	191
Tablo 4.37: Bilinçli farkındalık düzeylerinin kıdeme göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	192
Tablo 4.38: Örgütsel farkındalığa ilişkin normal dağılım analizi.....	193
Tablo 4.39: Örgütsel farkındalık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular	193
Tablo 4.40: Örgütsel farkındalık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	194
Tablo 4.41: Örgütsel farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	195
Tablo 4.42: Örgütsel farkındalık düzeylerinin mesleği kendi seçme durumlarına göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	195
Tablo 4.43: Örgütsel farkındalık düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	196
Tablo 4.44: Örgütsel farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	196
Tablo 4.45: Örgütsel farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	197
Tablo 4.46: Örgütsel farkındalık düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	198
Tablo 4.47: Örgütsel farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	198
Tablo 4.48: Örgütsel farkındalık düzeylerinin kıdeme göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	199
Tablo 4.49: Anlamli işe ilişkin normal dağılım analizi.....	199

Tablo 4.50: Anlamli iş düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular.....	200
Tablo 4.51: Anlamli iş düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	201
Tablo 4.52: Anlamli iş düzeylerinin yöneticilik görevine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	202
Tablo 4.53: Anlamli iş düzeylerinin mesleği kendi seçme durumlarına göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem <i>t</i> -testi sonuçları	202
Tablo 4.54: Anlamli iş düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	203
Tablo 4.55: Anlamli iş düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	203
Tablo 4.56: Anlamli iş düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	204
Tablo 4.57: Anlamli iş düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	205
Tablo 4.58: Anlamli iş düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları	205
Tablo 4.59: Anlamli iş düzeylerinin kıdeme göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları.....	206
Tablo 4.60: Model 1'e ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, <i>t</i> -değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri	210
Tablo 4.61: Model 2'ye ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, <i>t</i> -değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri	212
Tablo 4.62: Model 3'e ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, <i>t</i> -değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri	215
Tablo 4.63: Model 4'e ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, <i>t</i> -değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri	218
Tablo 4.64: Araştırma kapsamında iddia edilen hipotezler	224

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1: Kimlik perspektifinden iş ve işte anlamlılık yaratımı	90
Şekil 3.2: Anamlı iş boyutları	106
Şekil 4.1: Araştırma modeli	146
Şekil 4.2: Bilinçli Farkındalık Ölçeği Scree Plot test sonucu.....	160
Şekil 4.3: Bilinçli Farkındalık Ölçeği DFA Path diyagramı	164
Şekil 4.4: Örgütsel Farkındalık Ölçeği Scree Plot test sonucu	169
Şekil 4.5: Örgütsel Farkındalık Ölçeği DFA Path diyagramı.....	172
Şekil 4.6: Anamlı İş Ölçeği Scree Plot test sonucu.....	177
Şekil 4.7: Anamlı İş Ölçeği DFA Path diyagramı	183
Şekil 4.8: Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait genel model	207
Şekil 4.9: Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 1	208
Şekil 4.10: Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı.....	209
Şekil 4.11:Özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 2.....	211
Şekil 4.12: Özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı.....	212
Şekil 4.13: Özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 3.....	214
Şekil 4.14: Özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı.....	214
Şekil 4.15: Bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 4.....	216
Şekil 4.16: Bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı.....	217

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

AGFI: Uyarlanmış Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)

bkz: Bakınız

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

D.K.: Değişim Kaynağı

FYÖ: Farkındalığı Yüksek Örgütler

GYÖ: Güvenirliği Yüksek Örgütler

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçüsü

K.O.: Kareler Ortalaması

K.T.: Kareler Toplamı

NFI: Normlandırılmış Uyum İndeksi (The Normed Fit Index)

NNFI: Normlandırılmamış Uyum İndeksi (Non Normed Fit Index)

RMR: Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Residual)

RMSEA: Ortalama Hata Karakök Yaklaşımı (Root Mean Square Error Approximation)

sd (df): Serbestlik derecesi

SPSS: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı)

SRMR: Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual)

v.b.: ve benzeri

v.d.: ve diğerleri

GİRİŞ

Günümüzde bilgi olanca hızıyla değişmekte ve gelişmektedir. Bu nedenle bireylerin yaşamları boyunca edindikleri bilgiler, aldıkları eğitimler ve geliştirdikleri yetenek ve becerileri, çalışma yaşamı boyunca yeniden ve türlü biçimlerde şekillenmektedir. Bireylerin bilginin öneminin farkına varması, kendi kariyer yollarını doğru bir biçimde belirlemesi, çalışma ortamını değişen çevre koşulları bağlamında düzenleyebilmesi ve esnekliğe eğilim göstermesi günümüz iş yaşamında oldukça önem kazanmıştır. Böylece farkındalık kavramı bir bireyin hayatında önemine özellikle vurgu yapılması gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin yaşamı boyunca dış çevre ile etkileşim halinde olması, olayları ve durumları doğru algılamayı, değerlendirme yapmayı ve bireysel gelişimi de bu bağlamda sürdürmeyi gerektirmektedir. Yaşama ve bağlı olunan örgüte katkıda bulunma, değer yaratma, yetkinlik ve becerileri doğru yönde tanımlayarak ifade etme, farkındalık kavramının en önemli özellikleridir. Bu nedenle farkındalığın çok yönlü yapısı ile özellikle örgütsel faaliyetler boyunca birey yaşamında etkisi olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Günümüz çevre koşullarında yaşanan sürekli değişim, işletmelerin organik bir yapı özelliği göstermesini sağlamıştır. Beklenmeyen değişimler, yüksek rekabet ortamı, ekonomik ve politik gelişmeler, tüketici istek ve beklentileri, işletmelerin her zaman çevresel değişimleri merkeze alarak hareket etmesi gereksinimini doğurmuştur. Böylece beklenmeyen olayları ya da yanlışlıkları tespit etmek ve düzenleyebilmek oldukça önemli bir hale gelmiştir. Bu noktada örgütsel farkındalık kavramı örgüt yapısı için anlam kazanmıştır. Bir işletmenin çevre koşulları karşısında esneklik göstermesi, olası riskleri fark edebilmesi, çalışanlarının yetenek ve becerilerine değer vermesi, çalışma ortamında güvenli bir yapının sağlanması, örgütsel faaliyetlere önem verilmesi gibi pek çok etkinlik örgütsel farkındalığın alt yapısını oluşturmaktadır. Farkındalık düzeyinin yükselmesi örgütlere sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ve uzun dönemde yaşamını devam ettirme gibi pek çok avantaj sağlamaktadır. Diğer açıdan bakıldığında örgütsel farkındalığın tüm bahsi geçen göstergelerinin hayat bulması için bilinçli farkındalık gerekli olmaktadır. Örgütler bireylerden, bireylerin deneyim ve becerileri doğrultusunda örgütlere sağladıkları katkılardan beslenmektedir. Bireyin yaşamında yarattığı farkındalık düzeyinin ise bu nedenle örgütsel farkındalık ile ilişkili

olduğu varsayılmaktadır. Dolayısı ile örgütlerde var olan bilinçli farkındalık-örgütsel farkındalık düzeyinin belirlenmesi ve bir bütünlük göstermesi örgütler hakkında pek çok farklı bakış açısı kazanılmasına olanak sağlamaktadır.

Öte yandan bir bireyin hayatının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçirmesi ile birlikte artık birey yaşamının iş odaklı bir nitelik kazanmaya başladığı görülmektedir. İnsan hayatında bir iş sahibi olmanın, bir kurum çalışanı olmanın, düzenli bir gelire sahip olmanın, toplumsal statü kazanmanın ve kariyer basamaklarında ilerlemenin en yüksek değeri gördüğü düşünöldüğünde bireyin tüm bu beklentileri karşılayabileceği işini anlamlı bulması tüm yaşamını etkileyecek sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı zamanda örgütler için de insan unsurunun verimliliği ve performansı, işletmelerin yaşamını sürdürebilmesi için elzem hale gelmiştir. Dolayısıyla zengin içeriği ve çok yönlölüğü ile anlamlı işin bireyin kişisel gelişiminden başkaları ile iş yapabilme yetisi kazanmasına, performansını artırmasından diğerkâmlığa kadar oldukça geniş bir yelpazede değerlendirilmesi bir gerekliliktir. Bu sayede anlamlı işin birey yaşamında ne gibi etkileri olabileceğinin ya da ne gibi sonuçlar doğurabileceğinin belirlenmesi sağlanabilmektedir.

Araştırma doğrultusunda tüm değerlendirmeler çerçevesinde farkındalığın anlamlı iş ile ilişkisini belirlemek için kavramların genel bir çerçevesi verilerek geçmişten günümüze yapılan çalışmalara değinilmektedir. Yapılan analizler ile bilinçli farkındalık ve örgütsel farkındalık ile anlamlı iş arasındaki ilişkiler incelenmekte ve bu doğrultuda örgütsel davranış bağlamında çalışanların ve örgütlerin üzerinde durması gereken temel noktalara değinilmektedir.

1. BÖLÜM BİLİNÇLİ FARKINDALIK

1.1. Bilinçli Farkındalık

Farkındalık kavramı içinde insan olan, insan yaşantısını konu edinen pek çok araştırmaya konu olmuştur. Farkındalık literatüründe psikolojik farkındalık (kendilik farkındalığı), çevresel farkındalık, toplumsal farkındalık, fonolojik farkındalık gibi pek çok araştırma alanı olduğu görülmektedir (Kocaarslan, 2016: 25; Ghorbani vd., 2008).

Psikoloji biliminde pek çok farklı tanımı ile ifade edilen farkındalık, 1980'li yıllarda bireyin bütünsel gelişimi için her bir düşünce, davranış, duyum ve özelliğin birlikte değerlendirilmesi ve spiritüel elementlerin de yardımı ile gelişmiştir. Farkındalık kavramı tek bir tanımlama ile anlatılması zor olan çok bileşenli bir yapıya sahiptir. Fakat genel olarak farkındalık tanımlarında kabullenme, gözlemlenme, yargısız bir şefkatle değerlendirme ve şu ana odaklanma etkinliklerinin varlığı göze çarpmaktadır (Kocaarslan, 2016: 23).

Nyanaponika Thera, farkındalığın temelini oluşturan ve önemini ortaya koyan dikkat durumunu, zihinsel karmaşa, dikkat eksikliğinin zorlayıcı doğası, zihinsel süreçleri yavaşlatma kapasitesi ve dikkat eksikliğinin giderilerek bireylere net bir görüş kazandırılması kavramları ile birlikte ele alır. Farkındalık, dikkatin bir noktaya odaklanmasındaki zorlanmanın yarattığı rahatsızlığa karşı yargılayıcı müdahalenin durdurulması ve yavaşlatılmasıdır. Farkındalık ile insan yaşamına kazandırılan her durumu olduğu şekli ile algılayabilme becerisi, bireylerin fiziksel ve zihinsel süreçlerini, tutum, inanç, davranış ve duygu gibi kişisel özelliklerinden bağımsız olarak görebilmesidir. Bireylerin geliştirilen dikkat duygusu ile düşünce ve eylemlerinin algılanışı güçlenmektedir. Farkındalığı öğrenen bir birey ise artık daha önce olduğu gibi hayatı deneyimleyememektedir (Krech, 2006: 4-7). Dolayısı ile farkındalık kavramının öğrenilmesi ve deneyimlenmesi bireyler için değiştirici ve dönüştürücü yapısı ile oldukça önemlidir.

Mindfulness (bilinçli farkındalık) kavramı 1921 yılında Pali dilindeki “sati” sözcüğünden çevrilerek oluşturulmuştur (Çelikler, 2017: 9). Hatırlamak anlamına gelen “sati” kelimesi bilinçli farkındalık kapsamında zihnin varoluşuna işaret

etmektedir. Ayrıca kavram, yaşamın özünü algılama ve hissetme yoluyla mutluluğun insan yaşamında mümkün olması için yapılan uygulamalar toplamını ifade etmektedir (Ögel, 2012; Akt., Özyeşil, 2011: 32). Brown vd. (2007: 212) de benzer biçimde bilinçli farkındalığı, satinin orijinal anlamına (farkındalık ve dikkati hatırlama) dayalı olarak “mevcut olaylara ve deneyime açık bir dikkat ve farkındalık” olarak tanımlamıştır.

Bilinçli farkındalık düşüncesinin temelleri eski Budist geleneklere dayandırılmaktadır. Doğu kültüründe içgörü meditasyonları (Vipassana) arasında yer alan bilinçli farkındalık, günümüzde Budizm ile ilgisinden hariç olarak bireylerin kendisi ve dünya ile uyum içinde olmasını konu edinmektedir (Özyeşil, 2011). Meditasyonun bilinçli farkındalık ile ilişkisi incelendiğinde Vipassana meditasyonunun içgörü sağlayan mekanizmasının, Samatha yani konsantrasyon meditasyonundan farklı olarak öne çıktığı görülmektedir (Ögel, 2012). Konsantrasyon uygulamaları, kişinin dikkatini, tek bir kelime ya da kelime öbeği, mum alevi ya da kendi nefesi gibi tek bir nesne ya da durum üzerinde sürdürmesini içerir (örneğin, transandantal meditasyon, klinik olarak biçimlenmiş meditasyon). Ancak bilinçli farkındalık ya da içgörü meditasyonu, bazı yoğunlaştırıcı uygulamaları içeriyor olsa da, dikkatin odak noktasını sınırlandırmamaktadır. Böylece meditasyon, kişinin şu andaki deneyimine dair farkındalık geliştirmekte ve düşünceler, duygular veya fiziksel duyular bilinçli olarak anbean ortaya çıkmaktadır (Lau vd., 2006: 1448). Bilinçli farkındalığın bu yönüyle, doğu öğretilerinde konsantrasyon ile zihni belirli süreliğine tek bir nesne ya da olaya odaklayan meditasyon uygulamalarından ziyade içgörü sağlama ve geçmiş koşullardan özgür olarak durumları değerlendirme ile ilişki olduğu görülmektedir (Ögel, 2012). Doğu düşünürleri yanında Kabat-Zinn, Linehan, Goldstein, Kornfield, Salzberg ve Langer gibi batılı düşünürler ve araştırmacıların da farkındalığın gelişimine önemli katkılar sunduğu görülmektedir (Baer, 2011: 258). Uygulanabilirliği farklı alanlar arasında yayıldığı için, “farkındalık” olarak adlandırılan zihinsel durumun arkasındaki felsefeyi anlamak oldukça önemlidir (Öz, 2017: 13). Psikoloji, tıp, kültürlerarası iletişim ve eğitim gibi alanların çoğunda Budist gelenek kadar eski olmayan kavramın, özellikle psikoloji alanında farkındalık temelli

terapi yöntemlerinin gelişimi ile birlikte iyice anlaşılması ihtiyacı gündeme gelmiştir (Baer, 2011: 258).

Kökenlerini Uzakdoğu'nun bireysel gelişimi içgörü aracılığı ile sağlayan öğretilerinden alan farkındalık, bir zihin ve beden pratiği olarak ifade edilmektedir. Dikkatin ana odaklanarak tüm yaşananların yargılanmadan gözlemlenmesi, temel farkındalık pratiğini oluşturmaktadır. Farkındalık esnasında anda mevcut düşünceler, duygular ve bedensel duyular, kendi bütünlükleri kabul edilerek izlenmektedir (Ögel, 2012). Ayrıca, Jon Kabat-Zinn'in, "şu anda ve yargısal olmayan şekilde belirli şeylere dikkat etmek" kapsamında oluşturulan "Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı", Budist öğretisi sunanlar tarafından "Budizmsiz Budist meditasyon" şeklinde eleştirilmiştir (Kabat-Zinn 2011: 290). Ancak Kabat-Zinn (1994), bu alakadarlığın Budizmle ya da Budist olmakla hiçbir ilgisi olmadığını ifade etmektedir. Ancak kavramın, bireyin kendisi ve dünya ile uyum içinde olması ve yaşamı ile ilgisi olduğu belirtilmektedir. Bilinçli farkındalık, dünyaya bakışımızı ve içinde bulunduğumuz yeri sorgulamak, yaşanan her anın doluluğu için şükran duymak ve esasında gerçekten kim olduğumuzu gözden geçirmek ile alakalıdır. Bilinçli farkındalık en çok da iletişimde olmakla ilgilidir. Bahsi geçen stres azaltma eğitimlerinde dikkati odaklamak amacıyla nefes alma, içe dönme ve yürüme gibi birtakım egzersizler verilmektedir. Tüm bu egzersizler ile birlikte oluşacak olan duygular, duyular ve düşünceler yargısızca gözlemlenerek kabul edilmektedir (Baer, 2003: 126). Bilinçli farkındalık sadece bireyin kendisini eleştirmeksizin şefkatle izlemesine değil, gökyüzünden geçen "kara bulutlar" gibi düşüncelerini ve duygularını merakla gözlemlemesine olanak tanır (Williams ve Penman, 2015: 18). Ayrıca bilinçli farkındalık, anksiyete, üzüntü ve stres gibi duyguların çözülmesi gereken problemler olmadığını ve bazen kendini daha iyi hissetmenin en iyi yolunun geri adım atmak ve merakla gözlemlemek olduğunu hatırlatır (Williams ve Penman, 2015: 25). Bu yönleri ile farkındalık uygulamaları evrensel kabul edilebilir bir nitelik kazanmaktadır. Çünkü bu görüşe göre farkındalık, kişinin kendi düşüncesinin ve eylemlerinin anbean farkında olduğu içsel bilinç durumudur. Bu yönü ile farkındalık durumu, bir kişinin zihninin yaşanan anda mevcut olması, geçmişte gezinmemesi, geleceğe yönelik düşünceler ve diğer dikkat dağıtıcı durumların kabulü ile ilgilidir (Baer vd., 2004: 193). Sınırlı araştırmalar,

farkındalığı kişinin bilinçliliğinin doğal olarak ortaya çıkan bir özelliği olarak incelemiştir. Farkındalık, burada mevcut olaylara ve deneyimlere karşı insan organizmasının bir özelliği olarak tanımlanmıştır (Brown ve Ryan, 2003: 824). Farkındalık kavramından bilinçli farkındalığa geçişte ise farkındalık çoğunlukla psikolojik olarak düşünceleri olgunluk seviyesinde olan insan ile özdeşleştirilerek bilinçli olmak şeklinde değerlendirilmektedir. Bilinçli farkındalık ise, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının kaynaklarını fark edebilmesi, yaşantıların nedenlerini anlayabilmesi ve kendi üzerine düşünerek içgörü oluşturma yeteneği olarak kabul edilmektedir (Appelbaum, 1973). Bilinçli farkındalığın ilk önce “farkındalık” ve “dikkat” kavramlarının birleşimi olarak “bilinçlilik” şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Farkındalık, bilinçliliğin arka planındaki iç ve dış çevreyi izleme olanağı sağlayan “radar”dır. Dikkat ise bilinçli farkındalığa odaklanarak, bireyin deneyim yelpazesine yüksek hassasiyet sağlayan bir süreçtir (Brown ve Ryan, 2003: 822). Farkındalık, davranış seçiminde birey yaşamında en doğru ihtiyaç, değer ve ilginin belirlenmesi için gereklidir. Bilinçli farkındalık ise özerklik, yetkinlik ve bağlılık gereksinimleri karşılanırken bireylerin esenlik halini geliştirmektedir. Ayrıca yazarlara göre farkındalık, beş duyunun yanında kinestetik duyumsamalar ve zihnin faaliyetlerini de içerecek şekilde tüm uyarıcıların bilinçli kayıdır. Bilinçli farkındalığın doğası hakkında mevcut tanımlardan üç özellik oluşturmak mümkündür: (a) bilinçlilik (b) yargısızlık ve (c) anbean deneyim. Bazı zihinsel işleyiş biçimlerinden ayrılan bilinçli farkındalık, dikkatin birey tarafından düzenlenmesini ve insanın işlevselliğini kolaylaştırmak için hem farkındalığı hem de dikkati kapsar (Brown ve Ryan, 2003: 212). Bireyler, düşünce boyutunca işlevselliği ise dikkat ve farkındalık ile sağlamaktadır. Bilinçli farkındalık ise dikkat ve farkındalığın şimdiki ana ve anda yaşananlara yoğunlaştırılmasıdır (Brown ve Ryan, 2003). Bu kapsamda bilinçli farkındalık “güncel deneyime veya mevcut gerçekliğe karşı artırılmış dikkat ve farkındalık” olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Ryan, 2003: 822). Batı psikolojisinde göreceli ve yeni bir kavram olarak bilinçli farkındalık, geçtiğimiz otuz yıl boyunca bu doğrultuda yorumlanmış ve değiştirilmiştir (Kabat-Zinn, 1994: 4). Bilimsel olarak bilinçli farkındalık, insanların duygularını kontrol etmelerine yardımcı olmak için Oxford, Harvard, Stanford, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü gibi dünyanın en önde gelen üniversitelerinde otuz yıl süren çalışmalar sonucunda temellenmiştir. Esasen,

farkındalık zihnin bir durumudur. Bilinçli farkındalık disiplininin öncülerinden biri olan Langer (1989b: 138), bilinçli farkındalığı bir kişinin zihin durumunu ileri süren minimal bilgi işlem süreci olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımlamaya göre farkındalık şuanda olan ne varsa yargılamaksızın dikkat kesilmek olarak tanımlanırken bilinçli farkındalık, huzursuz hissedilen ve sığınılan bir köşeden bireysel bilgeliği kazanarak kurtulmak olarak tanımlanmaktadır (Kabat-Zinn, 1994). Bishop vd'ne (2004) göre de bilinçli farkındalık, biliş ötesi bir farkındalıktır ve aynı zamanda anlık iç değişimlere olan ilginin düzenlemesidir. Bishop vd. (2004: 232), farkındalık durumunu “merak, açıklık ve kabul ile bir kişinin deneyimlerine doğru yönelimi” olarak tanımlamıştır. Bilinçli farkındalık, duyguların ve düşüncelerin, kendiliğin veya gerçekliğin bir parçası olarak tanımlanmasından ziyade sadece zihinsel olaylar olarak görüldüğü bir mesafe sağlamaktır (Bishop vd., 2004). Şimdiki anda olmak için en temel nokta ise nefes başta olmak üzere tüm duyuumlara odaklanmaktır (Çelikler, 2017: 8).

Brown ve Ryan kavramsallaştırmalarında dikkat ve bilincin birbiriyle ilişkili olmasının yanısıra bilinçli farkındalığın, deneyimin farkına varmayı da doğrudan artırdığını ifade etmektedir. Bilinçli farkındalık, dışsal ve içsel uyarıların yarattığı bilişsel süreçler ile doğrudan ilgili olmaktadır (Krech, 2006: 11). Bilinçli farkındalığın farkındalık ile hareket etmek olduğuna dikkat etmek önemlidir; bu nedenle, bilinçli farkındalık, bilinçsizce hareket edilen “otomatik pilot” içerikli kavramlarının aksi yönünde yer almaktadır (Baer vd., 2004: 193). Dolayısıyla farkındalık hali “daha yüksek bir katılım ve uyanıklık durumu” ya da “şu anda var olma” anlamına gelir (Langer ve Moldoveanu, 2000: 2). Langer, bireylerin gerçekliğe dair alışlagelmiş düşünme biçimleri nedeniyle performanslarını ve başarılarını sınırlandırdıklarını ve böylece farkındalık eğiliminde bir azalma yaşadıklarını varsaymaktadır. Langer ayrıca, bireylerin zihinsel kısa yollar ve kontrolsüz bilinç ile hareket ettikleri durumlarda bilinçli farkındalığın azaldığını öne sürmektedir (Krech, 2006: 14). Walach vd., (2006: 1544), bilinçli farkındalığın sıcak, samimi, kabul edici ve yargısız bir tutum olduğunu açıklamaktadır. Normalde her algıyı hızlı bir şekilde takip eden koşulsuz yargıların askıya alınması, farkındalığın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle, farkındalık soğuk ve bilişsel bir süreç değildir.

Langer ve Moldoveanu (2000: 4-7), bilinçli farkındalığın temel bakış açısının “özgünlüğe ve bu nedenle beklenmedik durumlara karşı hassasiyet” olduğunu belirtmektedir. Bilinçli farkındalık, eylemlerin içeriği ve algılara ilişkin farkındalığa, geçmiş düşüncelere güvenmekten daha fazla izin verir. Eşsiz ayrımların çıkarılması süreci, 'kişinin çevresine daha fazla duyarlılık', 'yeni bilgilere daha fazla açıklık', 'algıyı yapılandırmak için yeni kategorilerin oluşturulması' ve 'problem çözmede çoklu bakış açılarının artırılması' gibi beklenmedik ve özgün sonuçlara yol açabilir (Langer ve Moldoveanu, 2000: 2). Başka bir deyişle, “farkındalık, insanların şimdiki anda olmalarına ve her durumda onu anlayarak kabul etmelerine” yardımcı olur (Leroy vd., 2013: 239). Farkında olmak için, bireyler burada ve şimdi olmaya dikkat etmeli ve geçmiş ya da gelecek ile ilgili düşüncelere dalmış olmaktan korunmalıdırlar (Dane, 2011: 3). Böyle bireyler şimdiki zamanda neler olup bittiğine odaklandıklarından, ne geçmiş ne de gelecek, onlar için doğrudan bir endişe kaynağıdır. Farkındalık, kavramsal değerlendirme öncesi aşama olarak görülebilir. Farkında olan bireylerin “şimdiki anda neler olup bittiğine basitçe dikkat etmeleri ve bunlara katılmaları” yeterlidir (Depenbrock, 2014: 6). Böylece dikkatli bireyler gerçekle doğrudan temas halinde kalırlar (Dane, 2011). Dane’e (2011: 4) göre bilinçli farkındalık, “dikkatin hem dışsal hem de içsel olarak ortaya çıkan ve mevcut anda yaşanan olaylara odaklandığı” bir bilinç durumudur. Shapiro vd., (2006), niyet, dikkat ve tutumun bilinçli farkındalığın üç boyutu olduğunu öne sürmektedir. Shapiro vd.’ne (2006: 375) göre farkındalık durumu, niyet, dikkat ve tutum eşzamanlı olarak oluştuğunda ortaya çıkmaktadır.

Bilinçli farkındalık, bireylerin önce kendisi olmak kaydıyla toplum ve toplumun üyeleri olan diğer insanlar ile ilgili yüksek düzeyde bilinç sahibi olmasıdır. Bir diğer deyişle ise kendinin ve çevrenin ayırında olmaktır (McKee vd., 2006). Ayrıca bilinçli farkındalık içinde bulunulan her durumda sahip olunan duygu ve düşünceleri kabullenişte var olan denge ile ilişkilidir. Bilinçli farkındalık olmadığında bireyler tepkisellik çerçevesinde davranmakta ve düşünce ve duygularıyla aşırı derecede özdeşleşmektedir. Bilinçli farkındalık bireyleri etkileyen durumlar, acımasız özleştiriler ve acı veren durumların değerlendirilmesini sağlayarak çıkış yolu göstermektedir (Germer, 2009).

Bilinçli farkındalık hareketi günümüzde toplumda, bilimde ve medyada artan öneme sahiptir. Önde gelen klinisyenler, araştırmacılar ve bilim adamları “farkındalığın bilimi” nin psikoloji ve sinir bilimi alanında ilerleyişine hız kazandırmışlardır. Özellikle Kognitif Fonksiyonel Manyetik Rezonans Görüntüleme (fMRI) tekniği ile artan nörobilimsel çalışmalar, bilinçli farkındalığın beyindeki gri maddenin büyüklüğünü artırıcı, amigdalayı küçültücü, “default mode network” sessizleştirici olduğunu ifade etmektedir. Konunun geliştirilmesi ve eleştirileri karşılayacak derecede araştırmaların artış göstermesi ise günümüzde bir gerekliliği gündeme getirmektedir (Purser vd., 2016).

1.2. Bilinçli Farkındalığın Kuramsal Temelleri

Bilinçli farkındalık kavramının temelinde otuz yılı aşkın süredir iki ayrı ekolün paralel olarak sürdürüldüğü görülmektedir. Bu ekoller Kabat-Zinn ve Langer ekolleri olarak ifade edilmektedir. Langer (1989a) bilinçli farkındalığı bir zihinsel durum olarak tanımlarken doğu felsefelerinden bağımsız bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Diğer yandan Kabat-Zinn bilinçli farkındalığı pratikleri ile öğrenilerek geliştirilebilen ve doğu felsefesi tabanlı bir müdahale yöntemi olarak görmektedir. Langer bilinçli farkındalığı zihinsel bir süreç olarak tanımlarken, Kabat-Zinn kavramı daha çok operasyonel olarak tanımlamaktadır (Hart vd., 2013). Ayrıca Langer bilinçsizlik üzerine de yoğunlaşmakta ve meditasyon gibi öz düzenleme uygulamalarına vurgu yapmamaktadır. Langer (1989a: 71), Kabat-Zinn'in modelinde önemli olan "kozmoji" ya da "farkındalığın ahlaki yönü" nü ele almamaktadır. Langer, farkındalığı bireyin zihninde aktif olarak yeni kategoriler ve ayrımlar inşa ettiği yeniliklere açık bir düşünce yapısı olarak tanımlamaktadır (Langer, 1989a). Farkındalık için bu sosyo-bilişsel yaklaşım meditatif yaklaşımdan farklıdır çünkü genellikle bireysel katılımcıların dışsal ve sosyal bağlamını içerir (Baer, 2003; Langer, 1989a). Aşağıda Langer ve Kabat-Zinn'in bilinçli farkındalık temelleri ayrıntıları ile ele alınmaktadır.

1.2.1. Langer Bilinçli Farkındalık Modeli

Langer'in farkındalık tanımlaması çok ilginçtir, çünkü kavramsallaştırmasında eleştirel düşüncenin meditatif düşünceden daha fazla öne çıktığı görülmektedir. Langer'in bilinçli farkındalık kavramı, proaktif, enerjik, iyimser, yapıcı, sınırsız ve başarısızlık karşısında özgür davranabilen bir özellik göstermektedir. Langer, geleceğin büyük ölçüde belirsiz ve kontrol edilemez olduğuna inanmaktadır. Denenmeden olay ya da durumların kontrol edilip edilemeyeceği bilinmemektedir. Deneme sonrası oluşan başarısızlık durumunda bile hala durumun kontrol olasılığı bulunmaktadır. Langer, konuya güzel bir denge sağlamaktadır: aynı zamanda, şüpheli ve yapıcıdır, her durumun ya da her olayın doğru ya da yanlış olabileceği ihtimaline açıktır ve sadece bilinçli deneyimin dönüşerek değer yaratacağına inanmaktadır (Hogan, 2009).

Bilinçli farkındalık Langer'a göre özgünlüğün ve ayımsamanın resmedilmesi sürecidir (Langer ve Moldveanu, 2000: 1). Bu süreç aktif olarak bugün ile ilişkili, yeni şeyleri fark eden ve bağlama duyarlı esnek yapıda bir zihne işaret etmektedir (Langer, 2000: 220). Langer (1989a), bilinçli farkındalığı olan bireylerin, bilinçte algılama ile yeni kategoriler oluşmasına olanak tanıyan, yeni bilgiyi isteklice kabul eden ve çoklu bakış açısına açık bireyler olduğunu ifade etmektedir.

Langer (1989a), bilinçli farkındalığın yararlarını insanların farklı biçimde düşünmeleri ve kişisel ve profesyonel yaşamlarını daha etkili bir biçimde yönetmesine olanak sağlaması olarak açıklamaktadır. Langer, insanların pek çok nedene bağlı olarak bilinçsiz olduğunu açıklamakta ve düşünme biçiminde ya da algılamada sürekli yinelemenin bilinçsizliğin nedenlerinden biri olduğunu ifade etmektedir. Eğer belirli davranışlar sürekli tekrarlanır ya da aynı işler sürekli yapılırsa davranış ya da düşünme biçimleri güçlü bir biçimde sabitleşir ve bireyler niçin ya da neden bu şekilde düşündüklerini anlayamazlar. Diğer yandan erken bilişsel bağlılık, bilinçsizliğin diğer açıklayıcısıdır. Bireyler kesinleşmemiş ve doğruluğu kanıtlanmamış bilgiye bağlılık göstererek ya da kullanarak veya bilgiyi belirsiz anlamlarda ifade ederek bilinçsizlik örneği göstermiş olurlar (Langer, 1989a: 22). Bunun gibi bilişsel süreçlere bağlılık bireyin bakış açısını sınırlandırmaktadır. Belki de bilinçsizlik kavramına en önemli katkıyı sunan "kavram karışıklığı", bireylerin karar verme eylemlerinde oluşan sapma

ve bireylerin tek bir perspektif ile sınırlanması olarak ifade edilmektedir (Langer, 1989a: 40). Fakat bilinçli insanlar farklı fikirleri, kavramları ve görüşleri algılamaya açık ve kavrayış seviyeleri yüksek bireylerdir. İnsanlar farkında olduklarında ve yeni algı kategorileri oluşturduklarında durumlara ve kavramlara daha fazla ilgi göstermektedir (Langer, 1989a: 65). O halde farkındalığı olan bireylerin, daha iyi düşünme becerisini geliştiren kategorileri yarattığını ve geliştirdiğini söylemek mümkündür. Yeni bilgilere açıklık ile birlikte farkında olan bireyler, farklılıkları aramakta ve tüm anormallikleri istekli bir biçimde kavramaktadır. Langer (1989a: 68), bu şekilde bir davranışı, ilişkileri ve düşünme biçimini geliştiren “süregelen geribildirim döngüsü” olarak tanımlamıştır.

Sonuç olarak farkında olan insanlar çoklu bakış açısı ile bakabilmekte ve her bir bakış açısının çoklu anlamlarının var olduğunu görmektedir. Langer (1989a: 71) bu çeşit farklı bakış açılarını fark etmenin bireylere nasıl tepki verecekleri ile ilgili daha fazla seçenek sunduğunu belirtmektedir. Ayrıca bireylerin bu durumu öznel davranışlarına yansıttığı takdirde değişimlerin oluşmasının daha muhtemel olduğunu vurgulamaktadır.

Bilinçli farkındalık çalışmalarının uzun versiyonuna ait boyutları tüm bu değerlendirmeler ışığında özgünlük arama, özgünlük üretme, esneklik ve bağlılıktır (Pirson vd., 2012). Özgünlük arama kendine ve çevreye açık ve meraklı olma eğilimi göstermektir. Özgünlük üretmek ise yeni kategoriler yaratma ve önceki düşünce kalıplarından ziyade yenilik ve yaratıcılığa yönelme becerisine vurgu yapmaktadır. Esneklik, çevreye daha fazla uyum göstermek ile sonuçlanan çoklu bakış açısına bağlı bir deneyimleme becerisidir. Son olarak bağlılık ise bir bireyin sosyal/çevresel bağlamda değişimi ve gizli detayları fark etmesine yarayan, aktif çevre ile ilişkili tutumdur (Moafian vd., 2017). Bu model kapsamında bireylerin bilinçli farkındalığının oluşması için aşağıdaki faktörlere dikkat edilmesi gerekmektedir (Carson ve Langer, 2006);

- Çevresel değişimleri aktif bir biçimde fark etmek ve yargı içermeyen aktif zihinsel keşifte bulunmak yoluyla bireylerin kendini kabul düzeyi artmakta ve bireyler aktif olarak kendilerindeki yeni yönleri keşfetmeyi sürdürmektedir.

- Bireyler eğer kendileri ile ilgili olarak kanaatlerinde kesinliği değiştirirse kişisel değişime ve kabule açık bir düşünce yapısı oluşmaktadır. Kesinlik içeren cümleler yerini olasılık cümleleri ile değiştirdiğinde yaratıcılık seviyesi doğrudan artış göstermektedir.
- Hayatta her zaman çelişkiler vardır. Birey bir gün hoşlandığı bir durumdan başka bir gün rahatsızlık duyabilir. Bu doğrultuda belirsizliğe karşı tolerans arttığında bireyler yaşamlarında kendini kabulün yanında çelişkileri de anlamaktadır.
- Mizah bireylerde mevcut duruma karşı yeni ve beklenmeyen bir bakış oluşturmayı sağlayarak bilinçli farkındalıktan yararlanmaktadır. Bireyler yaşamlarında mizahın etkisini gördüklerinde yaşantıları kabul etme olasılıkları artış göstermektedir.
- Durumların çoklu perspektiften incelenmesi sorunları farklı bir bakış ile incelemeye olanak sağlar. Yaşanan bir olay ile ilgili olarak o olaya dahil olan kişilerin bakış açısı hayali olarak göz önüne getirilebilir. Böylelikle sorunlara farklı bireylerin gözünden bakılmış olur.
- Bireylerin kendi sorunlarını alternatif yönleri ile düşünmesi, negatif olarak görünen bir durumun olumlu bir içeriğe sahip olup olmadığını değerlendirmesi, bilinçli farkındalığı beslemektedir. Bir zorluk ile macera arasındaki fark ona nasıl bakıldığına ve nasıl yorumlandığına göre değişkenlik göstermektedir.
- Mutlu olunan anların hatıra kayıtlarının saklanması ve bu hatıraların sık sık hatırlanması, bireylerin kendi deneyimlerini kabul etmesi ve deneyimlerden tatmin olmasına yardımcı olmaktadır.
- Bir bilinçli farkındalık güncesi tutulması ve olayları yeni bakış açısı ile gözlemlemek için tekrar gözden geçirme, bilinçli farkındalık için önemli bir uygulamadır. Böylelikle anda yaşanan olaylar ve durumlar da bilinçli farkındalıkla deneyimlenmeye başlanacaktır. Bir günce tutulması, bireylerin kendini kabulü ve hayatlarına ilişkin yön ve sürekliliği gözlemlemesi için destek sunmaktadır.

1.2.2. Jon Kabat-Zinn Bilinçli Farkındalık Modeli

Jon Kabat-Zinn modelinin uygulamalar açısından zengin bir model olduğu düşünüldüğünde modelin basit ve anlaşılabilir olabilmesi için yazarın görüşlerinin net bir biçimde ifade edilmesi gerekmektedir. En genel tanımıyla Kabat-Zinn'e göre bilinçli farkındalık, içinde bulunulan ana maksatlı olarak ve yargılamadan dikkati vermek ve var olan durumu kabul ile karşılamaktır. Kabat-Zinn'e göre bilinçli farkındalık, esenlik, huzur, olgunlaşma ve iyilik haline yaratıcılıktan daha fazla odaklanmaktadır (Şahin ve Yeniçeri, 2015: 50).

Kabat-Zinn modeli doğu geleneğine yakınlığı ile göze çarpmaktadır. Doğu geleneğinde farkındalık meditasyonun kalbidir. Temel olarak, farkındalık basit bir kavramdır. Onun gücü pratikte ve uygulamalarında yatmaktadır. Farkındalık, belirli bir şekilde şu ana yargılamaksızın dikkati vermek anlamına gelir. Bu tür bir dikkat, şu ana dair gerçekliğin daha fazla farkındalık, açıklık ve kabul görmesini sağlar. Farkındalık bireyleri hayatın sadece anlarda ortaya çıktığı gerçeğine uyandırmaktadır. Eğer bireyler yaşamsal hareket ve faaliyetlerinde şimdide olmazlarsa, sadece yaşamdaki en değerli olanı kaçırmakla kalmayıp, aynı zamanda büyüme ve dönüşüm olanaklarının zenginliği ve derinliğinden de mahrum olmaktadır (Kabat-Zinn, 1994).

Kabat-Zinn (1994)'e göre bilinçli farkındalık bireylerin kendi bilgeliği ve canlılığı ile tekrar iletişim kurması için basit fakat güçlü bir rota sağlar. Aynı zamanda kavram öncelikle bireyin kendisi ile olan ilişkisini ifade etmektedir. Ayrıca farkındalık, aile ile ilişkiler, iş ilişkileri ve daha geniş olarak dünya ve gezegen ile ilişkilerin yönü ve niteliğini anlamının ve öğrenmenin bir yoludur (Kabat-Zinn, 2003: 145).

Kabat-Zinn (2003)'ün geliştirmiş olduğu farkındalık eğitimi olan Farkındalık Temelli Stres Azaltma (MBSR) programı, haftada 3 saat süren oturumlarla ardı ardına sekiz hafta sürecek şekilde modellenmiştir. Bu oturumlarda, meditasyon pratikleri tanıtılmış ve katılımcıların, eğitim süresince ve eğitim bittikten sonra bu meditasyon uygulamalarını evde günlük olarak sürdürmeleri istenmiştir. Sekiz hafta boyunca süren uygulamalar, beden taraması, bilinçli farkındalıkla yoga, farkındalıklı nefes meditasyonu, duygu ve düşünceler meditasyonu, hoş giden ve gitmeyen anlar

uygulamalarından oluşmaktadır. Programda yer alan en önemli uygulamalardan biri olan beden taraması 45 dakika süren ve bireyin gözleri kapalı halde uzanarak dikkati bedeninin çeşitli bölgelerine yönlendirdiği bir egzersizdir. Ayrıca bu programda duyular dikkatle izlenir ve katılımcılar ayakta durma, yürüme ve yeme gibi rutin aktivitelerde hareket ederken aynı zamanda farkında olurlar. Tüm farkındalık egzersizleri, bireyin gözlemine tam olarak odaklanmasını ve bu farkındalığı her an taşıyabilmesini gerektirir. Katılımcılar gözlem esnasında yargısız bir tutum sergilemelidir. Birey zihinsel olarak bir düşünce, anı ya da duruma sürüklendiğinde, bu dikkat dağınıklığı fark edilir ve şimdiki anın odağına zihin yargısızca geri getirilir (Brown, 2017: 13). Aynı zamanda ifade edilen bu formal uygulamalarının yanında bilinçli farkındalıkta, informal olarak yemek yerken, konuşurken, spor yaparken, müzik dinlerken, kitap okurken ve diğer tüm etkinliklerinde bireylerin kendinin farkına varmak için nefes ile bedene dönmesi amaçlanmaktadır. Eğitimin standartlaşmış yapısı ise yoğun kişisel çaba gerektirmesi nedeniyle kişiden kişiye değişen sonuçlar doğurmaktadır (Leroy vd., 2013: 242).

Kabat-Zinn'e göre (1994), bilinçli farkındalığın üç aksiyomu; niyet, dikkat ve tutumdur.

Dikkat: Bilinçli farkındalığın ilk bileşeni olan dikkat kavramı, an ile birlikte iç ve dış deneyimlerin işleyişinin gözlemlenmesidir. Husserl, bir olayın, nesnenin, kişinin ve durumun bireylerin kendisine dönmesine, kendini burada ve şimdi deneyimlemesine olanak sağladığını belirtmektedir. Bu şekilde kişi şu anda, bilincine anbean dahil olmayı öğrenir. Dikkatin psikoloji alanında bireyin iyileşme süreci için kritik öneme sahip olduğu Gestalt terapilerinde de öne sürülmüştür. Bilinçli farkındalığın özünde, dikkat aynı zamanda ilgili olma anlamına da gelmektedir (Shapiro vd., 2006: 376). Bilinçli farkındalığın bu bileşeninde farkındalık, niyetin açıklığı, zihnin tanıklığı ve kabullenici bir şefkat ile oluşmaktadır. Bu aşamada duygu ve düşünceler bastırılmadığı gibi yalnızca gözlemek yoluyla duygu ve düşüncelerin yarattığı duylara tanıklık edilmektedir (Çelikler, 2017: 7).

Niyet: Yaşamında öz düzenleme ile stresi yönetmeyi amaçlayanlar, kendini bilme ve keşfetmeye yönelenler ve kendini özgürleştirme yönünde tutum sergileyenler bu yönde eğilim göstermektedir. Bilinçli farkındalığın önemli bir bileşeni olarak

niyetin bulunması farkındalığın anlaşılması adına önem arz etmektedir (Bishop vd, 2004). Dikkat tek başına yeterli olmamaktadır. Bireyin kendisine o an hissettiklerini sorması, verilen tepkilerde amacının ne olduğu üzerine düşünmesi, asıl istediğinin ne olduğunu dile getirmesi, açık olarak niyetin dışı vurumuna önemli katkılar sağlamaktadır (Atalay, 2018: 16).

Tutum: Bireylerin kendi iç ve dış deneyimlerini, yargılamadan izlemeyi öğrenebilmeleri ve deneyim anında meydana gelen şeylerin, derinden dile getirilen istek ve beklentilere aykırı olsa bile kabul, nezaket ve açıklık ile değerlendirilmesini ifade etmektedir. Tutum dikkate bağlı olarak gelişmektedir. Maksatlı olarak gerçekleşen bu faaliyetler ile birey şuanda olan ya da geçmişte olmuş deneyime tutunmadan her bir deneyimle doğrudan ilgilenebilecektir. Böyle bir durumda birey olumlu deneyimler için çabalamak, olumsuz deneyimler için kaçınmacı davranış sergilemek zorunda kalmamaktadır. Aslında, duygusal ve duyumsal özellikler olmaksızın yaşamak, içsel deneyimi ayıplama ya da yargılamayı beraberinde getirmektedir (Shapiro vd., 2006: 377). Bishop vd. (2004), bilinçli farkındalığın tanımlanmasında tutum bileşeninin, merak, yargısızlık ve kabulü içeren deneyime açıklığı ifade ettiğini belirtmiştir. Kısacası tutum, tüm fark ettiğimiz acı tatlı yaşamsal deneyimleri nasıl karşıladığımızın aslında bu yoldaki en önemli belirleyici olduğunu vurgular (Atalay, 2018: 18). Farkındalığın bileşenlerini belirleyen bir diğer çalışmaya göre ise farkındalık dikkatin düzenlenmesi ve deneyime yönelimden oluşmaktadır. İlk bileşen, dikkati farklı düşünceler zihinde belirlediğinde değiştirmeyi ve böylece dikkat dağılımlığını yargısızca engellemeyi ifade eder. Farkındalık şu anda neler olup bittiği hakkında fikir sahibi olmayı gerektirir ve anı hissetmek için nefes almaya odaklanır. Dikkat odağını yönlendirmek, bireyin odağını bir olaydan diğerine değiştirebilme yeteneğini kazanması ile ilişkilidir. Ruminasyon yapılmadan olayların andaki yaşanışına odaklanmak anlamına gelir. İkinci bileşen olan deneyim yönelimi ise bilinç tarafından yaratılan her düşünce ve hissi deneyimlemeye izin verir (Bishop vd., 2004: 234). Zihinde bir düşünce oluştuğunda onu başka bir düşünce ile aniden değiştirmek yerine hissedilen duyuları algılamak, düşüncelerin süresiz olduğunu bilerek endişesizce gözlemlemek ile ilgilidir.

Anda olabilmek, mevcut sürekliliği olan yaşamın anlamını algılamak, değerini anlamak ve bütün olarak fark etmektir. Anda olmak geçmişin korkuları, geleceğin kaygıları, beklentiler ve hayal kırıklıkları tarafından yaşamı çevrelemek yerine dünyada ve bedende var olan her şeyin bilincine varmaktır. Duygular, düşünceler ve bedenin gözlemlenmesi yoluyla “şu anda ne yaşamaktayım?” sorusuna cevap vermektir (Demir, 2014: 24-25). Farkındalık ile birlikte düşünceler ve duyguların esnediği görülmektedir. Hissedilen olumsuz duygular serbest bırakıldığı zaman bu duygular yavaş yavaş ortadan kalkmaya başlamaktadır (Ögel, 2012). Dolayısıyla anlık yaşantıların kabulü ile birlikte bireylerin tahammül kapasitesi de artış göstermektedir (Demir, 2014: 25). Bireylerin bedensel duyumlarını fark etmeleri, şuanın gerçekliğinin kabulünü artırmakta, olaylara netlik kazandırmakta ve daha büyük bir farkındalığın oluşmasına neden olmaktadır (Demir, 2014: 26).

1.3. Bilinçli Farkındalığın Özellikleri

Bilinçli farkındalığın temel özellikleri aşağıda ifade edilmektedir (Shapiro ve Schwartz, 2000: 263);

- *Çabasızlık*: Hedef, sonuç veya başarıya bağlı kalmamak
- *Yargısızlık*: Olaylara tarafsız olarak tanıklık etmek, değerlendirme yapmadan gözlemlemek
- *Kabul*: Her şeyi olduğu gibi görmek ve kabul etmek
- *Sabır*: İşlerin zamanla gelişmesine ve oluşmasına izin vermek, kendine ve başkalarına sabır göstermek
- *Güven*: Hem kendine hem de öz düzenleme uygulama sürecine güvenmek
- *Açıklık*: Her şeyi ilk defa yaşıyor ya da ilk defa görüyor gibi karşılamak, geri bildirimlere dikkat ederek olasılıkları yaratmak
- *Müsaade etmek*: Düşüncelere, duygulara ya da deneyimlere tutunmamak
- *Şükran*: Saygı ve hürmetin niteliği, şuan için kabullenici ve şükredici olmak
- *Yumuşaklık*: Yumuşak, düşünceli ve hassas olmanın yanında pasif, disiplinsiz veya anlayışsız olmadan yatıştırıcı olabilmek
- *Cömertlik*: Geri dönüş beklentisi olmaksızın sevgi ve merhamet göstermek

- *Empati*: Bir başka kişinin durumunu hissetmek ve anlamak, bakış açıları, duygular ve eylemler üzerine bireyler ile konuşabilmek
- *Sevecen şefkat*: Bağışlama ve koşulsuz sevgi ile nitelenmek ve yardımseverliği, sevecenliği ve merhameti bir bütün olarak hissetmek

Baer vd.'ne (2006) göre ise bilinçli farkındalık beş faktörlü bir yapı göstermektedir. Aşağıda bu bileşenler sırasıyla verilmektedir:

- *İçsel hislere karşı tepkisizlik ilkesi*: Duygu ve düşüncelerinin bilincinde olan birey uyarıcıya tepki vermeden önce bir boşluk oluşmuştur ve kontrolsüz tepki verilmemektedir.
- *Gözlem*: Birey hislerin, algısının, düşünce ve duygusunun, alıp verdiği nefesin, duruşunun, bedenindeki değişimlerin ayırındadır.
- *Farkındalıkla davranmak/otomatik davranmamak*: Dün ya da yarın düşüncesi ile davranmamak, anda yaşantıların bilincinde olmak.
- *Tanımlamak*: Pratiklerle kazanılan içgörü neticesinde duygu ve düşünceleri net olarak anlamlandırmanın sonucunda içsel gelişimleri rahatça dile dönebilmek.
- *Yaşananı yargılamamak*: Yaşantılarla ilgili olumlu ya da olumsuz tutum geliştirmeden mevcut durumu anlamak ya da anlama gayretinde olmak.
- Bilinçli farkındalığın bahsi geçen özellikleri doğrultusunda aşağıdaki varsayımlar ile hareket ettiği görülmektedir (Grossman, 2010):
- Bireyler çoğunlukla yaşanan anda yaşananların farkına varmadan olaylara tepki göstermektedir.
- Kendi farkına varamayan bireyler yaşantıları doğru değerlendiremeyerek varsayımlar üzerinden hareket etmektedir.
- Herkes şimdiki anı yargılamadan anlayacak ve bu doğrultuda tepki verecek beceriyi geliştirebilir.
- Oldukça basit olan bu yöntem süreklilik arz eden pratiklere ihtiyaç duymaktadır.
- Tepkisellikten aktif bilinç farkındalığına geçildikçe hayatın anlamı zenginleşmektedir.

- Bireyin kendine kazandırdığı iç gözlem uzun vadede algıların netleşerek zihnin durulaşmasını sağlamaktadır.
- Bireyler elde edilen içgörü ile tepkilerin varoluşunu algılamaya devam ettikçe kararları üzerinde kontrol hissi oluşmaktadır.

Yukarıda açıklanan özelliklerinin yanında Germer'e göre bireylerin deneyimledikleri bilinçli farkındalık anlarının ortak nitelikleri ise aşağıda açıklanmaktadır (Ülev, 2014: 3):

- Kavramsal değildir. Yorumlama olmadan duyumsama ile alakalıdır.
- Şimdiki ana odaklanmıştır. Daima anda olan deneyimlerin izlenmesi söz konusudur.
- Yargılayıcı değil kabullenicidir. Anda yaşanan deneyim değiştirilmeye çalışılıyorsa bilinçli farkındalık etkinliği sekteye uğramaktadır.
- Amaçlıdır. Dağılan dikkati tekrar içinde bulunulan ana çevirme gayesi ile hareket etmektedir. Anda olmanın temel koşulu budur.
- Katılımcı gözlemine gerektirir. Yaşananlara ve hissedilenlere tanıklık etme, helikopter bakışı becerisi kazanma temel etkinliğidir.
- Sözel değildir. Düşüncelerin kelimelerle ifade edileceği aşamadan çok önce oluşan bir durumdur.
- Keşfe dayalıdır. Sürekli karşılaşılan farklı deneyimler nedeniyle algılayış ve farkındalık seviyeleri değişmekte ve uygulamalara bağlı olarak gelişmektedir.
- Özgürleştiricidir. Her farkındalıklı an geçmişin acısı ve geleceğin kaygısı olmaksızın özgürleşmeyi sağlamaktadır.

Bilinçli farkındalık deneyimi içerisinde olan bir bireyin genellikle daha uyanık, mutlu ve rahat harekete geçebilen bir yapısının olduğu görülmektedir. Bilinçli farkındalığın deneyimlenmesinin ve bireyin kendi düşünce yapısını bilmesinin en önemli yolu ise bir gözlemci olarak hareket etmektir. Bireyin gözlem esnasında kendini ya da zihnini nesnelleştirmemesi gerekmektedir. Zihin ile beden, zihin ile oluşan düşünceler birbirinden ve hatta gözlemciden bağımsız olarak değerlendirilmektedir (Hanh, 1987). Bilinçli farkındalığın en önemli özellikleri arasında bireyde bulunan duyular, hisler ve düşüncelere odaklanma gelmektedir. Bu

odaklanma sonrasında kendini eleştiren, sorgulayan, kendisinden şüphe duyan bireyler yaşanan bu deneyim sonucunda kendilerini kötü ve yetersiz hissedebilmektedir. Bu nedenle son on beş yıldır yapılan araştırmalar özellikle yaşanan deneyimleri tanıklık ile kabullenmeyi vurgulamaktadır. Bireyler bilinçli farkındalıklı olduğunda, anda yaşanan tatmin artacağından mevcut durumu değiştirme ve rahatsızlık isteği oluşmamaktadır. Her halükarda bilinçli farkındalık insan yaşamında çeşitli pratiklerle ya da değişen düşünce yapıları ile artırılabilen bir beceri olarak ifade edilmektedir (Germer, 2009).

1.4. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Kavramlar

1.4.1. Nöroplastisite

Nöroplastisite kavramı, çeşitli dış çevre uyarıcılara bağlı olarak nöronlar ve nöronlar aracılığı ile oluşan sinapsların özelliklerinde ve fonksiyonlarında ortaya çıkan değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Uzby, 2004). Ayrıca nöroplastisite, beyin hücrelerinin gelişimi ve değişimi olarak tanımlanmaktadır. Beyin hastalıklarının tedavisi, unutkanlığın giderilerek hafızanın güçlendirilmesi gibi amaçlarla nöroplastisite çalışmaları gerçekleştirilmektedir (Rakic, 1985: 193-211). Nöroplastisite çalışmalarının en önemli özelliği öğrenmenin beyinde yapısal değişimlere neden olduğunu açığa çıkarmış olmasıdır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre her bir fonksiyonel bileşenin binlerce sinir hücresiyle temsil edildiği insanlarda, öğrenme sonucunda sinir hücresi değişimleri mümkün olmaktadır (Açıkgöz ve Madi, 1997: 33). Bu durum ise öğrenmenin belirli bir yaştan sonra gerileme gösterdiği ve insanların kendini değiştiremeyeceği varsayımları üzerinde yıkıcı bir etki oluşturmuştur. Günümüzde bireylerin, öğrenmeyi amaç edinme, zihni canlı tutacak düşünme yöntemleri geliştirme ve bir amaç doğrultusunda hareket etme gibi etkinlikleri ile yaşam boyu öğrenme, değişim ve gelişimin sürdürülmesi her zaman mümkün olmaktadır.

Günümüzde nöroplastisite alanındaki çalışmaların artış göstermesi ile birlikte bilinçli farkındalık pratiklerinin, bireylerin düşünme biçimlerinde değişiklik yaratacağı düşüncesi önem kazanmıştır (Doidge, 2007). Ayrıca, Lazar vd., (2005), süreklilik gösteren meditasyon uygulamaları aracılığı ile bireyin kendini gözlemlemesi

yoluyla dikkat seviyesi doğrultusunda oluşmuş beyin alanlarında genişleme görüldüğünü belirtmektedir. Davidson vd., (2003) ise MBSR gibi sekiz haftalık bilinçli farkındalık etkinlikleri ile sol prefrontal korteksin işlev ve etkinlik alanının artmış olduğunu saptamıştır. Beynin bu alanının doğrudan bireylerin mutluluk ve esenlik duyguları ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Meditasyon yapılan süre arttıkça bu ilişkinin doğrudan artış gördüğü bulgularla tespit edilmiştir (Lutz vd., 2004).

1.4.2. Farkındalısızlık

Farkındalık, günlük hayatta doğal olarak ortaya çıkabilmektedir. Ancak ne yazık ki, farkındalığın yokluğunu deneyimlemek çok daha yaygındır. Örneğin bir toplantıda konuşulanların dinlenmediği anlaşıldığında, bireye aniden soru sorulabilir ve soru yanıtı kalabilir ya da tatile çıkıldığında sahilde otururken birey toplantıda yapması gereken sunumu neden yapamadığını saatlerce düşünebilir (Brown ve Ryan 2003). Görüldüğü gibi modern hayatta insanların meşguliyeti artmış ve yerine getirilmesi gereken pek çok yeni faaliyet söz konusu olmuştur. Bu yoğun yaşamın içinde bir çikolatayı yerken bittiğini anlamama, çıkılan yolculuk sonrasında yolculuğa özgü bir şey hatırlamama bu tür bir farkındalısızlıktır (Öz, 2017: 17).

Geçmişten günümüze her zaman eksik dikkat ile başkalarını dinleyen, sürekli varsayımda bulunan, dünyaya bakışı ile sürekli benzer çıkarımlarda bulunan, soruların cevaplarını zaten bildiklerini varsayan, sürekli başkalarının eksiklik ve hatalarına dürtüsel tepkiler veren bireylere rastlamak mümkündür (Lee, 2012). Bu durumda bireylerin kimi zaman fark etmeksizin göstermiş oldukları davranışları ile farkında olma- olmama durumlarına dair ipucu verdikleri görülmektedir. Farkındalısızlık halindeyken bireyler geçmiş tecrübelerine göre hareket etmeye programlanmış gibi davranır. Bu bireyler, yeni şeyleri fark etmek yerine, tek ve katı bir bakış açısıyla bilme ve öğrenme süreçlerini sürdürür. Farkındalısızlık durumunda davranışlar rutin olarak yönetilir; farkındalık durumunda ise kurallar ve rutinler davranışlara rehberlik edebilir ve anın getirdikleri de gözlemlenebilir (Langer, 2000: 220).

Luttrell vd.' ne (2014: 258) göre bilişsel bir duruma dikkat ederek farkına varmak farkındalık olarak tanımlanırken, farkındalısızlık aynı bilişsel durumlara daha az dikkat etmektir. Bir bardağa bakmak ve aynı bardağın detaylarını “beyaz, uzun

ve seramik, desenli” olarak tanımlamak, farkındalığın tipik bir açıklaması olacaktır. Ancak aynı bardağı “sadece bir bardak” olarak tanımlamak ise farkındalıksızlığın bütünü ile ilgili fikir vermektedir (Öz, 2017: 17). Langer’e göre ise farkındalıksızlık (1989a; 1992: 289; 2000: 220), yeni düşünceleri kabul etmekte zorlanmak ve fikirlere aşırı güven ile bağlı olmak ile ifade edilen bir ruh halidir. Her söyleneni doğru kabul etme, daimi otoriteye güvenme ve böylece bağımlı olma farkındalıksızlığın temel göstergeleridir.

Farkındalıksızlığı anlamak için otomatik pilot, yapma hali, ruminatif düşünme biçimleri ve kaçınma davranışına bakmak gerekir. Fakat yine de araştırmalar göstermiştir ki bilinçli farkındalık sadece farkındalıksızlığın yokluğundan daha fazlasıdır (Ritchie ve Bryant, 2012: 150). Farkındalık bir kere algılandıktan sonra bir birey nerede farkında nerede farkındalıksız olarak davrandığını gözlemleyebilmektedir. Farkındalıksız davranmaya etki eden durumlara ve çevresel işaretlere dikkat edilmesi bu nedenle önemlidir. Düşünceler ve düşünme biçimlerine karşı sınırlamalar ve ön yargıları oluşturan durumsal ve bireysel faktörlere dikkat edilmesi, düşünce biçiminin yeniden yapılandırılmasına olanak tanımaktadır (Langer, 1992: 302-303).

1.4.3. Otomatik Pilot

Otomatik pilot, anda yaşananlar ve yarattığı duyumlardan habersizce ve bilinçli bir hedef olmaksızın hareket eden zihnin ürünüdür. Yaratılan eylem fiziksel olarak hareket içerebilir ya da zihinsel olarak düşünceden ibaret olabilir. Her iki durumda da ortak yön şimdiye dair farkındalığın olamamasına bağlı bulanıklıktır (Ögel, 2012). Bir diğer tanımlamaya göre otomatik pilot dikkat etmeden bilinçsizce hareket etmek anlamına gelmektedir. Bireyler genellikle sürekli tekrar eden faaliyetlerde bulunma, sahip olunan alışkanlıklara bağlı hareket etme ve sürekli pek çok işi aynı anda yerine getirme nedeniyle otomatik pilotta bulunmaktadır. Otomatik pilot, bir bireyin bilinçli kararlar vermesini ve farkındalığını sınırlandıran bir durumdur. Dolayısı ile öğrenileni tekrar etme, farkında olmadan hareket etme, her zaman aynı perspektiften yola çıkma, doğruluğu kanıtlanmamış bilgiye bağlılık gösterme aynı zamanda bilinçsiz davranışın da temelini oluşturmaktadır (Langer, 1989a: 34-39). Örnek olarak yemek yerken yenilen yemeğin kokusu, tadı ve

hissettirdiklerinden bihaber gün içinde yaşananları düşünmek verilebilir. Böyle bir durumda birey yemeğin bittiğini tabakta yiyecek bir şey kalmayınca fark etmektedir. Bu durumda yemek yeme davranışı otomatik hale gelmiştir. Bunun yanında otomatik pilotta hareket etmenin insana önemli bir evrimsel avantaj sağladığı görülmektedir. Örneğin araç kullanırken otomatik pilotta olmak ya da bir enstrümanı çalmak aynı anda farklı eylemleri gerçekleştirirken dikkatin dağılmasını engelleyerek eylemin tamamlanması için kolaylaştırıcı olmaktadır (Kınay, 2013: 10). Ancak günlük hayatın tamamına yayılan otomatik pilot davranışı, üzerine düşünülmeden eylemde bulunmayı içerdiğinden farkına varılması gerekmektedir (Langer, 1989a: 16). Yaşamda sürekli olarak sorun yaşanan bir dönemde bireyler problem çözme becerisi olarak hep aynı yolları denediğinde hep aynı problemlere maruz kalacaktır. Problem çözme becerisi olarak alışıldık yöntemlerin kullanılması ile bireyler duygu durumlarının ayırdına dahi varamadan yine aynı sorunlarla karşı karşıya gelmektedir (Kınay, 2013: 10). Dolayısıyla yaşananların farkında olmak, karşılaşılan olaylar ve verilen tepkileri birlikte ele almak, bilinçli farkındalığın oluşumunda önemli bir adım olacaktır. Bireylerin nerede otomatik pilotta davrandıklarını bilmesi bile bir bilinç oluşturarak verilen tepkilerin niteliğinde değişim yaratabilecektir.

1.4.4. Ruminatif Düşünme Biçimi

Ruminasyon kavramı, üzerinde net bir tanımlamanın henüz yapılamadığı bir yapı göstermektedir. Martin ve Tesser, ruminasyonu ortak bir konu çevresinde ve sürekli tekrarlayıcı bir biçimde dönen düşünceler olarak ifade etmiştir (Karatepe, 2010: 7). Tekrar eden düşünme biçimleriyle ruminasyon, obsesif bozukluklar, depresyon, kaygı bozukluğu ve travma sonrası stres bozukluğu gibi psikolojik zorluklar ile ilişkilidir (İzçınar, 2018: 21). Ruminasyon kavramı özellikle son yıllarda değişen yapısı ile dikkat çekmektedir. Kavram duygu düzenleme, endişe, duygu odaklı baş etme veya tekrarlayıcı düşünce süreçleri gibi diğer yapılarla ilgilidir (Smith ve Alloy, 2009). Ruminasyon, kişinin ruh sağlığına yönelik belirtiler ve bu belirtilerin tüm olası nedenlerine ve sonuçlarına dikkat veren davranış ve düşüncelerle uğraşır (Nolen- Hoeksama ve Jackson, 2001: 1).

Ruminasyona bağlı düşünme alışkanlıkları genellikle bireylerin kendilerine karşı eleştirel tutumları ile ilişkilidir. Neden her kötü şey benim başıma geliyor? Ne

zamana kadar böyle beceriksiz davranacağım? Şu an yine neden böyle hissediyorum? vb. yargılayıcı sorular doğrudan ruminatif düşünme biçimine örnektir. Bireyler kendi yaşadıklarını ve çevreyi ruminatif bir gözle algılamaya başladığında gerçeklik oldukça geride kalmaktadır. Bu durumun sonucu olarak ise kendi gerçekliğinden uzaklaşan bireyler kendisini ve çevreyi sübjektif ve gerçeklikten kopuk olarak görmeye başlamaktadır (Ögel, 2012). Bu tarz bir düşünme biçiminin sonucu olarak bireylerin karamsar, olayları tek taraflı değerlendiren, kendisini acımasızca eleştirebilen, deneyim yaşamaktan çekinen davranışlar sergilediği görülmektedir. Bilinçli farkındalığın olduğu durumda ise bireyler ana odaklanarak geçmiş yaşantıların olumsuz etkilerine dayandırılan algıların ötesinde her durumu kendi ekseninde değerlendirme becerisi kazanmaktadır. Böylece zihinde sürekli tekrar eden düşünme biçimlerinin bireyin yaşamında yaratacağı olumsuz etkilerde azalış görülmesi mümkün olacaktır.

1.4.5. Zihin Uçuşması

İnsanlar diğer canlılardan farklı olarak, etraflarında olup biteni düşünmeden, geçmişte meydana gelen olaylardan ders alarak, gelecekte olabilecek olaylar ya da asla gerçekleşmeyecek durumlar hakkında düşünerek çok zaman harcarlar. Bu durumda uyaranlardan bağımsız düşünce ya da zihin uçuşması, beynin olağan çalışma modu olarak görülmektedir (Raichle vd., 2001; Bunckner vd., 2008).

Zihin uçuşması ve bilinçli farkındalık, genellikle bilişsel performans ve zihinsel sağlık üzerindeki karşıt etkileri olan farklı zihinsel durumlar olarak tanımlanır. Anlık oluşan zihin uçuşması tipik olarak, geçmişin ve geçmişe dair değerlendirmelerin olumsuz işlenmesi, geleceğe dair endişeler ve birincil performansın bozulmasına katkıda bulunan öz değerlendirmeler kaynaklı olmaktadır (Vago ve Zeidan, 2016: 96). Uçuşan zihin, dikkatin anda yapılan işlerden, işle ilgisi olmayan anılar ya da ileriye yönelik içsel düşüncelere doğru sürüklenmesi ile oluşmaktadır (Smallwood vd., 2013). Killingsworth ve Gilbert'in (2010) 2250 kişi üzerinde yaptıkları uçuşan zihin ve mutluluk ilişkisini inceleyen çalışmaya göre, insanlar uyku zamanları hariç yapmış oldukları işlerde % 46,9 oranında iş dışı düşüncelere kapılmaktadır. Zihin uçuşmasının yaşandığı bu anlarda ise mutsuzluk eğilimlerinin artış gösterdiği görülmektedir. Bu

durum sıradan işler yaparken anda kalabilen bireylerin anda olmayanlardan ve hatta olumlu hayaller kurabilenlerden bile daha iyi ve mutlu hissettiklerini göstermektedir.

Örgütsel davranış perspektifiyle zihin uçuşması sonucu işte var olamama durumu, günümüz iş koşullarında presenteeism (işte var olamama) kavramı ile açıklanabilmektedir. Presenteeism kavramı, çalışanın dikkat dağınıklığı yaşaması durumunda dahi işte olması ve kimi zaman iş yerinde bulunmayı bir gereklilik ya da zorunluluk olarak algılaması ile ilişkilidir (Middaugh, 2006: 103). Kavram ile ilgili diğer tanımlamalar da kişinin kendini işine verememesine ya da işteyken “sözde var olma” durumuna işaret etmektedir (Coşkun:2012; Yıldız ve Yıldız, 2013). Presenteeism, çalışanların kendini işine verememesinin yanında işe odaklanamaması ancak iş yerinde fiziksel olarak bulunmasıdır (Gilbreath ve Karimi, 2012: 115). Böyle bir durumda çalışanlar performans düşüklüğü ve verimlilikte azalış durumu ile karşı karşıya gelmektedir (Ferreira ve Martinez, 2012; Koopman vd., 2002). Çalışanlarda presenteeisme etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Zihin uçuşması ile ilişkilendirilen bireysel etkiler arasında en önemli olanlar; kişilik ve çalışanların psikolojik durumlarıdır. Bir çalışanın oto kontrolünün yüksek olması, zorluklara tahammül edebilmesi, örgütsel işleyişin bilincinde olması, örgütte yaşananları farkındalıkla kabullenişe yönelik tutum geliştirmesi, işe devamlılıkta olumlu etkiler yaratmaktadır (Johns, 2010: 533). Presenteeisme neden olan bir diğer faktör çalışanların psikolojik durumudur. Lowe (2002: 28), ABD’de çalışanların iş davranışları, iş-yaşam kalitesi, presenteeism ve verimlilik üzerine Pfizer tarafından 25-75 yaş aralığında bulunan çalışanlara yönelik gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların depresyon problemi yaşamaları durumunda, sekiz saatlik bir çalışma gününün 1,8 saatini verimsiz olarak geçirdiklerini belirtmektedir. Diğer yandan bir işletmede çalışanların toplam ekonomik katkısı ve performans yetersizliği ile kronik sağlık koşulları üzerine yürütülen araştırmada, bir işletmedeki toplam maliyetlerin % 6,8’inin presenteeisme bağlı olarak oluştuğu tespit edilmiştir (Collins vd., 2005: 554). Böylelikle zihin uçuşması ve zihin uçuşmasının sonucu olarak açıklanabilecek presenteeismın örgütlerin önemle üzerinde durması gereken iki kavram olduğu ve performans artışı ile yüksek verimlilik için örgütlerde iyileştirmesi gereken alanlar olduğu görülmektedir.

1.4.6. Kaçınma

Kaçınma davranışı istenmeyen bir duyguya karşı verilen bir itici tepkidir. Bireylerin mutsuzluk, kırgınlık, üzüntü gibi hislere karşı gösterdiği kaçış olarak ifade edilebilmektedir (Ögel, 2012). Kaçınma, istenmeyen bir durum ile karşı karşıya gelen bireylerin en sık kullandığı davranış biçimini oluşturmaktadır (Kınay, 2013: 12). Benzer bir ifade ile yaşantısal kaçınma, olumsuz yaşantılarla temasta bulunmaktan kaçınmak, kasıtlı olarak yaşantıları tetikleyen durumlar ve olaylardan uzak durmak ve içsel yaşantıların yapısını değiştirmeye çalışmaktır (Spinhoven vd., 2014). Bunun aksine duygularla yüzleşmek, duyguları gözlemlemek ve anlamaya çalışmak bireylere içgörü kazandırarak yaşantılarla baş etmeyi kolaylaştırmaktadır. Bireyin kendi duygularının farkında olması ve onları düzenleyebilmesi, ilişkilerde kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca duyguları düzenleyebilmek, hissedilen duygular zorlayan duygular olsa bile, onlardan utanmadan, suçluluk duymadan yaşamda onları zorlanmadan ifade edebilmeyi kolaylaştırır ve bu da başkalarıyla olan ilişkileri olumlu yönde etkiler (Atalay, 2018: 64). Diğer yandan bilinçli farkındalık bireyin yaşamında varolduğunda, yaşanan olumsuzluklarla yüzleşmek daha kolay olmakta, anda yaşanan olumsuzluklara karşı direnç gösterip yargılamadan bütünsel bir anlayış geliştirmek mümkün olmaktadır.

1.5. Bilinçli Farkındalık Becerileri

Bilinçli farkındalık becerileri yargıları fark etmek, şimdiye odaklanmak, sabır, acemi zihni, güven, çabasızlık ve kabul olarak ifade edilmektedir. Aşağıda bu beceriler açıklanmaktadır.

Yargıları fark etmek: Yargılayıcı düşünme her bireyin sürekli olarak yaptığı otomatik pilota gerçekleşen bir durumdur. Bilinçli farkındalık ile değerlendirmeler yapılırken yalnızca mevcut anda olan ne varsa ona odaklanılır ve bedende hangi duyguların olduğu gözlemlenir. Örneğin panik atak durumunda yaşanan duyguların korkunç veya çok tehlikeli olarak hissedilmesi, yaşantı anında yapılan bir yargılamadır. Yargılamaya en açık örnek ise dismorfik bireylerdir. Bu bireyler bedenlerindeki en ufak bir kusuru sürekli düşünmekle meşgul olan kimselerdir. Öyle ki bu durum bireylerin yaşamlarının tamamını etkileyecek bir hale gelebilir. Benzer

şekilde bir depresyon durumunda birey kendini sorgular, gerçekleri göremeyecek kadar eleştirir ve karamsar davranır (Demir, 2014: 26-27). Yargılama ve yaşantıları sınıflandırma insan yaşamında mekanik tepkiler verme ile sonuçlanmaktadır. Otomatik yargıları öncelikle fark etmek ve verilen tepkileri doğru gözlemek, stresi kontrol altına almak adına oldukça önemlidir. Yargılamada korkular ve önyargıların neler olduğu anlaşıldıktan sonra mevcut durumda yaşamı özgürce yaşamaya engel olan değerlendirme ve düşüncelerin de gözlemlenmesi mümkün olmaktadır. Bireylerin kendilerini gözlemlenmeleri sonucu ise doğrudan sınırlayıcı yargılardan zihinlerini azat etmeleri mümkün olmaktadır (Özyeşil, 2011: 40). Burada önemli bir konu da zihinde bir şeylerin yargılanmakta olduğu fark edildiğinde yargılamayı hemen durdurmak zorunda olunmadığıdır. Çünkü böyle yapmak da yargılamayı yargılamaktır ki bu şekilde yargılamadan kurtulmak yerine onu daha da güçlü bir hale getirebilmek olasıdır (Atalay, 2018: 20).

Şimdiye odaklanmak: Farkındalık, zihinsel olayların anlaşılabilirliğini sağlamak için, şimdiki ana odaklanma durumunu koruyarak, dikkatin düzenlenmesini içeren mevcut deneyim hakkında açık ve deneyimsel bakış açısını ifade etmektedir (Little, 2016). Günlük yaşamda yaşanan her şey sürekli olarak zihni meşgul etmektedir. İş yerinde yaşanan bir problem, ailede oluşan küçük bir çatışma, yakın bir arkadaşın nezaketsizliği, zihinde süreklilik gösteren düşünceler oluşmasına neden olmaktadır. Bunun yanında örneğin daha önce panik atak geçirmiş bir birey topluluk içine girdiğinde tekrar panik atak yaşayacağını düşünerek gergin, stresli ve kaygılı hissedebilmektedir. Böyle bir durumda geçmişte yaşanan bir durum olan panik atak, anda olmamasına karşın şimdiki anda bireyde sanki gerçekten yaşanıyor mu hissi uyandırabilir. Bunun gibi fobi ya da obsesif sorunu olan bireyler, düşünce ve duyguları ile o kadar meşguldür ki şimdiki anda nelerin yaşandığını fark edemeyebilirler (Demir, 2014: 27; Soysal vd., 2005). Geçmiş anlardan ibarettir fakat yaşananlara dair yaptığımız çıkarımlar günümüze yansımaktadır. Gelecek ise büyük bir belirsizlik içeriği ile yaşamın bir parçasıdır. Kişi geçmişin endişesi ile geleceği sürekli olarak tahmin ettiği müddetçe şimdiki zaman hiç deneyimlenmemiş olarak harcanacaktır (Soysal vd., 2005).

Şimdiki an ile iletişime geçmek genel olarak burada ve şurada olana dikkat etmek anlamındadır. Aynı zamanda şurada bedensel duyular, düşünceler ve duygular gibi iç uyaranlarla birlikte sesler, manzaralar, kokular ve dokunma gibi dış uyaranlarla iletişim kurmaktır. Bilinçli farkındalık ile birlikte anlık yaşanan deneyimler tutkulu bir şekilde gözlemlenmektedir (Fletcher ve Hayes, 2005). Şimdiki anın içinde olmak hiç kolay değildir. Bilinçli farkındalık, daimi olarak şimdiki anın içinde kalmayı hedeflememektedir. Önemli olan geçmiş ve geleceğe gitme eğiliminde olan dikkati fark edip, onu nazik bir biçimde her defasında şimdiki ana geri getirmektir (Atalay, 2018: 19).

Sabır: Bilgeliğin bir türevi olarak sabır, olacak bir olayın ya da bir yaşantının vakti olduğunu önce kabul etmek ve idrak etmektir. Bireyin yaşamında her zaman mutluluk olmayabilir ya da birey bazı durumlarda zorlanacağı şeyler yaşayabilir. Çoğunlukla böyle durumlarda düşünce yoğunluğu nedeniyle şuan ile olan bağlantı kesilir. Sabırlı olmak yaşamın getireceği her ana açık olmak ve tüm yaşantıları kendi varoluşu ile kabul etmek anlamındadır (Özyeşil, 2011: 40). Bir bireyin yaşamındaki en iyi an şimdiki andır. Çünkü geçmiş bir daha yaşanmamaktadır ve geleceği kontrol etmek ise olanaksızdır (Kınay, 2013: 20). Bilinçli farkındalık uygulamalarında her zaman sabır vardır. Kavram, beklemek, oluşması beklenen duruma tahammül etmek, gelişimin hızını fark etmek ve değişimin yavaş olduğu durumlarda sabır göstermek özellikleri ile farkındalığın bir parçasıdır (Atalay, 2018: 22).

Acemi zihni: Bireylerin düşünce kalıpları ve zihinde yer alan şemalar dışında her durumu yeniden değerlendirmesi ile ilgilidir. Çünkü yaşanan, hissedilen, duyumsanan her şey eşsizdir. Her an kendine özeldir ve içinde pek çok öğretici ve geliştirici fırsat barındırmaktadır. Acemi zihin her deneyimi, her görüleni ilk defa görüyor olmanın yaratacağı heyecan ve hayret ile yaşamı sürdürmektir (Özyeşil, 2011: 41). Her deneyimi ilk deneyimmiş gibi yaşayabilme becerisi bilinçli farkındalıkta otomatik pilottan çıkmak, mevcut an ile daha fazla bağlantıda olmak için önemli bir araçtır. Yaşanan deneyimleri aslında biliyor olma tutsaklığı, onları daha iyi anlayabilme ve keyfini çıkarabilmenin önüne geçebilir (Atalay, 2018: 25). Eğer acemi zihni söz konusu ise geçmişte yaşanan deneyimlere karşı anın bütünselliği korunmuş olmaktadır. Acemi zihni ile bireyler yeni deneyimlere açık, yargısız ve her ana karşı

kabullenici davranabilmektedir. Acemi zihni, gökyüzüne bakma, müziğin sesini dinleme, rüzgarı hissetme gibi her durumsamayı net ve yargılardan arınmış olarak gördüğümüz gerçeğini hatırlamamıza yardımcı olur (Kınay, 2013: 20). Bilinçli farkındalıkla şimdiki anı keşfetmenin en önemli motivasyonu aslında merak etmektir. Her anın yeni bir an olduğunu ve bize yeni şeyler getirdiğini fark etmek ve onu ilk defa deneyimleyeceğimizi merak etmek, acemi zihnini oluşturan bilinçli farkındalık becerisidir (Atalay, 2018: 25).

Güven: Bilinçli farkındalık uygulamaları ile bireyler kendi düşüncelerine, duygularına ve hislerine karşı güven duygusunu geliştirebilmektedir. Bireyler kendine güven sonucunda vermiş olduğu kararlarda, bu kararların sorumluluğunu da üstlenme becerisini bilinçli farkındalık ile geliştirebilmektedir. Bu doğrultuda yaşantıların nedenleri ve sorumluluğunun dış çevrede aranmasının da önüne geçilmektedir. Kendine güvenme, bireyin kendi rehberliği ile hareket etme “kendi olma” sının en önemli belirleyicisidir. Bu içgörüyü geliştiren bireyler yaşam boyu kendi duygu ve düşüncelerinin gösterdiği yol ile yaşamaya devam etmektedir. Bireylerin kendi varlığına olan güveni geliştirdikçe aynı zamanda diğer insanlara olan güvenlerinde de artış görülmektedir (Özyeşil, 2011: 41). Dolayısı ile kendini tanıma, tepkilerini okuma, başkaları ile etkileşime geçiş yollarını algılama, kendi varoluş gayesini anlama gibi içgörü unsurları geliştikçe bireylerin kendine güveni ve aynı zamanda yaşama olan güveni de artmaktadır.

Çabasızlık: Bireyler her zaman amaçları ve planları doğrultusunda yaşamaktadır. Dolayısıyla sürekli geleceğe dair planlar yapmakta ve çaba göstermektedir. Beklentiye bağlı olarak hayal kırıklığı, umutsuzluk, kontrol ve denetimi elinde tutamamanın yarattığı gerilim duygusu ortaya çıkmaktadır. Oysa bilinçli farkındalık durumunda birey duygu ve düşüncelerin geçişini izlemekte, başkalarının düşüncelerini ve davranışlarını da aynı şekile gözlemlemekte ve sürekli iletişimi kontrol etme isteğini ortadan kaldırmaktadır (Kınay, 2013: 20). Burada dikkat edilmesi gereken, akışına bırakmanın, her şeyin gelip geçici olduğunu düşünmek, unutmak, düşünmemek ve hissetmemek değil, yaşamda tutunulan ne varsa onunla özdeşleşmemek olduğudur. Çaba göstermemek önemsememek değil, tutunulan ne

varsa fark ederek geçmiş ve gelecek bağlantılarını anlamak ve onlara mesafe almaktır (Atalay, 2018: 24).

Kabul: Kabul, kendini ya da durumu değiştirmeye yönelik gereksiz girişimler olmaksızın olayları kucaklamanın sürecidir. Kabul, bireylere daha fazla yaşam esnekliği sağlamak ve onları güçlendirmek için etkili bir yöntemdir (Fletcher ve Hayes, 2005: 321). Kabul; pes etmek ya da değiştirme çabasından vazgeçmek anlamına gelmez (Atalay, 2018: 21). Kabullenme, istenmeyen bir kişi, yaşanan bir olay ya da durum için yaşamda yer açmak ve uzlaşma sağlamaktır. Bireyin yaşantılarını yargılama ve eleştirme yerine, onları şimdi odaklı ve nazik bir biçimde karşılamasıdır. Her zaman rahatsızlık verici durumlar yaşanabilir, huzursuz hissettirebilen insanlarla karşılaşılabilir. Ancak kabul ile birlikte tahammül ve uzlaşmada artış yaşanmaktadır (Demir, 2014: 30). İstenmeyen durumlarda kaçmak ya da savaşmak yerine bilinçli farkındalık aracılığıyla mücadeleyi bir kenara bırakmak mümkün olmaktadır (Kınay, 2013: 21). Düşüncelerin ya da duyguların bastırılması ve yok edilmeye çalışılması, yaşama olumsuz şekilde yansımaktadır. Uzun vadede bastırılan, kaçınılan her durumun tekrar yaşamda nüksettiği unutulmamalıdır (Demir, 2014: 29). Bu noktada asıl önemli olan bireyin yaşamında neleri kabul edemediğinin farkına varması ve kendi sınırlarını öğrenmesidir.

1.6. Bilinçli Farkındalığın Faydaları

1.6.1. Bilinçli Farkındalığın Bireyler İçin Faydaları

Çağdaş farkındalık programlarının popülerliği ve yaygın kabulü, bu tür programların yaşamın tüm alanlarının yeniden biçimlendirilmesine yardımcı olduğu gerçeğiyle kısmen açıklanabilir. Bu bakımdan, farkındalık, aynı zamanda hem zihin hem de bedenin öz disiplin kontrolü, kendini gözleme ve kendini eniyileme alanı haline gelmektedir (Purser vd., 2016).

Farkındalıkla hareket eden bilinç durumunun birkaç özelliği vardır (Brown vd., 2007; Baer: 2003: 125). Birincisi, bilinçli bir durumda olmak, farkındalık kapsamına giren her şeye dikkat etmeye neden olur. Artık iç dünya ve çevre birlikte fark edilir, yani hiçbir şey salt biliş ile işlemez. Farkındalık, bireylerin gerçekte doğrudan temas halinde kalmasına izin verir. İkincisi, farkındalık şu ana odaklanmış

olmak ile tanımlanır. Farkındalık sahibi olan bireyler ne geçmiş olaylarda yaşarlar ne de gelecek hakkında endişelenirler. Onlar şimdiki zamanda neler olup bittiğinin farkında olur ve olanlara katılırlar. Son olarak, farkında bir bilinç durumu, bireylerin burada ve şimdi olan her şeyden haberdar olacağı ve aynı zamanda yaşananları da gözlemleyebileceği bir esneklik oluşturmaktadır.

Son zamanlarda bilinçli farkındalık konusunda bilimsel ve psikolojik açıdan pek çok olumlu çalışmanın gerçekleştirilmesiyle bilinçli farkındalık süreçleri daha anlaşılır hale gelmiştir (Baer, 2011: 258; Hyland vd., 2015). Grossman vd., (2004), farkındalık uygulamaları yapan bir grup ile kontrol grubu arasındaki farklılıkları incelemiştir. Fiziksel sağlık alanında özellikle MBSR veya benzeri yapılandırılmış program katılımcılarının daha zinde olduğu ve yaşam kalitesinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baer'in (2003) farkındalık üzerine gerçekleştirdiği meta analiz sonuçlarına göre farkındalık uygulamaları ile herhangi bir hastalığa bağlı hissedilen acıda bir değişiklik olmamakla birlikte acının kabulü ve dolayısı ile dayanıklılığın daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca farkındalık uygulamaları, stres seviyesinde azalma, performansta artış, bireysel esenlikte iyileşme, bağımlılıklardan kurtulma, tükenmişlik ve depresyon ile baş etme davranışlarının geliştirilmesinde ve yaşamda var olan problemlere mesafe almada bireylere yardımcı olmaktadır (Başoğlu, 2018; Brown vd., 2007; Baer, 2011: 241; Baysal ve Demirbaş, 2012; Ülev, 2014; Keçeli, 2017: 23; Hyland vd., 2015: 593). Ayrıca farkındalık ile sapkınlık ve duygusal tükenme arasında ise negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Reb vd., 2015). Bunun yanında farkındalık, kaygı, stres ve mutsuzluk gibi çözülmeyi bekleyen problemler olarak görülen duyguların bireyin yaşamındaki etkilerinin gözlemlenmesi ve anlaşılması için de problemlerden uzaklaşıp bakmanın bir yoludur (Keçeli, 2017: 10).

Farkında olan bireyler negatif duygulanımın olası zararlarından korunarak içsel motivasyon potansiyelini daha iyi ortaya çıkarabilmektedir. Bu bireyler bir olumsuzluk deneyimlendikten sonra olumlu duygulanıma daha iyi geçiş yapabilmektedirler. Yüksek düzeyde farkında olma eğilimi olan bireyler, burada ve şimdi daha sıklıkla, daha uzun zaman dilimlerinde ve daha yoğun bir şekilde kalabilmektedir (Brown ve Ryan, 2003). Ayrıca bilinçli farkındalık, doğası gereği öğrenme becerilerini de geliştirebilmektedir. Buna ek olarak daha yoğun kendini kabul

ve “sessizleşen benlik” ile bilinçli farkındalık, öğrenme aşamaları süresince kişisel imajı koruma güdüsünün azalışına neden olmaktadır (Lee, 2012).

Baer (2003: 125), farkındalık uygulamalarının, bir bireyin anda oluşan olaylara karşı içsel ve dışsal deneyimlerini artırdığını ve devam eden olayların akışında içsel ve dışsal uyarıcıların varlığını da algılayarak yargısız gözlemde bulunmaya katkıda bulunduğunu açıklamaktadır.

Farkındalığın ilişkiler üzerinde de olumlu etkileri olduğu ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar, farkındalığın ilişkide iyi olma, tatmin ve iletişimde önemli bir rol oynayabileceğini göstermiştir. Ayrıca, bu doğrultuda Carson vd. (2004), çiftlere yönelik bir farkındalık temelli ilişki geliştirme pratiği düzenlemiştir.

Bilinçli farkındalık bireysel karar almada da oldukça önemli etkilere sahiptir. Karar aşamasında içsel ve dışsal tüm faktörlerin dikkate alınmasına etki eder. Farkındalık seviyesi yüksek bireyler, çıkar çatışması gibi potansiyel önyargıları rasyonelize etmeye çaba harcamamaktadır. Böylece farkındalık yolu ile bireylerin etik karar alma kapasitesi artış göstermektedir (Ruedy ve Schweitzer, 2010: 76).

Snowden vd., (2015), farkındalık eğitiminin duygusal zekâ ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bilinçli farkındalık pratikleri uygulayan bireylerin kendi duygularını fark etme, başkalarını anlama ve duygularını düzenleme becerilerinde artış görülmektedir. Böylelikle bireylerin benlik algısının bilinçli farkındalık ile doğrudan ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Balundè ve Paradnikè, 2016). Bilinçli farkındalığa sahip olan bireyler nihayetinde kendilik farkındalığına da sahiptir.

1.6.2. Bilinçli Farkındalığın Örgütler İçin Faydaları

Farkındalığın teori ve uygulamaları, sağlık hizmetleri, eğitim, nörobilim ve kurumlardaki farkındalığın kültürel varsayımlar, kurumsal yapılar, ekonomik sistemler ve politik güçler tarafından nasıl etkilenmekte ve şekillenmekte olduğunu incelemektedir. Farkındalık hareketinin toplumun tüm alanlarına yayıldığı göz önüne alındığında farkındalığın örgütler için yararlarını ifade etmek oldukça önemli hale gelmektedir (Purser vd., 2016). Bu doğrultuda bilinçli farkındalığın örgütler için faydaları incelediğinde, bilinçli farkındalık ile etik davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İşletmelerde farkındalık derecesi arttıkça etik davranış

görülme sıklığı artmaktadır (Kalafatoğlu ve Turgut, 2017). Rich vd.'ne (2010) göre farkındalıklı çalışanlar, işletmede yaptıkları faaliyetlere tamamen odaklanmakta ve tam potansiyel göstermektedir. Bilinçli farkındalık, işe tutkunluk ve özenli olmada çalışanı motive eden bir özelliğe sahiptir. İşe tutkunluk, farkındalık ile beslenmektedir. Yapılan araştırmalar çalışan tutkunluğunun psikolojik olarak bireyleri o an yapılan işte kalmaya yönelttiğini ifade etmektedir. Böylelikle bireyler daha kişisel bir iş deneyimi yaşamaktadır (Kahn, 1990). Böylelikle farkındalık, bireylerin bakış açısını değiştirerek daha önceki bildiklerini ya da mevcut işlerini dahi yeniden algılamalarında ve anlamlandırmalarında etkili olabilmektedir (Carmody ve Bear, 2008; Shapiro vd., 2006). Sonuç olarak da çalışanların işe olan ilgisi artmakta ve çalışan katılımı teşvik edilebilmektedir (Langer ve Moldoveanu, 2000).

Bilinçli farkındalık, bireylerin kariyer seçimi esnasında duygular, özgüven, öz-yeterlilik, kaygı, kaçınma ve katılım, bağlanma ve benlik kavramı vb. ile olan yakın ilişkileri nedeniyle de önem kazanmaktadır (Zhang, 2008: 17). İşe ilgisi artan çalışanlar kendi potansiyelini fark etmekte ve böylelikle kariyer planlamasını yaparken kendi sahip oldukları beceriler ile çevresel değerlendirmeleri daha objektif olarak görebilmektedir.

İş yeri iletişimi kapsamında bilinçli farkındalığın faydalarına bakıldığında ise, Hunter ve McCormick (2008), nitel bir çalışmada, farkındalık uygulayan yöneticilerin ve profesyonellerin, işyerinde kişilerarası ilişkilerin geliştiğini, kişilerarası etkileşimlerde daha fazla akış ve kolaylık yaşandığını, daha sevgi dolu ve şefkatli hissederek başkalarını suçlamaya daha az meyilli olduğunu bildirmişlerdir. Bu etkilerin birçoğu, bilişsel esneklik, yeniden değerlendirme, yenilik üretme ve beynin düşünce yapısında değişim yaratma gibi gelişmelerle açıklanabilmektedir. Farkındalık seviyesi yüksek bireyler aynı zamanda, iş arkadaşlarının şüpheciliğini ve yenilikçi davranışlarına karşı direnişlerini kişisel olarak almaktan ziyade bu türden tepkilerin altında yatan korku ve belirsizlik durumlarını algılayarak bu durumlarla daha iyi başa çıkabilmektedir (Ventrella, 2016: 23).

Farkındalık, içsel motivasyonu artırarak çalışanlarda olumlu etki yaratabilmektedir ve aynı zamanda sadece amaç odaklı olmaktan ziyade mevcut görevlere daha fazla katılımı teşvik etmektedir. Genel olarak, olumlu etkiyi artırarak

farkında olmanın, işyerinde yaratıcı ve yenilikçi davranışlarla ilişkili bir takım süreçleri geliştirmesi ve örgütsel performans artışı yaratması beklenmektedir (Little, 2016: 29; Aikens vd., 2014; Ho, 2011; Dane ve Brummel, 2014). Benzer bir biçimde farkındalık konusunda örgütsel psikoloji alanında yapılan araştırmalarda, farkındalık ve duygu düzenleme, duygusal tükenme ve iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık (Hülshager, vd., 2013; Reb vd., 2014; Hyland vd., 2015: 587), canlılık, uyku kalitesi ve iş-aile dengesi (Allen ve Kiburuz, 2012), güvenli ve tutarlı davranış geliştirme (Zhang ve Wu, 2014), işe tutkunluk (Little, 2016: 57), psikolojik iyi oluş ve sosyal sermaye (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik) (Malinowski ve Lim, 2015: 1250), işe katılım ve otantik işleyiş (Leroy vd., 2013: 138), pozitif mesleki ilişkiler (Vogus ve Welbourne, 2003; Leroy vd., 2013) ve örgütsel verimlilik (Wheeler vd., 2012) arasında ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Örgütlerde pozitif duygulanım, değişimle başa çıkma ve farkındalık ile ilişkilidir (Judge vd., 1999). Dahası bilinçli farkındalık, bilişsel esneklik ve pozitif yeniden değerlendirmenin olumlu etkisini artırarak, değişime karşı direnci karakterize eden bilişsel katılık ve duygusal tepkiyi azaltmaktadır (Little, 2016: 30). Bilinçli farkındalığın değişim karşısında bireylerin tutumuna etki etmesi için pek çok neden vardır (Thera, 2005). Bilinçli farkındalık, durumları, olayları ve kişileri yeniden değerlendirmeyi artırarak örgütsel değişim ile ilişkili stresle daha iyi başa çıkmayı sağlayabilir. Özellikle, farkındalık etkinlikleri kapsamında yeniden değerlendirmenin, değişime yönelik negatif duygusal tepkileri azaltması ve sonuç olarak değişime daha az direnç gösterilmesi ile ilişkili olması beklenmektedir. Böylelikle örgütsel öğrenme becerilerinde de artış gözlemlenebilmektedir (Little, 2016: 31-82; Hyland vd., 2015: 587; Foureur vd., 2013). Ancak Massimo Tomassini, bilinçli farkındalığı sadece bir stres azaltma ya da dikkat geliştirme tekniği değil, performans odaklı iş kültürü dışında özgürleştirici bir toplum pratiği olan ve katılımcıların kendileri tarafından belirlenen refleksif uygulamalardan oluşan farklı bir yaklaşım olarak görmektedir (Purser vd., 2016).

Bireylerin kendisi ve başkalarına yönelik farkındalığı, farkındalığın içsel bir unsurudur. Bu nedenle farkındalıktaki artış, öz-farkındalıktaki artışa karşılık gelmektedir. Farkındalık eğitim ve uygulamalarının, yüksek potansiyele sahip

çalışanlar üzerinde ve işletmelerin yüksek potansiyeli olan etkinliklerinde, işgücü stresini azaltmak ve çalışanlarda esneklik oluşturmak açısından önemli derecede etkisi vardır (Lee, 2012; Hyland vd., 2015: 22). Giluk, (2010), işletmelerde farkındalık eğitimini takiben kişilerarası davranışlardaki ince değişikliklerin önceden var olan ilişkiler üzerinde gözle görülür bir etki yaratmasının mümkün olduğunu, ancak etkinin görülmesinin birkaç haftadan uzun sürebileceğini ifade etmektedir. Örgütlerde bilinçli farkındalık uygulamalarına bakıldığında, Kabat-Zinn'in, Farkındalık Temelli Stres Azaltma veya MBSR olarak bilinen programı ile son 35 yılda, katılımcıların ağrı, stres, endişe ve diğer semptom ve durumlarında önemli azalış yarattığı görülmektedir. İş yerindeki kitleler için diğer uygulamalar ise Fark Yaratan Liderlik Enstitüsü ve Kendini İçinde Ara Liderlik Enstitüsü gibi kurumlar tarafından düzenlenmektedir. Farkındalık eğitimleri, eMindful tarafından sunulan programlar gibi internet tabanlı canlı sanal sınıflar aracılığıyla da çevrimiçi olarak verilmeye başlanmıştır. İşyeri farkındalık programlarının formatı ve içeriği, işyerine daha elverişli olmak için MBSR modelinden uyarlanmıştır. Yukarıda ifade edilen bu programlar, hakemli çalışmaları da içerecek şekilde kendilerini destekleyen araştırma verilerine sahiptir. Ancak, farkındalık eğitimi sağlayıcıları ve bilinçli farkındalık modelleri çoğalmaya devam ettikçe, örgütsel kapsamda hangi farkındalık eğitimi programının örgüte uygun olduğunun değerlendirmesinin gerekliliği gündeme gelmiştir (Hyland vd., 2015: 579).

1.7. Bilinçli Farkındalığı Ölçme Araçları

Langer Farkındalık Ölçeği, 14 maddeden oluşmakta ve özgünlük arama, özgünlük üretme ve bağlılık olarak tanımlanan boyutları ile bilinçli farkındalığı gündelik hayatta kullanılan ve geliştirilebilen bir kişilik özelliği olarak ölçmektedir (Pirson vd., 2012).

Psikolojik Farkındalık Ölçeği (Psychological Mindedness Scale), kişilerin kendisi ile başkalarına yönelik duygu ve düşüncelerinin neler olduğu, deneyime açıklık oranı ve değişim kapasitesi, sorunların çözümünde izlediği yollar ve davranışlarının altında yatan nedenleri anlama amaçlarıyla oluşturulmuştur (Conte vd., 1996).

Freiburg Bilinçli Farkındalık Envanteri [The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI)], bireylerin yargılamaksızın ana yönelik gözlemlerini ve deneyime açıklıklarını ölçmek amacıyla oluşturulmuştur (Buchheld vd., 2001).

Bilinçli Farkındalık Ölçeği [The Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)], 15 maddeden oluşmakta ve günlük hayatta ana yönelik farkındalığı belirleyen ölçekte farkındalıksızlığı da ölçen otomatik pilota olmak ve ana dikkat vermede zorluk yaşamak gibi durumlar da yer almaktadır (Brown ve Ryan, 2003).

Kentucky Bilinçli Farkındalık Becerileri Envanteri [The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills (KIMS)] andaki deneyimlerin gözlemlenmesi, farkındalıklı davranışların ölçülmesi, andaki deneyimlerin yargısızca kabulü ve yaşananları tanımlama amacıyla oluşturulmuştur ve 39 maddeli bir yapıya sahiptir (Baer vd., 2004)

Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği [Five Facets Mindfulness Questionnaire (FFMQ)], gözlem yapma, anı tanımlama, farkındalıkla hareket etme, iç deneyimleri tepkisizce karşılama ve yargısızca kabul olarak belirlenen boyutlarıyla 39 sorudan oluşan bir yapı göstermektedir (Baer vd., 2006).

Toronto Bilinçli Farkındalık Ölçeği [The Toronto Mindfulness Scale (TMS)], içsel deneyimin algılanması ve bireyin kendisi ile deneyimleri arasına duygusal mesafe koyabilmesini inceleyen ve öncesinde 15 dk. süren bir meditasyon yapılan bir ölçüm aracıdır (Lau vd., 2006).

Revize Edilmiş Bilişsel ve Duyuşsal Bilinçli Farkındalık Ölçeği [Revised Cognitive and Affective Mindfulness Scale (CAMS-R)] oluşturulan diğer ölçeklerle benzer biçimde ana odaklanma, yaşananları yargısızca kabul etme ve düşünce ile hislere yönelik farkındalığın ölçüldüğü 12 maddeli bir yapıya sahiptir (Feldman vd., 2007).

Bütünleştirici Kendilik Farkındalığı Ölçeği (Integrative Self Knowledge Scale), bireylerin kendileri, düşünceleri, deneyimleri, tutumları ile ilgili olarak algılamalarının ve içgörülerinin belirlenmesi amacıyla oluşturulmuştur (Ghorbani vd., 2008).

Southampton Bilinçli Farkındalık Anketi [The Southampton Mindfulness Questionnaire (SMQ)], hoşnutsuzluk içeren bir düşünce ya da durum oluştuğunda, farkındalıklı gözlem, yargısız olma ve yaşananlardan hissedilen duygulara tutunmamayı ölçen 16 maddeli bir ölçektir (Chadwick vd., 2008).

Philadelphia Bilinçli Farkındalık Ölçeği [The Philadelphia Mindfulness Scale (PHLMS)], bilinçli farkındalığı, deneyimlerin fark edilmesi ve gözlem ile yargısızca kabul etme ve deneyime açık olma yönleriyle ölçen 20 maddeden oluşan bir ölçektir (Cardaciotto vd., 2008).

Uygulamalı Bilinçli Farkındalık Süreci Ölçeği [The Applied Mindfulness Process Scale (AMPS)], farkındalık temelli girişimlere (Mindfulness Based Initiative-MBI) katılan kişilerde, günlük yaşamda farkındalık uygulamalarının etkisini ölçen, 15 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek merkezsizleştirme, pozitif ve negatif duygu düzenlemesi boyutları ile psikolojik ızdırabın günlük yaşantıya olan etkilerini ve bilinçli farkındalık uygulayıcılarında oluşan farklılıkları belirlemeyi amaçlamaktadır (Li vd., 2016).

1.8. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

1.8.1. Dünyada Bilinçli Farkındalık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bilinçli farkındalık konusunda literatürde yapılan pek çok araştırma yer almaktadır. Aşağıda bu araştırmalar ve sonuçları yer almaktadır.

Brown ve Ryan (2003) psikolojik iyi oluş ile bilinçli farkındalığın anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu saptamıştır.

Bilinçli farkındalık ile girişimcilik davranışı üzerine yapılan araştırmada Rerup (2005), girişimcilerin geçmiş deneyimlerinden ne zaman ve nasıl yararlandığını ve bu doğrultuda bilinçli farkındalığın etkisini araştırmıştır. Yazara göre bilinçli farkındalık, önceki deneyimlerden alınan derslere katkıda bulunmakta ve geçmiş deneyimlere yönelik algıyı değiştirmektedir.

Baer vd., (2006), bilinçli farkındalık özelliklerinin açıklanmasında öz bildirim yönteminin kullanıldığı araştırmada tanımlama, yargısızlık, tepkisizlik ve

farkındalıkla davranmak olarak tanımlanan bilinçli farkındalığın , disosiyatif durumlar, bastırılan düşünceler, unutkanlık ve diğer psikolojik semptomlar ile negatif yönlü ilişkide olduğunu tespit etmiştir.

Arch ve Craske (2006), bilinçli farkındalık uygulamasının işlevliliğini anlamaya yönelik çalışmada kısa bir farkındalık uygulamasının, duygu regülasyonu ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında 60 üniversite öğrencisinin 15 dakika süreli olarak nefes meditasyonu yapması sağlanmıştır. Araştırma süresince katılımcılara yansıtıcı ile olumsuz içerikli resimler gösterilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, nefese odaklanan grubun, kaygılı ve odaklanmayan gruba göre olumsuz içerikli resimlere daha az tepki verdiği ve bu katılımcılarda daha az duygusal dalgalanma olduğu tespit edilmiştir.

Anderson vd. (2007), farkındalığın dikkat ve dikkat değişimi üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla 72 sağlıklı yetişkin (39 katılımcı üzerinde doğrudan müdahale- 33 katılımcıda ise gözlem) üzerinde gerçekleştirdiği MBSR eğitimi sonuçlarına göre katılımcıların duygusal iyi oluş seviyelerinde iyileşme olduğunu saptamıştır. Ancak MBSR programının dikkat ve dikkat değişimi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında MBSR programı sonrasında deney grubunda nesnelere ve dış çevreye yönelik ilgide artış görüldüğü belirtilmiştir.

Schutte ve Malouff (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yüksek seviyelerdeki bilinçli farkındalık daha fazla duygusal zekâ, pozitif duygulanım, yaşam tatmini ve daha az negatif duygulanım ile ilişkili bulunmuştur. Sonuç olarak duygusal zekâ, bilinçli farkındalık ve yüksek pozitif duygulanım, daha az negatif duygulanım ve yaşam tatmini ilişkisinde bağdaştırıcı olmuştur. Bu sonuçlar bilinçli farkındalığın faydalı etkileri hakkında bilgi sağlamıştır.

Shao ve Skarlicki (2009: 195-197), bireysel performansı öngörmede farkındalığın rolünü saptamayı amaçladığı çalışmayı 149 MBA öğrencisi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları bilinçli farkındalığın performans üzerinde etkili olduğunu ve özellikle farkındalık ve performans arasındaki ilişkinin kadın katılımcılarda daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Zeidan vd. (2010: 597), bilinçli farkındalık ve bilişsel işleyiş üzerindeki yarattığı değişimleri 63 üniversite öğrencisi üzerinde incelediği araştırma sonuçlarına göre, uzun süreli bilinçli farkındalık meditasyonunun dikkat ve davranış yönetiminde olumlu etkiler oluşturduğunu saptamıştır. Ayrıca araştırma kapsamında dört günlük bir program ile bilinçli farkındalık uygulayıcısı olan bireylerde sözel ifade becerilerinin geliştiği, görsel kodlamada hafızanın güçlendiği ve çalışma belleğinin işlevsel bir biçim kazandığı tespit edilmiştir.

Carmody ve Baer (2008), 174 kişinin MBSR eğitimi sonrasında bilinçli farkındalık seviyelerinin arttığını, stres belirtilerinin azaldığını ve psikolojik iyi oluştanın önemli ölçüde değişim olduğunu tespit etmiştir.

Ekblad (2008) duygusal düzenleme ve dikkat üzerinde bilinçli farkındalık eğitimlerinin etkisini belirlemek amaçlı gerçekleştirdiği çalışmada, MBSR eğitiminin stres sonrası hissedilen duyguların yoğunluğunu azaltıcı etkisi olduğunu ifade etmektedir.

Farkındalık ile oluşan bir yaşamın teşvik edilmesinin, bireylerin yaşamında daha sosyal sorumlu eylemlerle sonuçlandığı tespit edilmiştir (Ryan vd., 2008).

Reb vd., (2015), farkındalık kavramını inceleyerek ve bu kavramın iş tatmini, memnuniyet, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu ve örgütsel sapma ve mental yorgunluk ile olumsuz ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Giluk'un (2009), bilinçli farkındalık, beş faktörlü kişilik kuramı ve duygulanım ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirdiği çalışmada elde edilen bulgular, tüm kişilik özelliklerinin farkındalık ile kayda değer ilişkili olmasına rağmen, en güçlü ilişkilerin nevrozizm, negatif duygulanım ve sorumluluk arasında olduğunu göstermektedir. Bilinçli farkındalık, sorumlu kişilik yapısı ile pozitif yönlü ilişkili olmakta ve nevrozizm ve negatif duygulanıma sahip bireylerin bilinçli farkındalığa sahip olmadığı ya da daha az farkındalığa sahip bireyler oldukları görülmektedir.

Giluk (2010)'a göre bilinçli farkındalık, olumlu ve olumsuz duygulanım ile önemli ölçüde ilişkilidir. Ayrıca bilinçli farkındalığın örgütsel vatandaşlık davranışı

ile önemli derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, farkındalık ile ilişkilerin kalitesi veya iş performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Colle Flugel vd., (2010), MBSR programı, katılımcı deneyimi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik gerçekleştirmiş oldukları araştırma kapsamında MBSR programının uygulandığı bir klinikte, uygulama sonrası katılımcıların yaşam kalitesi, zihinsel iyi oluş, fiziksel iyi oluş, sosyal aktivite ve ruhsal iyi oluş seviyelerinde artış olduğunu saptanmıştır.

Schutte ve Malouff (2011), duygusal zekâ, bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırmada, yüksek seviyede bilinçli farkındalık ile duygusal zekâ, yaşam tatmini ve pozitif duygulanım arasında anlamlı derecede pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Hayes-Skelton ve Graham (2013), bilinçli farkındalık, anksiyete ve bilişsel yeniden değerlendirme ilişkisini incelediği araştırmada, farkındalığın kısmen sosyal anksiyeteyi tetikleyebileceği düşünülse de merkezileştirmemenin bilinçli farkındalık ve bilişsel yeniden değerlendirme ile açıklanabileceğini ve merkezileştirmemenin bilişsel yeniden yapılandırma ve bilinçli farkındalık aracılığı ile anksiyete üzerinde azaltıcı etkisi olabileceğini saptanmıştır.

Baas vd.'nin (2014) yaratıcı performansın tahminleyicisi olarak bilinçli farkındalık becerilerini incelediği çalışma, 225 üniversite öğrencisi katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları farkındalık ve yaratıcılık arasında farklılık gösteren bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları bilinçli farkındalık becerileri arasında yalnızca sürekli ve olumlu bir bakış ile gözlemlene ve çeşitli uyaranlar ile meşgul olmanın yaratıcılığı açıklamada belirleyici olduğunu tespit edilmiştir.

Kong'a göre (2016), farkındalık takıntı seviyesindeki istekler ve örgütsel kimlik ile etik olmayan örgütsel davranış arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahiptir.

Bilinçli farkındalık uygulayıcıları ve liderlerin yaratıcı özgünlüğü arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırmada Ventrella, (2016), bilinçli farkındalığın yaratıcılık ve özgünlük arama ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma

sonuçlarına göre bilinçli farkındalık uygulamaları, bireylerin ve örgütlerin etkililiğinin artışına katkıda bulunmaktadır.

Lomas vd. (2017), bilinçli farkındalığın sağlık çalışanlarının esenliğine olan etkisine yönelik sistematik bir değerlendirmede bulunduğu araştırmayı, 3805 sağlık çalışanının katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, bilinçli farkındalığın genellikle pozitif iş çıktıları ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma, bilinçli farkındalığın sağlık çalışanlarında esenliğin gelişmesine katkıda bulunduğunu ifade etmektedir.

Trombka vd. (2018), bilinçli farkındalık etkinliklerinin, polis memurlarının tükenmişliğinin azalması ve yaşam kalitesinin artırılmasındaki etkisini incelediği araştırmayı 160 polis memuru çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma, polis memurlarının Bilinçli Farkındalık Temelli Sağlık Desteği Uygulaması ile gözlemlendiği ve kontrol edildiği değerlendirme süreci ile yürütülmüştür. Araştırma kapsamında polis memurlarına 16 saat bilinçli farkındalık etkinliği yapılmış, sekiz haftalık müdahale sonrası değerlendirme yapılmış ve altı aylık takip süreci ile etkinliğin verimliliği ve etkisi değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, Bilinçli Farkındalık Temelli Sağlık Desteği Uygulaması'nın polis memurlarının tükenmişliğinde azalışa ve yaşam kalitesinde artışa katkı sağladığını tespit etmiştir.

Pagnini vd. (2018), Langer bilinçli farkındalık yaklaşımının, yaşam kalitesi ve psikolojik semptomlar ile ilişkisinin incelendiği araştırmayı, 248 İtalyan öğrencinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları bilinçli farkındalık ile obsesif eğilimler, depresyon, anksiyete ve paranoid düşünceleri içeren psikolojik semptomların negatif ilişkili olduğunu saptamıştır. Diğer yandan araştırma sonuçları bilinçli farkındalık ile yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma, Langer bilinçli farkındalık yaklaşımının güvenilir bir yapı gösterdiğini ve iyi oluş ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Colgan vd. (2019), orta yaş grubundaki yetişkinlerde bilinçli farkındalık ve negatif duygulanım arasındaki ilişkide algılanan stresin aracı rolünü incelediği çalışmayı, 134 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara altı haftalık bilinçli farkındalık programı uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, bilinçli

farkındalık mediyasyonunu uygulayanların negatif duygulanımında doğrudan, algılanan stres düzeyinde ise dolaylı olarak etki görüldüğünü saptamıştır.

Dayan vd. (2019), aile işletmelerinin çevresel stratejileri (sürdürülebilir üretim ve süreçler), bilinçli farkındalık ve sosyo-duygusal kaynaklarını incelediği deneysel çalışmayı 238 aile işletmesinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, sosyo-duygusal kaynakların ve özellikle aile işletmesi üyelerinin firmadaki yerinin ve sosyal bağlarının belirlenmesinde bilinçli farkındalığın doğrudan katkısı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bilinçli farkındalık bu firmalarda sürdürülebilir üretim ve süreçler için uygun yeteneklerin gelişiminde gerekli olan donatımları sağlamaktadır.

Galles vd. (2019), bilinçli farkındalık ve karar verme tarzları ile kariyer düşünceleri ve mesleki kimliği tahmin etmeyi amaçladığı araştırmayı 258 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre bilinçli farkındalık, negatif kariyer düşüncelerinde ve dış kaynaklı karar verme biçimlerinde azalışa ve daha yüksek mesleki kimlik edinmede de artışa katkı sağlamaktadır.

Kalafatoğlu ve Turgut (2019), bilinçli farkındalığın bireysel ve örgütsel öncüllerini belirlemeye yönelik çalışmasında etik iklim ve amaç odaklılığı ele almıştır. Araştırma 302 beyaz yakalı çalışanın katılımıyla yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, işgücünün esenliği ile ilgili örgütsel ilgi ikliminin ve amaç odaklılığın çalışanın bilinçli farkındalığının önemli bir öncülü olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca uzmanlık ve performansa dayalı yönelimler de bilinçli farkındalığın önemli tahminleyicileri olarak görülmektedir. Buna karşın, performans kaçınmacı yönelim ise bilinçli farkındalığın negatif tahminleyicisi olarak tespit edilmiştir.

Byrne ve Thatchenkery (2019), iş yerinde bilinçli farkındalık aracılığıyla yaratıcılığın geliştirilmesi üzerine yapmış olduğu araştırmasını 19 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Toplam 16 hafta süren bilinçli farkındalık uygulama süreci ön test-son test analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, bilinçli farkındalık uygulamalarının şu an ve sonrası için yaratıcılığa pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmanın bir diğer sonucu bilinçli farkındalığın bireylerin günlük

aktivitelerinde farkındalığı ve dikkati arttırdığını, yaratıcı iş çıktılarının oluşumuna etki ettiğini ifade etmektedir.

Guidetti vd. (2019), bilinçli farkındalığın çalışılan kurumda enerji azaltan süreçleri hafifletme ve iş kaynaklarını arttırarak iş tükenmişliğinin önlemesine yönelik okul bağlamında sürdürülen çalışmayı 605 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin bilinçli farkındalığının iş yükü stresi ile negatif ilişkili olduğunu saptamıştır. Ayrıca araştırmanın bir diğer sonucuna göre bilinçli farkındalık, işin anlamı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Son olarak araştırma, bilinçli farkındalığın, işyükü stresinin tükenmişliğe etkisinde düzenleyici rolü olduğunu tespit etmiştir.

1.8.2. Bilinçli Farkındalık İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Özyeşil, (2011), öz-anlayış, bilinçli farkındalık ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik 1010 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında öz anlayış ile bilinçli farkındalık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Kınay (2013), Baer vd.'nin (2006) geliştirdiği Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye uyarlayarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Ölçek üniversite öğrencilerinden oluşan bir gruba uygulanmış ve İngilizce ve Türkçe formlar arasında anlamlı korelasyonlar saptanmıştır.

Bilinçli farkındalık düzeyi ve stresle başa çıkma biçiminin depresyon, kaygı ve stres belirtileri ile ilişkisinin incelendiği 427 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleşen çalışmada, bilinçli farkındalık ile aktif stresle başa çıkma arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki kendine güvenme, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama boyutları ile aktif stresle başa çıkma arasında tespit edilmektedir. Aktif stresle başa çıkma yöntemleri arasında yer alan kendini suçlayıcı ve boyun eğici yaklaşım ise bilinçli farkındalıkla negatif ilişkilidir (Ülev, 2014).

Emiral-Coşkun'un (2016), sınırdaki kişilik bozukluğu olan bireylerde bilinçli farkındalık becerilerini değerlendirdiği 419 katılımcı üzerinde gerçekleşen araştırma

sonuçlarına göre, sınırdaki kişilik bozukluğu olan bireyler ve olmayanlar arasında bilinçli farkındalık becerilerinde farklılık bulunmaktadır.

Gündüz'ün (2016) yetişkinlerde bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirdiği araştırmada katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin duygu düzenleme gücüyle anlamlı düzeyde ve negatif yönlü ilişkide olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyinin çeşitli demografik özelliklerin yanında beraber yaşanan kişi, psikiyatrik hastalık ve psikiyatrik ilaç kullanma değişkenlerine göre de farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tuncer (2017), üniversite öğrencilerinde sosyal anksiyete ve bilinçli farkındalık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmada 227 üniversite öğrencisine ulaşılmış ve araştırma kapsamında öğrencilerin sosyal anksiyete düzeyleri ile bilinçli farkındalığı arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çelikler (2017), yaşları 20-35 arasında değişen 100 genç katılımcı üzerinde bilinçli farkındalık düzeyi, psikolojik iyi oluş ve başa çıkma tutumu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, bilinçli farkındalık ve pozitif iyi oluş arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir. Araştırmaya göre bilinçli farkındalıkta yaşanan bir artış pozitif iyi oluşta da artışa neden olmaktadır.

Brown (2017), bilinçli farkındalık, stres, ve özdenetim ilişkisini belirlemeye yönelik üniversite öğrencisi olan 158 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre, zaman perspektifi (geçmiş olumlu, şimdi hazcı, gelecek, geçmiş olumsuz, şimdi kaderci ve dengeli) geçmiş olumsuz olanlar ile bilinçli farkındalık arasında negatif ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca şimdiki kaderci ve dengeli zaman perspektifi, bilinçli farkındalık ve özdenetimin alt boyutları arasında aracı rolüne sahiptir.

Suröz (2017), inşaat sektöründe örgütsel iş güvenliği kültürü ve bilinçli farkındalık üzerine bireylerin güvenlik kültürü algısı ve bilinçli farkındalığın ilişkisini belirlemek için 136 işletme çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre

fiziksel çalışma ortamından etkilenen farkındalığın güvenli davranış üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Balcı (2018) tarafından duygusal zekâ ve psikolojik dayanıklılığın bilinçli farkındalık uygulaması yapılan bir grupta incelendiği araştırmada, katılımcılara altı hafta boyunca 90 dakika sürmekte olan farkındalık programı uygulanmıştır. Bu eğitim sonrasında katılımcıların kendilik algısı, duygusal zeka ve psikolojik dayanıklılık oranları anlamlı düzede yükselmiştir.

Özgün (2018), lise müdürlerinin bilinçli farkındalıkları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmasını 155 lise müdürünün katılımıyla anket yöntemi ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları lise müdürlerinin bilinçli farkındalık ve problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin bilinçli farkındalıkları ve problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre lise müdürlerinin problem çözme becerisi, bilinçli farkındalık düzeyleri ile doğru orantılıdır.

Şahin (2018), üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık, yaşam doyumu ve iyi oluş arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasını bir vakıf üniversitesinde öğrenci olan 306 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık ve yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Özok (2018), kültüre duyarlı stres programının yaşam doyumu, bilinçli farkındalık ve stres düzeylerine etkisi belirlemeye yönelik araştırmayı 331 üniversite öğrencisinin katılımıyla sürdürmüştür. Araştırma, kültüre duyarlı ve bilinçli farkındalık temelinde hazırlanan bir stres azaltma programını deneysel araştırma yöntemi çerçevesinde incelemiştir. Araştırma sonucu ön test-son test sonuçlarına göre, ilgili program katılımcıların bilinçli farkındalığında artış yaratmıştır.

Özdoğan (2018), yetişkinlerin bilinçli farkındalık düzeylerinin iyimserlik ve yaşam doyumlarına etkisini belirlemeye yönelik araştırmayı Samsun ilinde yaşayan 565 gönüllünün katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, yaşam doyumu ile bilinçli farkındalık arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde pozitif yönlü

ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sosyal katılım düzeyi çok az olan katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyi diğerlerinden anlamlı düzeyde farklı bulunmuştur. Ayrıca ilgili araştırmada evli bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri bekârlardan daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre ise gelir düzeyi orta seviye olan bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri, gelir düzeyi yüksek olan bireylerin bilinçli farkındalık düzeyinden daha yüksektir.

2. BÖLÜM ÖRGÜTSEL FARKINDALIK

2.1. Güvenilirliği Yüksek Örgütler

Bilinçli farkındalık kavramı yüzyıllardır uygulanan pratikleriyle köklü bir geçmişe sahipken, işletmelerde farkındalık uygulamaları son yıllarda popüler hale gelmiştir. İşletmeler için uyarlanabilen ve yeni örgütsel davranışlar geliştirebilen örgütsel farkındalık düşünce yapı ve uygulamalarının anlaşılması oldukça önemlidir. Literatürde örgütsel farkındalık kavramının, Güvenilirliği Yüksek Örgütler-GYÖ (High Reliability Organizations-HRO) çalışmaları ışığında ortaya çıktığı ve bu örgütlerin özellikleri incelenerek farkındalıklı örgütlerin tanımlanmasının yapıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda yüksek güvenilirlik teorisi, GYÖ ve örgütsel farkındalık kavramları aşağıda ele alınmaktadır.

Yüksek güvenilirlik teorisi, risk ve risk yönetimi, örgütsel teori ve psikoloji, karar verme ve yönetim çalışmalarının ortak noktasıdır. Kuruluşların beklenmedik olaylarla nasıl başa çıktıklarını ve güvenilir sonuçlar elde etmek için riskleri nasıl yönettiğini incelemek, zorlu koşullara rağmen güvenli operasyonlar sağlamada başarı gösteren ilkeleri ve özellikleri belirlemeye çalışmak çok disiplinli bir yaklaşımdır (Hannus, 2016: 2). GYÖ ile ilgili ilk çalışmalar 1980'li yıllar ile birlikte ortaya çıkmış ve tehlikeli koşullar altında faaliyet göstermesine rağmen olumsuz olaylardan daha az etkilenen işletmelerin ortak özelliklerini tespit etmek amacıyla yürütülmüştür (Weick ve Sutcliffe 2001). Bahsi geçen bu örgütler, ileride olması muhtemel hataları ortadan kaldırıp bir sonraki hatanın son olması için uğraşan örgütlerdir (LaPorte ve Consolini, 1991: 20).

Langer'a (1993) göre farkındalıkla düşünme aynı zamanda bir ikilemle karşı karşıya kaldığında problem çözmeyi ve yaratıcılığı kolaylaştırır. Weick ve Sutcliffe (2007) de Langer yaklaşımından yola çıkarak başarılı olan GYÖ'leri incelemiş ve bireylerdeki farkındalık özelliklerinin belirli örgütsel davranışlara çevrilebildiğini gözlemlemiştir. Bireyler gibi, günlük faaliyetlerinde farkındalıklı bir yaklaşım benimseyen kuruluşlar, herhangi bir zamanda gerçekleşen şeylerle ilgili netlik elde edebilmekte, olası sorunları öngörebilmekte ve zorluklar ortaya çıktığında geri dönebilme ve zorluklarla baş etme becerileri kazanmaktadır. Araştırmaları sırasında

Weick ve Sutcliffe, hastane acil servisleri, uçak gemileri, itfaiye, NASA ve nükleer santraller gibi organizasyonlara odaklanmıştır. Bu kurumlar, potansiyel olarak feci sonuçlara yol açabilecek sorunların üstesinden gelme yeteneğine sahiptir (Pirson vd., 2012: 5). Bunun en önemli sebebi bu tür örgütlerin en küçük tutarsızlığa karşı uyanık olması gerekliliğidir. Çünkü bu yapıdaki örgütlerde küçük bir problem hızla büyük bir soruna yol açabilmektedir. Bu nedenle sorunu çözmek ve dengeyi yeniden kazanmak için hızlıca harekete geçilmesi gerekmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2007).

Bir örgüt için güvenilirlik, hayatta kalmak için esastır, ancak çok zordur. Çünkü birçok organizasyon karmaşıklık, dinamizm, karşılıklı bağımlılık ve zaman baskısı ile çalışmaktadır. Karmaşıklık, gerekli teknik bilginin doğasını ifade eder. Dinamizm, bilgi tabanının sürekli değiştiği ve büyüdüğü, yeni sorunların düzenli olarak ortaya çıktığı gerçeğini ifade eder. Karşılıklı bağımlılık, güvenilirliğin, bireysel kazanımların toplamından ziyade ortak bir başarı olduğu anlamına gelir. Zaman baskısı, eylemin ertelenemeyeceği anlamına gelir. Yüksek güvenilirlikteki organizasyonlar (örneğin, uçak gemisi yanaşma güvertesi, hava trafik kontrolü, nükleer enerji santralleri) bu şartlarda neredeyse hatasız bir şekilde gezinme konusunda olağanüstü bir yetenek sergileyen örgütlerdir (Weick vd., 1999; Weick ve Sutcliffe, 2007). Bu örgütler karmaşıklık, dinamizm, karşılıklı bağımlılık ve zaman baskısının zorluklarını dikkatli bir şekilde organize ederek çözebilme becerisine sahiptir (Vogus, 2011: 665). GYÖ'lerde çalışanlar başarısızlıklara, işleri sadeleştirme eğilimlerine, mevcut operasyonlara, esneklik yeteneklerine ve sistemin aşırı yapılandırılmasına odaklandıklarında, bu endişeler geniş ölçüde beklenmedik olayları kapsar (Weick vd., 1999: 36). Bu örgüt türünde korumanın odağı organizasyon olduğu için bütünsel bir organizasyon yapısı gerekli olmaktadır (Black ve McBride, 2013). GYÖ'ler beklentileriyle çelişen olayları daha erken ve örgüte zarar veremeyecek seviyede fark etmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2015: 20). Bu işletmeler daha fazla dikkat gerektirir, çünkü eylemsizlik eğilimlerini bastıran farkındalık süreçlerini somutlaştırırlar (Weick vd., 1999: 31). GYÖ'lerin nasıl yapılandırıldığını anlamak ve davranışlarını incelemek güvenilir performansın nasıl ortaya çıktığı ile ilgili ipuçları verebilmektedir (Black ve McBride, 2013: 2). GYÖ'lerin temel olarak zorunlu üç stratejisi vardır. Bunlar (LaPorte ve Consolini, 1991: 27-28):

- Formel yapıda programlanmış karar analizini, bilginin kapsamı ve operasyonel ihtiyaçların aciliyeti doğrultusunda eğitim kabiliyetinin gerektirdiği kadar yaygınlaştırmak.
- Süreci iyileştirmek için performans, değerlendirme ve analiz şartlarına yeterince dikkat etmek.
- Küçük veya büyük hatalarla sonuçlanabilecek sürpriz veya gecikmelere karşı uyanık olmak.

Örgütsel farkındalık ile ilgili GYÖ kuramı kolektif bilinç kavramlaştırmasını oluşturmuştur. Kolektif bilinç bireyler ortaklaşa paylaşılan alanlar inşa ettiklerinde ortaya çıkmaktadır. Bir faaliyet sisteminin birbiriyle ilişkilendirilmesi sırasında ortaya çıkan kolektif zihin daha gelişmiş ve daha akıllıca hareket edebilme yeteneğine sahiptir ve birbiriyle ilişki kurmanın daha farkındalıklı bir şekilde yapılmasına neden olur (Weick ve Roberts, 1993: 365). Bu kavram, neredeyse kesintisiz operasyonel güvenilirlik gerektiren durumlarda örgütsel performansı açıklamak için geliştirilmiştir. Kolektif bilinç, sosyal bir sistemdeki eylemlerin dikkatli bir şekilde etkileşiminin bir kalıbıdır. Sistemdeki aktörler, eylemlerini (katkılarını) inşa eder, sistemin kendileri ve başkalarına bağlı eylemlerden oluştuğunu (temsil) ve sistemin de eylemleri birbirleriyle ilişkilendirdiğini anlarlar. Bireysel katkıların, temsillerin ve birlikteliklerin birbirleriyle ilişkili olduğu değişkenlik, olayların kavranmasını ve hataların oluşmasını etkilemektedir (Weick ve Roberts, 1993: 357). GYÖ'ler ve diğer kuruluşlar arasındaki en önemli fark beklenmeyen olaylara karşı verilen tepkilerde oluşmaktadır. Bilinçli farkındalık ise zayıf sinyallerin önemini görerek onlara güçlü tepkiler verme yeteneğini ile ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda GYÖ'lerde kolektif bilinç kavramının da tüm etkinlikler için bir kılavuz görevi üstlendiği görülmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2015: 18). Weick ve Sutcliffe (2001), yüksek güvenilirliğe sahip kuruluşların daha kapsamlı stratejik planlamada bulunduğunu, artan ve daha ayrıntılı pazar analizleri yaptığını ve bu örgütlerde farkındalık süreçleri yoluyla beklenmeyen tehditlerin etkin bir şekilde yönetildiğini ileri sürmektedir. Dünya genelinde anahtar performans göstergeleri (KPI) ve / veya standart işletim süreçlerinin uygulanması, giderek daha karmaşık ve hızlı tempolu ortamlarda hayatta kalmak ve gelişmek isteyen GYÖ'ler dışındaki tüm kuruluşlar için de çok önemlidir. Weick ve Sutcliffe (2001:

114), GYÖ olmayanların bu tip örgütlerden öğrenebilecekleri birçok şey olduğunu ileri sürmektedir. Weick ve Sutcliffe'nin (2001) belirttiği gibi, “bugünün iş koşulları, artan rekabet, daha yüksek müşteri beklentileri, azalan döngü süresi ve sıkı bağımlılıklar içeriyor. Bu değişiklikler, neredeyse GYÖ'lerin karşılaştıkları kadar sert, riskli ve affedilmeyen ortamlar üretiyor. Bu durumda, GYÖ'lerdeki benzeri süreçlerle ve çevre ile karşı karşıya kalan örgütlerin, öğrenme ve adapte olma becerilerini geliştirmesi gerekmektedir”. Weick ve Sutcliffe'in ifade ettiği gibi günümüzde her işletme uzun dönemde yaşamını devam ettirebilmek, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak ve tam performans gösterebilmek için GYÖ beceri ve özelliklerine sahip olmalıdır. Artan dinamizm ile dış çevre ve uyarıların etkilerinin en yoğun hissedildiği günümüz koşullarında GYÖ özellikleri göstererek örgütsel farkındalık becerileri kazanan işletmelerin hayatta kalma ve etkili performans gerçekleştirme kabiliyetinde artış görülecektir. Bu nedenle örgütsel farkındalık kavramının aslında neyi ifade ettiği ve işletmelere hangi etkinlik ve faaliyetler aracılığı ile örgütsel farkındalığın kazandırılabilceğinin anlaşılması önem kazanmaktadır.

2.2. Örgütsel Farkındalık Kavramı

Günümüzün değişen yaşam koşulları örgütlerin sürekli olarak rekabetçi bir ortamda faaliyet göstermelerine neden olmaktadır. Bu nedenle örgütlerin yaşamını devam ettirebilmesi için sistematik olarak bilgi işleme ve toplama süreçlerini sürdürmeleri gerekmektedir. Böylece örgütlerin öğrenme yeteneğine sahip olması ve örgütlerde bilgi akışının düzenli olarak sağlanması büyük önem arz etmektedir (Spector ve Davidsen, 2006: 64). Bu etkinliklerin doğru bir biçimde oluşturulması için örgütsel farkındalık ise bir gerekliliktir.

Literatürde örgütsel farkındalık kavramının bireysel farkındalık temelli olarak oluşturulduğu görülmektedir (Hoy vd., 2004: 306-307). Özellikle Langer'ın farkındalık betimlemeleri örgütsel araştırmacılar tarafından geniş çapta benimsenmiştir (Fiol ve O'Connor 2003; Weick vd. 1999). Langer'ın ifade ettiği bilinçli farkındalık, yeni kategoriler oluşturmak, çoklu bakış açısına sahip olmak, yeniliklere açık ve istekli olmak bileşenleri ile Weick vd., (1999: 37) tarafından “zengin farkındalık” olarak ifade edilmektedir. Farkındalık kavramı öncelikle bireysel

bir yapıda incelense de, kolektif farkındalığın bireylerin toplamından fazlasını içerdiği bilinmektedir (Hoy vd., 2006: 238).

Literatür incelendiğinde her ne kadar edebiyat psikoloji, sosyoloji, felsefe, fizik, biyoloji ve tinsellik gibi farklı disiplinlerden gelen farkındalık çalışmaları bulunsa da örgütsel çevre bağlamında yeteri kadar araştırma olmadığı görülmektedir (White, 2008: 60). Ancak son zamanlarda yapılan nicel araştırmalar, farkındalıklı bir şekilde örgütlenmenin de kolaylıkla ölçülebilir olduğunu göstermiştir (Vogus, 2011: 669). Örgütsel farkındalıkta her bir ögenin referansının “biz” olduğu ve farkındalıklı bir organizasyonun ortak bir yetenek ürünü olduğu açıktır (Vogus, 2011: 666). Farkındalığı Yüksek Örgütler (FYÖ), yaşadıkları başarısızlıklardan ders alan, farkındalığı yüksek bireyler ve lider ile hareket eden bir yapıya sahiptir (Hoy vd., 2004: 306-307). Ray vd. (2011: 199), liderlerin zengin düşünme becerisi ve hareket kabiliyetini teşvik eden kültürler yaratabilmesini ise örgütsel farkındalığın kanıtı olarak ifade etmektedir.

Proaktif olarak başarısızlığa odaklanılan GYÖ’lerde çalışanlar tarafından “aklım başka konularda dolaşırken hızlıca görevime dönebilir miyim?” ve “dikkat dağınıklığı gidermek için konsantre olabilir ve sakince odaklanabilir miyim?” soruları gündeme gelmektedir. Farkındalığın ileri safhalarında, eğer kişi meditatif sakinlik ile başarısızlıklara odaklanırsa, mevcut olan başarısızlıklar kendi başlarına içgörüler ile mevcut duruma destek olmaktadır (Weick ve Putnam, 2006: 282-283). Temel olarak, tüm organizasyonlar da GYÖ gibi günlük operasyonlarında benzer sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu kuruluşların bu tür zorlukları nasıl engellediği veya yanıt verdiği, örgütsel farkındalık düzeylerini göstermektedir (McKinniss, 2015: 11; Weick ve Sutcliffe, 2015: 65; Yılmaz, 2015: 48).

Örgütsel farkındalık ile ilgili literatürde pek çok tanım bulunmaktadır. Aşağıda bu tanımlar verilmektedir.

Weick ve Sutcliffe (2001: 42) örgütsel farkındalığı, yenilikleri deneyimlemeye dayanan sürekli iyileştirme ve beklentilerin var olması, mevcut beklentilerin incelenmesi, yenilikleri icat etme istekliliği ve kabiliyetinin yaratılması,

mevcut işleyişi geliştiren yeni bağlamların belirlenmesi ve öngörü kazanılması olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel farkındalık, bir örgütün ortaya çıkan tehditler hakkında ayrıntı yakalama ve bu ayrıntılara cevap olarak hızlı bir şekilde hareket etme kabiliyeti yaratması anlamına gelmektedir (Weick vd., 1999; Weick ve Sutcliffe, 2001; Weick ve Sutcliffe, 2007).

Hales vd.'ne (2012: 570) göre bir kuruluşta çalışanların, işini veya görevini çevreleyen faaliyetlere karşı bilinç seviyesini nasıl koruduğu ve bunun için iyi bir hizmet veya hizmet üreten genel bir sürece nasıl katkıda bulunduğu örgütsel farkındalıktır.

Mu ve Butler'e (2009: 29) göre çalışanların beklentileri konusunda farkındalığın artması ile yeni ve görülmemiş durumlar karşısında potansiyel olarak önemli değişikliklere karşı uyanıklık ve tetikte olma hali örgütsel farkındalıktır.

Ndubisi'e (2012: 537) göre ana odaklanarak belirlenmiş bir çalışma şekli, operasyonel detaylara dikkat, alternatif bakış açılarını göz önüne alma istekliliği ve başarısızlıkların araştırılması ve anlaşılmasına olan ilgi örgütsel farkındalıktır.

Valorinta'ye (2009: 964) göre örgütsel farkındalık, kuruluşların çevrelerine duyarlı olmalarını sağlayan, örgütleri yeni bilgilere açık ve meraklı kılan ve beklenmeyen olayları hızlı, esnek ve etkin bir şekilde yönetebilen süreçleri ifade eder.

Ray vd.'ne (2011) göre örgütsel farkındalık yönetim tarafından uygulanan yapı ve uygulamalardan kaynaklanan, nispeten kararlı ve kalıcı bir örgütsel niteliktir.

Örgütsel farkındalık, bilinçli ve dikkatli bir organize etme sürecidir. Bu görüşe göre örgütsel farkındalık bireylerin eylemleri ve etkileşimleriyle kolektifleşen toplumsal bir süreçtir (Morgeson ve Hofmann, 1999; Vogus ve Sutcliffe, 2007),

Örgütsel farkındalık, özellikle güvenilirlik için olası tehditleri düzenli ve sağlam bir şekilde tartışma (başarısızlıkla meşgul olma); mevcut varsayımların yeterliliğini sık sık sorgulayarak güvenilir alternatifler yaratma (yorumları basitleştirmek için isteksizlik); bu anlayışları güncel ve büyük bir resme entegre etme (operasyonlara duyarlılık); başarısızlığın kaçınılmazlığını tanıma ve bunları iyice

analiz etme, baş etme ve onlardan öğrenme (esnekliğe bağlılık); ve önemli kararlar alırken otorite yerine uzmanlığa başvurma (uzmanlığa saygı) ile ilgilidir (Weick vd., 1999; Weick ve Sutcliffe, 2007).

Novak ve Sellnow (2009), örgütsel farkındalığı “müşterek farkındalık” (collective mindfulness) olarak ele almıştır. Araştırmacılara göre örgütlerde farkındalığın sağlanması için beş faktöre önem verilmesi gerekmektedir. Bunlar;

- Çalışanların işleri ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşabilmeleri,
- Çalışanların iş ortamında aktif olmaları ve faaliyetlerinin olumlu bir farklılık yaratması,
- Çalışanların çekinmeden işle ilgili endişelerini ve fikirlerini dile getirebilmesi,
- Çalışanların işle ilgili eğitimlere katılması,
- Her çalışanın gönüllü ve istekli olarak örgütlerine katkı sağlamak istemesidir.

Örgütsel farkındalık işletmelerde oluşacak riskleri önleyecek bir tür örgütsel davranışa neden olur ve işletme fonksiyonlarının daha büyük bir başarı olasılığıyla yürütülmesine izin verir. Farkındalığı artırmak için başlangıç noktaları şunlardır: (1) kötü gidişata sahip olayların zayıf sinyallerinin kritik olarak gözlenmesi; (2) resmileştirilmiş hata önleme planlarının altında yatan varsayımların belirlenmesi; (3) beklenmedik olayların normalleştirilmesinden doğan bilişsel tuzakların önlenmesi (Golzio vd., 2014: 167).

Weick ve Putnam’a (2006: 282) göre örgütsel farkındalığın her bir bileşeni işletmelere ilginç bağlantılar sunar. Başarısızlıkla meşgul olmak, her şeyden önce ortaya çıkan başarısızlıklara odaklanmakla potansiyel olarak gerçek içgörüyü ortaya çıkarır. Güncel detayların bilinciyle dikkati geliştirmek ve operasyonlara duyarlı olmak içgörünün canlılığını artırır. Esnekliğe bağlılık, gelecekteki eylemler için içgörüyü muhafaza eden farkındalık unsurunu barındırır. Son olarak, örgütlerde uzmanlığa duyulan saygı, kararları dikkat dağıtmadan mevcut olguya en iyi şekilde odaklanabilecek uzmanlara yönlendirerek farkındalığı artırır. Weick ve Sutcliffe (2001: 2), bu beş sürecin ortak bir farkındalık durumu yarattığını ileri sürmekte ve "ayrıntıların zenginliğini algılama ve krize dönüşebilecek hataları bulma ve düzeltme becerisi" kazandırdığını belirtmektedir.

Örgütsel farkındalık, bir kuruluşun hoş olmayan sürprizlerle en iyi şekilde başa çıkmasını sağlar. Bölgesel onarımlar yerine, sistem reformları için çaba harcanır. Bu işletmeler geçmişi geleceğe karşı yanılmaz bir rehber olarak almazlar. Oluşabilecek sistem arızalarına en kısa sürede müdahale edebilmek için bu örgütler aktif başarısızlıklar ve gizli görünen yanlışlıklardan kaçınmak yerine çözüme yönelik yeni yollar aramaktadırlar (Reason, 2008, 240-241). Farkındalık, bireylere ise işletmelerde çevresel faktörleri fark etme ve bu çevresel faktörlere karşı cevaplarını kontrol etme becerisi sağlar. Bunu yaparken, kişinin ruh hali ve tutumları daha dengeli olabilir ve kişi kendi davranışlarından kaynaklanan beklenmedik sürprizlere maruz kalmaz. İçsel empatiye dayanan kendi düşüncelerine, duygularına ve eylemlerine dikkat etmek, içinde faaliyet gösterilen sosyal sistemde var olan çevreye karşı da empati yeteneğini artırabilmektedir (White, 2008: 147).

2.3. Örgütsel Farkındalık ve Bilinçli Farkındalık

Karşılaştırması

Farkındalık hem bireysel hem de kolektif veya örgütsel düzeyde kavramsallaştırılmaktadır. Bireysel düzeyde farkındalık, çalışanların tutumlarını ve algılanan deneyimlerini daha esnek hale getirmekte ve algılanan kontrol ile öz yeterliliği geliştirerek etkinliğini sürdürmektedir (Gärtner, 2013: 52). Aynı zamanda bireylerin “ana yerleşik” kalırken sürekli olarak yeni bilgiler aradıkları bir ayırt etme sürecidir (Langer ve Moldoveanu, 2000: 2). Levinthal ve Rerup (2006:505), Langer’ın sosyo-bilişsel farkındalık perspektifinin bir uzantısı olarak örgütsel farkındalığı “değişken uyaranlara cevap vermedeki yüksek esneklik” olarak tanımlamaktadır. Örgütsel farkındalık, bilişsel bir düzenleme olarak tanımlanmakta ve bireylerin eylemleri ve etkileşimleriyle kolektifleşen toplumsal bir süreci oluşturmaktadır (Vogus ve Sutcliffe, 2007; Weick ve Sutcliffe, 2007; Morgeson ve Hofmann, 1999). Weick ve Sutcliffe’in örgütsel farkındalık formülasyonu kısmen Langer’in (1989a) bireysel farkındalığı kavramsallaştırılmasından ortaya çıkmıştır. Hem bireysel hem de örgütsel farkındalık kavramları, “henüz ortaya çıkmamış ya da zarar verecek duruma gelmemiş olan tehditlerden kaçınma” ortak temasını paylaşır (Langer, 1989a: 202). Kolektif düzeyde değerlendirildiğinde ise farkındalık, öğrenme, açık iletişim, destekleyici çalışma ilişkileri ve katılımcı karar verme ile karakterize olarak

organizasyonları geliştiren örgütlenme süreçlerinin sonucudur. Örgütsel farkındalık, bir grubun bireysel özellikleri yerine tüm organizasyonun bütün olarak bilişsel süreçlerine odaklandığı için bireysel olan bilinçli farkındalıktan ayrılmaktadır (Gärtner, 2013: 52).

Weick ve Sutcliffe (2007), örgütlerde kültür ve farkındalığa, Langer'in (1989a), bir bireyin kültür ve farkındalığına yaptığından daha fazla vurgu yapmaktadır. Kültür kesinlikle doğrudan farkındalığa etki etmektedir. Bir organizasyonda, “daha fazla farkındalığa doğru gerçekleşen değişim, genellikle bilgi paylaşımı, adalet, esneklik ve öğrenmeye odaklanan daha farkındalıklı bir kültüre doğru hareketi içerir” (Weick ve Sutcliffe, 2007: 138). Örgüt liderleri, farkındalığın çeşitli ilkelerini örgüt kültürüne dahil etmelidir. Liderlerin sembolleri ve eylemleri ile yukarıdan aşağıya doğru iletişimi, bir organizasyon içinde farkındalık kültürü yaratmaya yardımcı olmaktadır (Ray vd., 2011; Weick ve Sutcliffe, 2007). Bu süreç içinde daha sonra, yavaş yavaş da olsa, kurumun kültürüne olan duyarlılık artış göstermektedir. Böylelikle üst düzey liderler ve çalışanlar, farkındalık eylemlerinin ve düşüncelerin sürekli birbiriyle iç içe geçtiği iki yönlü bir döngü geliştirmektedir. Ancak Langer (1989a), bir bireyin kültürünün farkındalığı nasıl etkileyebileceğini tam olarak hesaba katmamıştır. Farklı ülkelerden bireyler, farklı kültür ve geçmişleri nedeniyle farklı farkındalık becerilerine sahip olabilirler. Ancak Langer'in bilinçli farkındalığı kavramsallaştırması, kültürler arası farklılıkları dikkate almayan “herkese uyan” bir yaklaşımdır. Weick ve Sutcliffe (2007) ise kültürü çalışmalarını çerçevesinde ele almış ve kültür ve farkındalığı kaynaştırmak için yararlı uygulamalar oluşturmuşlardır.

Örgütsel farkındalık ve bilinçli farkındalığın birbirinden ayrılan yönleri yanında benzer özellikleri de bulunmaktadır. Farkındalık sadece farkındalık uygulaması veya genetik faktörler gibi kişisel faktörlerden değil, aynı zamanda çevresel veya durumsal değişkenlerden de etkilenebilmektedir. Özellikle, örgütsel kısıtlamalar daha düşük işyeri farkındalığı ve daha yüksek bilinçsizlik seviyelerine yol açmaktadır (Reb vd., 2015: 117). Bu nedenle bireysel farkındalığın, bireylerden oluşan örgütlerde, örgütsel farkındalığın bir parçası olduğunu ifade etmek de mümkündür.

Hem bireysel hem de örgütsel farkındalık, çoklu perspektiflerin önemini vurgular. Langer (1989a), çoklu perspektiflerin insanların etkili seçim yapmalarını ve değişikliklere açık olmalarını sağladığını belirtmiştir. İnsanlar olayları farklı bakış açılarından değerlendirebilirse karar alırken veya süreç içinde kendilerini kısıtlamazlar. Aynı şekilde, Weick ve Sutcliffe (2007) çok yönlü bakış açısının önemini, örgütsel farkındalığın faaliyetlere duyarlılık ilkesiyle vurgulamıştır. Birden fazla bakış açısı olmadan, kuruluşlar kayda değer bir bilinçsizlik riski ile karşı karşıya gelmektedir. Örgütlerde çalışanlar, bir sorun olduğunu fark ettikleri takdirde konuşmaktan kaçınmakta, korkmakta veya sorunu konun uzmanı olmasa bile işletmede resmi olarak lider olan bireylerin inisiyatifine bırakmaktadırlar. Örgütlerde genellikle çalışanların yardım istemekten çekindiği de görülmektedir. Pek çok bakış açısını birlikte paylaşmak, örgüt üyelerinin en azından kaygı verici meseleleri tartışmalarına olanak sağlamaktadır.

Örgütsel ve bilinçli farkındalık ikisi birlikte faaliyetlerde sürece odaklanmaktadır. Langer (1989a), faaliyetlerde süreçlere odaklanmanın karar alma ve yaratıcılığı geliştirdiğini belirtmiştir. Süreç odaklı bir düşünce yapısı aynı zamanda insanların karar alma konusunda kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlar; insanlar daha az üzgün hissederler, karar alma süreçlerinde etkin olarak yer aldıklarını hissederler. Benzer şekilde, Weick ve Sutcliffe (2007), örgütsel farkındalıkta faaliyetlere duyarlılık ilkesi bakımından farkındalıklı bir kuruluşun farkındalıklı bireyler gibi süreci takdir ettiğini belirtmektedir. Önemli olan niyetlerde, tasarı ve planlarda ne yapıldığından çok, sürecin özgünlüğüdür (Weick ve Sutcliffe, 2007: 59). Farkındalıklı bir organizasyon, faaliyetleriyle ilgili çeşitli süreçleri derinden önemsemektedir. Bu görüşe göre sonuçlar ancak elde edilen süreç kadar anlamlıdır (Hoy vd., 2006).

Tablo 2.1: Bireysel ve örgütsel farkındalık özellikleri

Farkındalığın Özellikleri	Farkındalısızlığın Özellikleri
Bireysel <ul style="list-style-type: none">• Bilgiyi yorumlamak için sürekli yeni kategoriler oluşturma• Yeni bilgilere açık olma• Çoklu perspektif kullanımı	Bireysel <ul style="list-style-type: none">• Bilgiyi yorumlamak için standart kategorilerin rutin olarak kullanımı• Yeni bilgilere kapalı olma• Tek bakış açısının kullanımı
Örgütsel <ul style="list-style-type: none">• Proaktif ve önleyici tedbirler alma• Sorgulayıcı ve detaycı olma• Faaliyetlere duyarlılık• Esnekliğe bağlılık• Uzmanlığa saygı	Örgütsel <ul style="list-style-type: none">• Memnuniyet• Yüksek seviyede basitleştirme eğilimi• Değişime duyarsızlık• Katılığa bağlılık• Hiyerarşiye saygı

Kaynak: (Hoy W. K., 2003: 99).

Bilinçli farkındalık ve örgütsel farkındalığın ayırıcı yönlerine değinilecek olursa, öncelikle bilinçli farkındalık ve farkındalısızlık ayrımı görünür olmaktadır. Bilinçli farkındalık daha çok bilginin edinimi, öğrenme ve değerlendirme süreçleri üzerine odaklanırken, örgütsel farkındalığın işletme faaliyetleri sürdürülürken alınan kararlara ve çalışma alışkanlıklarına odaklandığı görülmektedir. Kuralların ve düzenlemelerin arkasına saklanmak, etkin ve farkındalıklı yapıların antitezidir. Örgütlerde faaliyet gösteren bireyler sorumluluk alma, öğrenme ve yeniliğe tutunma özellikleri gösterirken, farkındalıklı işletmelerin emeğe değer veren, hatalardan ders alan, ayrıntılara önem veren, tehlikeleri önceden sezebilen bir yapıda olduğu görülmektedir (Hoy, 2003: 100). Bu durum Hoy ve arkadaşlarının (2006: 239), “bilinçli farkındalığı olan örgütler bilinçli farkındalığa sahip bireyler toplamından daha fazla anlam içermektedir” şeklindeki değerlendirmeleri ile özetlenebilmektedir.

2.4. Örgütsel Farkındalığın Önemi

Örgütsel farkındalık örgütsel ve bireysel bağlamda pek çok katkısı ile çalışma yaşamında gün geçtikçe önemini artırmaktadır. Örgütlerde farkındalık, gizli olan pozitif örgütsel sermaye potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Bir işletmenin farkındalık ile örgütlenmiş bir yapı göstermesi, olumlu örgütsel yeteneklerin ölçütlerini geliştirmek ve test edilip düzeltilebilecekleri sistematik bir araştırma programı oluşturmak için işletmelere olası bir şablon sunmaktadır (Vogus, 2011: 674).

Farkındalık, günümüzde daha kapsayıcı ve özgün bir yaklaşımı teşvik etmekte ve “yavaşlama” deneyimlerinin gerçekte olduğu gibi tam anlamıyla

gözlemlenmesi için işletmelere fırsat sağlamaktadır. Günümüzde çoğu işletmenin hızlı tempolu bir ortamda faaliyet gösterip sürekli değişimi gerekli bir norm gibi gördüğü zamanda, işletme ve yöneticilerinin “yavaşlamaya” ikna edilemeyecekleri merak edilmektedir. Sürekli olarak daha hızlı olmanın hedeflendiği bir dünyada yavaşlamak, sezgisel görünebilmektedir. Ancak farkındalık, akışa yeniden katılmak ve uyumlu bir şekilde akışı takip etmek, sakinleşmek ve netliğini yeniden kazanmak fırsatlarını yaratan iç dinginlik anlarıyla bütünleşmektedir (Passmore, 2009: 2).

Örgütsel farkındalık firmaların dış pazarlara girmesinde, küresel genişlemede ve küresel pazar performansında önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle örgütsel farkındalık, küreselleşmede itici güçler ile firmaların arasındaki ilişkileri olumlu bir şekilde kontrol etmektedir. Ek olarak, örgütsel farkındalık, stratejik süreçlerin bir öncüsüdür (Bayraktar ve Ndubisi, 2014: 26). Stratejik kararlar verirken dış çevreyi ve tehditleri daha etkin bir biçimde görebilmeye olanak sağlamaktadır. Tehditler karşısında örgütlerdeki farkındalık, dayanıklılığı da destekleyebilmektedir. Çünkü farkındalık (TMI, 2016: 9);

- Bireylerin esnekliği anlamalarına yardımcı olacak öz farkındalığı geliştirir.
- İnsanların stres belirtilerini tanımlarını ve strese daha etkili yanıt vermelerini sağlar.
- İç kaynakları besleyen veya tüketen faaliyetler arasındaki ayrımı belirginleştirir.
- Düşüncelerin gücünü tanıyarak ve ustalıklarla onlarla çalışmanın yollarını bulur.
- İlişkilerin değerli olduğu bir kültürü destekler.

Örgütsel farkındalık genel olarak ilişkiler üzerindeki olumlu etkilerinin yanında, etkili iş ilişkilerine dayanan işyeri süreçlerini de liderlik aracılığıyla etkileyebilir (Good vd., 2016: 127). Kültürel perspektiften bakıldığında ise, farkındalığın yarattığı değişim, sıklıkla geribildirim yapıldığı, adalet, esneklik ve öğrenmeye dayalı daha entelektüel bir kültür yapısına doğru gelişimi içermektedir (Weick ve Sutcliffe, 2007: 138). Ek olarak, ekip üyeleri arasında kolektif olarak artan kişisel bilgi birikimi, işbirliğine dönük davranışın yanında etkin görev delegasyonu ve ekip etkililiği ile de sonuçlanmaktadır (Reb ve Choi, 2014: 14). Böylelikle

farkındalığın örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olduğu da görülmektedir (Reb ve Choi, 2014: 15).

Farkındalık çalışanların kişisel ve mesleki yönleri arasında bir uyum sağlamakta ve böylece şirketlerde belirgin bir iyileşmeye neden olmaktadır. (İslam vd., 2017: 12). Böylelikle farkındalıkla ilgili sunulan araştırmalar, farkındalığın, örgütlerin yanında bireylerin çalışma sonuçlarına da fayda sağladığını göstermektedir (Giluk, 2010: 37). Gregoire ve Lachance (2015), araştırmalarında çalışanların daha fazla farkında olduklarında, psikolojik sıkıntılarının azalmaya eğilimli olduğunu; daha az endişeli, depresif ve yorgun olduklarını ve daha az olumsuz etki yaşama eğilimi gösterdiklerini tespit etmiştir. Ayrıca çalışanlar arasında geliştirilmiş koordinasyon (Weick ve Roberts 1993) ve uyumlaştırılmış faaliyetler (Vogus ve Welbourne 2003), örgütsel farkındalığın diğer önemli çıktıları arasında yer almaktadır. Farkındalık, üretkenlik karşıtı iş davranışında da azalışa neden olmaktadır (Heppner vd., 2008). Bunun en önemli nedeni farkındalığın bireylerin iletişimde oldukları süreç boyunca meydana gelenlere düşünceli bir şekilde cevap vermeleri için “alan” açmasıdır (Giluk, 2010: 29). Açılan alan ile birlikte artan iletişim, çalışanların örgüte karşı olan bakış açılarını ve değerlendirmelerini değiştirebilmektedir.

Farkındalık, prososyal davranış deneyimini ve ifadesini kolaylaştırmakta (Good vd., 2016: 128) ve insanların duygusal olarak geri çekilme dürtüsünden kaçınmalarını sağlamaktadır. Çünkü onların, çaresiz kalmış, saldırı altında veya hayal kırıklığına uğramış olduklarına karar vermeden önce gözlemlene becerileri geliştirmelerini sağlar. Ayrıca yargılayıcı olmayan farkındalık, stresi yönetmeye yardımcı olur ve çevresel stres faktörleriyle ilgili olumsuz değerlendirmelerden kaçınmayı sağlar (Steger ve Ekman, 2016: 241-242; Myrtveit vd., 2014: 14; Davidson vd., 2003). Yapılan araştırmalar azalan stresin yanında farkındalıklı bireylerin iş yaşamında verimlilik artışı yaşadıklarını da ifade etmektedir (Overholt ve Vickers, 2014: 2-3). Farkındalık, bireylerin daha üretken olmalarına, daha iyi kararlar vermelerine, daha iyi iş ilişkileri geliştirmelerine ve daha fazla katılım göstermelerine katkıda bulunmaktadır (Overholt ve Vickers, 2014: 17; Dane ve Brummel, 2014). Aynı zamanda farkındalık uygulamalarının işyeri performansı üzerindeki algılanan etkisi de oldukça olumludur. Farkındalık, örgütlerdeki görev performansını birden çok yoldan

etkileyebilmektedir (Dane, 2011: 1004). Good vd., (2016: 123) farkındalığın performansı, (a) performans seviyelerini iyileştirme, (b) performans değişkenliğini azaltma, (c) yıkıcı veya tehdit edici durumlarda performansı korumaya alma ve (d) hedefleri, hedefe yönelik davranışları yönlendirme yoluyla etkileyebileceğini öne sürmektedir.

Farkındalık uygulamaları yapmayan insanlarla karşılaştırıldığında, farkındalık etkinliklerine katılan insanlarda aşağıdaki farklılıklar gözlemlenmektedir (Hunter ve McCormick, 2008: 27):

- İşyerinde daha fazla dış farkındalığa sahip olmak,
- İş durumlarını daha fazla kabul (dışsal kabul),
- Daha gerçekçi iş amaçlarına sahip olmak,
- İş yerinde daha yardımsever olmak,
- Maddi edinim ve servet ile daha az ilgilenmek (iç odak),
- Daha fazla iç değerlendirme becerisine sahip olmak (iç odak),
- İş zorluklarını tehditlerden ziyade mücadele olarak deneyimlemek,
- İş yerinde kişilerarası ilişkilerin daha olumlu olması,
- Çalışırken işin tadını daha fazla çıkarmak,
- İş yerinde daha uyumlu olmak,
- Zorlu çalışma koşullarıyla daha iyi başa çıkmak ve sakin kalmak,
- Yaşamda anlamın iş dışında başka kaynaklardan da elde edilmesi (çoklu anlam kaynakları).

Virgili (2015), farkındalık alanında yapılan çalışmaların meta analizini yapmıştır. Analizde toplam 1139 katılımcı ile 19 kontrollü ve kontrolsüz müdahale çalışması yapılmıştır. Genel olarak, bu bulgular örgütsel ortamlardaki psikolojik sıkıntıların azaltılması için farkındalık temelli stres engelleyici programların kullanımını teşvik etmekte ve desteklemektedir. Bu kapsamda Google'da yer alan "Kendini İçinde Ara" programı öncü olmaktadır. Program, 1999 yılında Google çalışanı olarak işe alınan Singapur doğumlu bir mühendis olan Chade Meng-Tan tarafından geliştirilmiştir. Farkındalık uygulamaları 2007 yılından bu yana Google'da gerçekleştirilen, iki buçuk günlük yoğun kurs veya yedi hafta süresince toplam 20 saat

süren programla öğretilmektedir. Bu eğitim, biri deneyimsel alıştırmalara öncülük eden, diğeri de psiko-eğitim unsurunu sağlayan iki öğretmen tarafından verilir. Deneyimsel aktiviteler arasında farkındalıklı nefes alma egzersizleri, vücut taraması, empati ile farkındalıklı dinleme, farkındalıklı yürüme ve farkındalıklı günlük tutma sayılabilir (Moodie, 2017: 26). Google “Kendi İçinde Ara” programı, daha fazla üretirken daha verimli çalışmak için müşteri hizmetleri yeteneklerini ve öğretim tekniklerini artırarak çalışanlara yarar sağlamıştır. Google, bu programların uygulanmasının ardından çalışanları elde tutma yeteneğini de arttırmıştır (Tan, 2018). Bu program iş yerindeki strese özgün olarak tasarlanmıştır ve bu yönü ile Farkındalık Temelli Stres Azaltma Eğitimi’nden ayrılarak “iş yerinde farkındalık” şeklinde tanımlanmaya başlamıştır (Wolever vd., 2012).

2.5. Örgütsel Farkındalığın Beş Prensibi

Örgütsel farkındalık literatürü yukarıda ifade edildiği üzere GYÖ tanımlaması üzerinden hareket etmektedir. Bu örgüt tipleri içinde de beklenmeyen olayları daha etkin bir şekilde yönetenlerin daha başarılı oldukları görülmektedir. GYÖ’lerde başarıya açıklık, basitleştirme, mevcut operasyonlarda esneklik ve belirsizliği fark etmenin aracılık ettiği görülmektedir. Ayrıca farkındalığın oluşumu yalnızca yeniliğin aktive edilmesiyle değil “tanıdık” bir olay ya da durumun oluşumu ve sonuçlarına etkide bulunacak iyileştirici eylemlere geçme ile ilişkilidir. Bu nedenle farkındalık içeren faaliyetler, bir örgütte tereddütlü bir eylemden ziyade aktif, sürekli olarak yeniden düzenleme ve varsayımların gözden geçirilmesi olarak ifade edilir (Weick vd., 1999: 38).

Weick vd'ne göre (1999: 91), geleneksel örgüt teorisinde karar süreçlerinde beklenmeyeni önleme, hareket kabiliyetine dayanan soruşturma ve yorumlamada farkındalık daha az oluşmaktadır. Ancak günümüzde modern örgüt teorilerinde, bir örgütün organik bir sistem özelliği gösterdiği, dış çevre ile bir bütünü oluşturduğu, bu doğrultuda hareket ettiği ve çevresel belirsizlik ve karmaşıklığın yüksek olduğu düşüncesi kapsamında farkındalığın incelenme konusu gün geçtikçe önemini artırmaktadır. Yüksek düzeyde karmaşıklık ve etkileşime sahip sistemlerde ve örgütlerde bir sorun tek bir adım veya bölümle sınırlandırılmamakta; aksine, tüm süreçlerin göz önünde bulundurulması konusu gündeme gelmektedir (Magnano vd.,

2017: 49). Bu nedenle örgütlerin farkındalık becerisi elde etmesi ya da barındırması için çeşitli ilkelere sahip olması gerekmektedir. Bu durumda ise örgütsel farkındalığın beş prensibi ortaya çıkmaktadır. Bu beş ilke, farkındalıklı bir organizasyonun ustaca beklenmedik olayları nasıl öngördüğünü göstermektedir. Weick ve Sutcliffe'nin (2007: 42) açıkladığı gibi: beklenmeyenleri yönetmek için, kuruluşların kendilerini bir arada tutan beklentileri, bu beklentilere inanılan zemini, bu beklentileri görmelerini engelleyen faktörleri ve bu beklentilere farkındalıkla bağlı olma yeteneklerini doğru bir şekilde değerlendirme ihtiyacı vardır. Yapılan açıklamalar doğrultusunda örgütsel farkındalığın beş prensibi proaktif ve önleyici tedbirler alma, sorgulayıcı ve detaycı olma, faaliyetlere duyarlılık, esnekliğe bağlılık ve uzmanlığa saygı olarak tanımlanmaktadır. Bu ilkeler aşağıda detaylarıyla açıklanmaktadır.

2.5.1.Proaktif ve Önleyici Tedbirler Alma

Örgütsel farkındalığın ilk prensibi olarak proaktif olma, küçük hataların genişleme ve yayılma riskine karşın doğrudan başarısızlık olasılığı bulunan faaliyetlere dikkat verme ile ilgilidir (Weick ve Sutcliffe, 2015: 7). Böylelikle örgütsel sistemlerdeki tutarsızlıkları tespit etmek için ayrıntılara sürekli olarak dikkat edilmektedir. GYÖ yani örgütsel farkındalığı yüksek işletmelerden yola çıkılarak oluşturulan bu ilke, örgütlerdeki erken uyarı sinyallerini izlemektedir. Bu örgütler başarısız olunabilecek her türlü yolu tecrübe etmektedir. Sürekli değişime yol açan bu meşguliyet ile çalışanlar sürekli değişen olayları ve sürekli değişen içsel tepkileri görerek farkındalık becerisi kazanmaktadır. Başarı ya da başarısızlık örgütler için kalıcı olmadığı gibi tek bir birimin kontrolü altında da değildir. (Weick ve Putnam, 2006: 284-285; Vogus ve Sutcliffe, 2012: 723).

Proaktif olmak iki anahtar yönü içerir. İlk olarak, eğer bir örgüt başarısızlıkla meşgulse, operasyonlarında daha büyük bir problemi gösterebilecek küçük nüanslara maruz kalmaktadır. İkinci olarak da örgütler kaçınmak istedikleri sorunları anlar (McKinniss, 2015: 15). Oluşan bu anlayış ile örgütler çekincelerini, endişelerini ve korkularını da fark etme şansı elde etme imkânı bulabilirler.

Örgütlerde, ivme kazanmanın bir yolu olarak başarıya odaklanmak yaygın bir uygulamadır. Bu durum, başarı başarıyı doğurur düşüncesinden gelmektedir

(Williams, 2010: 43). Başarısızlık ile doğrudan meşgul olma ise çoğu işletme tarafından verimsiz olarak görünmektedir. Çünkü örgütler çoğu zaman başarılarına odaklanmakta ve başarısızlık durumları hiç yaşanmamış gibi davranmaktadır. Proaktiflik ilkesi ise başarısızlığın başarının temel kaynağı olduğunu ifade etmektedir (Gage, 2003: 31). Başarıyı fark etmenin yanında bu başarısızlığı algılamak, oluşabilecek önemli problemler karşısında güçlü durmak için örgütlere cesaret kazandırmaktadır. Bu durum örgütlerde farkındalığın artmasına sebep olmakta ve böylelikle örgütsel hatalarda da azalış görülebilmektedir. Böylelikle örgütlerde kazan-kazan felsefesi hayat bulmaktadır (Weick ve Roberts, 1993: 357). Başarıyı fark etmenin yanında bu başarısızlığı algılamak, oluşabilecek önemli problemler karşısında güçlü durmak için örgütlere cesaret kazandırmaktadır. Başarısızlıkla meşgul olmak, ilk başta mağlubiyete yönelik bir tutum yaratıyor gibi görünebilir (Hoy, 2003: 97). Ancak başarısızlıkla meşgul olmak, sahte bir örgütsel güven duygusuna kapılmayı önleyerek olayları daha gerçekçi bir göz ile görmeye olanak sağlamaktadır (Hoy vd., 2006: 239). Bunun en önemli nedeni bir başarısızlık unsurunun ana problem haline gelmeden önce tespit edilmesi ve böylelikle önlenmesidir (Hoy vd., 2006: 239). Bu durum örgütlere farkındalık yaratacak şekilde problemleri ve hataları sürekli tarama alışkanlığı kazandırmaktadır (Weick vd., 1999: 39). Örgütlerdeki çalışanlar, örgüt içi faaliyetler, bireyler ve olayların yanlış adlandırma, yanlış tanımlama ve yanlış anlaşılması ile doğrudan ilgilendiğinde örgütlerde daha yüksek seviyede güvenilirlik ortamı yaratılabilmektedir (Schulman, 2004: 39). Bu, incelemeler "sistemi bütünüyle görmeye yarayan bir pencere" olarak kullanılabilir (Weick ve Sutcliffe, 2001: 56).

Örgütsel farkındalık, güvenilirlik için olası tehditleri düzenli ve sağlam bir şekilde tartışmaktan ibarettir (Weick vd., 1999; Weick ve Sutcliffe, 2007). Özellikle örgütsel farkındalığa sahip örgütlerde liderler, yanlışlığı ya da hataları izole olmuş ya da kısmi bir olay olarak görmekten öte bu durumun çok daha büyük bir sorunun belirtisi olup olmadığını düşünüp araştırmaktadır (Ray vd., 2011: 192). Örneğin, öğrenci verilerinin rutin olarak tarandığı bir okulda, sonuçlar çoğu öğrenci için yüksek başarı seviyeleri gösteriyorsa, farkındalığı yüksek okul yöneticileri, az sayıdaki başarısızlık nedenlerini bulmak için verileri inceleyecektir (Hoy, 2003: 97). Örnekte

olduğu gibi örgütsel farkındalığa sahip örgütlerin liderleri küçük hataları aramaya ve onları gidermeye odaklanır. Ayrıca bu yapıdaki örgütler, üyelerini hataları ve yanlışlıkları bildirmeleri konusunda sık sık ödüllendirerek teşvik ederler. Bu durum çalışanların hataları gizlemelerini önleyerek onları hataları yakından analiz etmeye davet eder. Gerçekleşen sürekli inceleme durumu, kuruluşlara sorunları erken yakalama ve daha yaygın olabilecek arızaları önleme şansı verir (Williams, 2010: 44). Buna rağmen başarısızlığın bildirimini teşvik etmek her zaman kolay değildir. Bireyler genellikle hataları gönüllü olarak bildirmek konusunda isteksizdir. Buna karşılık, örgütsel farkındalığa sahip organizasyonlar, daha kötü sorunlardan kaçınmak için görünüşte küçük hataların rapor edilmesini teşvik eder. Bu davranışa bir örnek olarak güvertede bir el aletinin kaybını bildirdiği için ödüllendirilen denizci verilebilmektedir. Bu küçük bir sorun gibi görünse de, bir uçak gemisinin güvertesinde kaybolan bir el aleti, bir jetin inişi esnasında kazaya neden olabilir. Böylelikle hatayı bildirmek daha ciddi bir sorunu doğrudan önleyebilir. Hataların böyle dürüst bir şekilde paylaşılması zamandan ve maliyetten tasarruf edilmesini sağlamaktadır. Bir RedStone füzesinin testi sırasında, bir mühendis yanlışlıkla füzeyi kontrolden çıkarabilecek bir kısa devreye neden olmuş olabileceğini bildirmiştir. Sonraki analizler ise bu hatanın gerçekten füzenin başarısızlığına neden olduğunu göstermiştir. Dürüst açıklamasıyla mühendis yeniden tasarlama ve test aşamalarında şirkete binlerce dolar kazandırmıştır (Weick ve Sutcliffe, 2007).

2.5.2.Sorgulayıcı ve Detaycı Olma

Sorgulayıcı ve detaycı olma, işleri ya da olayları basitleştirme konusundaki isteksizliği tüm incelikleri ile anlama gayretidir ve bu yönüyle örgütsel farkındalığa sahip örgütlerin bir yönüdür. Sorgulayıcı ve detaycı olmak süregelen faaliyetlerin ayrıntılı ve daha bütünsel bir resmini görebilmek adına örgütlerde bilgeliği algılamak ve varsayımları sorgulamak için bilinçli olarak adımlar atmaktır (Magnano vd., 2017: 50). Weick ve Sutcliffe'nin (2001: 11) ifade ettiği sorgulayıcı ve detaycı olma, kurum içinde daha derin bir anlayış seviyesini teşvik etme çabasıdır. Bu örgütlerde yöneticiler işleri basitleştirmek için daha fazla bilgi toplamakta ve eylemleri daha iyi anlamaya çalışmakta ısrar etmektedir (Ray vd.,2011: 192). Farkındalığın temel amacı sorgulayıcı ve detaycı olarak daha az basitleştirmek ve daha fazlasını görmektir (Hoy,

2003: 98). Hoy vd., (2006: 239), okulların örgütsel farkındalığını belirlemeye yönelik gerçekleştirmiş oldukları çalışmada okullardaki etkinliklerin ve faaliyetlerin karmaşık olduğunu bilerek, öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşananların arkasına gizlenmiş olanları anlamak için çoklu bakış açısını benimsemeleri gerektiğini belirtmektedir. Farklı düşüncelerin birbirine benzetilmeye çalışılması ise bir örgütte, çeşitliliğe dair nüansları kaybetme riski oluşturmaktadır.

Örgütsel farkındalık prensiplerinin GYÖ'ler düşünülerek oluşturulduğu düşünüldüğünde bu ilkeyi daha iyi anlayabilmek için GYÖ perspektifinden değerlendirme yapma ihtiyacı doğmaktadır. Öncelikle GYÖ'lerin genellemelere ve genel düşünce kalıplarına karşı olduğu görülmektedir. Bu durum GYÖ'lerde mevcut durumlar ile geçmiş deneyimlerin farklılıklarının daha belirgin olarak görünmesine neden olur. Aksine; eğer bir örgütte çalışanlar işleri gönülsüzce basitleştirmeye eğilim gösterirse yaşanan her durumun aynı olarak görülmesi ve duyarsızlaşma riski oluşabilmektedir (Weick ve Putnam, 2006: 285). Bunun en önemli nedeni örgütlerde basitleştirmeye doğal bir eğilim olmasıdır. Ancak basitleştirme ile birlikte problemlerin bir bölümünün de yok olduğu varsayılmaktadır. Aslında problemler yok olmamakta ve gözden kaçma durumu oluşmaktadır. Örgütsel farkındalığa sahip bir örgüt göz ardı edilen ya da gözden kaçan her bir ayrıntının yeterince net olarak gözlenebildiği bir yapıya sahiptir (Hoy vd., 2004).

GYÖ'ler faaliyetleri süresince yaşadıkları anlaşmazlıkları nedenleri ve sonuçları ile anlamaya çalışmaktadır (Hoy vd., 2006: 240). Çünkü bu örgütler önemsenmeyen durumların örgütü savunmasız bırakacağına bilincindedirler. Bu nedenle yüksek risk içeren her duruma karşı hazırlanmış detaylı planlar da her zaman hazır bulundurulmaktadır (Weick, vd., 1999: 39). Ayrıca GYÖ'lerde işlerin nasıl yapıldığına dair daha şüpheli olma kültürü hakimdir. Bu örgütler düşüncelerinde daha geniş bakış açısına sahiptir ve düşmanlık yaratmadan fikir farklılıklarından yararlanma yeteneklerine sahiptirler. GYÖ'lerde fikir çeşitliliği oluşturma çabalarında tüm paydaşlardan girdi alınması gerekmektedir. Bu durum tüm paydaşların daha fazlasını görmesine ve sonuç olarak sinerjik bir düşünce yapısına ulaşılmasına izin vermektedir. (Williams, 2010: 44-45). GYÖ'ler, "bağlam, kategori ve beklentilere" daha fazla dikkat çekmek için ısrar ederek, baskın basitleştirme dürtüsüne karşı direnmektedir

(Weick ve Sutcliffe, 2001: 59). Buradaki temel fikir, içeriğe dair olan farkındalığın artmasının, farklı dünya görüşleri ve düşünce yapıları ürettiğidir. Weick ve Sutcliffe (2001: 59), GYÖ'lerin basitleştirmeyi başarısızlığa karşı sorgulayıcı ve detaycı olarak önlediklerini ifade etmektedir. Weick ve Sutcliffe'nin (2001: 60) tanımlamasına göre GYÖ'lerin "eyleme geçebilir sadelikler" olarak adlandırdığı kategoriler, etiketler ve yalınlık, "yapmak ya da satın almak, dost veya düşman olmak, kar etmek ya da kaybetmek" ten ibarettir. Geleneksel yapıda olan işletmeler ise neye dikkat ettikleri ya da neyle ilgilenmedikleri üzerine düşünmezler. Buna karşın FYÖ, bilmediklerinin bilincinde olarak öğrenme gayreti içinde hareket ederler (Weick vd., 1999: 39).

Bir örgütte sorgulayıcı ve detaycı olarak örgütsel farkındalık kazanmanın yolu doğrudan deneyime dahil olmaktır. Örneğin, bir elektrik santralinde ekip, sistemde ayarlamalar yapılması gerektiğinde kesinlikle çizime ve plana güvenmemektedir. Ekip, prosedürde bir değişiklik başlatmadan önce, fiziksel olarak çalışma ortamında çalışmalarını yürütmektedir. Basitleştirmeyi sınırlamanın bir başka yolu da farklı beklentileri olan bireyleri bir araya getirmektir. Farklı bakış açılarının kombinasyonu ise ekibin aynı olay ya da durumla ilgili olarak farklı şeyleri görmesine izin vermektedir (Weick ve Sutcliffe, 2007).

2.5.3.Faaliyetlere Duyarlılık

Bir sistemin bütün olarak güvenliğini belirleyen çalışanlar ve örgütsel faktörler arasındaki sürekli etkileşim ve bilgi paylaşımı, faaliyetlere duyarlılık olarak tanımlanmaktadır (Magnano vd., 2017: 50). Bu bağlamda örgütlerde faaliyetlere karşı duyarlılık, "birbirine bağlı işlemlere duyarlılık" anlamına da gelmektedir. Faaliyetler yürütülürken üretilen ürün ya da hizmetin işlem sürecindeki bağlantıların algılanması oldukça önemlidir. Örgütlerde bu bağlantıların algılanması, faaliyetlerdeki ortak yönlerin ve adımların anlaşılır olmasını kolaylaştırmaktadır. Beklenmeyen ya da aciliyeti olan bir durumun yönetimi için bir faaliyetin bütünü oluşturduğu yapının ortak hareket etmesi gerekmektedir. Bu durum, bir örgütün parçalardan oluşan bir sistem bütünü olduğu yaklaşımı ile de tutarlılık göstermektedir (Weick ve Putnam, 2006: 285). Faaliyetlere duyarlılık, bir örgütte niyetlerden ziyade gerçekliğe odaklanır. Bu örgütler, sorunlara dönüşebilecek küçük pürüzleri tespit etmek için devam etmekte

olan faaliyetlerin ve süreçlerin detaylarına dikkat ederek duruma bağlı farkındalığı korumaktadır (Ray vd.,2011: 192).

Faaliyetlere duyarlılığın olduğu örgütlerde stratejik yapılardan öte durumsal yapılarla ilgilenilmektedir. Mevcut anda gerçekleşen örgütsel etkinliklerin bütünlüğü ve işleyişini oluşturan iletişim mekanizmalarının etkinliğinin sağlanması, örgütsel farkındalığa sahip örgütlerin önemli bir özelliğidir (Gage, 2003: 34). Örgütsel farkındalığı olan organizasyonlar, olması gerekenlerle değil, organizasyonlarda gerçekte neler olduğu ile ilgilenirler (Weick ve Sutcliffe, 2006). Aynı zamanda bu örgütler beklenmeyen durumlara karşı sürekli bir ilgiye sahiptir. Örgütlerde oluşan sürprizler beklenmedik bir yapıda değildir. Onların önlenebilir ve öngörülebilir bir yapıda olduğu, örgütsel farkındalığı olan örgütler tarafından bilinmektedir. Bir sorun ile karşılaşma durumu olduğunda farkındalıklı örgütler sorunu tarama ve tespit etme endişe duymamakta ve günlük operasyonlarda hiçbir zaman ne olduğu ve neden olduğunu anlamada zorluk çekmemektedirler. Örgütsel farkındalığı olan örgütlerde ayrıca öğretme ve öğrenmeye duyarlılık, gerçek zamanlı bilgiyi mümkün kılmaktadır. Böylece bilgi işlemede çok az zaman kaybı olmaktadır (Hoy, 2003: 98).

Faaliyetlere duyarlılığın sağlanmasında örgüt yöneticilerine çok önemli görevler düşmektedir. Yöneticilerin liderlik ettikleri organizasyonlarda neler olup bittiğini tartışma yeteneğine sahip olması önemlidir. Bunu yapabilmek, örgütlerde işlerin nasıl yapıldığına dair bir fikir verir ve liderlerin çalışanları operasyonlar hakkında anlamlı diyaloglarla meşgul etmelerini sağlayan bir kültür yaratır. Bu, Weick ve Sutcliffe'nin (2001) faaliyetlere duyarlılık olarak adlandırdığı kavramın önemli bir parçasıdır. Faaliyetlere duyarlılık, pozisyonları ne olursa olsun çalışanların iş alanını bilme ve operasyonların işleyişini fark edebilme yeteneğine sahip olması olarak tanımlanabilir. Faaliyetlere duyarlılık GYÖ'lerde "asıl işin yapıldığı ön saf faaliyetlerine dikkat etmek" tir (Weick ve Sutcliffe, 2001: 13). GYÖ'lerdeki liderler kriz zamanlarında ön saf kararların tereddüt etmeden verilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Bu durum, emir komuta zincirini kucaklayan örgütsel yapıya ve doğrudan yukarıdan bilgi akışına itiraz edilmesi anlamına gelmektedir. Faaliyetlere duyarlılığın özü budur. Örneğin sahadaki birlikler (çalışanlar), herhangi bir zamanda savaş alanında (rekabet ortamında) neler olup bittiğinin en net resmine sahiptir. Onlar

durumu düzenlemek ve en iyi hareket yolunu belirlemek için merkezi komutaya (tepe yönetime) bağlı olamazlar. Gereken yanıtın derhal verilmesi gerekliliği, ön hattın harekete geçmesi için yetki verilmesi anlamına gelir. Örgütsel farkındalığı olan organizasyonlar bu operasyon yöntemini sadece kriz durumlarına uygulamakla kalmadığı gibi, aynı zamanda günlük operasyonların bir parçası haline de getirmektedirler (Williams, 2010: 45-46). Faaliyetlere duyarlılık, yüksek farkındalığa sahip olması beklenen okul ortamında da bir zorunludur. Okul liderleri, öğretme ve öğrenme alanlarında uzman olmalıdır. Bu durum, öğretmenlere anında geri bildirim sağlanmasını ve kaygılarını dile getirecekleri bir ortam yaratılmasını sağlar. Okul liderleri öğretme ve öğrenmenin tümüyle ilgili olduğu konulara daha duyarlı ise, öğretmenler arası ilişkiler daha olumlu olma eğilimindedir. Bu, “çalışanların varsayımları sorgulamak ve sorunları veya başarısızlıkları dürüstçe rapor etmek için güvende hissedecekleri bir ortam yaratılmasına” yardımcı olur (Weick ve Sutcliffe, 2001: 66). Bu durum diğer örgüt tiplerinde de aynı şekilde geçerli olabilir. Örgüt içi iletişimde geribildirim önemi yadsınamaz bir gerçektir. Geribildirim örgütlerde yaratacağı paylaşımcı ortamlar, örgüt içi iletişimi güçlendirerek çalışanların her türlü paylaşımı rahatlıkla yapmalarını ve sorunları dile getirmede esneklik kazanılmasını sağlamaktadır.

GYÖ “faaliyetlere duyarlılığı” koruyarak sistem arızalarını önceden tahmin edebilmektedir. Bu durum bir organizasyonun planlara, amaçlara ve tasarımlara bakılmaksızın gerçekte neler olduğunun farkında olduğu anlamına gelmektedir. Bu duyarlılığı sağlamanın bir yolu, bilginin açıkça paylaşıldığı disiplinler arası ve bölümler arası toplantılarla operasyonun tüm yönleriyle ilgili farkındalığını artırmaktır. Departmanlar arasında bu tür dürüst iletişim, potansiyel sorunları paylaşmayı güvenli kılan bir güven ortamı geliştirir (Steele, 2008: 56).

2.5.4. Esnekliğe Bağlılık

Genel olarak farkındalığın ilk üç prensibinin, tehlikeleri önleyici yapı gösterdiği görülmektedir. Bu üç prensip FYÖ’lerde sürekli inceleme ve değerlendirme yapmayı gerekli kılmaktadır. Ancak bu prensipler sorunların hiçbir zaman daha büyük problemlere dönüşmeyeceğini garanti eden bir formül üretmez veya acil durumların asla ortaya çıkmayacağını garanti edemez (Weick ve Sutcliffe, 2001: 14). Bu unsurlar

büyük sorunlar oluşmadan önlem alma ile ilgiliyken, esnekliğe bağlılık beklenmeyen olaylar meydana gelirse bir organizasyonun farkına varmak için ne yapması gerektiği ve bu tür olayların yaratacağı çöküşten en az hasar alınması için var olan durumun kontrol edilmesi ile ilgilenmektedir (Gage, 2003: 35; Ray vd., 2011: 192; Magnano vd., 2017: 50).

Esnekliğe bağlılık öncelikle hiçbir sistemin mükemmel olmadığı varsayımı ile geliştirilmiştir. Özellikle GYÖ'ler başarısızlıktan ders çıkaran, sezgilerini güçlendiren, olayları bütünsel olarak algılamaya gayret eden, esnekliğe bağlı olarak asıl faaliyetlere duyarlı kalmaya çalışan bir yapı gösterirler (Weick ve Sutcliffe, 2015: 12). Esnekliğe bağlılık özelliği gösteren FYÖ'lerin temel özelliği hatasız bir yapı sergilemesi değil, bu örgütlerde oluşan hataların örgütsel faaliyetleri sekteye uğratmamasıdır (Weick ve Sutcliffe, 2007: 14).

Örgütlerde kriz dönemlerinde örgütsel faaliyetlerin etkili bir biçimde sürdürülebilmesi “esnekliğe bağlılık” prensibi ile mümkün olmaktadır. Esneklik, “hatalara büyümeden müdahale etmenin ve sistemin çalışmasını sağlayan anlık çözümler ile süreci iyileştirmenin” bir birleşimidir. Esneklik, özellikle doğaçlama yol ile başarısızlıkların üstesinden gelmeyi ifade eder. Bir işletmede esnekliğe odaklanmak, elde olmayan bazı aksaklıkların yaşanabileceğini, istenmeyen sonuçların her zaman olabileceğini, hiçbir şeyin aynı kalamayacağını ve sürekli olarak memnuniyet verici deneyimler yaşamının mümkün olmadığını kabul etmektir (Weick ve Putnam, 2006: 285; Weick ve Sutcliffe, 2001: 67). Esnek bir yapıyı taahhüt eden bir organizasyon, kriz durumunda faaliyetlere devam etme yeteneğinin yanı sıra, istikrarı mümkün olan en hızlı şekilde sağlama kabiliyetine de sahiptir. Başka bir deyişle, böyle bir organizasyon kontrolü kaybetmeden çalışmaya devam ederken sorunu gidermek için hızlı bir şekilde hareket etmektedir. Örneğin, FedEx kargo uçakları düzenli olarak sadece % 60 kapasite ile uçuşlarını gerçekleştirmektedir. Ek olarak, uçağın uçuş tarifesi otuz dakikalık bir ek süre içermektedir. Ekstra alan ve zaman tahsis edilmesi, sistemin beklenmeyen hava koşullarının yanı sıra beklenmeyen mekanik gecikmelere de uyum sağlamasına izin verir. Bu nedenle, FedEx olası sorunları öngörmekte ve esnek uygulamaları bünyesinde barındırmaktadır. Bu

durumda, organizasyon beklenmeyen durumlara rahatlıkla hızlı cevap verebilmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2007).

FYÖ'lerde beklenmeyen durumlar oluştuğunda aranan iki temel özellik vardır; sezgisel beceri ve esneklik. Sezgisel beceri, örgüte zarar verecek risk durumlarının öncesinde fark edilebilmesi anlamına gelirken, esneklik ise beklenmedik ya da öngörülemeyen bir tehlike oluştuğunda bu tehlike ile mücadele etmektir (Weick vd., 1999). Örgütsel farkındalığı olan bir işletme olanlar hakkında sürekli kaygılanmaktan kaçınarak bunun yerine hareket etme eğilimi göstermektedir (Ray vd., 2011: 192). Örgütsel farkındalığı olan organizasyonlar ve liderler, başarısızlığın yaratacağı aksaklığa izin vermez; bunun yerine hataları saptar, kontrol altına alır ve hataları giderirler (Hoy, 2003: 98). Esnekliğe sahip çalışanlar ise beklenti oluşturmaktan ziyade mevcut durumu iyileştirme gayreti gösterirler. Ayrıca beklenmedik durumları hafifletici ve azaltıcı bilgi kaynaklarına dikkat vermektedirler. Bu çalışanların düşünce yapısı önlemekten ziyade iyileştirmek üzerine yoğunlaşmıştır (Weick ve Sutcliffe, 2001: 69).

Örgütsel farkındalığı olan örgütlerde de her zaman hatalar ve aksaklıklar olmaktadır. Bu örgütlerde yöneticiler, ortaya çıkan problemlerle başa çıkmada gücünü ve esnekliği göstermelidir. İşletmeler, sorunları önceden tahmin edebilmeli ve sıkıntılar karşısında dayanıklılık göstermelidir (Hoy, 2003: 98).

2.5.5.Uzman Görüşüne Saygı

Bir örgütte uzmanlığa saygı, örgütsel kararlar alınırken hiyerarşik karar alma süreçlerinden ziyade uzmanlık sahibi olanların karar vermelerine izin verme sürecidir. Uzman görüşüne saygı, uzman karar vermenin en çok ihtiyaç duyulan yerde kendiliğinden ortaya çıkabileceği ve mevki, pozisyon veya beklentilerden bağımsız olduğu konusunda farkındalık sahibi olmayı kapsamaktadır (Weick ve Putnam, 2006: 285; Magnano vd., 2017: 50; Hoy vd., 2006: 252). Ancak uzmanlık, birçok durumda ölçülmesi zor olan bir kavramdır. İnsanlar doğal yetenekler, eğitim ve deneyim sonucu uzmanlığa sahip olmaktadır. Birçok kuruluşun temel problemi, çoğu zaman kullanılmayan ve fark edilmeyen uzmanlıktır. Bu uzmanlığın belirlenmesi ve kullanılması, karar vermedeki zaman kısıtlamaları nedeniyle genellikle zor ve bazen

imkânsızdır. Örgütlerdeki birçok insanın, resmi unvanlar ve iş tanımları yoluyla örgütlerde merkezi bürokrasi kavramının güçlenmesi nedeniyle uzmanlığa erişimi giderek zorlaşmaktadır (Gage, 2003: 37).

Örgütsel farkındalık perspektifinde uzmanlığa saygı ile anlatılmak istenen, liderlerin “laissez faire” yaklaşımını benimsemesi değildir. Bu prensibe göre organizasyonel yapılar arasındaki mükemmel dengeyi sağlayacak eylem planları oluşturmak gerekmektedir. Uzmanlığa saygı ortamı, liderlerin düzenli olarak çalışanlara danıştığı ve onları tavsiye ve değerlendirmeleri için aktif olarak dinlediği zaman oluşmaktadır. Bu özenli ve aktif dinleme, çalışanların yönergeleri beklemekten ziyade anında karar almalarını ve etkili problem çözme becerisi kazanmalarını sağlayan özgüven yaratmaktadır (Williams, 2010: 48).

Uzman görüşüne saygının örgütlerde nasıl uygulandığını ortaya koymaya yardımcı olacak sorular aşağıdaki gibidir (Weick ve Sutcliffe, 2015: 43);

- Örgütteki çalışanlar diğerlerinin çalışmalarının doğasına saygı duyuyor mu?
- Denetime muhtaç kişiler, uzmanlığa değer veriyorlar mı, hiyerarşik sıralamada deneyime sahipler mi?
- Örgütteki insanlar hiyerarşik sıralamaya mı yoksa uzmanlığa ve deneyime mi değer veriyor?
- Eğer örgütte sıradışı bir şey olursa, bu kuruluştaki kişiler yanıt verebilecek uzmanlığa sahip olduğunun farkında mıdır?
- Örgütlerde, nasıl idare edileceği bilinmeyen bir durum oluştuğunda uzman yardımı almak kolay mıdır?
- Eğer beklenmedik bir şey olursa, mevkisi ne olursa olsun, yüksek seviyede vasıflı çalışanlar durumu tespit etme ve karar verme sürecine dahil edilir mi?

Örgütlerde beklenmeyenleri görmek, tarama, öngörme, içerik oluşturma ve olumsuz bir durum ile karşılaşıldığında geri çekilebilmenin mevcut olduğu bir örgütsel hazırlık süreci geliştirmek anlamına gelmektedir (Hoy, 2003: 98-99). Bu süreçte örgütsel farkındalığı olan örgütlerde bilginin yapısına göre farklılık gösteren değişken kararlar alınabilmektedir. Sert bir yapı içinde sabit kararlar yerine uzmanlığa bağlı olarak kararlar verilmektedir (Hoy vd., 2006: 240). Ancak, günümüz örgütlerinde

yukarıdan aşağıya doğru direkt iletişim yaklaşımı organizasyonlarda oldukça yaygındır. Bu nedenle “üst kademedeki kaynaklanan hataların, alt kademelerdeki hataları toplama ve birleştirme, dolayısıyla ortaya çıkan problemleri büyütmeye, anlaşılması zor hale getirme ve artmasını sağlama” gibi nedenlerle örgütlerde birtakım sorunlar oluşturduğu görülmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2001: 16). Bunun yanında bir kuruluşun sistemdeki bir başarısızlığa etkin bir şekilde yanıt verebilmesi, uzmanlık seviyesine bağlıdır. GYÖ yalnızca uzmanlara güvenmekle kalmamakta, aynı zamanda örgütsel hiyerarşinin farklı seviyelerindeki bireylerin uzmanlıklarını birleştiren bir sisteme de sahip olmaktadır. Bu durum kararların her zaman en üst kademedeki alınmadığı anlamına gelmektedir. Çünkü etkili kuruluşlar otoritenin her zaman bilgiye karşılık gelmediğinin bilincindedir (Weick ve Sutcliffe, 2007). GYÖ özellikle kritik zamanlarda karar vericilerden uzak kalarak uzmanlık ve deneyime genellikle mevkiiden daha fazla önem veren bir yapıyı işler hale getirir (Weick ve Sutcliffe, 2001: 74). Esneklik ve uyarlanabilirlik ise bu örgütlerin sorunları ele almak için gerekli tüm kaynakları kullanmasına izin verir. Bir probleme çözüm bulmak için gereken uzmanlık nadiren tek bir bireyde bulunur; bunun yerine, kurumun çeşitli üyelerinin katkı sağladığı bir bilgi, deneyim, öğrenme ve sezgiler topluluğu oluşturulması problem çözümlerinde oldukça etkili olmaktadır (Weick ve Sutcliffe, 2007).

2.6.Örgütsel Farkındalık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Choi ve Leroy (2015: 86), farkındalığın bireysel, grup ve örgütsel kapsamda araştırıldığı ampirik çalışmaların farkındalık uygulamalarının anlaşılmasında ve etkinliklerinin belirlenmesinde kritik öneme sahip olduğunu dile getirmektedir.

Hensler vd. (2013), çok boyutlu yapı gösteren çalışmalarında bireysel ve örgütsel düzeyde incelenen farkındalığın ve finansal sonuçlarının ayırdındadır. Araştırmacılar yüksek seviyede farkındalığa sahip organizasyonların daha farkındalıklı olan çalışanlarının, dinamik pazarlarda daha iyi performans gösterdiğini tespit etmiştir. Araştırmacılar, işyerindeki çok düzeyli farkındalık araştırmalarının yeteri seviyede olmamasının ise konu ile ilgili pek çok sorunun yanıtız kalmasına neden olabileceğini belirtmektedir (Choi ve Leroy, 2015: 87).

Barrett vd. (2006), iki faktörlü bir yüksek güvenilirlik algı ölçeğini geliştirmiştir. İtfaiye çalışanlarından oluşan örneklemin öz yeterlik ve örgütsel risk duyarlılığı incelenmiştir. Örgütsel farkındalık ile ilgili ilk ölçek çalışmasında ise örgütsel farkındalığın nicel ölçümü için Güvenlik Düzenleme Ölçeği (Vogus ve Sutcliffe, 2007), tek boyutlu bir yapı ile her biri ayrı farkındalık teması oluşturan beş süreçten oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Sonrasında ilgili ölçek Örgütsel Farkındalık Ölçeği olarak dokuz maddeli bir yapı gösterecek şekilde düzenlenmiştir (Weick ve Sutcliffe, 2015: 43). Vogus ve Sutcliffe (2007: 725), yapmış oldukları araştırmada, bir hastane örneğinde hemşirelerin çalışma davranışlarını tek faktörlü Örgütsel Farkındalık Ölçeği ile doğrulamıştır. Ölçek ayrıca beş farkındalık süreci kapsamında şekillendirilmiştir. Çalışma sonucunda araştırmacılar daha yüksek seviyelerde farkındalığı olan hastanede daha az hata yapıldığını ve 95 hemşirelik ünite zaman içinde yanlış doz ve ilaç ile tedavi hatalarının belirli ölçüde düştüğünü tespit ederek ölçüt geçerliliğini kanıtlamıştır. Ayrıca bu çalışma, araştırma için hazırlanan ölçeğin temel aldığı örgütsel farkındalık prensiplerinin, hemşireler, başhemşire, hastane yöneticileri ve ilgili devlet kurumları arasında bilgi akışını düzenlediğini göstermektedir.

Mu ve Butler (2009), üniversite ve profesyonel hizmet işletmelerini ele alarak, beş faktörlü, 38 maddelik bir Örgütsel Farkındalık Ölçeği düzenlemiştir. Bu beş faktörden her birinin kurumda ne kadar bulunması gerektiği ile ilgili üst yönetim tercihleriyle mevcut durum karşılaştırılmıştır.

Farkındalık alanında yapılan bazı araştırmalar, farkındalığın iş performansını oluşturan bazı örgütsel faaliyet alanlarında doğrudan etkili ve yararlı olduğunu göstermiştir. Bunlar; çatışma çözümü (Riskin, 2004), yaratıcılık (Langer ve Piper, 1987) ve karar verme (Fiol ve O'Connor, 2003) şeklinde ifade edilmektedir.

Kawakami vd. (2000: 49), farkındalık kavramını, iş dünyasında kişisel özellikler ve cinsiyet rolleri bağlamında genişletmektedir. İlgili çalışma iş dünyasında kadın ve konumlandırılması ile farkındalık konusunu birlikte ele almıştır. Langer'ın (1989a) belirttiği gibi, farkındalık bireyleri şimdiki zamanda konumlandırır. Bu nedenle, farkındalıklı bir birey, geleneksel düşünce yapılarından ya da cinsiyetten bağımsız bir şekilde algılanmalıdır. Kawakami vd. (2000: 49), farkındalığın, erkek

çalışanların olumsuz cinsiyet önyargısını geçersiz kılacak ve çalışanlar arasında pozitif duygulanımı artıracak özelliklere sahip olduğu konusunda deneysel kanıtlar sunmaktadır.

Brown ve Ryan (2003), anda olmanın faydalarını ve bu doğrultuda bilinçli farkındalık ve esenlik ilişkisini incelediği çalışmayı 74 çalışan ve 92 lisans öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında Bilinçli Farkındalık Ölçeği (Mindful Attention Awareness Scale- MAAS) geliştirilmiştir. Korelasyonel, yarı deneysel ve laboratuvar çalışmaları ilgili ölçeğin ölçüm yeterliliğini desteklemiştir. Deneysel örnekleme üzerinden değerlendirilen bu çalışma sonuçlarına göre, durumsal ve davranışsal bilinçli farkındalık, öz düzenleme ve pozitif duygusal durumun tahminleyicisidir.

Cohen - Katz vd. (2005) MBSR Programının hemşirelerinin stres ve tükenmişlik seviyeleri üzerindeki ilişkisini incelediği çalışmada toplam 27 katılımcı (deney grubu 14-kontrol grubu 13 katılımcı) ile sekiz hafta süren eğitimleri uygulamıştır. Program sonrasında deney ve kontrol grupları kıyaslandığında ise eğitim alan katılımcıların tükenmişlik seviyelerinde düşüş olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar MBSR programının rahatlatıcı olduğunu, iş-aile ilişkilerinde öz ilgilenim ve iyileştiriciliği sağladığını ifade etmiştir.

Hoy vd. (2006: 236), bilinçli farkındalığın yapısını okullarda kavramsallaştırmak ve teşvik etmek için 75 okuldaki 2600 öğretmenin katılımıyla okullarda güveni keşfetmeye yönelik bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçları, farkındalığın her okul yöneticisinin anlaması ve uygulaması gereken bir kavram olduğunu ve farkındalık bilinci ve uygulamaları için ortamın oluşturulmasında güven kültürünün gerekli olduğunu saptamıştır.

Hunter ve McCormick (2008) iş yerinde farkındalık üzerine gerçekleştirilen keşifsel araştırmada, sekiz yönetici ile görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşme analizleri, bilinçli farkındalık uygulamalarını yapan yöneticilerin fiziksel ve sosyal çevreye karşı daha duyarlı olduğunu, iş durumlarına karşı daha kabullenici olduğunu, daha erişilebilir, gerçekçi ve sürdürülebilir amaçlar belirlediğini, iş ortamında paylaşımcı olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca ilgili araştırmada yöneticilerin,

finansman odaklı olmadığını, içsel değerlendirme becerilerini artırdığını, iş dışında anlam arama ve zorlu iş durumlarıyla baş etme becerisini geliştirdiğini, iş yerinde zorlukları tehdit yerine deneyim olarak görmeyi öğrendiğini, işe daha fazla adapte olmayı ve daha fazla kişilerarası pozitif ilişki geliştirmeyi hayata geçirdiğini tespit edilmiştir.

Valorinta (2009), farkındalığın organizasyonel gelişime nasıl katkıda bulunabileceğini anlamak için iki bilgi teknolojisi şirketinden 19 yönetici üzerinde bir örnek olay incelemesi gerçekleştirmiştir. Katılımcı bir gözlem ve yapılandırılmış görüşmelerle gerçekleştirilen çalışmalarda, yıllık raporların içeriği, basın bültenlerinin hazırlanışı, iç yazışmaların niteliği ve proje sunumları gibi tüm işletme faaliyet göstergeleri de aynı zamanda incelenerek değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, analiz yeteneği gelişmiş olan, radikal ve artan inovasyonlar ve teknolojik işbirliklerinden faydalanan şirketlerin, farkındalığı daha yüksek yöneticiler tarafından yönetildiğini belirtmiştir.

Giluk (2010: 1), MBSR programının duyguları deneyimleme ve yüksek nitelikli ilişkiler kurma yönleri aracılığıyla iş çıktılarına olan etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, bilinçli farkındalığın insan yaşamında olumlu etkileri olduğu ifade edilmekle birlikte, iş performansı ile doğrudan ilişkili olmadığı saptanmıştır.

Valentine vd. (2010: 455), bir sağlık kurumunda rol çatışması, farkındalık ve örgütsel etik ilişkilerini incelediği çalışmayı 781 sağlık uzmanının katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları bir işletmede rol çatışmasındaki azalış ile birlikte farkındalığın artış göstereceğini tespit etmiştir. Ayrıca etik değerlerin yüksek seviyede algılanmasının, azalmaya başlayan rol çatışması ve farkındalık artışı ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Araştırma bulguları, işletmelerin farkındalık ve örgütsel etik gelişimi yoluyla rol çatışmasını daha iyi yönetebileceklerini göstermektedir.

Giluk (2010), MBSR Programının deneysel duygulanım ve yüksek düzey iletişim doğrultusunda iş çıktılarını kolaylaştırıcılığını belirlemeye yönelik olarak 95 sağlıklı yetişkin katılımcı ile ilgili araştırmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları MBSR eğitimi alan katılımcıların iletişim ve ilişkiler konusunda iyileşmeler yaşadığını

göstermekle birlikte, eğitim sonrasında çalışanlar arasındaki ilişki kalitesinde herhangi bir değişiklik oluşmadığını göstermiştir.

Allen ve Kiburz (2012) işle ilgili farkındalık ve iş-aile dengesi üzerine 131 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada daha fazla farkındalığın daha fazla iş-aile dengesi, daha iyi uyku kalitesi ve daha fazla canlılık ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Araştırmaya göre uyku kalitesi ve canlılık, farkındalık ve iş-aile dengesi arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Ndubisi (2012), Malezya'da sağlık sektöründe, bilinçli farkındalık stratejileri olarak ele aldığı güvenilirlik, çatışma önleme ve müşteri odaklılık ile müşteri tatmini ve müşteri bağlılığı ilişkisini saptamaya yönelik çalışmayı 423 sağlık sektörü müşterisinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında güvenilirlik, çatışma önleme ve müşteri odaklılığın bilinçli farkındalık stratejileri olarak belirlenmesinin nedeni ise ilgili stratejilerde gerçekleştirilecek bir iyileşmenin farkındalık ve dikkat gerektirmesidir.

Bazarko vd., (2013), bir farkındalık meditasyonunun, çalışanlarda stresi azaltmaya yardımcı olup olmadığını inceleyen, randomize olmayan gözlemsel bir çalışma yürütmüştür. Araştırmanın örneklemini, ABD'deki büyük bir sağlık kuruluşunda çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. 8 hafta boyunca MBSR eğitimi tarafından gerçekleştirilen eğitim sonucunda hemşirelerin stres seviyelerinde azalış görüldüğü tespit edilmiştir. Malarkey vd., (2013) düşük doz farkındalık meditasyon programının kardiyovasküler hastalık riski taşıyan çalışanlarda stresi azaltmaya yardımcı olup olmayacağını inceleyen bir çalışma yapmıştır. Araştırma ABD'deki bir üniversitede çalışan 186 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uygulanan MBSR eğitimi sonrasında çalışanların stres seviyelerinde gözle görülür bir azalış tespit edilmiştir. Her iki çalışmaya benzer olarak, Brady vd. (2012), psikiyatri personelleri, Kemeny vd.. (2011), kadın öğretmenler üzerinde farkındalık meditasyonunun etkilerini incelemiş ve stresin benzer şekilde azaldığı her iki çalışmada da tespit edilmiştir.

Hülshager vd. (2013) farkındalığın, duygusal tükenme ve iş tatmini ile ilişkisini incelediği çalışmayı hizmet sektöründe çalışan 219 katılımcı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma, belirlenen deney ve gözlem grubu kapsamında

katılımcıların beş gün ve sonrasında yapılan ölçüm ile birlikte on gün boyunca günde iki kez yapmış oldukları farkındalık meditasyonları ile sürdürülmüştür. Araştırma sonuçları ile bilinçli farkındalığın duygusal tükenme ve stresi azaltmaya ilişkin önemli etkilerinin yanında duygu düzenlemeyi sağlama ve iş memnuniyetini artırma gibi etkilerinin de olduğunu tespit edilmiştir.

Hülshager vd. (2013) iş yerinde farkındalık, duygu düzenleme, duygusal tükenmişlik ve iş tatmini çerçevesinde gerçekleştirmiş olduğu araştırmada farklı işletmelerde çalışan 219 katılımcının görüşlerini esas almıştır. Araştırma sonuçları bilinçli farkındalığın duygusal tükenmişlik ve iş tatmini ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bilinçli farkındalık, duygusal tükenmişlik ile negatif ilişkiliyken, iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki sergilemektedir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen diğer çalışmada rastlantısal olarak seçilen 64 katılımcı üzerinde bilinçli farkındalık uygulaması yapılmış ve bu katılımcı grubu kontrol grubundan farklı olarak daha az duygusal tükenmişlik ve daha fazla iş tatmini tutumu sergilemiştir.

Leroy vd. (2013), bilinçli farkındalık, otantik işlevsellik ve işe katılım üzerine bir model araştırması gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında öz belirleme teorisinden faydalanılmıştır. Çalışmada 90 çalışanın bulunduğu farklı altı bilinçli farkındalık eğitimi ele alınmıştır. Araştırma sonuçları bilinçli farkındalık ve işe katılım arasında otantik işlevselliğin aracılık rolü olduğunu saptamıştır.

Güneş (2014), araştırma kapsamında ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ve kolektif yeterliğe dönük algılarının, örgütsel farkındalık düzeyleri ile ilişkisini araştırmaktadır. Araştırma 101 okul çalışmanı olan toplam 1760 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile kolektif yeterlilik algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bir öğretmenin okul yöneticisine güvenmesinin ve yeniliğe açıklık algısının yüksek olmasının ise doğrudan öğretmen ve okul farkındalığını anlamlı düzeyde tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Roche vd. (2014), farkındalığın özel, kamu ve kar amacı gütmeyen kuruluşta faaliyet gösteren farklı düzeydeki 1865 yöneticide etkilerini araştırdığı çalışmada,

örgütsel farkındalığın azaltılmış stres ve tükenmişlik, esneklik, etkinlik ve iyimserlik ve gelişmiş psikolojik sermaye gelişiminin yanında liderlik ve kariyer geliştirme becerilerinde artış için potansiyel bir araç olduğunu tespit etmiştir.

Aikens vd. (2014), bir kimya şirketinde 89 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği bilinçli farkındalığın sonuçlarını tespit etmeye yönelik araştırmasında, bir iş yeri farkındalık uygulamasını, deney-kontrol grubu yöntemi kapsamında ele almıştır. Bilinçli müdahalede bulunulan 44 katılımcıda araştırma sonucunda canlılık, esneklik ve farkındalık açısından önemli iyileşmeler görülmüş ve algılanan strese düşüş olduğu gözlemlenmiştir.

Dane ve Brummel (2014), iş yerinde bilinçli farkındalık ve iş performansı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini belirlemeye yönelik çalışmayı 98 restoran çalışanı katılımcı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, işyeri farkındalığı ile iş performansını işe katılım perspektifinde değerlendirmiş ve iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre iş yeri farkındalığı ve işgücü devir oranı arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Myrtveit vd. (2014: 13), yapmış oldukları farkındalık çalışmasında işletmelerde çalışanlara verilen çoklu görevlerin sonuçlarını, bireysel farklılıkları da baz alarak incelemiştir. Bu çalışma, dünya genelinde 13 ülkede 110 çalışan için 12 hafta süren MBSR eğitimi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, çalışanlar 10 hafta boyunca haftada bir pozitif psikoloji seminerine katılmıştır. Katılımcılardan veriler belirli aralıklarla, Farkındalık Bilinci Ölçeği (MASS) ve Algılanan Stres Ölçeği (PSS) aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları MBSR uygulamalarının algılanan stres üzerinde pozitif etkili olduğunu saptamıştır (Myrtveit vd., 2014: 13).

Nwankpa ve Roumani (2014: 1469), örgütsel güven ve örgütsel farkındalığın kurumsal kaynak planlama (ERP) sistemi kullanımını nasıl şekillendirdiğini incelemektedir. Araştırmada güvenin, yetkinlik, açıklık ve dürüstlük, çalışanlarla ilgili olma, güvenilirlik ve kimlik boyutları dikkate alınmıştır. Araştırma 231 ERP sistem kullanıcısı katılımcı ile sürdürülmüştür. İşletmelerde destekleyici bir alt yapı oluşturan örgütsel farkındalığın ise örgütsel güven aracılığı ile oluştuğu tespit edilmiştir.

Karavardar (2015: 186), iş yaşamında farkındalık konusunda iş ve aile dengesi ile performans ilişkisini incelemiş olduğu araştırmada; farkındalık ile iş-aile dengesi ve iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma, çalışma hayatına dahil olan bireyler arasında evli ve çocuklu olanların farkındalık düzeyinin diğer katılımcılardan daha yüksek olduğunu saptamıştır. Araştırma kapsamında farkındalık düzeyinin özellikle yaş ile doğru orantılı olduğu; 18-25 yaş grubunda farkındalık düzeyinin en düşük, 44-49 yaş grubunda ise en yüksek seviyede olduğu açıklanmaktadır.

Reb vd. (2015), farkındalık üzerine yapmış oldukları çalışmada farkındalığın çalışanların olumsuz iş algılarını en aza indiren ve daha olumlu olay ve durumlara odaklanan bir bilinç sağladığı sonucuna varmıştır.

Sand (2015: 2), yaratıcılığın geliştirilmesi üzerine yürütmüş olduğu çalışmada, çalışanların farkındalığının yönetilebilecek bir yetkinlik olduğunu gösteren kavramsal bir çerçeve geliştirmiştir. Bu çalışma dört temel bulguyu keşfetmiştir. Bunlar;

- Farkındalık, çalışanların işyeri stresini nasıl değerlendirdiğini ve işleri nasıl algıladığını etkileyen bilişsel bir esneklik geliştirmiştir.
- Farkındalığın, stresin azaltılması yoluyla çalışanların yaratıcılığını arttırmada etkili bir yol olduğu gösterilmiştir.
- Farkındalığın, çalışanların iş tatmini ve işe katılımı yoluyla yaratıcılığı motive etmede potansiyel bir strateji olduğu gösterilmiştir.
- Farkındalık, kuruluşun ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde özelleştirilebilmektedir.

Malinowski ve Lim (2015), pozitif duygulanım, ümit ve iyimserliğin bilinçli farkındalık, işe bağlılık ve esenlikte aracılık rolünü incelemiştir. Çalışma kapsamında 299 tam zamanlı çalışan katılımı gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçları farkındalığın işe katılım ve esenliğin tahminleyicisi olduğunu saptamıştır. Buna ek olarak bu ilişkilerde işle ilişkili duygulanım ve psikolojik sermayenin (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik) aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Bilinçli farkındalık, otomatik ve alışkanlık haline gelmiş tepkilerin farkına vararak sağladığı bir adım geri gitme

becerisi ile işe bağlılık ve esenliğe doğrudan etki etmektedir. Ayrıca bilinçli farkındalık psikolojik sermayede artış yaratarak da işe bağlılığa etki etmektedir. Bunun yanında bilinçli farkındalığın, eylemsizlik ve yargısızlık becerilerinin iş yerinde oldukça önemli tutumlar olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2015), öğretmenlerin örgütsel güven algısı ve örgütsel farkındalık düzeyi algısının okulların etkililik düzeyi ile olan etkisini araştırmıştır. 370 öğretmen katılımcı ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin diğer öğretmenler, öğrenciler ve velilere karşı güveninin ve okul müdürüne ilişkin farkındalığının okul etkinliklerini anlamlı düzeyde algılamalarına sebep olduğu tespit edilmiştir.

Reb vd. (2015), iş yerinde farkındalığın öncelleri ve sonuçları ile çalışan farkındalığını incelediği araştırmada, bilinçli farkındalığın çalışan esenliği ile ilişkisinde duygusal tükenmişlik, iş tatmini ve psikolojik tatmin ilişkisinin önem arz ettiğini belirtmektedir. Ayrıca bilinçli farkındalığın çalışan performansı ile ilişkisinde ise görev performansı, örgütsel vatandaşlık ve sapma üzerinde durulması gerekmektedir. Ayrıca çalışma sonuçları, örgütsel destek algısının çalışan farkındalığında tahminleyici rolü olduğunu belirtmektedir.

Little (2016), iş yerinde farkındalık çalışmasında, bilinçli farkındalığın iş çıktıları ile ilişkisini incelemiştir. 184 işletme çalışanı katılımcı ile yürütülen çalışmada, bilinçli farkındalığın iş çıktıları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre bilinçli farkındalık, iş arkadaşlarıyla ilişki kalitesi, işyerinde olumlu yeniden değerlendirme ve olumlu etki yaratımı yoluyla gelişim ile doğrudan ilişkilidir. Araştırma sonuçları, değişme karşı direncin farkındalık ile ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin örgütsel iyileşmeye aracılık ettiğini saptamıştır. Ayrıca, sonuçlar, çalışanların farkındalık becerilerini artırmanın, değişime karşı direnci azaltarak, örgütsel değişim ile başa çıkmada işletmeye yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Magnano vd. (2017: 45-49), örgütsel farkındalığı değerlendirmek için dokuz maddeli Farkındalık Düzenleme Ölçeği'nin (Mindfulness Organizing Scale- MOS) İtalyanca versiyonunu geliştirerek 654 şirket çalışanından oluşan örnekleminde

ölçeğin psikometrik özelliklerini araştırmıştır. Araştırma sonuçları, MOS'un tek boyutlu faktör yapısını desteklemektedir.

Qiu ve Rooney (2017: 1), iş yeri farkındalığının işletmelerde istenen etik değişiklikler yaratması üzerine dört aşamalı bir farkındalık gelişim modeli tasarlamıştır. Modelde farkındalık eğitimi, ön konsantrasyon, derin konsantrasyon, öz aşkınlık ve yeniden bağlantı kurma aşamalarından oluşmaktadır. İlgili modelde Budist temelli örgütsel farkındalık uygulamaları eleştirel bir göz ile değerlendirilmiştir. Çalışma sonucuna göre iş etiğinin, kurumsal sosyal sorumluluğun ve liderlik eğitiminin bir parçası olarak uygulanan farkındalık uygulamalarının, çalışanlar tarafından kabullenildiği belirtilmektedir.

Kotzé (2017: 1), psikolojik sermaye, öz liderlik, farkındalık ve işe katılım arasındaki ilişkileri bir araya getirerek kavramsal bir model sunmaktadır. Araştırma örneklemini 407 çalışandan oluşmakta ve araştırma sonuçları tüm bu kavramların birbiriyle ilişkili olduğunu belirtmektedir. İlgili araştırma çalışanların kişisel kaynaklarının geliştirilmesinin işe katılım üzerinde doğrudan etkisi olduğunu tespit etmektedir.

Moodie (2017: 94-95), iş yerinde farkındalık üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmada özellikle Google'da kurulmuş olan Search Inside Yourself programındaki katılımcıların deneyimlerine odaklanmıştır. Araştırma bulguları, program katılımcılarının katılım sonrasında, iletişim becerilerinde gelişme, kendini yönetme becerilerinde artış, işyeri performansında iyileştirme, stres ile başa çıkma, empati ve esenliğin artışı, öz şefkat, gelişmiş liderlik becerileri, gelişmiş yaratıcılık ve eleştirel düşünme becerileri kazandığını ortaya koymuştur.

Haun vd. (2018: 1-22), iş ve iş dışında farkındalığı anlamada yeni bir model önerisinde bulunduğu çalışmada, her iki farkındalığın psikolojik olarak iş yerinden uzaklaşma ve iyi oluş arasındaki ilişkileri desteklemesi gerektiğini önermiştir. Araştırma kapsamında 65 çalışan beş iş günü boyunca işten hemen sonra ve yatmadan önce ilgili anketleri yanıtlamıştır. Araştırma sonuçları, farklı yaşam alanlarındaki farkındalığın işe yönelik beklentiler ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve ayrılma

niyeti ile iyi oluş arasındaki bağlantıyı hafifletme gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Bowers (2018: 87-89), farkındalık ve iş yerinde farkındalıklı öz düzenleme çalışmasında farkındalığın iş yerlerine nasıl dahil edileceğini incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda farkındalık uygulamalarının dikkat, düşünceler ve duygular ile ilişkilerini değerlendirmiştir. Araştırma işletmelerde yarı yapılandırılmış görüşmelerle sekiz farkındalık meditasyonu uygulayıcısını ele almıştır. Katılımcılar ile on hafta boyunca üç kere, 30 dakika sürecek görüşmeler yapılmıştır. Araştırma öz düzenlemenin yargısızlık, çabasızlık, kabul ve akışta olma yönleriyle farkındalık ile bütünleştiğini saptamıştır. Bu durum farkındalıklı öz düzenleme olarak tanımlanmış ve bu kavramın farkındalıklı çalışma üzerinde önemli rol üstlendiği ifade edilmiştir.

Eastburn (2018), bankalarda örgütsel farkındalık ve firma performansı ile ilişkisini incelediği araştırmayı örgütsel farkındalığın beş prensibi çerçevesinde şekillendirmiştir. Araştırma, Amerika'da 151 bankanın başkanı, Ceo'su ve tepe yönetimi ile yapılan anket ve görüşmeler ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, bankaların performansını kötü, iyi ve mükemmel olarak sınıflandırmıştır. Örgütsel performans seviyesi mükemmel olan firmaların en yüksek örgütsel farkındalığa sahip olduğu bulgularla saptanmıştır. Firmalarda performans düşüşü ile birlikte örgütsel farkındalık seviyesinin ise düşüş gösterdiği araştırmada ifade edilmektedir.

Presutti vd. (2018), hastane acil servislerinde örgütsel farkındalığın öncüllerini belirlemeye yönelik keşifsel araştırmayı, 12 acil bakım ünitesi çalışanı olan, 421 doktor, hemşire ve sağlık çalışanının katılımıyla gerçekleştirmiştir. Günevinirliği yüksek örgüt tipi arasında olan hastanelerde, örgütlerin beş farkındalık prensibi çerçevesinde sürdürülen araştırma, güvenlik kültürünün bir parçası olan toplumsal yapının, bireysellik ile karşılaştırıldığında örgütsel farkındalığın önemli bir tahminleyicisi olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırma bir işletmenin çalışanlarının toplamından fazlası olduğunu vurgulamaktadır.

Ndubisi ve Al-Shuridah (2019), örgütsel farkındalık, farkındalıklı örgütlenme, çevresel sürdürülebilirlik ve kaynak sürdürülebilirliği ilişkisini incelediği araştırmayı, petrol endüstrisinde çalışan 92 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma

sonuçları, farkındalıklı örgütlenme ile çevresel ve kaynak sürdürülebilirliği arasında doğrudan ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma, örgütsel farkındalığın çevre ve kaynak sürdürülebilirliğine etkisinde farkındalıklı örgütlenmenin aracılığını saptamıştır.

Umar ve Chunwe (2019), çevresel üretkenliği geliştirmede örgütsel farkındalık ve stratejilerinin etkisini incelediği çalışmayı, Newsweek dergisinin kayıtlarında bulunan 63 farklı endüstride faaliyet gösteren 600 şirketin 1498 çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, işletmelerin sistem ve politikalarının enerji tüketiminde, su kullanımında, atık geridönüştürmede çevresel kaliteyi geliştirecek üretkenliğe katkı sunan örgütsel farkındalık düzeylerine bağlı olarak hareket ettiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla araştırma sonuçları çevresel üretkenliğin gelişiminde örgütsel farkındalığın doğrudan etkisi olduğunu ifade etmektedir.

3. BÖLÜM ANLAMLI İŞ

3.1. Anlam Kavramı

Yaşama etki eden anlamlı iş kavramı psikoloji, sosyoloji, felsefe, teoloji, işletme ve yönetim alanları tarafından incelenen disiplinler arası bir yapıya sahiptir. İşin anlamı üzerine yapılan araştırmalar çoğu zaman sosyolojik ya da antropolojik bir perspektiften “günlük yaşamda işin normları, değerleri ve gelenekleri” göz önüne alınarak oluşturulmaktadır (Chalofsky, 2010: 11). Anlamlı iş teorisini ilk gündeme getiren teorisyenler Maslow ve Frankl olarak ifade edilmektedir. Maslow bireylerin kendini gerçekleştirme ve yaşama tutunması için ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini geliştirmiştir. Maslow özellikle öz- aşkınlık çalışmaları kapsamında Frankl’ın düşüncelerini desteklemiş ve böylelikle pozitif psikolojinin yükselişi, insanlığın gelişiminin en yüksek biçimini ifade etmeye odaklanmıştır. Ayrıca insanın varoluşsal anlam arayışının sürdüğü kabul edilmiş ve hayatın her alanında anlam bulmanın ve yaratmanın insanın iyi oluşunda temel bir etmen olduğu saptanmıştır (Devivere, 2018: 223). Dolayısıyla anlamlı iş kavramını açıklarken anlam ve anlam arayışına vurgu yapmak gerekmektedir.

Anlam konusundaki çalışmalar incelendiğinde geçmişten günümüze en çarpıcı olanın Frankl’a ait olduğu görülmektedir. 29 fahri doktora alan, Avusturya Psikoterapi Derneği başkanı olan Viktor Frankl, güncel motivasyon teorileriyle karşılaştırıldığında insanın temel motivasyonu olan anlam arzusu kavramının sarsıcı yönünü vurgulamaktadır. Frankl (1988: 162), insanda anlam verme eğilim ve isteği kavramının adeta bir devrim niteliği taşıdığını ve aynı zamanda tabuları kırdığını ifade etmektedir. Çünkü teorisyeni olduğu Logoterapi ve varoluşsal analiz, hayatın her zaman anlamı olduğunu dile getirme teşebbüsüdür. Frankl, Nazi kampında yaşadığı olumsuz deneyimler sonrasında bahsi geçen "Logoterapi" teorisini geliştirmiştir. İlgili teoriye göre her birey eşsiz kaderi ile yaşamakta ve hiçbir kader kendini tekrarlamamaktadır. Bireyler birbirinden çok ayrı potansiyele sahiptir. Bu nedenle bireylerin yaşamı, yaratıcı ya da deneyimsel değerlerinin oluşması için yol gösteren fırsatlar ve fırsatları değerlendirmesini sağlayacak tutum ve davranışlar ile şekillenmektedir (Treadgold, 1996: 14). Frankl'a göre, yaşamın anlamı, genel olarak

bireylerin kendini içinde bulduğu durumlarla mücadelede içsel bir rehberliği izlemesi ile oluşmaktadır (Treadgold, 1996: 15). Ayrıca Frankl (2004), anlam arayışının, olumlu ve aktif olunan sıradan, günlük deneyimlerden beslendiğini ifade etmektedir. Bu yönüyle anlamın, insan yaşamının sıradan gerçekliklerinde aranması gerekmektedir (Kekes, 1986: 75). Frankl (2017: 123), bir bireyin anlam arayışının hayatındaki ana güç olduğunu; bireyin benzersiz ve kendine özgü olan bu gücü ise kendi başına gerçekleştirme gerektiğini öne sürer. Bu noktada temel dayanak, bireyin kendi sorumluluğunun tamamen farkında olduğudur. Bu nedenle bireylere ne için ya da kimin için sorumlu olduklarını anlama hakkı verilmelidir.

Literatürde son yirmi yılda yapılan araştırmalar, özellikle işle ilgili anlamın etkisinin ne olduğunu araştırmakta ve açıkça Viktor Frankl'ın kavramlaştırmasına atıfta bulunmaktadır (Devivere, 2018: 226). Ancak 1980'lerin başında “işin anlamı” kavramının kullanımı artarak gün geçtikçe daha faydacı bir hale gelmiştir. Bu kavramda bir anlam kayması olmuş ve içsel anlamlılık dışında bir kişinin iş yerinde başkası tarafından nasıl motive edilebileceği konusu gücünü korumaya devam etmiştir. Sievers (1993, 26-27), anlam ile birlikte kişinin eylemleri ve diğerleri ile etkileşimini bütünleştiren anlam becerisi kaybolduğu için motivasyon kavramının icat edildiğini öne sürmektedir. İş yerinde anlam kavramının yerini alan motivasyon kavramı, insanın normalde çalışmayacağı koşullar altında nasıl hareket edebileceği ve üretken olabileceğini anlamaya çalışan bir yapıya sahiptir. Fakat zaman içinde motivasyonun ve dış uyaranlar ile çalışanı verimlilik sağlamak için harekete geçirmenin yetersizliği anlaşılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda Darling ve Chalofsky (2004), 1990'ların sonlarından 2000'lere doğru geçen süreçte, işteki anlam ve maneviyatın, iş yeri güvencesizliğine tepki olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bunun en önemli sebebi rekabet ortamının varlığı ve iş yaşamının adeta bir mücadeleye dönüşmüş olmasıdır. Böyle bir ortamda çalışanlar için işini kaybetme durumu gündeme gelmiş ve bu çalışma koşulları işin değeri, işin anlamı, çalışma ve emek faktörlerinin yeniden düşünülmesine neden olmuştur.

Anlam konusunda bütünleşmiş ve anlam merkezli bir yaklaşımın, varoluşsal değerlerin anlaşılmasının yanı sıra tüm paydaşların insanı ve mevcudiyetini anlaması ile birey, örgüt ve toplum yararına işler yapılmasını sağladığı görülmektedir. Anlam

algısının korunduğu koşullarda insanlar, her anın anlamını algılayarak, özgürlükleri ve sorumlulukları çerçevesinde kendileri ve başkaları için mümkün olan en iyiyi yaratmaya çalışmaktadır (Devivere, 2018: 21). Yeoman (2014), anlamlılık deneyiminin bir insanın değerli bir amacı olduğunda ve o amaç doğrultusunda çalıştığında ortaya çıkabileceğini öne sürmektedir. Dolayısıyla bir bireyin yaşamında anlamlı işin algılanması için öncelikle çalışanın amaç ve hedeflerinin olması ve yaşamda anlam bulma niyeti doğrultusunda tutum geliştirmesi gerekmektedir. Bu yönüyle anlamdan anlamlı işe geçiş sürecinde her iki kavramın açık bir şekilde anlaşılması önem arz etmektedir.

3.2. Anlamlı İş Kavramı

Günümüzde iş yaşamı ve özel yaşam arasında denge kurmaya çalışmaktan daha fazlasını öneren yeni bakış açısı, bilinçlenmeyi de beraberinde getirmiştir. Bu bilinçlenme, kişinin bireyselliğini onurlandırmak ve insan ruhunu işe tamamen dahil etmek için bir çağrıdır. İnsanlar yalnızca yaşamda anlamı fark edebilirse iş yerinde de anlamı algılayıp, yaşayabilmektedir. Böylelikle bireyler, anlam yaratma arzusu ve anlam yaratmaya yönelik değerler ve amaçlarla yaşama isteği ile belirgin ve büyük insan potansiyelini kullanma şansı elde etmektedir (Pattakos, 2004). Lulic (1996: 2), insanların birçoğunun, akıl, beden, duygular ve ruh ile bir bütün olarak işte var olmayı istediğini ifade etmektedir. Dolayısıyla günümüz modern çağında anlam ve işyeri kavramlarının birlikte değerlendirilmesinin, Holbecke ve Springnett'e göre (2004: 4) toplumsallık bilinci ve üst düzey amaç duygusu çevresinde şekillendiği ifade edilmektedir. Ayrıca kavram, davranış tutarlılığı ve kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyumla da ilişkilendirilmektedir. Bireyler, uyumun yakalanması adına iş ortamında kararlara dahil olmak ve hayatlarını dengeleyecek bir işe sahip olmak istemektedir. Ayrıca Lulic (1996: 233), çalışanlarla yaptığı birebir görüşmelerde çalışanların iş yerinde anlamlı hissetmeyi, bütünsel hareket etmeyi ve rahat yaşam standardına sahip olmayı istediklerini tespit etmiştir. Çalışanlarla yapılan görüşmelerde çalışanlara bir işin hangi unsurlara sahip olmasını istedikleri sorulduğunda, çalışanların “yeterince boş zaman” ve “iş yerinde tüm faaliyetlere bütün olarak katkı sağlama” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Dolayısıyla anlamlı

görülen işin bireylerin iş yaşamına da katkı sağlamasının çalışanların temel beklentileri arasında yer aldığı görülmektedir.

Anlamli iş ve anlam araştırmaları incelendiğinde, psikoloji alanındaki araştırmacıların, anlamli işe bireylerde iş deneyimlerinin ve etkileşimlerin öznel bir yorumu olarak yaklaştığı görülmektedir. Genel olarak diğer sosyal bilimler alanlarında ise araştırmacılar anlamı, bireylerin normları veya paylaşılan algıları kapsamında incelemektedir (Ghadi, 2012: 75). Bu doğrultuda yapılan belli başlı anlamli iş tanımlarına aşağıda yer verilmektedir.

- Anlamli iş, bir çalışanın yeni deneyimler kazanması ve bireylerin çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal adalet gibi konular bağlamında işin değeri üzerine açıklama getirmesidir (Tams ve Marshall, 2011: 110).
- Anlamli iş, bireylerin yetkinlikleri, değerleri ve amaçları ile işin amaçları arasında uyum sağlanmasıdır (Chalofsky, 2003: 77).
- Anlamli iş “işin, kişinin yaşamının diğer alanlarında kanıtladığı inanç, tutum ve değerlere bağlanması”dır (Brief ve Nord, 1990: 17).
- Kahn (1990: 704), anlamlılığı kişinin, kendisine yaptığı bedensel, bilişsel ya da duygusal yatırımlarının geri dönüşünü alma hissine benzetmektedir. Anlamli iş insanların, fark yarattıklarında ve kendilerini faydalı, yararlı ve değerli hissettiklerinde işte algıladığı anlamdır.
- Anlamli bir iş, kişinin çalışma hayatı boyunca anlamli bir parçası olduğunu algıladığı iştir. Gerçekten de, anlamli işi deneyimleyen çalışanlar işin maddi ödüllerin ötesinde bir anlamı olduğunu hisseder ve sevinç ve enerji duygusu yaşarlar (Duchon ve Ploughman 2005).
- Kariyer ve kariyer yönetimi literatüründe anlam “kişinin mevcudiyeti ve varlığının doğası ile ilgili duyduğu önem hissi”dir (Steger vd., 2006: 81).
- İşte anlamlılık, “bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre belirlediği iş amaç ve hedeflerinin değerı” olarak tanımlanır (May vd., 2004: 11).
- Anlamli iş, işin varoluşsal öneminin veya amacının deneyimlenmesidir (Aktouf, 1992: 415).
- Anlamli iş, bir bireyin benlik algısı, uyum ve bütünlüğu ile özünün tüm yönlerini işe yansıtma yeteneğini içerir. Bu açıklama, yaşam amacının

keşfedilmesi ve hayata geçirilmesine yönelik olarak anlamlı iş tanımını yansıtır (Gardner vd., 2001: 244).

- Rosso vd.'ne göre (2010: 94), anlam “bireylerin yaşamında işinin ne anlama geldiğine dair çıkarımları veya işin rolüdür. Örneğin kimi çalışanlar için iş yalnızca gelir kaynağı, kimisi için daha yüksek bir tutku kaynağı, kimisi için yapılması gerekli bir şey ya da adeta bir baskı unsuru olabilmektedir.

Bowie (1998: 1083) anlamlı işi aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır;

- Dahil olunması serbest olan,
- Çalışanın özerklik ve bağımsızlığına müsaade eden,
- Çalışanın rasyonel kapasitesini geliştirmeyi sağlayan,
- Fiziksel refah için yeterli bir ücret sağlayan,
- Çalışanların ahlaki gelişimini destekleyen,
- Çalışanın mutluluğu nasıl elde edebileceği ile ilgili müdahaleci olmayan bir iştir.

Anlamlılık ve anlamlı iş, tanımlamalarda görüldüğü üzere doğası gereği dinamik ve öznel bir yapı göstermektedir (Mitra ve Buzzanell, 2017: 1). Anlamlı işi 21. yüzyıl bakış açısıyla ele alan Bailey vd. (2018), anlamlı işin beş paradoksunu aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

1. Bireyler, içsel ihtiyaçlarını karşılamak için kendilerini anlamlı bir iş aramaya yöneltten doğuştan gelen bir güce sahiptir, ancak aynı güç onları zararlı aşırılıklara itebilir.
2. Anlamlılık, kendini gerçekleştirme ve içsel potansiyeli fark etme bağlamında ortaya çıkar. Ancak çevresel kabulünün sağlanması ve gerçekleşmesi “diğerlerine” bağlıdır.
3. Anlamlılık sübjektif bir değerlendirmedir, ancak birey tarafından neyin anlamlı olarak kabul edilebileceğini şekillendiren faktörler dışsal ve nesnel olarak temellenir.
4. Anlamlılık insan yaşamında öznel olarak bulunur ve yönetimin kontrolünde değildir, ancak aynı zamanda dış çevre tarafından kabul edilebilir derecede düzenlenir.

5. Anlamlılık, bir kişinin işinin değerini algılamasıdır, ancak mekânsal, zamansal ve maddi bağlarla da bağlantılıdır.

Yukarıda yapılan tanımlamalar ve değerlendirmeler ışığında, anlamlı iş ile ilgili kavram belirsizliği ve buna bağlı algı yanılsamaları olduğu görülmekte ve bu kavram belirsizliğinin açığa kavuşturulması büyük bir önem arz etmektedir. Bu doğrultuda anlam, anlamlılık, işte anlam, anlamlı iş, işin anlamı gibi anlam ifadelerinin ayırım ve tanımlarına aşağıda verilmektedir.

Tablo 3.1: Anlama dair kavramlar ve tanımları

Terim	Tanım	Kaynak
Anlam	Yanda yazılı ifadelerden birini içerir: (1) bir amaç veya önem duygusu, (2) bir kişinin niyetleri (3) bir bilginin açıklanması veya sıralanması.	Csikszentmihalyi (1990: 215-216)
Anlamlılık	Bir kişinin kimliğinin rolü ve/veya üyelik duygusu ile bütünleşmesinin ürünüdür.	Pratt ve Ashforth (2003)
Anlamlı İş	Bireylerin çalışmalarını ve/veya çalışma ortamlarını amaçlı ve kişisel olarak anlamlı bulmasıdır.	Pratt ve Ashforth (2003)
İşin İçindeki Anlam	Anlamlı çalışma ile eşanlamlı; “Kapsayıcı bir varlık hali. Bu, hayatın anlamını ve amacını iş aracılığı ile ifade etme yöntemidir” “İnsanlar çalışmalarını önemli ve anlamlı olması için değerlendirirler.”	Chalofsky (2010: 11) Steger vd. (2012:3)
İşin Anlamı	“İşin bir insanın hayatındaki rolü” (yani, bir insanın çalışma sebebi).	De Klerk (2005: 69)
İşteki Anlam	Kişisel tatmin durumu, benlik saygısı, zengin ilişkiler, amaç/ değerlerin uyumu.	Chalofsky (2010: 153)
Anlamlı İş Yeri	Liderlik ve iş- hayat konularını içeren değerler temelli örgüt kültürü; sosyal sorumluluk ve çeşitlilik; işe adanmışlık ve bağlılık ve bir bütün olarak iş yeri.	Chalofsky (2010: 90)
Anlam Verme (yaşam açısından)	Kişinin varoluş amacı hakkında sezgileri.	Pratt ve Ashforth (2003)
Anlam Verme (iş açısından)	İş deneyimlerinin bilinçli bir yansıma yoluyla kişisel anlam çerçevesinde bütünleşmesi.	Van den Heuvel vd. (2009)

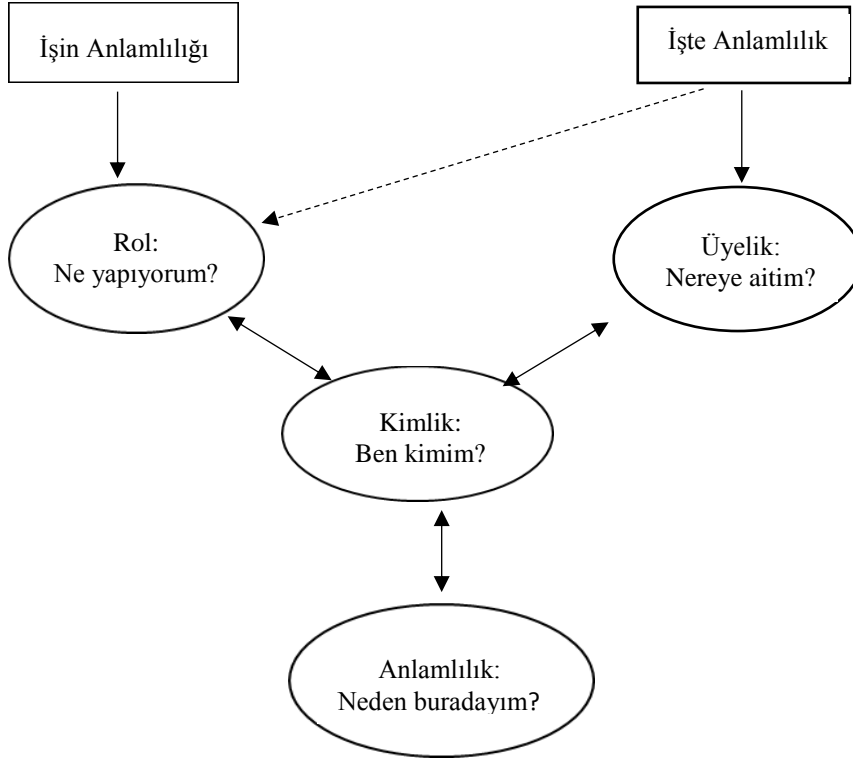
Kaynak: Willey, 2016: 22

Yukarıda görüldüğü üzere anlam ile ilgili kavramlar birbiri yerine kullanılabilmesine karşın, birbirinden farklı anlamlara sahiptir. Bu kavramlar arasında anlamlı iş kavramının göze çarptığı görülmektedir. Anlamlı iş, hangi iş olursa olsun, hangi koşullar bulunursa bulunsun bir çalışanın anlamı algılayabilmesi ve bunun için gerekli koşulları yaratabilmesi ile ilişkilendirilmektedir. Steger ve Dik’e göre (2010: 132-133) anlamlı iş algısını geliştirmek için sürekli bir çabaya ihtiyaç bulunmaktadır. Hackman ve Oldham (1980), anlamlı işin üretken bir çalışma ortamının temel

özelliklerinden biri olduğunu iddia etmektedir. Geliştirmiş oldukları iş karakteristikleri modelinde “deneyimlenen anlamlılık” üzerinde durmuşlardır. Bireyler, becerilerini zorlayan ve çeşitli yeteneklerini (beceri çeşitliliği) kullanacak biçimde çalışma fırsatına sahip oldukları ölçüde anlamlı bir iş deneyimi yaşamakta, tanımlanabilir bir işi (iş kimliği) tamamlayabilmekte ve işin kapsamının başkalarının yaşamları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu görebilmektedir (işin önemi).

Anlamlı işe dair bir diğer ayırım ise işin anlamlılığı ve işte anlamlılık kavramları arasındadır. Her bireyin işine verdiği anlam farklı kaynaklara dayanmaktadır. Buna rağmen anlam yaratım süreci benzer özellikler göstermekte ve anlam kaynakları toplumda belirli arketipler etrafında şekillenmektedir. Kimlik perspektifinden yola çıkılarak oluşturulan anlamlılık teorisinde üç temel varsayım bulunmaktadır. Birinci varsayım, anlamlılığın öz değerlendirme kaynaklı olması nedeniyle kimlik ve rollerin birleşiminden oluştuğudur. Diğer varsayım, aşağıdaki şekilde görülen okların hareketliliğinden anlaşılacağı üzere anlam bütünleşmesinin dinamik bir yapı gösterdiğidir. Son varsayım ise tüm anlama yönelik değerlendirmelerin, çalışanların kimliklerini, üyeliklerini, rolleri ve amaçlarını belirlemeye yönelik sorgulamalar ile oluştuğudur (Pratt ve Ashforth, 2003: 311-313). Aşağıda **Şekil 3.1**'de görülen modelin, anlamlı işin kavramsal karışıklığına katkıda bulunabileceği varsayılmaktadır (Ghadi, 2012: 76). İşte anlamlılık yaratmak işi anlamlı hale getirmekten çok daha kolaydır. Çünkü işteki anlamlılık uygulamaları dolaylı olarak işin daha anlamlı hale gelmesine olanak sağlayabilmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003: 325). İşin anlamlılığına dayalı rol algısı ve işte anlama dayalı üyelik algısı, insanın hayata dair genel bir sorgulama yapmasına imkân yaratarak, varoluş ve nedenler üzerine düşünmesine olanak sağlamaktadır. Bu bakış açısıyla, bir işin kendi özelliklerinden dolayı çalışanlara anlamlı gelmese dahi, işte yaratılan anlamdan dolayı çalışanlara anlam deneyimi yaşatması mümkün olmaktadır.

Şekil 3.1: Kimlik perspektifinden iş ve işte anlamlılık yaratımı



Kaynak: Pratt ve Ashforth, 2003: 313

3.3. Anlamlı İşin Önemi

Anlam, birey yaşamında zenginleşme sağlayan ve deneyimlerin ve yaşantıların daha objektif olarak algılanmasına katkı sunan bir yapıya sahiptir. İnsan yaşamını bir bütün olarak ele alan bakış açısıyla değerlendirildiğinde, anlam ve iş kavramlarının birlikte düşünülmesi kaçınılmazdır. Çünkü toplumsal yapıda iş, hem ekonomik olarak, hem de bireylerin kimliği ve varlığı açısından oldukça önemli hale gelmiştir. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme gibi değişim güçleri de genel olarak işin birey hayatındaki rolünü etkilemektedir (Shamir, 1991). Bu doğrultuda Holbecke ve Springnett'e (2004) göre, işyerinde anlam arama eğilimi için çeşitli nedenler vardır. Bunlar aşağıda maddeler halinde açıklanmaktadır.

- İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirirler.
- İşyerinde güven ilişkilerinde yaşanan bozulma nedeniyle insanlar, kendilerini işe ve işletmeye daha az bağlanmış hissederler ve terfi alarak mümkün olduğunca çabuk ilerlemek için kıyasıya rekabet etme eğilimi gösterirler.

- Etik ikilem nedeniyle maaş eşitsizliği, yanlış politikalar, yanlış yönetim, adaletsiz terfiler, çalışanlar ile lider arasındaki bütünlüğün kaybolması ve güven ilişkisinin bozulması, iş yerlerinde artan sinizme neden olmaktadır.
- Toplumda maneviyat arayışı artmakta ve deneyimler sonucu manevi bir dönüşüm yaşandığı görülmektedir.
- Örgütler çoğu zaman tutarlı bir sosyal sorumluluk stratejisinden yoksundur. Toplum ise örgütsel kazançlar elde etmek için örgütlerin açgözlü kar politikaları benimsemesi yerine toplumun yararına faaliyet göstermesini istemektedir.

Yukarıda bahsi geçen sebeplere bağlı olarak çalışma yaşamında anlam ihtiyacı artmakta ve bu ihtiyacın temel bir gereksinime dönüştüğü görülmektedir. Steger vd.'ne (2012: 2) göre anlamlı iş, işin basitçe ne anlama geldiğinden ziyade çalışanlar için önemi ve pozitif değeri olarak tanımlanmaktadır. Steger ve Dik'in (2010) anlamlı iş teorisi, çalışanların problemlerle karşılaştığında kolay çözüm yolu bulabileceği, çevreleri ile organik bağlar kurabileceği, iş yerinde tatmin edici ilişkiler oluşturabileceği ve çalışılan kurum ve toplumdaki rolünü daha net görebileceği bir çerçeve sunmaktadır. Anlamlı iş aracılığı ile çalışanlar, iş yaşamı ve özel yaşamı bütünleştiren, yaşamı çevreleyen ve yaşam boyu faaliyetleri bir arada tutan bir amaç edinebilmektedir. Ayrıca anlamlı iş, bireysel potansiyelin gerçekleşmesini desteklerken aynı zamanda bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerin uyumlu olarak gelişmesine de katkıda bulunmaktadır (Gardner vd., 2001: 244). Anlamlı iş, bir insanın yaşamına farklı şekillerde de etki etmektedir. Bir birey topluma değerli bir katkı sağlamak, başkalarına hizmet etmek, dünyayı daha iyi bir yer yapmaya çalışmak ve bir fark yaratmak için becerilerini, güçlü yönlerini ve yeteneklerini kullandığında işte anlam elde etmektedir. Buna bağlı olarak anlamı ve amacı olan bir işi kavrayabilen ve gerçekleştiren bireylerin, işleri aracılığıyla büyük bir memnuniyet yaşadıkları ve bu işin kapsayıcı bir varoluşa katkı sağladığı görülmektedir. Anlamlı işler yapmak, bireylerin kendilerinden daha büyük bir amacın bir parçası olduklarını hissetmelerini sağlamaktadır. Bireyler, değerli bir şeye katkıda bulduklarını düşündüğünde işten kişisel bir anlam çıkarabilmektedir. Bu bireyler için iş, yaşamdaki amacı ifade etmenin bir yoludur. İşin anlamı, tüm bu yönleriyle insanların yaşamdaki iş ve iş dışı

amaçlarına yönelik daha büyük soruları cevaplamasına yardımcı olmaktadır (Miller, 2008: 8; Brammer, 1977: 304; Chalofsky, 2010: 11).

Bir işletmede işlerini proaktif olarak yapılandıran çalışanların, bir organizasyon aracılığıyla farklı yörüngeler yaratabildiği ve iş yaşamlarını zaman içinde farklı bir biçimde şekillendirerek anlam algısını güçlendirdiği bilinmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 194). Ayrıca işin algılanan anlamlılığı ile çalışanların işe katılımını birbirine bağlayan çalışmalar, işini önemli olarak gören ve daha büyük bir amaca katkıda bulunduğunu hissedenden çalışanların, iş sürecinde daha özenli davrandıklarını vurgulamaktadır (Albrecht, 2013; Kahn, 1990; May vd., 2004; Steger vd., 2012). Chalofsky ve Krishna'ya göre (2009) de bireyler işin kişisel olarak anlamlı olduğunu algılayorsa, işleriyle daha fazla meşgul olmaktadır. Tersine, eğer bir kişi işinde anlamdan yoksun ise, işine yabancılaştığı veya işten “ayrı” hale geldiği görülmektedir (Aktouf, 1992). Yukarıda görüldüğü üzere anlamlı iş, çalışanların özel yaşamında ve çalışma yaşamında pek çok olumlu etki yaratma özelliğine sahiptir. Dolayısıyla bireysel ve örgütsel kapsamda anlamlı iş algısını güçlendirecek önlemler alınması ya da anlam yaratmanın, çalışma yaşamında köklü değişikliklere yol açması mümkün olmaktadır.

3.4. Anlamlı İşin Öncelleri

Anlamlı iş öncelleri, öncelikle bir bireyin yaşamındaki anlam kaynaklarının belirlenmesi gerekliliğini gündeme getirmektedir. Bunun en önemli sebebi bir bireyin yaşamında anlam oluşturan faktörlerin dolaylı olarak anlamlı iş üzerine de etki etmesidir. Bu kapsamda Devivere (2018: 332), 26 anlam kaynağını dört yüksek anlam boyutu altında toplamıştır. Bunlar aşağıda özetlenmektedir:

- **Öz aşkınlık:** manevi anlamda aşkınlığın yanı sıra sosyal katılım, doğa sevgisi, öz farkındalık, sağlık ve üretkenlik ve ihtiyaçlara karşı aşkınlık olarak adlandırılmaktadır.
- **Kendini gerçekleştirme:** meydan okuma, bireycilik, güç, gelişme, başarı, özgürlük, bilgi ve yaratıcılıktan oluşmaktadır.
- **Düzen:** gelenek, pratiklik, ahlak ve nedensellik temellidir.

- ***Esenlik ve bağıllık***: topluluk, eğlence, sevgi, rahatlık, özen, dikkat ve uyum temellidir.

Anlamli iş kavramı, yalnızca işletme ve iş yaşamı ile ilgili değerlendirilse de birey merkezli bir yapısı olduğu görülmektedir. Bir işletmede anlam aşağıdaki varsayımlar çerçevesinde mümkün olmaktadır (Ghadi, 2012: 103):

- Çalışan, işin doğası ve iş çevresine yönelik beklentileri konusunda kusursuz bir anlayışa sahiptir (örgütsel amaç-hedef ve değerlerin şeffaflığı).
- Çalışan, kendi değerleri ile iş gereksinimleri ve örgütsel misyon ve hedefleri arasında bir uyum hissi duymaktadır.
- Çalışan, işe bağılı rolünün bir işletmenin amaçlarına nasıl katkıda bulunduğunu algılamaktadır.

Bir işletmede anlamli işi oluşturan koşulları gösteren bazı etmenler de bulunmaktadır. Bu doğrultuda Terez (2000), iki yıldan fazla süren ve yüzlerce kişi ile yapılan odak grup çalışmaları ile bireylerin bir işi nasıl anlamli olarak tanımladıklarını açıklayan 22 tema oluşturmuştur. Terez, anlam algılamada ilk üç temanın en önemli temalar olduğunu; ancak, listenin kişilere ve işin yapısına göre farklılık göstereceğini ifade etmiştir. Aşağıda yer alan **Tablo 3.2'de** bu temalar açıklanmaktadır:

Tablo 3.2: Anlamlı iş etmenleri

Temel Anlam	Anahtar Kümesi
1) Amaç – Mal veya hizmet üretmenin ve hatta en iyi olmanın ötesinde kuruluşun daha büyük bir amacı olmalıdır. Çalışanlar içgüdüsel olarak çalışmalarının olumlu bir fark yaratmakta olduğunu hissetmek istemektedir.	“Görev”
2) Sahiplik - Çalışanlar kendilerini işlerin nasıl yapıldığı konusunda rol sahibi olarak görmek isterler.	“İnsan”
3) Uyum - Çalışanlar, işlerinin daha büyük misyona uygunluğunu algıladıktan sonra, en iyi çabalarını göstermeye daha istekli olurlar.	“İnsan”
4) Birlik - "Hepimiz bu işte birlikteyiz" düşüncesi ile çalışma ilişkilerinde işbirliğine girilebilmektedir.	“Topluluk”
5) İlişki kurma - İşyeri, kolektif çabalarını teşvik etmede ekip üyelerine bağlılığı da teşvik eden sağlıklı kişilerarası ilişkiler kurmanın yollarını sunmaktadır.	“Topluluk”
6) Hizmet - Çalışanlar birbirlerinden bir şeyler öğrenmekten ve başkalarına yardım etmekten hoşlanırlar. Bu, resmi mentorluk veya eğitim programları, koçluk veya bir proje yürütmek yoluyla desteklenebilir.	“Hizmet”
7) Eşitlik - İşletmedeki bütün insanlar, konumlarına bakılmaksızın eşit derecede önemli olarak kabul edilir ve bu şekilde muamele görürler.	“İnsan”
8) Doğrulama - Çalışanlar işlerinin sonuçlarını görebilir ve işleri ile onaylanabilirler.	“Görev”
9) Buluş - İnovasyon adına risk alma teşvik edilir ve başarısızlıklar işten çıkarma nedeni değil öğrenmenin bedeli olarak görülür.	“Gelişme”
10) Kişisel gelişim - İnsanlar, öğrenme ve genişletilmiş iş fırsatları ile tüm potansiyellerine ulaşabilmektedir.	“Gelişme”
11) Onay - Çalışanlar, çabaları ve başarıları için takdir edilirler.	“Topluluk”
12) Denge - İşverenler, çalışanlarını görevlendirirken işlerinin ötesinde bir yaşamları olduğu gerçeğine saygı gösterir.	“Ben”
13) Zorluk - İşyeri, isteyenler için zorlukların üstesinden gelmek için bir fırsat olarak görülür.	“Gelişme”
14) Diyalog - Önemli düzeyde tedarikçi ve müşterilerin yanı sıra kurumun her seviyesindeki insanları içeren devamlı, dürüst ve yapıcı bir diyalog vardır.	“Topluluk”
15) Yön - İnsanları ortak bir yöne çeken çarpıcı bir vizyon vardır.	“Görev”
16) Esneklik - Kuralların uygulamaya alınmasında doğru yargılar oluşturulur.	“İnsan”
17) İnformalite - Açık kapı politikası herkes tarafından uygulanır ve bu durumda protokol engel olarak görülmez.	“İnsan”
18) Uygunluk - Bürokrasi, insanları faaliyette bulunmaktan uzaklaştırmaz.	“Görev”
19) Saygı - Çalışanlar rütbelerine veya unvanlarına bakılmaksızın birbirlerine saygı gösterirler.	“İnsan”
20) Öz kimlik - Bireysellik teşvik edilir ve kuruluş insanların çalışacakları kendi alanlarına sahip olma gereksinimlerine saygı gösterir.	“Ben”
21) Destek - Çalışanlara, çalışmalarında başarılı olmak için ihtiyaç duydukları kaynaklar (bilgi, zaman, finansman, deneyim, öğrenme fırsatları, araçlar vb.) verilir.	“Gelişme”
22) Değer - Çalışanlar gerçekten değerlidir ve alınan kararlarda çıkarları göz önünde bulundurulur.	“Ben”

Kaynak: (Terez, 2000; Steenkamp, 2012: 156).

Yukarıdaki varsayımlar doğrultusunda anlamlı işin oluşumunda önceller olarak anlamlı işe etki eden pek çok değişken bulunmaktadır. Bunları genel olarak birey temelli ve örgütsel temelli olarak sınıflandırmak mümkündür (Schnell vd.,

2013). Birey temelli anlamlı iş öncelleri çalışanın kişiliği, çalışanın algısı, çalışanın değerleri, iş tutumları, sosyal çevre ve öz liderlik olarak ele alınmıştır. Örgütsel temelli anlamlı iş öncelleri ise liderlik, işletme program ve politikaları, çalışanlar arası iletişim olarak ele alınmıştır. Aşağıda ele alınan bu etmenler detaylı bir biçimde açıklanmaktadır.

3.4.1. Birey Temelli Anlamlı İş Öncelleri

Birey temelli anlamlı iş öncelleri, kişilik, çalışanın algısı, çalışanın değerleri, çalışanın iş tutumları, sosyal çevre ve öz liderlik olarak ifade edilebilmektedir. Burada üzerinde durulması gereken nokta, birey temelli tüm anlamlı iş öncellerinin çalışanın iş yaşamına dair algılar ekseninde incelendiğidir. Anlamlı iş öncelleri aşağıda maddeler halinde açıklanmaktadır.

Çalışanın Kişiliği: Kişilik, bireyin belirli şekillerde düşünme, hissetme ve davranma eğilimini tanımladığından, kişilik boyutlarının bireylerin işi anlamlı bulması ile ilişkili olması muhtemeldir (Harrison, 2008: 38). Çalışanların kişilik eğilimleri, işten tatmin olma, olayları değerlendirme, kararlar alma, harekete geçme, motive olma, yanıt verme, tepki geliştirme, bir işi yerine getirme, inisiyatif alma, bir fikri dile getirme, grup çalışmasında bulunma, bir işin sorumluluğunu üstlenebilme, bir kuruma bağlı çalışabilme, mesleği icra ederken kendini geliştirme, kariyer seçimleri yapma gibi iş temelli tüm etkinliklerde doğrudan etkiye sahiptir. Kişilik, bir bireyin doğası gereği yaşama yanıt verme biçimi olarak bahsi geçen tüm iş etkinliklerini şekillendirme özelliğine sahiptir. Bu yönüyle kişiliğin doğrudan anlamlı işe etkide bulunması ise kaçınılmazdır.

Çalışanın algısı: Bir birey çalışma hayatında deneyimlediği iş tatmininin yanında daha derinde hissedilen bir doyum yaşayabilmektedir. Bu doyumun işte algılanan anlam olduğunu ifade etmek mümkündür (Chalofsky, 2003: 73). İşin anlamlılığı, çoğu zaman insanlar “kendilerini dönüştürürken ve çevrelerindeki dünyayı algılayarak yaşarlar (Fairlie, 2011). Ayrıca, Shamir (1991), doğası gereği eğlenceli ya da cazip olmayan işin dahi bireyin algısına bağlı olarak motive edici ve anlamlı olabileceğine işaret etmektedir. İş yaşamı boyunca sürecek bir kariyer olarak gören bireyler, gelişim odaklı algıları ile özsaygılarında artış yaşamaktadır. İşini tutku olarak

gören bireylerde ise işin yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu ve çalışanlara memnuniyet verdiği görülmektedir (Özkan, 2017: 36). Örneğin, genetik bilimciler, bilimsel araştırmanın heyecanı, bilimsel materyallerle çalışma keyfi, nitelikli düşünce ve bilimin belirli bir rasyonel düşünceyi ön plana çıkardığı inancı altında çalıştıklarında işlerini daha anlamlı bulmaktadır (Gardner vd., 2001: 73-75).

Çalışanlar öznel deneyimleri ve başkaları ile etkileşimlerine bağlı olarak anlamlı iş algısı oluşturmaktadır (Rosso vd., 2010). Diğer bir deyişle, bireyler anlam hissini, geçmiş, şuan ve öngörülen gelecek arasındaki kendilik algısı bütünlüğünden elde etmektedir. Anlamın birey yaşamındaki önemi, kişinin kendini tanımladığı kimlik ile birlikte değişmekte ve gelişmektedir. Bir bireyin kimlik belirginliği arttıkça anlamın motivasyonel önemi artmaktadır (Shamir, 1991: 413). Böylece bireylerin kendilik algısı, anlamlı iş üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kendini tanıyan, yetenek ve becerilerini fark eden bireyler, kendi çalışma kapasitelerini değerlendirerek, sınırlarını fark edebilmekte ve anlamlı iş algısını geliştirebilmektedir (Rosso vd., 2010: 99).

Çalışanların durum değerlendirmesi yapması, işletme etkinliklerinden sonuç çıkarması ve olaylara çeşitli tepkiler vermesi, anlam deneyiminin doğrudan algılar ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, genellikle örgütsel girişimler ve değerler, liderlerin davranışları, İK politika ve uygulamaları ve iş rolleri aracılığıyla gönderilen “sinyaller” arasında bir uyum olduğunu algıladıklarında anlamlılığı deneyimlerler. Ancak işletme tarafından yaratılan anlamın çalışanın anlamlı olarak gördükleriyle uyumu önemlidir (Bailey vd., 2017: 420; Scroggins, 2008: 68; Rich vd., 2010: 620). Öyle ki bu uyuma bağlı olarak yaptığı iş önemli olarak görülen bir çalışan, işini değerli olarak algılar ve bu nedenle çalışırken yüksek düzeyde enerji kullanmaya istekli olur ve işin zorluğu karşısında güçlü kalabilir (Grant, 2008).

Çalışanın değerleri: İşin anlamlı ile ilgili yapılan araştırmalarda çoğunlukla işin anlamının değerler bakış açısıyla ele alındığı görülmektedir (Brief ve Nord, 1990; Baumeister ve Vohs, 2002). Ayrıca, işin anlamının kimi zaman işin değerini ifade ettiği de görülmektedir. İşin değeri ise kişinin değer mekanizması, tercihleri ve tutkularından etkilenmektedir (Wrzesniewski vd. 2003: 101). Bir işin bireyler için anlamını belirlemenin bir yolu da bireylerin temel değerlerinin ne olduğunu anlamaya

çalışmaktır. Bir birey işini statü sahibi olmak, saygınlık kazanmak, güvence oluşturmak, bağımsızlığını ifade etmek, toplum tarafından kabul görmek, öğrenmek, mutlu olmak gibi pek çok nedenle seçebilir ya da değerlendirebilir. Her bir seçimin altında yatan asıl nedene göre işin anlamı da doğrudan değişkenlik gösterebilmektedir (Ros vd., 1999: 61; Paskett, 2007: 20). Dolayısıyla bir mesleğin seçilme nedeninin anlam algısında önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmek mümkündür (Paskett, 2007: 24). Ayrıca, bireyler kendi yapılarıyla örtüşmeyen bir çalışma ortamından uzaklaşmaya meyillidirler; çünkü bu iş yerlerinde işlerin anlam ve amaçtan yoksun olduğuna dair genel bir kanı bulunmaktadır (Scroggins, 2008: 71; May vd., 2004: 14).

Değerleri besleyen bir diğer unsur olarak inançlar da bir bireyin işini anlamlı hissetmesinde önemli bir faktördür. İşin yaşamdaki rolü ya da işlevine dair çalışanların inançları, işin anlamını şekillendirmektedir (Rosso vd., 2010: 97). Steger ve Dik'e (2010: 133) göre, bir çalışanın yaşama bakışı, yaşananları değerlendirmesi, anlam arayışı ve kendisini ne kadar tanıdığı bir işe ya da işletmeye uygunluğunu göstermektedir. Tüm bu faktörlerin yanında insanların kendilerinden daha büyük, inanabilecekleri bir şeyin parçası olma isteği özellikle üzerinde durulması gereken bir konudur (Goffee ve Jones, 2013: 104). Çünkü ancak bir işin kendinden daha büyük bir amaca hizmet ettiği algısı ile hevesli ve adanmış çalışanların oluşması mümkündür. Diğer deyişle, hevesli ve adanmış olarak çalışan bireyler için finansal ödüllerden ziyade dünyayı daha iyi bir hale getirme çabası ve bütüne katkıda bulunma isteği göze çarpmaktadır (Rosso vd., 2010: 97). Bugün, kendini gerçekleştirmenin uzun vadeye hizmet etmediği bilinmektedir. Yetenekler çerçevesinde yaşamak ve yaratıcı değerleri ben merkezli kullanmak bireylere uzun vadede memnuniyet getirmemektedir. Yetenekler ve beceriler ancak başkalarının iyiliği için kullanılırsa anlam yaratıldığı görülmektedir (Devivere, 2018: 303).

Çalışanın iş tutumları: Pattakos (2004), Victor Frankl'ın görüşleri doğrultusunda oluşturduğu yedi temel ilke ile işte anlam bulan ya da anlam arayan bireylerin temel tutumlarını değerlendirmektedir. Bu ilkeler aşağıda açıklanmaktadır.

- Kişinin başına gelen her şeye karşı özgürce tutumunu seçme,
- Anlamlı amaç ve hedeflere karşı bilinçli ve kararlı olma,
- Yaşamın tüm anlarında anlam arama,

- Kendini çalışırken nasıl olduğu konusunda gözlemleyerek değerlendirme,
- Kendine belli bir mesafeden bakabilme becerisi kazanma,
- Zor durumlarla başa çıkarken dikkati başka yöne çevirebilme,
- Kendinin ötesine uzanıp dünyada fark yaratabilme

Yukarıdaki temel ilkeler doğrultusunda, bir çalışanın pozitif iş tutumu geliştirmesinin içsel motivasyon, genel tatmin ve kişisel gelişim fırsatlarının değerlendirilmesi aracılığıyla anlamlılığın deneyimlenmesine katkıda bulunması mümkündür (Harrison, 2008: 3). Çalışanlar tarafından anlamlılığın deneyimlenmesi ile de çalışanlar çevrelerini olumlu etkileme motivasyonu kazanabilmektedir (Hutmire, 2016: 63). Ayrıca bir iş tutumu olarak çalışanlar işletmede açıkça belirtilen gerçek amaçlar için önemli rol üstlendiklerini hissettiklerinde, anlamlı iş algısı oluşmaktadır. Çalışanlar kendilerinin bir bütünün önemli bir parçası olduğunu hissettiklerinde ise işlerini anlamlı görme olasılığı artmaktadır (Ahmed vd., 2016: 118). Çevresel etki oluşturarak kendilerini fark yaratmış, yararlı ve değerli hissettiklerinde çalışanlar, işte anlamlılık yaşamaktadır (Kahn, 1990: 703-704). Çevresel etkilerinin yanında bir işin anlamlılığı, bireyin işi ile kurduğu ilişkinin yapısının ne kadar derin olduğuna ve gücüne bağlı farklılıklar gösterebilmektedir (Rosso, vd. 2010: 97). İşle doğrudan güçlü ilişki kuran bireyler, işin anlamını şekillendirmek üzere proaktif davranabilmekte ve işlerinin sınırlarını değiştirmek adına inisiyatif alabilmektedir (Wrzesniewski vd., 2003: 304). İşe yönelimli olan bu bireyler, işten farklı anlamlar çıkarabilmekte, bu anlamların ise işe bağlı inanç ve düşünceleri şekillendirdiği varsayılmaktadır (Rosso, vd. 2010: 98).

Sosyal çevre: Bir bireyin, sosyal bir grubun ya da bir kuruluşun üyesi olması, işin anlamını farklı mekanizmalarla etkileyebilmektedir. Küçük bir gruba üyelik ve bireylere sağladığı kişilerarası bağlantı ve destek algısı gibi duygusal mekanizmalar aracılığı ile işin anlamı algısı beslenebilmektedir. Büyük grup üyeliği ya da bir kurum üyeliği ile de değer kimliği ve kendilik algısı gibi bilişsel mekanizmalar anlam yaratabilmektedir (Rosso vd., 2010: 103).

Aile anlamlı iş üzerinde önemli etkiye sahip olan bir diğer sosyal çevre unsurudur. Bireye destekleyici ve rahatlatıcı bir çevre sunan aile, çalışanın işe dair algılarının beslendiği bir ortam yaratabilir. Ailede saygı ve sevginin varlığı, ailenin

bireyin işine dair pozitif algısı ve desteği gibi unsurlar çalışanın anlamlı iş algısını artırmaktadır (Brief ve Nord, 1990, 223).

Referans gruplarının düşünceleri de önemli bir sosyal çevre unsurudur. Bireyler çoğunlukla meslek seçimlerini başkalarının görüşlerini değerlendirmeye olarak yapmakta, hayatları ile ilgili önemli kararlarda tekrar referans gruplarına danışmaktadır. Bir işin insan yaşamında temel ihtiyaçların karşılanmasından öte manevi doygunluk yaratabilmesinde referans gruplarının önemli etkisi bulunmakta ve insanların kararlarında referans grupları belirleyici rol üstlenmektedir. İnsan, yaşamı boyunca başkaları tarafından onaylanma, toplum tarafından kabul görme ve saygınlık kazanmaya yönelik çalışmaktadır. Böylelikle bir çalışana statü sağlayan işlerin toplum tarafından kabul gördüğü algısı, işin anlamlılığını artırabilmektedir (İlhan, 2004: 133-134).

Öz Liderlik: Bir çalışanın yaşamındaki öz-liderlik anlamlı iş üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Öz- liderlik ile değer yaratan iş, bireylerin yeteneklerini kullanmalarında çeşitli fırsatlar sunmaktadır (Yeoman, 2014). Her çalışan bağlı olduğu işletmede bir rol üstlenmektedir. Bir çalışanın rolünü belirlemesi, bir bireyin işinin hangi yönlerini önemli gördüğünü açığa kavuşturarak çalışanın işini nasıl tanımladığına açıklık getirmektedir (Kuchinke vd., 2009: 3).

3.4.2. Örgütsel Temelli Anlamlı İş Öncelleri

Örgüt temelli anlamlı iş öncelleri genel olarak liderlik, işletme program ve politikaları ve çalışanlar arasındaki iletişim unsurları kapsamında değerlendirilmektedir. Aşağıda ilgili unsurlar maddeler halinde açıklanmaktadır.

Liderlik: Liderlik işin anlamlı olarak algılanmasında oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Liderler ve yöneticiler anlamlı iş farkındalığını işe getirirken, çalışanların anlam bulma yeteneğini geliştiren köklü değişiklikler için katalizör görevi üstlenmektedir (Pattakos: 2004). Özellikle dönüşümcü liderler çalışanların anlamlı işe dair düşüncelerini geliştirmektedir. Dönüşümcü liderin ilham veren yaklaşımları, paylaşılan vizyon ve kararlara katılım sağlayan etkinlikleri ve insanlarla kurduğu güven ilişkileri, anlamlı iş algısını güçlendirmektedir (Ghadi vd., 2013: 538). Ayrıca vizyoner liderler de paylaşılan değerlere bağlı olarak yarattıkları vizyon ile anlamlı iş

ortamı oluşumuna katkı sağlamaktadır (Michaelson vd., 2014). Genel olarak ifade edilecek olursa liderler, bireysel ihtiyaçlarla örgütsel amaçların örtüştüğü noktaları vurgulayarak, işletme çalışanları için anlamlılık düşüncesini aşılabilirler (Rosso, vd. 2010: 101).

İşletme program ve politikaları: Anlamli iş ve çalışma temel bir insan ihtiyacı olduğu için kurumların anlamlı çalışma koşullarını yaratması etik bir gerekliliktir (Yeoman 2014). Bir işletmenin program ve politikaları çalışanların beklentilerine adapte olma durumuna göre çalışanlar tarafından anlamlı işin algılanmasına etkide bulunabilmektedir (Hutmire, 2016: 55). İşletme tarafından geliştirilen öğrenme ortamı, katılımcı kültür ve çalışanların güçlendirilmesi için elverişli hale getirilen bir örgüt kültürü, işin anlamlılığına ilişkin algıları artırabilir (Hutmire, 2016: 52). İşletmeler, çalışanların anlamlı iş algısını, çalışanları değerlendirerek, amaçlarını ve toplum üzerinde olumlu bir etki yaratma istek ve niyetlerini yerine getirerek, kişisel başarı hissini oluşumuna destek olarak, kariyer gelişimi için hedefleri sürdürme ve elde etme yeteneklerine sahip olduklarına inandırarak artırabilmektedir (Fairlie, 2011b: 518). Bu etkinliklerin gerçekleştirilmesinin en önemli sebebi, çalışanların genellikle temel değerleri ile işletmenin misyon ve ülküleri arasında uyum hissettiklerinde işi anlamlı bulmalarındır (Rosso vd., 2010; Rafferty ve Griffin, 2004: 332). Ayrıca bir işletmenin adalet dağıtımında özellikle, maaş, tazminat ve iş yükü dağıtımında adaleti sağlaması, anlamlı işin algılanmasında oldukça önemli görülmektedir (Tremblay vd., 2000: 269). Çünkü çalışanlar daima iş girdi ve çıktılarını diğerleri ile karşılaştırmakta ve eşit çalışma koşullarının yaratıldığı bir ortamda çalışma isteği duymaktadır. Bununla birlikte, günümüzde işler belirli yetkinlikler ve ölçülebilir hedefleri içeren görevlere bölünmüştür. Bu durum, daha fazla çalışan özerkliği, esneklik, güçlendirme ile sürekli öğrenme ortamının yaratılmasını ve çalışanların inisiyatif alması için çalışanlara güven duyulmasını gerekli kılmaktadır (Chalofsky, 2003: 79). Çalışanlara güvenin yanında, kararlara katılımın sağlanması, örgütsel amaçların paylaşılması, çalışanlara destek sağlayacak iş ortamının yaratılması ile de anlam algısını güçlendirici çalışma ortamı sağlanabilmektedir. Kahn (1992), hiyerarşik güç ve sınırlı bireysel kontrolün olduğu işletmelerde anlamlı işten uzaklaşan bir örgütsel kültür yaratıldığını savunmaktadır.

Bununla birlikte bir işletme, yardımseverliği ve değerlerle hareketi teşvik ederek, kârlarını maksimize etmekten başka hedefleri olduğunu kanıtlayabilmektedir. Bunun gibi daha üst düzey hedefler, topluma katkının manevi değerini yansıtır ve çalışanların işlerinin daha yüksek bir anlamı olduğunu hissetmelerini sağlar (Parboteeah ve Cullen, 2015: 109).

Örgütsel anlamlılık öncelleri kapsamında iş tasarımı da önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu doğrultuda işin çalışanın kişisel özelliklerine uyumlu hale getirilmesi, işin yapısına göre farklı çalışma biçimlerinin oluşturulması (uzaktan, esnek, yarı zamanlı vb.), gerekli durumlarda çalışanlara yetki verilmesi, her daim çalışanlara geri bildirimde bulunulması, çalışanların çalışma ortamlarının ve fiziksel çevre koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara işin anlamını zenginleştiren bir çalışma ortamı sunabilmektedir.

Çalışanlar arasındaki iletişim: Bireylerin iş yeri iletişimleri de işin anlamlı algılanmasında oldukça etkilidir. İş yerinde oluşan iletişim ortamı işin anlam ve değeri hakkında çalışanlara ipucu sağlamak ve işe olan bakışı değiştirerek anlamlılığı etkileyebilmektedir (Wrzesniewski vd. 2003: 127; May vd., 2004: 15). İş yerlerinde yardımsever bir iklimin de insanların işte anlam bulmasını kolaylaştırması muhtemeldir. Örneğin, grup üyelerinin iş arkadaşlarına iş yaparken yardımcı olduğu durumlarda, ilgi ve yardım sayesinde bireyler daha değerli ve işlerine daha bağlı hissedebilirler. Ayrıca, bir bireye bir konuda yardım etmek, yardımcı olan kişiye de kendini fark etme ve anlama fırsatı vermektedir. Başkalarıyla birlikte yapılan işte birliktelik duygusunu özendirme ve yardımcı olmak, işletmelerde daha yüksek düzeyde manevi anlam için elverişli olabilmektedir. (Parboteeah ve Cullen, 2015: 104). Benzer olarak Kahn (1990) da kişilerarası iletişim ve ilişkileri, önemli bir anlamlılık göstergesi olarak tanımlamış, kişilerarası etkileşimlerin işe karşı güçlü bir aidiyet duygusu oluşturduğunu ve bunun da anlamlılık duygusunu arttırdığını belirtmiştir (May vd., 2004). Özellikle işletmelerde grup üyeliği ile daha güçlü sosyal kimlik ve anlam duygusu ortaya çıkmakta ve iş-yaşam dengesi korunmaktadır (Florian ve Snowden, 1989; Pratt ve Ashforth, 2003: 311).

3.5. Anlamli İşin Ardillari

Anlamli iş, çalışanların iş tutum ve davranışlarında değişim yaratabilmekte ve iş dışı yaşam deneyimlerine de etki etmektedir. Öyle ki anlamli işin deneyimlenmesi ile çalışanın iş yaşamı renklenmekte ve olumlu iş çıktıları yaratılmaktadır. Bir bireyin iş ve işe verdiği anlamdan bu denli etkilenmesinin en önemli sebebi, anlamli işin, insanın anlam arayışının bir parçası olmasıdır. Dolayısıyla çalışanların değerleri ile işe bağlı rolleri arasındaki farklılıklar ve geleneksel iş tutumları, anlam uyumsuzluğı yaratarak çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olabilmektedir (Bailey vd., 2017: 424; Scroggins, 2008: 68; Wellins vd., 2003). Günümüz çalışma koşullarında yüksek seviyede performans gösterme endişesinin yanında anlamli iş, önemli bir iş çıktısı olmaya devam etmektedir (Harrison, 2008: 60). Chalofsky'e (2010: 80) göre, anlamli bir iş deneyimi, çalışanın ihtiyaç duyduğu dışsal faydaların yanında, bireyin yetkinlikleri, değerleri, ilişkileri ve faaliyetleri arasında bir etkileşim olduğunda ortaya çıkan denge duygusuyla ilgilidir. Tüm bu yönleriyle anlamli işin bir çalışanın yaşamında olumlu etkiler oluşturması kaçınılmazdır. Aşağıda anlamli işin, iş ve iş dışı yaşam üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.

Öncelikle anlamli iş algısının, çalışanların kendilerini daha iyi hissetmesini sağlayarak (Arnold vd., 2007) işe verilen değeri artırdığını (Brief ve Nord, 1990) ifade etmek mümkündür. Steger vd., (2012: 3), anlamli işin algılandığı iş ortamında çalışanların, kendine ve bağlı olduğu işletmeye katkı sağlamaya çalıştığını ve bu çalışmanın olumlu sonuçlarının hem birey hem örgüt üzerinde olumlu etkiler yarattığını vurgulamaktadır. Anlamli iş literatürü, işte anlam bulmanın, işe dair bireysel ve örgütsel sonuçları tahmin etmede önemli olduğunu ileri sürmektedir. Anlamli iş, iş ve yaşam memnuniyeti (Wrzesniewski vd., 2003), çalışanların devamsızlığında azalma (Steger vd., 2012), örgütsel bağlılık (Wrzesniewski vd., 2003; Morin, 2009; May vd., 2004: 13), personel devir oranının azalması (Clausen ve Borg, 2011) gibi pek çok bireysel ve örgütsel olumlu sonucun oluşumuna katkıda bulunmaktadır (Arnold vd., 2007; Steger vd., 2012). Anlamli iş algısına sahip çalışanlar, işletmeye daha rahat uyum sağlamakta, kendini onaylama ve gerçekleştirme ihtiyaçlarını giderebilmektedir. Bu çalışanlar mevcut pozisyonda çalışmaya devam

etmeye büyük bir istek duymaktadır. Dahası çalışanlar, işleri aracılığı ile başkalarına yardımcı olduklarını algıladıklarında, kendilerini herkese yarar sağlayan bir işi sürdürmeye içsel olarak teşvik etmekte ve işlere daha çok dahil olmaktadır (Baklaieva, 2016: 27-28; Stairs ve Galpin, 2010: 161). Kular vd., (2008) ve May vd. (2004), anlamlılığın işe karşı olumlu bir tutum yaratılmasına katkıda bulunduğunu, verimliliği artırdığını, güvenlik algısı oluşturduğunu ve daha yüksek adanmışlık seviyelerine yol açabileceğini belirtmektedir (Steger ve Dik, 2009; Steger vd., 2012; Devivere, 2018: 228). Ayrıca anlamlı işi deneyimleyen ve daha iyi hizmet sunan çalışanlar, psikolojik olarak kendilerini çalışmaya daha hazır hissetmekte ve bir işletmenin arzu ettiği niteliklere kolaylıkla erişebilmektedir (Steger vd., 2012). Koloc'a (2013) göre, anlamlı iş, çalışanların yeteneklerini destekleyebilmekte ve koruyabilmektedir. Bu yönüyle Golparvar ve Abedini (2014) ile Duffy vd., (2015), anlamlı işin, iş tatminini arttırmada en kuvvetli değişkenler arasında olduğunu ileri sürmektedir.

Steger ve Dik'in (2010) anlamlı iş teorisi, anlamlı işin, iş dışı yaşamı zenginleştirebilecek bir kaynak olabileceğini öne sürmektedir. İlk olarak, anlamlı iş, çalışanların problemleri çözmelerine ve tatmin edici ilişkiler kurmalarına yardımcı olarak işletme içindeki rollerin daha net bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. İkincisi, anlamlı iş, insanların eylemlerini bir bütün olarak algılamasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca anlamlı iş, çalışanlara yaşam amaçlarını gerçekleştirme gücü de sağlayabilir. Dolayısıyla, çalışanlarda belirli seviyede kavrayışın artırılması işin zenginleştirilme sürecini destekleyebilir. Zenginleşen iş sonucu bireylerde oluşan pozitif ruh hali ise bireyler anlamlılığın deneyimlediklerinde artış göstermektedir (Lips-Wiersma, 2014: 162; Harrison, 2008: 67). Tüm yapılan değerlendirmeler ışığında Bowie (1998), anlamlı işin altı temel özelliği olduğunu belirtmektedir. Bu özellikler aşağıda yer almaktadır:

1. Anlamlı iş, özgürce katılımın sağlandığı bir iştir.
2. Anlamlı iş, çalışanın özerkliğine ve bağımsızlığına izin verir.
3. Anlamlı iş, çalışanın rasyonel kapasitesini geliştirmesini sağlar.
4. Anlamlı iş, çalışanın refahı için yeterli bir ücret sağlar.
5. Anlamlı iş çalışanların manevi gelişimini destekler.

6. Anlamli iş, çalışanın mutluluğu nasıl sağlayacağına yönelik anlayışına müdahale etmez.

Örgütsel açıdan bakıldığında ise çalışanların güçlendirilmesi ile ilgili çalışmaların, işyerinde motivasyonu kolaylaştırıcı olarak anlamli işe odaklandığı görölmektedir (May vd., 2004; Steger vd., 2012; Pratt ve Ashforth, 2003: 314). Bir işletmede çalışanların güçlendirilmesi ve performans artışı, işte anlamın deneyimlenmesiyle mümkün olmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Ayrıca Steger ve Dik'e (2010) göre anlamli iş, bireylerin kendilerine ve çevrelerine yönelik anlayışlarını derinleştirerek gelişimlerine katkıda bulunmaktadır. Bireyler yaşamlarında algılayacakları tutarlılık ile fark yaratma isteği duyabilmekte ya da meslekte daha iyiye hizmet etmek için güdülenmektedir. Bu durumun çalışanda maneviyatı güçlendirdiği de görölmektedir (Neck ve Milliman, 1994: 14). Bir işletmede anlamlılık yaratımı, örgütsel etkinlikler ve uygulamalar ile mümkündür. Birlik duygusuna vurgu yapan uygulamaları pekiştirmek, birliktelik algısı yaratmak için yeterli olabilmektedir. İş yerinde birlikteliğin oluşması ise bir aile hissi yaratma ve kar maksimizasyonu ötesinde hedeflere ve değerlere odaklanan bir misyonu vurgulama ile mümkün olmaktadır (Pratt ve Ashforth, 2003: 318). Örgütsel uygulamalar ayrıca bireylerin rollerini, görevlerini ve işlerini geliştirerek veya grup çalışmalarında amaçları, değerleri ve inançları belirginleştirerek anlamlılık yaratmalarına yardımcı olabilmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003: 314). Dolayısıyla işletmelerde insan kaynakları biriminin, çalışanların kariyer kararları verirken daha derin seviyede anlamı deneyimlemelerine fırsat sunacak olanaklar yaratmasına ihtiyaç bulunmaktadır (Lips - Wiersma, 2002: 499).

3.6. Anlamli İşin Boyutları

Anlamli iş kavramı, pek çok yönüyle insan yaşamına etkisi olan, karmaşık bir yapıdır. Bu nedenle, çalışanların anlamli işi deneyimlemesi adına kavramın tüm yönleri ile ele alınması ve anlaşılır hale gelmesi büyük önem taşımaktadır. Anlamli iş boyutları genel olarak iki, anlamli iş kuramı çerçevesinde incelenmektedir. Öncelikli kuram Chalofsky'nin (2003) kuramıdır. Chalofsky (2010: 20-21), anlamli iş konusundaki araştırmalara dayalı meta analiz gerçekteşirmiştir ve analiz sonucunda üç temel unsur belirlemiştir. Bu unsurlar kendilik algısı, işin kendisi ve iş-yaşam

dengesi olarak ifade edilmekte ve işin anlamlılığının değerlendirilmesinde bu unsurlar dikkate alınmaktadır. Bu unsurların tanımları ve genel hatları aşağıda maddeler halinde verilmektedir:

Kendilik algısı: Bir bireyin işine getirdiği değerleri, inançları ve tutumları ele alır ve neyin anlamlı olduğuna dair bireyin algısını yönlendirir. Kendilik algısı, bireylerin hareketlerini ve birbiri ile iletişimlerini etkilemektedir. Teorik olarak, kendini anlama, kendinin farkına varma çoğunlukla kendini gerçekleştirme anlamında tanımlanmaktadır (Edwards, 2005: 22-23). Anlamlı iş ekseninde kendilik duygusu aşağıdaki faktörlere bağlıdır Chalofsky (2010: 20-21);

- Bireyin tüm varlığıyla (zihin, beden, duygu, ruh) işte bulunması
- Bireyin potansiyelini tanıması ve geliştirmesi
- Bireyin hayattaki amacını ve işin bu amaca uygunluğunu değerlendirmesi
- Bireyin amaçlarına ulaşmak için olumlu bir inanç sistemine sahip olması

İşin kendisi: Anlamlı işin motive edici bir bileşeni olarak tanımlanan iş, genellikle işin önemini ve birey- iş arasındaki uyumu açıklar. Bu doğrultuda varsayım ise işin, gerçekleştirilme sürecinde bireye bazı içsel ödüller sağlayabileceğidir. İş üzerinde bir özerklik veya kontrol hissi, işin kendisinde anlamlılık bulmanın önemli bir bileşenidir (Edwards, 2005: 22-23). Anlamlı iş ekseninde işin kendisi aşağıdaki faktörlere bağlıdır Chalofsky (2010: 20-21);

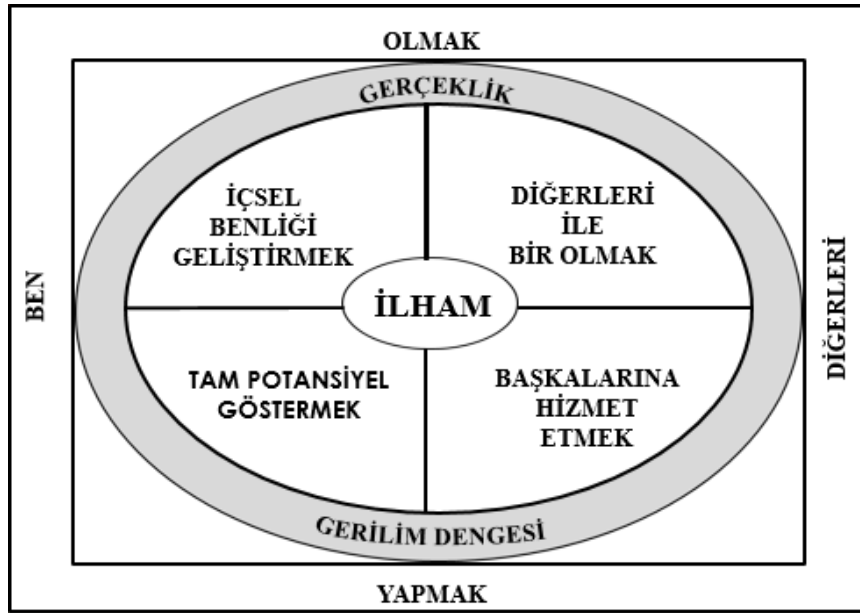
- İşi gerçekleştirme eylemi
- Zorluk, yaratıcılık, öğrenme, sürekli büyüme
- Bireyin amacını işi aracılığıyla yerine getirme fırsatı
- Özerklik, yetkilendirme

İş-yaşam dengesi: Anlamlı iş literatürü, zaman ve enerji konusunda artan iş talepleri karşısında iş-yaşam dengesi konusunu ele almaktadır. İş arkadaşları, aile ve sosyal çevreyle ilişkiler veya etkileşimler dengenin bir yönünü oluşturmaktadır (Edwards, 2005: 22-23). Anlamlı iş ekseninde iş yaşam dengesi, iş ve kendilik dengesi, maneviyat ve iş dengesi ile kendine ve başkalarına karşı özverili olma dengesine bağlıdır (Chalofsky, 2010: 20-21). Chalofsky' e (2003: 78) göre bu üç unsur birbiriyle eşit öneme sahiptir. Yazara göre bireyin tüm varlığıyla işte bulunması, anlamlı iş

arayışında oldukça önemlidir. Bireyin yaşama dair algısı ve işe yönelik tutumları ise anlamlı işi oluşturan tüm unsurların ortak bir ürünüdür.

Anlamlı iş kavramını açıklayan bir diğer kuram ise Lips-Wiersma ve Wright'ın (2012) çok kapsamlı anlamlı iş kuramıdır. Bu kuram, anlamlı işi ele aldığı çoklu perspektif ile işin anlamına ve iş deneyimine dinamik ve yeni bir bakış getirmiştir. Aşağıda şekilde görüldüğü üzere kuram anlamlı işi, içsel benliği geliştirmek, diğerleri ile bir olmak, tam potansiyel göstermek, başkalarına hizmet etmek, ilham, gerçeklik ve gerilim dengesi (yapmak/olmak, ben/diğerleri) olarak adlandırılan yedi alt boyut ile incelenmektedir. İlgili alt boyutlar bu çalışmanın anlamlı iş değişkeninin de temelini oluşturduğu için ayrıntılarıyla ele alınacaktır.

Şekil 3.2: Anlamlı iş boyutları



Kaynak: Lips-Wiersma ve Wright, 2012: 660

3.6.1.İçsel Benliğini Geliştirmek

İçsel benliğini geliştirmek, kendini tanıma ile başlayan bir süreçtir. Kendini tanıma ise insan yaşamında içgörü kaynaklı ortaya çıkmaktadır. Bir birey kendi sınırlarını, değerlerini ve beklentilerini fark ettiği zaman kendini kabul için temel bir zemin oluşmaktadır. Kişinin kendini kabul etmesi, olduğu gibi, var olduğu haliyle kendine anlayış göstermesi ile gerçekleşebilmektedir. Aynı zamanda çalışan, kendini bilme ve anlama noktasından çıktığı yolda, dünyaya olan tepkisini değiştirmektedir. Genel olarak

içsel benliğin gelişimi üç ana unsur çerçevesinde şekillenmektedir. Bunlar; ufku genişletmek, erdem kazanmak ve dünyaya karşı tepkileri geliştirmektir (Lips-Wiersma, 1999: 125). Bu noktada üzerinde durulması gereken, bir çalışanın çevresel etmenlere bağlı olarak yaşamını sürdüren bir birey olduğudur. Bir bireyin yaşamını anlamlandırması, kişisel gelişimini sürdürmesi, tüm etkinliklerinde erdemli davranması, tepkisellikten öte yanıt verir bir tutum geliştirmesi içsel benliğin gelişmesi kapsamında oluşmaktadır.

İçsel benliği geliştirme, kendini bilmenin kariyer teorisinin merkezinde olduğunu doğrular. Bu süreçte kendini bilme, daha derin anlam algısı için, tutumların objektif ölçütler ile kavramsallaştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu da ancak kişinin kendisini yeterince tanınması ile mümkün olmaktadır. Kişisel gelişim, geleneksel kariyer teorisinde, iş yerinde edinilmiş bir role dair çalışanın bakış açısını değiştirmek yerine, dışarıdan alınan eğitimler ve dış uygulamalar ile sürdürülmeye çalışılmaktadır. (Lips - Wiersma, 2002: 514). Anlam temelli kariyer teorisinde ise anlam dışarıdan alınacak eğitimler, işletme eliyle kazandırılmaya çalışılan yeni değerler ve motive edici etkinlikler ile değil, doğrudan çalışan odaklı gereksinimlerin karşılanması ile mümkün olmaktadır. Ayrıca, bir bireyin işinde anlamı deneyimleme becerisinin, kişinin işine bireysel olarak ne getirdiğine bağlı olduğu da bilinmektedir (Chalofsky, 2003: 74). Bu noktada dikkat edilmesi gereken, dışarıdan bir el tarafından anlamın yaratılamayacağıdır. Anlamın deneyimlenmesi için öncelikle çalışanın kendi varlığını deneyimlemesi ve işe bu yetkinliğini aktarması gerekmektedir.

İçsel benliği geliştirme, ahlaki gelişim, kişisel gelişim ve kendi kararlarına sadık olmak şeklinde yaşamda yansımaları bulmaktadır. Ahlaki gelişim, günümüzde bireylerin prensipleri aracılığıyla anlamlı iş deneyimine katkıda bulunur. “Bazı günlerde düşünmek ve kendime dönüp sormak için zaman yaratırım”, “bugün nasıl olmak istiyorum?”, “yapılacak en doğru şey nedir?”, “burada doğru olanı yapmak neden önemli? ” şeklindeki sorular ve düşünceler bir bireyin ahlaki gelişiminin bir göstergesi olarak anlamlı iş algısına etki etmektedir. Bu durum kişinin kendi değerlerinin farkında olması ile de açıklanabilmektedir. Anlamlı iş, devam eden öğrenme sürecinde, kişisel gelişimin bir parçası olarak da algılanabilmektedir. “İşimin bir parçası olan yeni sorumluluklar, daha önce bilmediğim yönlerimin ortaya çıkmasına neden oldu.” şeklinde bir ifade, kişinin işinde gelişiminin bir göstergesi

olarak anlamlı işe katkıda bulunmaktadır. Son olarak, anlamlılık, kişinin kendine özgü kimliğini koruyarak “kendine sadık olması” ile deneyimlenmektedir. “Bu işletmede ben kendim olabilirim.” ifadesi, kendine ve kendi varlığına uygun hareket etmenin önemine vurgu yapmaktadır (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 501; Gill, 2016: 14-15). Dolayısıyla, bir bireyin kendini tüm varlığı ile bir işe adamadan önce, kendi değerleri, inançları ve yaşamdaki amacının farkında olması gerekir. Kendilik algısı bu yönüyle, bireyin potansiyeline ulaşmak için sürekli çaba sarf etmesi ve bu potansiyele ulaşma yeteneğine inanmayı da içerir. Ayrıca, bu durum bireyin hayattaki amacı ile işin amacı arasında bir uyumu içerir (Chalofsky, 2003: 78).

İçsel benliği geliştirmek anlamlı işin deneyimlenmesine katkıda bulunmaktadır. Ancak anlamlı işin içsel benliği geliştirdiğini ifade etmek de mümkündür. Steger ve Dik (2010), anlamlı iş aracılığı ile çalışanların, kendileri ve çevrelerindeki dünyaya karşı algılarının gelişeceğini ve bu yol ile çalışanların kişisel gelişimlerine katkıda bulunabileceğini belirtmektedir. İşteki anlamın bu deneyimsel yönü, kişinin işinden daha büyük bir alanı kapsamaktadır. Bireyin işi ve yaşamıyla ilgili uyumluluk algısı, işteki anlamın bir kişinin içsel benliğinin gelişimine katkıda bulunmasının bir yoludur.

3.6.2. Diğerleri ile Bir Olmak

Anlamlı işin diğer boyutu olan diğerleriyle bir olmak, diğer insanlar ile birlikte yaşamak, ortak paydadan hareket etmek anlamına gelmektedir (Lips-Wiersma ve Morris, 2018). Genel tanımlaması ile diğerleri ile bir olmak (Lips-Wiersma, 1999: 175);

- Düşünce ve beklentilerini dile getirecek olgunlukta insanların bulunduğu bir işletmede, her konunun paylaşıldığı bir ortam yaratmak,
- İnsanlığın özü hakkında ortak bir anlayışa sahip olunduğu için daha derin bir düzeyde bağlantı kurmak,
- Belirli bir davranışı ele almak yerine ilkeler düzeyinde bağlantı kurmak,
- Kendini daha anlamlı bir şekilde ifade edebilmek,
- Davranışların veya fikirlerin daha derin inançlara dayandığını kabul etmek,

- Bir kişinin veya nesnenin gerçekliğine dair aynı ve ortak anlayıştan geldiğimizi bilmektir.

Diğerleri ile bir olma boyutunda en önemli konular ortak değerlerin paylaşılması, aidiyet hissi ve birlikte çalışma olarak tanımlanmaktadır. **Değerlerin paylaşılması** diğerleri ile bir olmak için oldukça önemlidir. İnsanların işleri ile ilgili olarak sahip oldukları daha derin (manevi) değerlerin bağlı olunan işletme ile paylaşılması konusunu gündeme getirmektedir. Değerlerin paylaşılması, benzer değerleri paylaşan başkalarının varlığının algılanması ve ortak zeminde birleşen değerler etrafında hareket etmek anlamına gelmektedir. Bu durumda çalışanların yaşam amaçları ve yaşam algılarının da bütünleştiği görülmektedir. Öte yandan, değerlerin paylaşılması, bireylerin örgütsel yapıyı anlamalarını ve ortak bir amaç edinmelerini sağlar ve bireylerin kariyer yaşamları bu değerler başkalarıyla paylaşılabilirliğinde canlanır (Lips-Wiersma, 1999: 178-182). Başkalarıyla bir olma yolculuğunda **birlikte çalışmak** da oldukça önemli bir değerdir. Çünkü bireyler arasında oluşan bağ, ortak bir amaç deneyiminin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu koşullar oluştuğunda, çalışanlar birlikte çalışmaya dair hissettikleri bir olma tecrübesi ile daha derin bir iş deneyimi yaşamaktadır (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 501). Diğerleri ile bir olmanın başka bir açıklayıcısı ise bir işletmeye duyulan **aidiyet hissi**dir. Birey kendini bir gruba ait hissettiğinde kariyer deneyimi, yaşamın tamamına dönüşmektedir. Eğer bir birey işletmede kaliteli ilişkilere sahip değilse, işten ayrılmanın temel nedeni olarak görülmesi bile kariyer değiştirme düşüncesi hakim olmaya başlamaktadır. Bu nedenle, bireylerin iş arkadaşlarıyla sevecen ve şefkatli ilişkiler kurabilecekleri çalışma ortamlarının nasıl oluşturulacağı sorusuna odaklanılması, iş yerinde bütünlüğün sağlanması adına önem arz etmektedir.

Anlamli iş, çalışanların toplumsal hedeflerini ve potansiyelini iş aracılığı ile gerçekleştirdiğine dair algı ile ilişkilidir (Baumeister ve Vohs, 2002). Bu sürecin etkili bir şekilde deneyimlenmesi ise çalışanların sosyal ortamda öğrenmesi ile ilişkilendirilmektedir. Çalışanlar bir iş yerinde sıklıkla başkalarıyla (grup üyeleri, mentorlar, denetçiler ve müşteriler) etkileşime girerek, ilişkilerden öğrenirler. (Noe vd., 2014: 259). Anlamli iş literatüründeki bazı araştırmalar da anlamli işin başkalarıyla kurulan yakın ilişkiler ile doğrudan bağlantılı olduğunu öne sürmektedir

(Dutton ve Heaphy, 2003; Wrzesniewski, vd., 2003). Bunun en önemli sebebi, işletmede diğerleri ile kurulan ilişkilerin, çalışanların işlerini anlamalarına ve rollerini anlamlı ya da anlamsız bulmalarına, işe dair kendi görüş ve değerlendirmelerini yapmalarına yardımcı olmasıdır (Wrzesniewski, vd., 2003). Ayrıca başkaları ile kurulan ilişkiler, çalışanların işlerini daha tatmin edici ve cazip olarak algılamalarına da olanak sağlamaktadır (Dutton ve Heaphy, 2003). Çalışanlar arasında iletişime bağlı oluşan birlik algısı güçlendiğinde, bir çalışan “üzerinde çalıştığımız proje her bir çalışanın birbirini desteklemesi ile harika bir deneyime dönüştü ve bu esnada gerçekten işimde anlam duygusunu hissettim” şeklinde bir değerlendirmede bulunabilir. Buna ek olarak çalışanlar anlam kaybını hissettiklerinde “bu harika takımın parçası olarak uzun süre çalıştım ve takım dağıldığı için daha önce birlikte çalıştığım insanlarla bir arada bulunamadım” gibi bir çıkarımda bulunarak iş yerinde oluşacak değişiklikleri ortak bir deneyimin parçası olarak hissedebilirler (Lips-Wiersma, 2014: 166).

Değişimin hız kazandığı 21 yüzyılda, yeni teknoloji ile üretilecek ürün ve hizmetler için yüksek vasıflı çalışanlara duyulan önem artmaktadır. İşletme yapılarında görülen değişiklikler işletmelere gelecekteki işgücünü tanımlamanın bir yolunu sunarken, potansiyel çalışanların hangi beceri ve yetkinliklere sahip olacaklarına dair de ipucu vermektedir. Teknolojik gelişim ile birlikte özellikle bilgi ekonomisine geçiş ile donanımlı ve iyi eğitilmiş çalışanlar gün geçtikçe cazip hale gelmektedir. Örgütsel yapıdaki değişimler ve yeni teknolojilerin küresel rekabeti artırdığı günümüz iş koşullarında istihdam ilişkilerinin niteliği artış göstermekte, aynı zamanda soyut akıl yürütme, problem çözme, iletişim ve işbirliği ile ilişkilendirilen bilişsel beceriler önem kazanmaktadır. (Karoly ve Panis, 2004: 18).

Günümüzde işletme örgütlenme ve yönetim yapılarındaki değişiklikler, iş ilişkileri, işveren ve çalışan etkileşimleri ve standart dışı örgütsel iş düzenlemeleri, işverenler ve çalışanlar arasındaki bağları zayıflatmaktadır. Böylelikle çalışan ve yönetim birimi arasındaki geleneksel ayrımın gittikçe bulanıklaştığı göze çarpmaktadır. Öte yandan birçok işverenin, çalışan sermayesini ve çalışanların bilgi birikimini gün geçtikçe daha önemli bir varlık olarak kabul etme eğiliminde olduğu da görülmektedir (Karoly ve Panis, 2004: 34). Dolayısıyla çalışan ve işletme arası

iletişimin etkili bir biçimde sürdürülmesinin çalışanın kabulü ve desteklenmesi için önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Lawson vd. (2009), işletmeler ile tedarikçi kuruluşlar arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmada informal sosyalleşme mekanizmaları olarak iletişim kuralları ve sosyal olayların işletmeler arası bilgi paylaşımını da önemli ölçüde kolaylaştırdığını tespit etmiştir. Dolayısıyla çalışandan işletmeye, işletmeden işletmeler arası seviyeye doğru artan iletişimin tarafların birbirini anlamasını kolaylaştırdığını ve zenginleşen iletişimin de çalışanların işini benimsemesine ve diğerleri ile bir olmasına katkı sağladığını ifade etmek mümkündür.

3.6.3. Tam Potansiyel Göstermek

Tam potansiyel göstermek, bir bireyin evrende kendi notalarından oluşan ezgiyi seslendirmesine benzemektedir. Anamlı işin bu boyutu başkalarıyla bir olmaktan farklıdır. Çünkü bu boyut aktif ve birey kaynaklı dışa dönük eylemi ifade etmektedir. Tam potansiyel gösterme kavramının özünde, her bireyin eşsiz olduğu ve bu eşsiz yetenek ve varlığını dünyaya getirmekten sorumlu olduğu görüşü bulunmaktadır (Lips-Wiersma ve Morris, 2018).

Tam potansiyel gösterme, yaratıcı olma, beceri gösterme, bir işi yaparken yeni yollar keşfetme, başarma ve diğerlerini etkileme gibi işlevlere sahiptir. Bir bireyin tam potansiyel gösterirken sergilediği başarı, her bireyin “olabileceği en iyi” olma seviyesi farklılık gösterdiği için öznel bir yapıya sahiptir ve bir bireyin başarısı kendi standartları çerçevesinde ölçülmektedir. Dolayısıyla başarı, çalışanın iş yerinde göstereceği yetkinliklerin objektif olarak değerlendirilmesinden çok daha fazla bir anlam içermektedir (Lips-Wiersma, 1999: 198). Kavram daha net anlaşılabilmesi için üç alt unsur kapsamında değerlendirilmektedir. Bu unsurlar yaratmak, başarmak ve etkilemek olarak tanımlanmaktadır (Lips-Wiersma: 1999: 202). **Yaratmak**, yeni bir eylemi ve içgörüyü bir araya getirme ile anlamlıdır. Tam potansiyel gösterme kavramının bu unsurunda ‘süreç odaklı, kolektif değer yaratan bir işe sahip olmak’ oldukça tatmin edicidir. Bir bilgiye, duruma ya da işe hakim olma eylemi sayesinde anlam elde edilirken “bir şeye hakim olmakta doğal bir anlam olduğu, bir bireyin elinden gelen en iyi seviyede **başardığı** işlerin memnuniyet verici olduğu” düşüncesi hakim olmaktadır. **Etkilemek**, bir bireyin işletmenin bakış açısını veya durumu

değiştirme yetkisine sahip olduğu zaman anlamlı işe hizmet etmektedir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 501-502).

Tam potansiyel gösteren çalışanlar, kendilerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunacak aktivitelerde bulunmaya çalışmaktadırlar. Çünkü bu aktiviteler ile çalışanlar, hem anlamlı hem de yenilikçi işleri yerine getirme becerisine sahip olmaktadır (Gill, 2016: 33). Bu doğrultuda tam potansiyel göstermek konusunda çalışanların “bu meslekte gerçekten ilerlediğimi hissediyorum, yeteneklerimin çoğunu kullanıyorum ve kendimle birlikte başkalarını da geliştiriyorum” veya “bir işi gerçekten iyi yaparsak gerçek bir başarı hissederim” şeklindeki değerlendirmeleri örnek verilebilmektedir (Lips-Wiersma, 2014: 166). İşletme perspektifinden bakıldığında ise tam potansiyel göstermeye fırsat sunan bir işletme, sadece daha anlamlı işler yaratmakla kalmamakta, aynı zamanda topluma ve çevreye karşı sorumluluklarını da yerine getirme imkânını arttırmaktadır (Gill, 2016: 34). Dolayısıyla bir işletmede anlamlı bir iş için, yapılan faaliyetlerin subjektif olarak çekici olduğu ve nesnel olarak da çalışanın kendisini geliştirecek ve katkı sağlayacak kadar değerli olduğuna karar verilmesi gerekmektedir. Ayrıca anlamlı bir işin tam potansiyel gösterme unsuru çerçevesinde nesnel ve öznel değerlendirmelerin birbiriyle tutarlılık göstermesi gerekmektedir (Kekes, 1986: 97).

Bir insanın tam potansiyel göstermesi, anlamlı bir işe katkıda bulunmasına rağmen, basitçe kişinin kapasitesinin farkına varması ve yaşamaya değer bir hayatı olduğu hissi ile aynı değildir (Arneson, 2000: 44). Tam potansiyel gösterme, bir bireyin başkalarının yaşamında da daha iyiye yönelik bir fark yaratmak için kendi güçlü yanlarını, yeteneklerini, fırsatlarını ve eşsiz bulduğu özelliklerini kullanması ile ilgilidir (Lips-Wiersma, 1999: 150). Bu yönüyle tam potansiyel göstermenin, bir bireyin tüm varlığıyla (akıl, beden, duygu ve ruh) işini yerine getirme istek ve niyeti olduğunu ifade etmek mümkündür. Bütünsel bir kendilik duygusu, işte anlam bulmak için oldukça önemlidir. İnsanlar çoğunlukla reddedilme, önyargıya maruz kalma ya da yanlış anlaşılma korkusu nedeniyle çalışırken endişe duymaktadır. Ayrıca günümüz işletmeleri, iş yerlerinde fiziksel güvenliği sağlamak için çeşitli önlemler alırken duygusal ve manevi güvenliği sağlamak için hiçbir önlem almamaktadır (Richards 1995: 87). Yeni yüzyılda, çalışma alışkanlıklarının tümüyle değişimine ihtiyaç

duyulan bu zamanda, çalışan sözleşmelerinde bireylerin kişilik ve değerlerine uygun işlerin sınıflandırılması, bazı işlerin çalışanlar için bir anlam içermediği ya da çalışanlara mutluluk vermediğinin tespiti, çalışanların hangi işleri hangi özellikleriyle anlamlı bulduğunun değerlendirilmesi önemlidir. Aynı zamanda sözleşmelerde iş-aile dengesini sağlayacak çalışma koşullarının yaratılması için hazırlıkların yapılması ve çalışanların duygu ve içgörülerinin değerlendirilmeye alınmasına dair ifadeler de yer almalıdır. Ancak bu koşullar yaratıldığı zaman çalışanın işi daha anlamlı ve tatmin edici hale gelecek ve işletme çalışanları örgüte bağlı, tutkulu, hayal gücü zengin, özü ve ruhu ile işte gelişmeye uygun bir ortam bulmuş olacaktır (Richards 1995: 94). Bunun yanında çalışanların temel düzeyde refahı söz konusu olduğunda işletmeye çok fazla sorumluluk düştüğü görülmektedir. Bir işletmenin temel düzeyde insan hakları standartlarına uygun çalışma koşulları yaratma sorumluluğu bulunmaktadır. Bu temel çalışma koşulları olmadan, bir çalışan, anlamlı bir iş sürdürme isteğinden ve tam potansiyel gösterme olasılığından yoksun kalmaktadır. Başka bir deyişle, işletme, çalışanın yeteneklerini potansiyel olarak anlamlı iş arayışı içerisinde kullanmayı tercih edeceği koşulları korumakla yükümlüdür (Michaelson, 2011: 552).

3.6.4. Başkaları İçin Hizmet Etmek

Başkaları için hizmet etmek, bir çalışanın kendi güçlerini ve becerilerini diğer insanların yaşamında bir ilerleme sağlamak ve katkı yaratmak için kullanması ile ilgilidir. Başkalarına hizmet etmek daha eylem odaklı olması nedeniyle diğerleriyle bir olmaktan farklı bir anlam taşımaktadır (Lips-Wiersma, 1999: 119). Başkalarına hizmet etmenin üretkenlik kapsamında değerlendirilmesi ve kavramın bir bireyin ardında bir şey bırakma ihtiyacı olarak algılanması, çalışanlar açısından anlamlı olanın ne olduğuna dair değerlendirmede bulunmayı mümkün kılmaktadır (Lips - Wiersma, 2002: 514). Üretken olmak kapsamında değerlendirilen bu kavram, bir bakıma başkalarına karşı sorumluluk duygusu hissetmek ve yaratılan değerler ile içsel benliği geliştirmektir. Bir çalışanın kendi ihtiyaçlarını giderirken başkalarının ihtiyaçlarını algılaması ve kendini ifade ederken fark yaratabilmesi, başkalarına hizmet etmenin ön koşuludur. Çalışanın işletmede elde ettiği gelir ve geçirdiği zaman karşısında işletmeye sunduğu değerler ve özverili olma niyetleri de başkalarına hizmet etmenin yansımaları oluşturmaktadır (Lips-Wiersma, 1999: 159). Başkalarına hizmet etme

genel olarak iki temel unsura sahiptir. Bu unsurlar “fark yaratma” ve “insanların ihtiyaçlarını karşılamak”tır. *Fark yaratmak*, bir işletmede diğer bireylere katkı sağlayarak anlamlı işin deneyimlenmesidir. Fark yaratmayı deneyimleyen çalışanlar “iş yerinde tüm etkinliklere katılabilirim, fikirlerim etkileyici olabilir ve fark yaratmış hissedebilirim” algısına sahiptir. *İnsanların gereksinimlerini karşılamak*, boyutunda ise bir birey, yaptığı işle çalışma nedeni arasında bir bağlantı algıladığı ve işinin sosyal, çevresel ve ekonomik problemlerin çözümüne katkıda bulunduğunu düşündüğü zaman anlamlı iş algısı gelişmektedir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 501). Her iki unsurda da birey kendisine, hedef ya da nedenlerin ötesine geçen ve yetenek ve çıkarlarını aşmasına neden olan bir amaç belirlemiş olmaktadır (Morin, 1995: 45). Başkaları için hizmet etme boyutunda çalışanlar “neden buradayım ?” sorusunu kendilerine sormakta ve cevabı anlam algısı çerçevesinde vermektedir (Gill, 2016: 21).

Weeks (2017), genç ve kıdemli çalışanlar üzerinde yapmış olduğu kuşaklararası farklılıkları belirlemeye yönelik çalışmada, genç katılımcıların, başkaları için hizmet etmeyi en anlamlı ve faydalı unsur olarak gördüğünü tespit etmiştir. Ancak her yaş aralığındaki çalışanlar da örneğin “ müşteriimin yaşamında bir fark yaratabildim” diyebiliyorsa, başkalarına hizmet etme algısına sahip olduğu düşünülebilir. Başkalarına hizmet ederken yaratılan değer önemli bir konuda olabileceği gibi küçük bir farklılık ile de olabilmektedir. Örneğin, yalnızca rafları düzenlemekle görevli bir süpermarket çalışanı, müşteriye ürünü nerede bulacağı konusunda yardımcı olursa, müşterinin ihtiyacını karşılayarak hizmet ettiği algısı oluşabilmektedir. Ancak, çalışandan her zaman sadece rafları düzenlemesi istendiği zaman, bu çalışan daima sınırlı bir işi yerine getirmesiyle değer yitimi yaşayabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların gerçekte ne yaptıklarını anlaması çok önemlidir. Aksi halde yöneticiler, işin anlamına ve dolayısıyla esenlik ve üretkenliğe zarar verecek görevler ve ekipler tasarlamış olacaktır (Lips-Wiersma, 2014: 166). Böylece bir işletme iş tasarımlarını daha ilişkisel bir yapıda oluşturursa, yani bir çalışanın faydada bulunduğu, doğrudan etkilediği faaliyetler ya da kişiler hakkında bilgilendirme yapılırsa çalışan işi anlamlı olarak değerlendirebilecektir (Gill, 2016: 20).

3.6.5. İlham

İlham, insanlığın bir parçasıdır ve insanlar ilhamın önemli örnekleri olarak mitler, masallar, kitaplar, ilham verici insanların yaşamları, sanat ve müzik ile çevrili bir hayat sürmektedir. Tüm bu örnekler, üstün bir amaca doğru bir yolculuğa çıkmaya istekli olan bireylerin temel güdülerini sonucu oluşturmuştur. Anlam kavramının temeli, hayatı canlandıran, zenginleştiren ve bireyleri yükselterek geliştiren ilhamdır. İlham bireyde irade ve kararlılığın sürdürülmesine neden olmaktadır. İlham, umutların, hayallerin, geleceğe yönelik vizyonların ve olasılıkların alanı olarak tanımlanmaktadır (Lips-Wiersma ve Morris, 2018).

Bir birey, idealine çeşitli ve farklı yönlerden yaklaştığında işinde anlamlılık yaşamaya başlamaktadır. Bu tür bir anlamlılık, doğal olarak, bir manevi kaynaktan, insan ilişkilerinden, bireyin amaç ve vizyonundan ya da kişinin güçlü ilkelerinden kaynaklanabilmektedir (Lips-Wiersma ve Morris, 2018). Bu noktada fark edilmesi gereken, insanın davranışlarıyla dünyada etki oluşturduğudur. Ardından da kişinin çevrede yarattığı etkiler kişiyi motive etmektedir. Bir insanın kendini deneyimleme şansı bulduğu dünya, harekete geçmek ve diğer insanları sevmek için nedenler ve anlamlarla doludur (Frankl, 2004: 93). İnsanlar, kendilerinin ve başkalarının koşullarını iyileştirme arzusundan beslenen bir ideale doğru “ilham” yaşamaktadır. Burada ifade edilen ilham kavramı, neşe, nezaket, vizyon ve içgörü ile deneyimlenmektedir. Ayrıca ilham, yoksulluğun azaltılması için çabalama, manevi doygunluk, başkalarına destek olma gibi amaçlarla da kendini gösterebilmektedir. Bireyler eylemlerini insan amaçlarına yönlendirme yoluyla ilham elde etmektedir. İlham pek çok kaynaktan elde edilebilirken, bireylerin bu kaynakları elde etmesi için zaman gereksinimi vardır. İnsan yaşamında ilhamın çoğunlukla beklenmeyen anlarda gerçekleşmesi için acele edilmemesi ve sessizliğe dikkat verilmesi önemli bir faktördür (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 506).

3.6.6.Gerilim Dengesi (Olmak/Yapmak, Ben/Diğerleri)

Anlamalı iş, bahsi geçen yedi boyut ile algılanmakta ve bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla tüm bu boyutların bir bireyin anlamalı iş deneyimi yaşaması için birlikte var olması oldukça önemlidir. Çünkü anlamalı işin boyutlarından yalnız birine odaklanmak anlam kaybı yaratabilmektedir. Bir birey tamamen tam potansiyel göstermeye odaklanırsa başkalarıyla olan bağlantısını kaybedebilmektedir. Başkaları için hizmet etmeye odaklanıldığında ise birey, kendi gerçek performansını yaratmada sorunlar yaşayabilir. Bu doğrultuda anlamalı işi oluşturan tüm boyutların birbirini beslediğini ifade etmek mümkündür. Örneğin, işte başkalarıyla iyi ilişkilere sahip olanların (birlik algısı) aynı zamanda daha fazla sosyal davranış sergiledikleri (başkalarına hizmet eden) ve kendi benzersiz yeteneklerini daha iyi anlayarak harekete geçtikleri (tam potansiyel ifade eden) ve algılamış oldukları yetenek ve becerileri ile gelişimde iyileşme yaşadıkları (içsel benlik gelişimi) görülmektedir. Bu nedenle, insanların anlamalı işe giden tüm yolları deneyimleyebilecekleri bir iş tasarımının yapılması oldukça önemlidir. Anlam, tüm işletme içi faaliyetlerde temel gerilimlerin birey tarafından nasıl dengelendiği veya nasıl ele alındığına göre oluşmaktadır. Anlamalı işe dair her bir boyutun işyerinde ya da her bir çalışanda ne ölçüde mevcut olduğunun belirlenmesi, anlamın anlaşılabilmesi için bir gerekliliktir (Lips-Wiersma ve Morris, 2018; Lips-Wiersma ve Wright, 2012: 661). Anlamalı iş teorisi kapsamında ele alınan her bir gerilim unsurunun ayrı ayrı değerlendirilmesi ile dengenin öneminin açıklanması ve kariyer geçişlerinin yapılması, anlamalı iş kuramının temel amacını oluşturmaktadır (Lips-Wiersma, 1999: 121).

Olmak, yaşamı sürdürürken iç odaklı ve yansıtıcı olmaya ve derin düşünebilmeye ihtiyaç duymaktadır. Kavram, yaşamda düşünme üzerinde durulması gerekliliğini belirtmektedir. Bu kavram sessizlik, sabır, zaman yönetimi, zihin ve beden birlikteliği gibi konuları kapsamaktadır. Olmak dengesinde birey, yalnız kendisi ile değil başkaları ile de bir bütünlük kurabilmektedir. “Yapmak”, başkalarına hizmet etmek, bir şeyler yaratabilmek, başarmak gibi bireylerin dıştan görünen kendilerini ifade etme biçimi olarak tanımlanmaktadır. Teorik açıdan bakıldığında yapmak olmaktan daha sık rastlanılan bir eğilimdir (Lips-Wiersma, 1999: 219). Yapmak, özellikle eylemler ve çevre ile ilgilenir. “şu anda işe başlamak için

sabırsızlanıyorum”, “hadi konuştuklarımızı uygulamaya geçirelim” gibi eyleme dönük alınan kararlar yapma eylemi ile ilgilidir (Lips-Wiersma ve Morris, 2018). Olmak ve yapmak dengesinde olmak, anda ve farkındalıklı kalmak anlamındadır. Eğer bir çalışan, ne yaptığını ve neden yaptığını düşünmeden çalışıyorsa bir süre sonra anlam kaybı yaşaması kaçınılmazdır. Eğer iş yerinde her zaman mücadele göstererek, gelecek odaklı yaşayarak, burada ve şimdi yaşanacak küçük kavrayış ve zevklerden mahrum kalınırsa çalışanın tatmin düzeyi düşmekte ve anlam yitimi yaşanmaktadır (Hymer, 2004). Öte yandan, sadece “olmak” ve herhangi bir eylemde bulunmadan düşünmek ve yalnızca bir kavrayış geliştirmek de iş yaşamını anlamsızlaştırabilmektedir (Lips-Wiersma, 2014: 164).

Ben ya da diğerleri yönelimli olmak insanların varoluşuna bağlı olan temel bir dualiteyi tanımlamaktadır (Lips-Wiersma, 1999: 219). Ben, kişinin benliğini geliştirme ve ifade etme konusundaki üst düzey gereksinimini kapsar. Diğerleri ise, yaşamın değerli olduğunu hissetmek için katkıda bulunma ve fark yaratma ihtiyacı ile ilgilidir. Her iki unsur arasındaki gerilimler, anlamlı iş ve anlamlı bir yaşam yaratma konusundaki devrimin bir parçasıdır. Bir çalışan, iş yaşamını sürdürürken, kendisi için hangi boyutlarda denge kaybı oluştuğunu fark ederek denge bütünlüğünü yaratmak için inisiyatif alabilir (Lips-Wiersma ve Morris, 2018).

Bir çalışan, kendisi ve başkaları arasındaki ihtiyaçlarını dengelemekte zorluk yaşadığında anlam kaybı oluşmaktadır. Ayrıca çalışanlar sürekli başkalarının talepleri doğrultusunda faaliyet gösterirse tükenmişlik yaşayabilmektedir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 505). Aynı zamanda “iş yerinde başkalarına yardım etmek için çok zaman harcadım ve bu nedenle kendi ihtiyaçlarımı sürekli ertelediğim için kendimi yorgun ve stresli hissetmeye başladım” şeklinde yapılan öz değerlendirmeler de denge durumuna duyulan ihtiyacı gösteren ifadelerdir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 505). Bir çalışanın denge kaybı yaşaması, bahsi geçen dört faktör arasındaki tutarlı gerilimin bir yöne doğru çekilmesi ile oluşmaktadır. Örneğin bir çalışan, kişisel gelişim ve başarı gibi kendine yönelik ihtiyaçlarının artık karşılanmadığını fark ettiğinde tükenmişlik sendromu yaşayabilmekte ve bunun sonucunda işten ayrılabilir. Buradan anlaşıldığı üzere denge kaybı, gerilimin zamanında fark edilememesi ile oluşmaktadır. Örneğin, bir çalışanın kendisine anlamlı bir katkı sunmayan bir işletmede

çalışmaya devam etmesi ve kendisini geliştirecek daha iyi koşullara sahip bir işletmeye geçmekte tereddüt etmesi, çalışanın gerilim dengesinde dinamiklerin değişmesine neden olacaktır. Ayrıca bu esnada çalışan, işletmenin yönetim biriminin yönlendirmeleri ile hareket ettiğinden gerçekten kim olmak istediği, nerede olmak istediği ve iş- aile ilişkilerini nasıl yürüteceği ile ilgili sorumluluklarını unutabilmektedir. Böyle bir durumda çalışanın yaşamında denge kaybı olması oldukça muhtemeldir (Lips- Wiersma, 1999: 121). Tüm bu yönleriyle değerlendirildiğinde gerilim dengesi, yalnızca bilinçli bir yaşam yaratma niyeti ile değil aynı zamanda keşfedilmeyen gerilimin çalışanlarda denge kaybına neden olabilmesi nedeniyle de önemlidir (Lips - Wiersma, 2002: 512). İdeal olan dengede kalma durumu başarıldığında, yaşam ve iş bütünleşmekte ve bir anlam kazanmaktadır. Ancak günümüz modern çağında, yüksek rekabet koşullarında, işte harcanan zaman, özel yaşam ve sosyal ilişkilerde denge duygusunu algılamak gittikçe güçleşmektedir (Chalofsky, 2003: 79-80). Bu nedenle, çalışanların kendi sınırlarının farkına varması, iş ve aile yaşamı bütünlüğünü oluşturması, anlamlı işi deneyimlemesi, gerilim dengesinin doğru bir şekilde yönetilmesi ile mümkün olmaktadır. Eğer bir çalışan “işim yalnızca hedef odaklı ancak ben süreç odaklı olmak ve çalışma yaşamımı bir keşfe dönüştürmek istiyorum” şeklinde bir görüşe sahipse, gerilim dengesini koruma ihtiyacı duyduğunu söylemek mümkündür (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 505). Gerilim dengesi konusunda unutulmaması gereken en önemli nokta, gerilimin her zaman var olacağı ve zaman içinde dinamik bir hal alabileceğidir. Gerilim dengesi sonucunda da insan yaşamında bir bütünlük ve esenlik oluşumuna katkı sağlanmaktadır (Lips-Wiersma, 1999: 233). Çalışanların gerilim dengesini gösteren farkındalığı koruması ile özellikle kariyer geçişlerinde yaşanma olasılığı olan zorlukların ortadan kalkması mümkün olmaktadır (Lips-Wiersma, 1999: 234).

3.6.7.Gerçeklik

Gerçeklik, insanın mevcut durumu anlaması, değerlendirmesi ve kabul etmesiyle ilgilidir. Bir çalışanın daima gelecekteki ideal veya mükemmel bir kariyer için çalıştığı bir yaşam, daha az anlamlı olarak deneyimlenir. Ayrıca her zaman her şeyin yolunda olduğu düşüncesi yerine, yaşamda sorunların olacağı ve sorunların üstesinden gelmenin mümkün olduğu düşüncesi anlam algısını beslemektedir. Gerçeklik, bu anlamda işletmede neler olduğuna dair farkındalığa dayanmaktadır

(Lips-Wiersma ve Morris, 2018; Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 506-507). Böylece bir bireyin anlam yaşamasının, ilham ve gerçeklik arasında gerçekleştiğini ifade etmek mümkündür. Eğer bir birey sürekli hayal dünyasında yaşarsa ve sürekli olayları pozitif olarak değerlendirirse gerçek dışı bir tutum sergilemiş olacaktır. Ancak diğer yandan bir birey her zaman gerçekçi bir bakış açısı ile örneğin “ben kusurluyum ve fark yaratmam mümkün değil” şeklinde ifade kalıpları kullanıyorsa yanlış bir gerçekliğin sınırları içinde yaşadığı söylenebilmektedir. İnsan yaşamında koşullar her zaman mükemmel değildir ve günümüz yaşam koşulları bireylerin çeşitli zorlukları algılaması ve onlarla baş etmesini gerektirmektedir. Bu nedenle anlam, hangi koşullarda yaşanır yaşınsın daha iyi bir dünya yaratmaya dönük çaba ile ifade edilebilmektedir (Lips-Wiersma, 2014: 165).

Bir çalışan, anlamlı iş aracılığı ile yetenek ve sınırlarını da kapsayacak şekilde kendi gerçekliğini görebilmektedir. Ayrıca çalışanlar, iş yaşamında ilhamı algıladığında, aynı zamanda ilham ve gerçeklik arasındaki dinamiği de algılama ihtiyacı duymaktadır. Örneğin, bir çalışan sürekli olarak ilhamın izinde çalıştığında, her faaliyetini sürdürürken ilhama güvenmektedir. Burada unutulmaması gereken, ilhamın dalgalar halinde geldiği ve güçlenip zayıflayabildiğidir. Gerçekliğin ilk dalgası geldiğinde bir çalışanın coşkusu azalabilmektedir. Coşku ve ilhamın azalarak dengeye gelmesi çalışanın gerçek durumu görmesine de olanak sağlamaktadır. Özellikle yalnızca ilham kaynaklı yürütülmesi düşünülen projelerde algılanan gerçeklik ile mevcut durumu tüm yönleriyle görmek kolaylaşmakta ve çalışanlar temkinli davranabilmektedir (Lips-Wiersma ve Morris, 2018). Gerçeklik bir iş tutumu olarak incelendiğinde ise bir işletmede tepe yönetim dahil olmak üzere hiç kimsenin her zaman en iyi olmak ya da her zaman en doğru şekilde davranmak zorunda olmadığı vurgulanmaktadır. Bir genel müdür bilmediği bir konuda çalışanlardan yardım isteyebilir ve böylelikle daima rol yapma zorunluluğu ortadan kalkabilir. Çalışanlar ideal ve gerçek arasında kimi zaman tutarsızlık olabileceğinin farkındadır. Bu durum özellikle işletme politikalarında sıklıkla gözlemlenmektedir. Bir işletme çalışanlarına hem bireylerin ilkeleri ile yaşamasına teşvik eden bir liderlik programı sunabilir hem de maaş politikalarında eşitsizlik algılanmasına neden olacak şekilde hareket edebilir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009: 506-507). Dolayısıyla bir işletmede gerçeklik

kavramının tutarlılık ve güvenilirlik eksenli algılanması önem kazanmaktadır. İşletmelerin sözel olarak ifade ettiklerinin yanında eylem ve faaliyetlerinde de mevcut duruma netlik kazandıracak yönde hareket etmesi gerekmektedir. Ancak böylelikle çalışanların anlamlı işi deneyimlemesi mümkün olacaktır.

3.7. Anlamlı İş İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Loscocco ve Kalleberg (1988), Amerika ve Japonya'da işin anlamına yönelik yaşa bağlı oluşan algı farklılıklarını incelediği araştırmayı 4567 Amerikalı ve 3735 Japon çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma çalışanlar arasındaki yaş farklılıkları, iş değerleri ve işe bağlılığı değerlendirmiştir. Araştırma sonuçları ileri yaştaki erkek çalışanların her iki ülkede de genç erkek çalışanlardan daha fazla çalışma kararlılık ve azmine sahip olduğunu saptamıştır. Ancak katılımcıların değerlendirmelerine göre Japonya'da kadın çalışanlar arasında herhangi bir çalışma tutumu farklılığı olmadığı, fakat iyi ödeme ve zamma verilen önemde önemli farklılıklar olduğu ifade edilmektedir. Araştırma, bu yönüyle son yıllarda Japonya'da ABD'de olduğundan daha fazla kültürel değişimin olduğu görüşünü öne sürmektedir.

Uluslararası İşin Anlamı Araştırma Takımı, sekiz ülke üzerinde gerçekleştirmiş oldukları araştırmalar ile anlamlı işe dair genel bir tanımlama yapmaya çalışmıştır. Bu doğrultuda yaşamın anlam ve amacının, anlamlı iş aracılığı ile ifade edilebildiği tespit edilmiştir. Bu alandaki en kapsamlı çalışmalardan biri olan Anlamlı İş Araştırma Programı, sekiz ülkede (Belçika, İngiltere, Almanya, İsrail, Japonya, Hollanda, ABD, Yugoslavya), 14.000'den fazla farklı kültür, yaş ve sosyo-ekonomik özelliklere sahip katılımcı üzerinde sürdürülmüştür. Bu araştırmanın temel amacı, anlama dair bireysel ve grup farklılıklarını anlamak ve anlamlı işi boyutlandırmak olarak belirlenmiştir (Vecchio, 1989). Bu projede iş kavramsal olarak beş temel yapı aracılığıyla tanımlanmıştır. Bunlar; iş odaklılık ve yaşamda işi üstün tutma, işe ilişkin sosyal normlar, anlamlı iş çıktıları, iş amaçlarının önemi ve iş gücünün tanımlamasıdır (Harpaz ve Fu. 2002: 641). Ayrıca teori kapsamında genç ve yeni işe başlayanların işe, bilgi edinme, kariyeri planlama ve geleceğe yönelik hedefleri daha anlamlı bulduğunu ifade edilmektedir (Cherrington vd., 1979). İlgili araştırmada, genç çalışanların özellikle terfi fırsatlarına karşı çok hassas olduğu vurgulanmaktadır (Loscocco ve Kalleberg, 1988).

Kahn (1990: 704), işe katılım ve işten uzaklaşmaya yönelik gerçekleştirdiği araştırmada, anlamlılık deneyiminin işe katılım yoluyla iş çıktılarına etkide bulunduğunu saptamıştır. Ayrıca araştırmada, iş özerkliğinin çalışan üzerinde işi doğrudan yönetme hissi ile anlamlılık algısını artırdığı ifade edilmektedir. Kahn, ilgili çalışmada ayrıca değerli hissetme, karşılıklı saygı, takdir, iş arkadaşlarıyla ve müşterilerle kişilerarası etkileşimleri ödüllendirme ve performansa yönelik geribildirim almanın anlamlı işin deneyimlenmesini sağlayan önemli koşullar olduğunu açıklamaktadır.

Knoop (1994: 833), stresi değer bakımından zengin işler aracılığı ile hafifletmek üzerine gerçekleştirdiği araştırmayı stres ile ilişkili içsel iş değerleri çerçevesinde ele almıştır. Araştırma, Güney Ontario'daki dokuz okulun toplam 607 ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticisinin katılımıyla sürdürülmüştür. Araştırma kapsamında değerlendirilen içsel değerlerin neredeyse hepsi stres ile negatif yönlü ilişkili olarak tespit edilmiştir. Bu yönüyle araştırmada, başkaları tarafından saygınlık kazanmak, işi başarmak, anlamlı iş yapmak ve bilgi ve becerilerini kullanabilmek, stres ile ilişkili temel tahminleyiciler olarak tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, anlamlı iş ile stresin düşük seviyeleri arasındaki ilişki vurgulanmaktadır. Anlamlı işin, değersiz hissetmek, sıkıntılı ruh hali, umutsuzluk ve hayal kırıklığına uğramak gibi stres belirtilerini hafiflettiği ise araştırmanın bir diğer önemli sonucudur.

Leitch (1996), Carrara'nın mermer ocaklarında işin deneyimlenmesi ve anlamı üzerine araştırmalar yapmıştır. Araştırma, çalışanların mesleği ve birbiri arasındaki iletişime bağlı olarak anlamı nasıl algıladığını incelemiştir. Yazar, özellikle insani çalışma koşullarının altında çalışan maden işçilerinin anlam algısının değerlendirilmesinin oldukça önemli olduğunu savunmaktadır. Leitch (1996), maden işçilerinin anlamlı iş deneyimlerinde işe yabancılaşmadan ziyade güçlenmeye yönelik kimlik geliştirdiklerini tespit etmiştir. Çalışanların iş deneyimlerinin ise yaratıcı, hassas ve insancıl olduğu ifade edilmiştir. Taş ocağı çalışanları için iş yalnızca anlam yaratımı değil aynı zamanda bir yaşam deneyimi olarak tanımlanmaktadır (Leitch, 1996: 13).

Ros vd. (1999), temel bireysel değerler, iş değerleri ve işin anlamını belirlemeye yönelik araştırmayı 193 öğretmen ve 179 öğrenci katılımıyla

gerçekleştirmiştir. Araştırma, temel bireysel değerler olan, içsel, dışsal, sosyal ve prestij değerlerin, iş değerlerini desteklediğini saptamaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenler için işin, sosyal istikrar ve sosyal ilişkiler yaratmanın bir yolu olduğunu, öğrenciler için ise kişisel ilgi alanları, bağımsızlık ve heyecanın teşvik edilmesi olarak algılandığını ve bu yol ile anlamlı işin deneyimlendiğini tespit etmiştir.

Treadgold (1999), anlamlı iş, stres, depresyon ve benlik algısı ilişkisini incelediği çalışmada, yeni bir ölçüm aracı olan Katılımcı Anlamlı İş Ölçeği'ni (Engagement in Meaningful Work Scale- EMWS) geliştirmiştir. 127 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışma sonuçları, anlamlı iş ile stres ve depresyonun negatif yönlü, benlik algısının ise pozitif yönlü ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, işyerinde yaşanan problemler ile duygu odaklı baş etme ve anlamlı iş arasında negatif yönlü ilişki olduğu, anlamlı işin problem odaklı başa çıkma ile yoğun olarak sürdürüldüğü tespit edilmiştir. Son olarak araştırma, anlamlı işe katılımın bir çalışanın stres ve depresyon deneyimlerini azalttığını saptamıştır.

Lips-Wiersma (1999), manevi anlam yaratımının, kariyer seçimi, kariyer geçişleri ve iş deneyimi üzerindeki etkisini değerlendirdiği çalışmayı, anlamın üç unsuru olan amaç, anlamlılık ve bütünlük çerçevesinde şekillendirmiştir. Araştırma, farklı manevi inançları olan 15 katılımcı ile yapılan mülakat ile yürütülmüştür. Araştırma bulguları manevi inançların, kariyer seçimi ile kariyer geçiş ve deneyimlerinin güçlü belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmanın bir diğer önemli sonucu, farklı inanışlara sahip olan bireylerde bile dört temel amacın paylaşıldığıdır. Bu amaçlar, kendini geliştirmek ve var olmak, başkalarıyla bir olmak, yaşamda kendini ifade etmek ve başkalarına hizmet etmek olarak belirlenmiştir. Bu amaçların tam olarak ifade edildiği bir çalışma ortamının ise anlamlı olarak deneyimlendiği ifade edilmektedir. Kariyer geçişleri, çalışanların bu dört amaç arasındaki dengeyi deneyimleyemediği zaman tercih edilmektedir. Bütünlük, çalışanın işin kendisinden daha üstün bir amaca hizmet ettiğine dair sezgileri ile oluşmaktadır. Çalışmada, çalışanların anlamlı işi deneyimlemesini isteyen işletmelerin, örgütsel yapılarını bu dört unsur çerçevesinde şekillendirmesi önerilmektedir.

Isaksen (2000: 102-103), Danimarkalı bir catering şirketinin 28 çalışanı ile anlamlılık ve anlamlılığın ilişkili olduğu diğer değişkenler konusunda derinlemesine

bir analiz gerçekleştirmiştir. Görüşme sonuçları anlamlı iş ile çalışanın stresinin doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ancak, çalışanların %75'inin stresli çalışma koşullarına rağmen işinde anlamı deneyimlediğini saptamıştır. Ayrıca yazar, araştırma sonucunda katılımcıların hangi durumlarda anlamlı işi deneyimlediklerine yönelik çeşitli kategoriler oluşturmuştur. Bu kategoriler aşağıda yer almaktadır:

- İşletmeye ve iş süreçlerine bağlılık,
- İşyerinde sosyal ilişkilere katılım,
- İş daha geniş anlamı olan bir unsurun önemli bir parçası olarak görmek,
- İş öğrenmekten memnuniyet,
- İşinden gurur duyma ve sorumluluk hissetme,
- İşin başkalarının iyiliği için önemli olduğunu hissetmek,
- İşin gelişimine katkı sunmak,
- Özerkliği deneyimlemek.

Vough (2001), çalışanın, işin anlamını arama ve yaratma sürecini değerlendirdiği doktora çalışmasında geniş kapsamlı bir nitel araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma 31 mimarlık firması çalışanı katılımcı ile gerçekleştirilmiş ve mülakat ve gözlem teknikleri ile örgütsel kayıtlar incelenmiştir. Analiz sonucunda anlamlı iş konusunda beş tema saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar, yeterlilik algısı (kendisi ya da yaptığı işle ilgili iyi hissetme), katkı (işe ya da başkalarına katkıda bulunma hissi), bağlılık (kişinin olumlu sosyal ilişkilere sahip olduğunu hissi), değerler /idealler (sürdürülebilirlik değerleri) ve para / statü (güç hissi veya finansal kazançlar) yoluyla anlamlı işi deneyimlediklerini ifade etmiştir.

Rozelle (2004), kadın çalışanların özerklik deneyimi, iş yerinde başkaları ile iletişimde olma ve anlamlı iş deneyimi ilişkilerini incelediği araştırmayı 26 kadın katılımcı ile yapılan mülakatlar aracılığıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda üç temel bulgu saptanmıştır. İlk olarak, her kadın çalışanın, faaliyet gösterdiği işletmeyi, iş ve görevlerini, yöneticilerini, iş arkadaşlarını değerlendirme biçimlerinin, anlam algısı üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir. İkinci olarak, anlamlı işi deneyimleyen çalışanların, iş- yaşam ilişkisini koruyabildikleri ve özerklik ve bağlantıda olmada etkili oldukları tespit edilmiştir. Son olarak, ilgili araştırma, özellikle 40'lı yaşlar sonrasında deneyimlenen özerklik algısının arttığını

göstermektedir. Bir başka deyişle, yaşa bağlı olarak işin sorumluluğunu üstlenme ve bağımsız çalışma olanaklarının oluşması ile işini bağımsız olarak sürdürebilen çalışanların işini anlamlı olarak algılama oranı artış göstermektedir.

May vd., (2004), Amerika'da bulunan sigorta şirketlerinde Kahn'ın (1990) geliştirmiş olduğu işe bağlı üç temel psikolojik koşula (anlamlılık, psikolojik güvenlik ve erişilebilirlik) göre çalışanların işlerine tutkunluklarına ilişkin bir alan çalışması yürütmüştür. Kahn'a (1990) göre, işe tutkunluğun üç anlamlılık bileşeni vardır. Bunlar iş zenginleştirme, çalışanlar arası ilişkiler ve iş uyumu şeklinde tanımlanmaktadır. May vd. (2004), Kahn'ın (1990) teorisini ampirik olarak test etmiş ve anlamlılığın, güvenliğin ve erişilebilirliğin işe tutkunluk ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu saptamıştır. Ayrıca araştırma sonuçları, iş zenginleştirme ve işe uyumun işin anlamlılığı ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. İş arkadaşları ve destekleyici üst yönetim ilişkileri de psikolojik güvenlik ile ilişkilidir (May vd., 2004).

Turner (2005), bir çalışanın anlamlı iş arayışındaki öğrenme süreç, model ve rolleri araştırdığı çalışmayı, 15 katılımcının dahil olduğu nitel bir araştırma ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, her çalışanın özerk bir öğrenme metodu olduğunu göstermektedir. Çalışanlar özerk öğrenme yolları ve kişilik yönelimleri ile anlamlı işi deneyimlemektedir. Araştırma sonucunda elde edilen temalar, özerk, yansıtıcı, duygusal ve manevi anlamda değerlere sahip çalışanların anlamlı iş algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre öğrenme, çalışanların anlamlı iş deneyimlerini yönlendiren ve sürdüren bir yapıya sahiptir.

Schlechter ve Engelbrecht (2006), dönüşümcü liderlik, anlam ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkileri incelediği çalışmayı, Güney Afrika'da 492 çalışanın katılımıyla yürütmüştür. Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderlik davranışına ilişkin algısı yüksek olan çalışanların, daha yüksek düzeyde anlamlı iş deneyimlediklerini, ayrıca dönüşümcü liderlerin çalışanların amaçlarını belirlemelerine yardımcı olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmaya göre, dönüşümcü liderler, çalışanların anlamlı işi algılayacakları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine de yardımcı olmaktadır.

Paskett (2007), eğitimciler üzerinde anlamlı işin doğasını algılamaya yönelik yürüttüğü betimsel araştırmayı yükseköğrenim kurumunda çalışan 10 eğitimcinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. İşte algılanan anlama dönük gerçekleştirilen mülakat sonucunda, anlamlı işin deneyimlenmesi için yaratıcılık ve öğrenmeye yönelik özerklik, öğrenciler ve meslektaşları ile etkileşim, başkalarına ve kendine saygı duymayı sağlayan amaç duygusu ve bir amaca sahip olmaktan kaynaklanan ruhsal gelişimin gerektiği vurgulanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitimcilerin bu temel ihtiyaçlara yönelik geliştirecekleri farkındalık, deneyimin özünün keşfedilmesine olanak sağlamaktadır.

Arnold vd., (2007:195), dönüşümcü liderlik ile çalışanların anlam algısı ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmayı 319 sağlık çalışanının katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderliğin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde pozitif etkili olduğunu ve işi anlamlı bulmanın bu pozitif ilişkiyi açıklamakta önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında anlamlı işin bireylerin finansal kazançları aşan amaçları ile ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Lips-Wiersma ve Hall (2007), günümüz örgütsel değişim sürecinde kariyerin yönetilmesi üzerine derinlemesine bir vaka çalışması yürütmüştür. Bu araştırma, yeni nesil belirsiz çalışma koşullarında bireylerin kendi kariyer gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenip üstlenmediklerini araştırmaktadır. Araştırma sonuçları, günümüzde çalışanların kendi kariyerleri için daha fazla sorumluluk aldığını göstermektedir. Ayrıca araştırma kapsamında değerlendirilen işletmenin de kariyer gelişimi ve yönetiminde daha aktif rol aldığı tespit edilmiştir. Ancak araştırmaya göre yeni nesil kariyer yönetimi, tepeden yönetimden ziyade çalışanların fikirleri ile oluşan katılımcı bir yapı göstermektedir.

Grant (2008), iş performansı, ilişkisel mekanizmalar ve sınırlayıcı koşullar çerçevesinde işin önemini belirlemeye yönelik saha araştırması yapmıştır. Araştırma kapsamında işin önemi ile performans etkileri, ilişkisel mekanizmalar ve sınırlayıcı koşulları belirlemeye yönelik üç saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma 33 telefonla görüş toplayan görevli kapsamında gerçekleştirilmektedir. Araştırma sonuçları, işini anlamlı gören çalışanların iş performans seviyelerinin artış gösterdiğini

tespit etmiştir. Ayrıca araştırma, işin öneminin işe adanma ve yardım etme tutumlarında artışa neden olduğu ve bilinçlilik ile prososyal değerlerin, işin öneminin performansa olan etkisinde düzenleyici etkisi olduğunu saptamıştır.

Scroggins'in (2008), anlamlı iş deneyiminin öncülleri ve ardıllarını belirlemeye yönelik yürüttüğü kesitsel araştırmada, bir işin bireyin kendine özgü algılayışa sahip olduğu, ne olmak istediğine ilişkin tutarlı bir değerlendirme yapabildiği ve öz saygıya sahip olduğu durumda deneyimlenebileceğini ifade etmektedir. Araştırma kapsamında anlamlı iş, çalışanların kendileri ve iş çevresi arasındaki tutarlılık algılarını derecelendirmeleri yoluyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, anlamlı işin varlığına göre değişkenlik gösteren iş çıktılarıdır. Ayrıca, bireyin kendilik kavramı ve bu kapsamdaki öz değerlendirmesi ile işe uygunluğuna dair görüşü anlamlı işin iyi bir tahminleyicisi olarak tespit edilmiştir.

Harrison (2008), günlük hayatta anlam bulma ve anlamlı işi deneyimleme üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, yaş, cinsiyet ve kişiliği de içeren bireysel farklılıklar ve dönüşümsel liderliğin, anlamlı işin deneyimlenme sıklığı ve yoğunluğu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları özellikle liderliğin ve dönüşümcü liderlik türünün anlamlı işin deneyimlenmesinde önemli derecede etkisi olduğunu saptamıştır.

Steger ve Dik (2009), bir kişinin yaşamındaki anlam arayışının işte anlam bulmasına olan katkısını incelediği araştırmayı, 231 lisans öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmanın bulguları, yaşamında anlam arayan bireylerin işyerinde de üst seviyede anlam deneyimlediklerinde, kariyer sürecinde daha fazla işyeri esenliği ve özyeterlilik ile hareket ettiğini belirtmektedir. Aynı araştırma sürecinde 91 üniversite öğrencisi ile kariyerlerinde üst düzeyde anlam algılamaları için kariyer atölyeleri gerçekleştirilmiştir. Atölye çalışmaları sonrasında yapılan değerlendirmede, yaşamda anlam algısı yüksek olan öğrencilerin duygusal çöküntü belirtilerinin azalış gösterdiği ve işe yönelik anlam algısının arttığı görülmektedir.

Chalofsky (2010: 77), anlamlı işyeri özelliklerini belirlemeye yönelik çalışmasında üç temel faktör geliştirmiştir. Bunlar kendilik algısı, işin kendisi ve denge

hissidir. Yazara göre bir işte tüm bu unsurlar birlikte hareket ederse, birey anlamlı işi deneyimleyebilir. Ayrıca, bu bütünlük ile başarı, gurur ve memnuniyetten daha derin seviyede motivasyon oluşabilmektedir. Çalışma kapsamında kendilik algısı “bütünüyle kendini (zihin, beden, duygu, ruh) işe getirme olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, amaçları ve hedefleri konusunda olumlu bir inanç sistemine sahiplerse, bir bütün olarak anlama ulaşabilirler. İşin kendisi de iş karakteristiği, özerklik, güçlendirme, yaratıcılık ve öğrenme fırsatı içermelidir. Çalışanların iş-yaşam dengesini oluşturması ise anlamlı iş algısını güçlendiren son faktör olarak ifade edilmektedir.

Fairlie (2011b), anlamlı işin diğer iş karakteristikleri, işe adanmışlık ve iş çıktıları ile ilişkisini incelediği araştırmayı, Amerikalı ve Kanadalı 574 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında diğer iş özellikleri ile karşılaştırıldığında, anlamlı işin, işe katılım, iş tatmini, örgütsel bağlılık, düşük işgücü devir oranı ve iş düzenleme ile güçlü seviyede pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca anlamlı iş ile ilgili en düşük seviyede ilişkilerin ise işten ayrılma, iş tükenmişliği, depresyon belirtileri ve stres arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, bireyin kendini gerçekleştirme imkânı bulabildiği anlamlı iş, çalışanların yaşam amaçları, değer ve hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunma, sosyal ihtiyaçlarını karşılama, kişisel başarı duygusu sağlama ve kariyerde ilerleyişe neden olma faktörleri aracılığıyla işe adanmışlığa etkide bulunmaktadır. Araştırma, anlamlı işin, örgütsel psikoloji ve iş motivasyonu yaklaşımlarında henüz kullanılmayan ve yararlanılmayan bir “uyuyan dev” olabileceğini öne sürmektedir.

Michaelson (2011), anlamlı işin kimin sorumluluğunda olduğunu ve anlamlı çalışma koşullarını belirlemek amacıyla bir literatür taraması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda yapılan genel değerlendirmede, bir çalışanın anlamlı işi nasıl tanımladığının, anlamlı işe karşı duyduğu sorumlulukta önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Özellikle endüstriyel üretimde anlamlı işin ahlaki boyutuna yeteri kadar yer verilmediği literatür aracılığı ile desteklenmektedir. Çalışma, klasik yönetim görüşünden bütünsel yönetim görüşüne doğru ilerleme kaydedilmesi adına işletmelerin ve çalışanların ortak sorumluluk alması önerisiyle literatüre farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır.

Clausen ve Borg (2011), iş talepleri, iş kaynakları ve işte anlam ilişkisini belirlemeye yönelik araştırmayı, yaşlı bakımevlerinde 301 çalışma grubunda bulunan toplam 6299 çalışan üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, iş kaynak ve taleplerinin anlamlı işi tahminde katkıda bulunduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları, rol belirsizliği, liderliğin niteliği, bireysel düzeyde işin etkileri ve grup düzeyinde duygusal taleplerin anlamlı işin önemli tahminleyicileri olduğunu saptamaktadır. Ayrıca araştırma, bireysel düzeydeki iş talep ve kaynaklarının, anlamlı işi grup seviyesindeki etmenlerden daha güçlü oranda açıkladığını ifade etmektedir.

Lips-Wiersma ve Wright (2012), işin anlamlılığını ölçen yedi alt boyutlu Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeği' ni (Comprehensive Meaningful Work Scale- CMWS) geliştirmiştir. Ölçeğin anlamlı işi belirleyen alt boyutları, içsel benliği geliştirme, diğerleri ile bir olma, başkalarına hizmet etme, tam potansiyel gösterme, gerilim dengesi (yapmak-olmak/ben ve diğerleri), ilham ve gerçeklik olarak tespit edilmiştir. 405 katılımcı ile gerçekleşen çalışmanın sonuçları, anlamlı işin tükenmişlik, depresyon, dışsal motivasyon, içsel motivasyon, yaşamın anlamı ve işe adanmışlık ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Albrecht ve Su (2012), Çin'de iş kaynakları ve çalışan katılımında işin anlamlılığını, pozitif duygu durum ve zorunluluk hissinin aracılık etkisini incelemiştir. Bir Çin telekomünikasyon şirketinin 128 çalışanın katılımıyla gerçekleşen araştırmada, performansa yönelik geri bildirimde bulunmanın, çalışanların anlam ihtiyacını gidererek işe adanmışlığa neden olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca araştırmada, özerkliğin çalışan katılımı ile doğrudan ilişkili olduğu, performans geribildiriminin işte anlamlılığa etkide bulunduğu ve olumlu duygu durumun işin anlamı ve çalışan katılımına aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Steger vd., (2012), anlamlı işin üç yönünü açıkladığı çalışmayı Amerika'da 370 üniversite çalışmanı katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Yazarlar, anlamlı işi kişisel anlam, iş yoluyla kazanılan anlam ve daha iyi motivasyon boyutlarıyla ele alan İş ve Anlam Envanteri'ni (Work and Meaning Inventory-WAMI) geliştirmiştir. Araştırmada, motivasyon, iş kendisinden daha üstün bir amaç içerdiğinde oluşmaktadır. Araştırmaya göre kişisel anlam da doğrudan iş yoluyla yaratılan anlamdan etkilenmektedir. Bu araştırma ayrıca iş çıktılarıyla işin anlamlılığını

arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre işe tutkunluk ve işe uyum ile anlamlı iş boyutları arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca anlamlı iş, çalışanlarda yaşam doyumuna olanak sağlarken, endişe azalmasına neden olmaktadır. Araştırma kapsamında anlamlı işin devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve dışsal motivasyon ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, anlamlı iş algısı yüksek çalışanların işlerine yatırım yapmakta istekli olduklarını ve çalışanların işe devam etme durumlarının, anlamlı işi algılama seviyelerine göre tahmin edilebileceğini göstermektedir.

Schnell vd. (2013), iş yerinde anlamın öngörülmesi üzerine yürüttüğü çalışmada işte anlamın kaynaklarını üç grupta sınıflandırmıştır; bireysel, işe bağlı ve örgütsel. Araştırmada işteki anlam kavramı, yaşamda algılanan anlam çerçevesinde değerlendirilmiştir. Farklı mesleklerden 206 çalışanın katılımı ile yürütülen bu çalışmada, kişi-iş uyumu, işin önemi, sosyo-ahlaki iklim ve örgütsel aşkınlığın bir işletmede anlamlı işin tahminlenmesine pozitif katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Tüm bu tahminleyicilerin işteki anlamın %46'sını açıkladığı bulgularla saptanmıştır.

Hayman (2013), anlamlı iş deneyiminde amaca yönelik çaba ve yaşın etkisini belirlemeye yönelik, birey merkezli bir çalışma yürütmüştür. Araştırma, 22 farklı meslekten 196 işletme çalışanın katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçları, katılımcıların yaşı ile anlamlı işin doğrusal ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları, yaş ortalaması yüksek çalışanların (ortalama 41 yaş ve üzeri), işte anlam yaratan faktörlerin neler olduğuna yönelik algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma, manevi ve içsel çabanın işte anlamın deneyimlenmesi ile ilişkili olduğunu saptamıştır.

Akın vd., (2013), Steger vd. (2012) tarafından geliştirilen İş Anlamı Envanteri'nin (Work and Meaning Inventory-WAMI), geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır. 352 öğretmen katılımcı ile sürdürülen çalışma sonucunda ayrıca İş Anlamı Envanteri ve İş Becerikliliği Ölçeği'nin istatistiksel olarak önemli düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Genel bulgular, İş Anlamı Envanteri'nin yüksek geçerlilik ve güvenilirlik puanlarına sahip olduğunu ve Türkiye'de çalışanların anlamlı iş hakkındaki farklı fikirlerini ölçmek için güvenilir bir araç olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

Ghadi vd. (2013), dönüşümcü liderlik ve işe bağlılık ilişkisinde işin anlamının aracılık etkisini incelediği araştırmayı, Avusturalya'da 530 tam zamanlı çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderliğin, çalışanların işe katılım tutumlarına etkide bulunduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, dönüşümcü liderlik ve işe katılım arasındaki ilişkiye çalışanların anlamlı iş algısının kısmen aracılık ettiği saptanmıştır.

Geldenhuis vd. (2014), işe katılımın, örgütsel bağlılık ve işin anlamlılığı ilişkisindeki aracılık etkisini incelendiği çalışmayı, çeşitli şirketlerde, farklı pozisyonlarda çalışan 415 katılımcı ile yürütmüştür. Araştırma sonuçları, işin anlamlılığı, işe katılım ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca işin anlamlılığının, işe katılımın önemli bir tahminleyicisi olduğu tespit edilmiştir. İşin anlamlılığı ve işe katılımın ise örgütsel bağlılığın tahminleyicileri olduğu araştırmanın diğer bulguları arasında yer almaktadır.

Michaelson vd. (2014), iş etiği ve örgütsel çalışmalar ekseninde anlamlı işi değerlendirdiği çalışmada, anlamlı işin birey ve örgüt çerçevesinde artan önemini ifade etmiştir. Örgütlerin anlamlı işe, iş dizaynı, kişilerarası etkin ilişkiler, örgütsel misyon ve kültür aracılığı ile katkıda bulunduğu araştırmada ifade edilmektedir. Ayrıca iş etiği alanında çalışan araştırmacıların, anlamlı işi ahlak temelli ele aldığı da araştırmada vurgulanmaktadır.

Golparvar ve Abedini (2014), işyerinde anlam ve maneviyat ile iş mutluluğu, pozitif duygulanım ve iş tatmini ilişkisini incelediği araştırmayı İran'da 204 işletme çalışanın katılımıyla yürütmüştür. Araştırma sonuçları, işin anlamı ve maneviyatın, iş mutluluğu ve pozitif duygulanım ile ilişkili olduğunu ve iş mutluluğu ve pozitif duygulanımın da iş tatmininin güçlendirilmesine olanak sağladığını tespit etmiştir.

Hoole ve Bonnema (2015), kuşaklar arasındaki işe katılım ve anlamlı iş ilişkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında X ve Y jenerasyonlarının yanında Baby Boomers kuşağının da iş tutumları incelenmiştir. Araştırma Gauteng'da çeşitli finans kuruluşlarında çalışan 261 çalışanın katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırma sonucunda, işe katılım ve anlamlı iş arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada Baby Boomers kuşağının en üst seviyede işe katılım ve anlamlı

iş algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca X ve Y kuşağının iş tutumlarının benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. İleri yaştaki çalışanların (50 yaş ve üzeri) ise daha değerli ve üretken faaliyet gösterdikleri ve iş yerinde daha fazla ilgiye ihtiyaç duyduğu da araştırmanın önemli sonuçları arasındadır.

Bendassolli vd.'nin (2015), yaratıcı işletmeler için Anlamlı İş Ölçeği araştırması Brezilya'da 446 yaratıcı işletme çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, Brezilya'da anlamlı iş algısının olası alt kültürlerin değerlendirmesine bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ifade etmektedir.

Duffy vd. (2015), çalışanın eylem yeterliliği ve iş tatmini ilişkisi çerçevesinde işin anlamı ve kişi-çevre uyumunu değerlendirdiği çalışmayı 279 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları çalışarlardaki daha güçlü anlam ve çevre bütünlük algısı nedeniyle eylem yeterliliğinin kaynaklarının, iş tatmini ile ilişkili olduğunu saptamaktadır. Araştırma sonuçları, incelenen değişkenlerin, iş tatmininin %82'sini açıkladığını göstermektedir.

Janik ve Rothmann (2015), anlamlı iş ve ortaokul öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti ilişkisini incelediği çalışmayı, 502 ortaokul öğretmeni katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, anlamlı iş ve ortaokul öğretmenlerinin işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, anlamlı iş ile ilişkili dört faktörden ayrılma niyeti, işe uyum ve iş zenginleşmesi anlamlı işin önemli tahminleyicileri olarak görülürken, yönetici ve iş arkadaşları ile iletişimin anlamlı işin önemli bir tahminleyicisi olmadığı tespit edilmiştir.

Baklaieva (2016), işin anlamlılığının işe katılım ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelediği çalışmayı, Litvanya'da farklı işletmelerde farklı pozisyonlarda çalışan 100 çalışan ve Ukrayna'dan 200 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma bulguları, işe katılım ile işin anlamlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca, bir çalışanın işte algıladığı anlamın işten ayrılma niyetini azalttığı ve işe bağlılığın da benzer şekilde işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İşe katılımın, anlamlılık ve ayrılma niyeti ilişkisine kısmen aracılık ettiği, araştırmanın bir diğer önemli sonucudur.

Anthuna ve Innstranda (2016), yüksek öğretim kurumlarında farklı yaşlarda çalışanların, anlamlı iş algısı ve örgütsel bağlılığının belirlenmesinde iş talep ve kaynaklarının rolünü incelemeye yönelik çalışmasını 3066 üniversite çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmada çalışanların yaş grupları üç farklı grup ile değerlendirilmiştir. Bunlar; genç çalışanlar (<30 yaş), orta yaştaki çalışanlar (31-49 yaş) ve ileri yaştaki çalışanlar (>50 yaş) şeklinde belirlenmiştir. Araştırma, iş talepleri ve iş kaynaklarının anlamlı iş ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu, ancak talep ve kaynakların yaş grupları arasında farklılık gösterdiğini saptamıştır. Araştırma sonuçları, ileri yaştaki çalışanların anlamlı iş ve örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları, farklı yaş gruplarında işin anlamı ve örgütsel bağlılığın iyileştirilmesi için farklı müdahalelerin göz önüne alınması gerektiğini göstermektedir.

Gill, (2016), anlamlı iş ile kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmada, Lips-Wiersma'nın (2002) anlamlı iş teorisinden yola çıkarak, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürüten çalışan tiplerinde, kurumsal sosyal sorumluluk ile anlamlı iş ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada bahsi geçen çalışan tipleri yalnız, sessiz, serbest, esnek ve geçici çalışanlar olarak belirlenmiştir. Araştırma, anlamlı iş ve kurumsal sosyal sorumluluğun karşılıklı birbirini etkilediğini öne sürmektedir. Ayrıca araştırma, işe adanmış ve katılımcı olmak istemeyen çalışanlar arasındaki kurumsal sosyal sorumluluk ve işin anlamına yönelik algı farklılıklarını belirtmektedir. Araştırma sonuçları, anlamlı iş algısı yüksek olan bireylerin kurumsal sosyal sorumluluk etkinliklerine etkili katılım gerçekleştirdiğini, anlamlı iş algısı düşük olanların ise aynı etkinlikler kapsamında sembolik faaliyet gösterdiğini ifade etmektedir.

Lips-Wiersma vd. (2016: 534), anlamlı işin mavi, beyaz ve pembe yakalı çalışanlar için deneyimlenmesindeki farklılıkları belirlemeye yönelik bir çalışma yürütmüştür. 1683 çalışan üzerinde Anlamlı İş Ölçeği'nin uygulanması ile kapsamlı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anlamlı işin boyutları arasındaki farklılıkları incelemek için gerçekleştirilen analizler sonucunda, diğerleri ile bir olmak ve içsel benliği geliştirmek boyutları beyaz, mavi ve pembe yakalı çalışanlar için eşit derecede önemli olarak saptanmıştır. Araştırma sonuçları, beyaz yakalı çalışanların tam

potansiyel gösterme ve başkalarına hizmet etme algısının mavi yakalı çalışanlardan daha yüksek seviyede olduğunu ifade etmektedir. Araştırma, beyaz yakalı çalışanların diğer çalışanlardan daha yüksek seviyede başkalarıyla bir olmak, tam potansiyel göstermek ve başkalarına hizmet etmek algısına sahip olduğunu tespit etmiştir.

Allan vd. (2016), anlamlı iş ve zihinsel sağlıkta iş tatmininin aracı rolünü belirlemeye yönelik çalışmayı, 212 yetişkin çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre anlamlı iş ve depresyon arasında negatif yönlü ilişki olduğu, anlamlı iş ile anksiyete ve stres arasında ise önemli bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Ancak, anlamlı iş ile anksiyete ve stres arasında iş tatmininin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Yalnızca işini anlamlı ve tatmin edici olarak algılayan çalışanların daha düşük seviyede anksiyete ve stres seviyesinin olduğu araştırmanın diğer bulguları arasında yer almaktadır.

Mitra ve Buzzanell (2017), anlamlı işte iletişim gerilimleri üzerine yürüttüğü çalışmayı, çevresel sürdürülebilirlik alanında çalışan 45 katılımcı ile derinlemesine mülakat yaparak gerçekleştirmiştir. Araştırma, katılımcıların örgütsel, mesleki ve politik yapılar nedeniyle oluşan imkanlar ve kısıtlayıcı koşulların yarattığı gerilim aracılığıyla anlamlı işi algıladıklarını ifade etmektedir. Böylelikle araştırma, anlamlılığın tamamen olumlu bir iş çıktısı olarak algılamaktan ziyade, dinamik ve tartışmaya açık olarak değerlendirmektedir.

Johnson ve Jiang (2017), anlamlı işin yararları ve işe adanmışlığın aracı rolünü incelediği çalışmada, anlamlı işin çalışanların yaşam kalitesinde yaratabileceği değişimi ve zenginleşmeyi incelemektedir. Araştırma, Amazon Mechanical Turk aracılığı ile işe alınan 194 katılımcı ile yapılan anket çalışması aracılığıyla yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, anlamlı işin, iş-yaşam zenginleşmesi sağlayacak pozitif etkiler oluşturduğu tespit edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkide de işe adanmışlığın aracılık rolü olduğu araştırma sonuçları arasında yer almaktadır.

Keleş (2017), anlamlı iş ve psikolojik iyi oluş ilişkisini incelediği çalışmayı İstanbul ilinde faaliyet gösteren 162 bankacılık sektörü çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, katılımcıların anlamlı iş algılarının, psikolojik iyi oluş düzeylerinin önemli bir tahminleyicisi olduğunu tespit etmiştir.

Ünal ve Turgut (2017), insanın anlam arayışı ve anlamlı işin, yaşamın anlamına katkısını incelediği araştırmayı, farklı şirketlerde çalışan 237 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Analiz sonuçları, anlamlı iş ile yaşamdaki anlam arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çoklu regresyon analizi, anlamlı işin alt boyutlarından başkalarıyla bir olma, ilham ve gerilim dengesinin (olmak / yapma, ben / diğerleri), yaşamda anlamı deneyimlemeye olumlu katkıları olduğunu tespit etmiştir.

Özkan (2017), işin anlamlılığının, iş performansı ve sapma davranışına olan etkisini incelediği araştırmayı Mersin ilinde aktif olarak çalışan 408 katılımcı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, işin anlamlılığı ile iş performansının pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma, işin anlamlılığının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. İşin anlamlılığının, sapma davranışını anlamlı derecede etkilediği ise araştırmanın diğer bulguları arasındadır. Araştırma, iş-birey-örgüt bütünselliğini artıracak insan kaynakları uygulamalarının gerçekleştirilmesine de özellikle vurgu yapmıştır.

Cai vd. (2018), Çin'de ileri teknoloji firmalarında hizmetkar liderlik ve inovatif iş davranışı ilişkisinde anlamlı iş ve iş özerkliğinin aracılığını belirlemeye yönelik araştırmayı 288 ileri teknoloji firması çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, çalışanların anlamlı iş algısının, hizmetkar liderlik ve inovatif iş davranışı ilişkisinde aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir araştırma sonucu ise hizmetkar liderlikten anlamlı işe giden yolda iş özerkliğinin aracı rolünün, koşullara bağlı olarak düzenleyici olabileceğini göstermektedir. Son olarak araştırmada hizmetkar liderin, çalışanın inovatif iş davranışına anlamlı iş aracılığı ile olan dolaylı etkisinin, yalnızca iş özerkliğinin yüksek olduğu durumlarda oluştuğu saptanmıştır.

Lips- Wiersma vd., (2018), örgütsel adalet, sorumlu liderlik ve değerli olarak algılanan işin, anlamlı iş kuramının çoklu boyutları ile ilişkisini değerlendirmiştir. 879 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen bu araştırmada, yedi boyutlu güncellenmiş Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeği (Comprehensive Meaningful Work Scale- CMWS) uygulanmıştır. Araştırma sonuçları örgütsel adalet, sorumlu liderlik ve değerli algılanan işin, Anlamlı İş Ölçeği'nin çoğu boyutu ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonucunda değerli olarak algılanan işin, anlamlı iş algısını doğrudan

etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada beklenenin aksine belirlenen tek sonuç ise sorumlu liderlik ile içsel benliği geliştirme arasındaki zayıf ilişkidir.

Lysovaa vd. (2019), örgütlerde anlamlı işin gelişiminde çok katmanlı bakış ve uyumlaştırmayı amaçladığı araştırmasında 1998-2007 yılları arasında anlamlı iş ile ilgili tüm yayınların incelendiği, bir meta-analiz yürütmüştür. Araştırma, anlamlı işin tahminleyicileri olarak bireysel, mesleki, örgütsel ve toplumsal seviyeleri belirlemiştir. Araştırma kapsamında bireysel anlamlı iş tahminleyicileri olarak inançlar, karakteristik özellikler, kişisel deneyimler ele alınırken, mesleki seviyede işin çeşit, kalite ve miktarı ile iş dizaynı ele alınmıştır. Diğer yandan örgütsel anlamlı iş tahminleyicileri olarak liderlik, örgütsel kültür, örgütsel politika ve uygulamalar ve iş yerinde sosyal bağlam ele alınmıştır. Son olarak toplumsal anlamlı iş tahminleyicileri ise araştırma kapsamında kültürel normlar ve saygın bir işe erişim olarak değerlendirilmiştir.

Jena vd. (2019), bir çalışanın anlamlı iş aracılığı ile psikolojik olarak güçlendirilmesinde algılanan esnekliğin rolünü incelediği araştırmayı işletmelerin farklı departmanlarında çalışan 288 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları anlamlı iş ve psikolojik güçlendirme arasında algılanan esnekliğin önemli bir aracı rolü olduğunu tespit etmiştir.

Ünal (2019), birey-iş uyumunun anlamlı işin alt boyutlarına etkisini incelediği çalışmayı 355 devlet ve özel sektör çalışanın katılımıyla yürütmüştür. Araştırma kapsamında birey-iş uyumu alt boyutları, amaç ihtiyacı, değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı, yeterlilik ihtiyacı, öz-değer ihtiyacı olarak ele alınmıştır. Araştırma, birey-iş uyumunun alt boyutlarının Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeği'nin tüm alt boyutları (diğerleri ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, gizil gücün dışa vurumu, içsel benlik gelişimi, gerçeklik, ilham ve gerilimi dengelemek) üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Allan vd. (2019), anlamlı işin çalışanlar açısından sonuçlarını meta-analiz ekseninde değerlendirdiği araştırmayı, meta analitik yapısal eşitlik modeli ile incelemiştir. 44 Makale üzerinde yapılan çalışma sonucunda anlamlı işin, işe katılım ve iş tatmini, yaşam tatmini, yaşamın anlamı, genel sağlık, üretkenlik karşıtı iş eğilimleri, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve negatif duygulanım ile

ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Anlamli işin, işe katılım, bağıllık ve iş tatmininin tahminleyicisi olduğu ve bu değişkenlerin, kişinin algıladığı performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş eğilimlerini tahmin etmede önemli bir etkiye sahip olduğu araştırma modeli, anlamli iş için en iyi model olarak tespit edilmiştir.

Ahmed vd. (2018), anlamli işin, yönetici ve iş arkadaşı desteği ile işe katılım ilişkisinde aracılık rolünü belirlemeyi amaçladığı araştırmayı, Pakistan'da altı bankanın 537 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, yönetici ve iş arkadaşı desteğinin işe katılım ile güçlü ve pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan araştırma sonuçları anlamli iş ve işe katılım arasında da güçlü düzeyde bir ilişkinin varlığını saptamıştır. Ayrıca anlamli işin de yönetici ve çalışan desteği ile işe katılım ilişkisinde aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Magnano vd. (2019), algılanan çalışabilirlik ve anlamli iş ilişkisinde hayat kalitesinin cesaretlendirici rolünü belirlemeye yönelik araştırmasını 660 İtalyan işçinin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, çalışabilirlik ve anlamli işin, yaşam kalitesi alt boyutlarıyla (yaşam tatmini ve yaşam başarısı) doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Dahası, çalışabilirlik ve anlamli işin yaşam kalitesine olan dolaylı etkisinin cesaretin aracı etkisi nedeniyle oluştuğu araştırma bulguları ile tespit edilmiştir.

Oelberger (2019), derin anlamli işin karanlık tarafı, iş-ilişki karmaşası ve Homophilynin (kendine benzeyenle olma) aracı etkisini incelediği araştırmayı, uluslararası yardım kuruluşunda çalışan 82 katılımcı ile yapılan derinlemesine görüşmelerle sürdürmüştür. Araştırma sonuçları ilk olarak, derin anlam deneyimleyen çalışanların yüksek iş adanmışlığı olduğunu göstermektedir. İkinci olarak araştırmada, işe adanmışlığı yüksek çalışanların, işini anlamli bulmayan diğerleriyle olan ilişkilerinde duygusal mesafe aldıkları ifade edilmiştir. Üçüncü olarak araştırma, eğer çalışanlar yakın ilişkili oldukları kişilerin işlerine değer verir ve ortak değerleri paylaşırsa duygusal bağın geliştiğini ve iş-ilişki zenginleşmesinin oluştuğunu ifade etmektedir.

Pradhan ve Jena (2019), dönüşümcü liderlik ve inovatif iş davranışında anlamlı işin açıklayıcı rolünü değerlendirdiği araştırmasını, Doğu Hindistan'da iki farklı üretim işletmesinin toplam 888 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışına etkisi olduğunu ve anlamlı işin de bu ilişkide aracı rolü olduğunu ifade etmektedir.

3.8. Anlamlı İş ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi

Literatürde anlamlı iş ve bilinçli farkındalık ilişkisini inceleyen çok çalışma olmamakla birlikte, bu iki kavramın birbirini besleyen bir yapısı olduğu görülmektedir. Ayrıca, Steger ve Ekman (2016: 245), insan hayatında farkındalık ve anlamın doğal olarak bir birlikteliği olduğunu ifade etmektedir. Bireyler farkına vararak anlamı, yaşamları ve iş ortamları için yararlı hale getirebilirler. Ayrıca bireylerde ve gruplarda farklı özellikler gösteren bilinçli farkındalık, geniş ölçüde sağlık ve esenlik, işin anlamlılığı ve bireysel ve örgütsel performans üzerinde etkili olmaktadır (Sutcliffe vd., 2016: 75). Öyle ki yaşamda anlam için farkındalığın doğal bir araç olduğunu söylemek mümkündür. Bireylerin yaşama değer bir hayat için anlam üzerine düşünmesi kaçınılmaz iken, anlam arayışının nefes ile hayata bağlanmak kadar elzem bir ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bireylerin yaşama dair amaçlarının algılanmasında, kendi yetenekleri, becerileri ve varoluşlarını fark etmelerinde ve başkaları ile ilişkilerinde köprü olarak farkındalık ve anlam kavramlarının birlikteliği büyük bir umut barındırmaktadır.

İnsan yaşamında bilinçsizce geçen her gün, anlamsızlığın yaşandığını söylemek mümkündür. Bireylerin yaşamında anlamlı bir yaşamın çok zahmetli ve yorucu olması gerekmemekle birlikte bilinçli bir şekilde yaşanması beklenmektedir (Steger vd., 2008). Ayrıca anlamlılık algısı yüksek çalışanların, anda yürütülen işlere ve deneyimlere olan ilgilerinde ve dikkatlerinde artış görülmekte ve bu durum doğrudan çalışanlarda performans artışına neden olmaktadır (Gagne ve Deci, 2005: 335).

Bireyler yaşamlarında daha fazla anlam ve dolayısıyla daha fazla özerk motivasyon algıladıkları anlarda, işe ve kendilerine dair bütüncül bir bakış açısı elde etmekte ve bu nedenle süregiden iç duyular ve çevresel koşullar hakkında daha fazla

bilgi sahibi olmaktadır. Bu durum çalışanların farklılık becerilerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Hodgins ve Knee, 2002: 88). Özerk motivasyon “kişinin kendinden doğması veya kendisiyle uyumlu olması” ile “eylemlerinde bireysel seçim yapabilme” hissi olarak algılanır (Weinstein ve Ryan, 2010: 223). Uzun süredir devam eden teorik ve ampirik araştırmalar, çalışanların işte daha fazla anlamlılık deneyimlediklerinde, sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirirken daha özerk bir motivasyon kazandıklarını ve işte daha odaklanmış olarak çalıştıklarını göstermektedir (Hackman ve Oldham, 1980; Thomas ve Velthouse, 1990). Araştırmacılar özerk çalışmanın, hem iç hem de dış koşullara yönelik şimdiki ana odaklanan ilgiyi artırdığını ve böylece işletmede deneyimlerin daha bilinçli olarak algılandığını teorikleştirmiştir. Ayrıca ilgili çalışmalar, işin anlamlılığının algılanması ile şimdiki andaki deneyimlere yönelik farkındalıkta artış olduğunu göstermektedir (Deci vd., 2015; Hodgins ve Knee, 2002: 88).

Anlamlı iş ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara aşağıda amaç ve sonuçlarıyla yer verilmektedir.

Kahn (1992: 332), işin algılanan anlamlılığına yönelik şuan odaklı teorisinde, anda yaşanan iş deneyiminin değerlendirilmesini vurgulamaktadır. Kahn teorisinin başlangıç noktası, anlamlı iş ile bağlantılı iş değerlendirmelerinin, kişinin kendisi ve işe dair şimdiki an odaklı bilinçli farkındalığa dayanmasıdır. Teoriye göre, bilinçli farkındalık ancak şuanda yapılan işin değerlendirilmesi ile anlaşılabilir. Bir bireyin süregiden işi tam anlamı ile deneyimlemesi ve sonucunda işte anlamlılığı algılaması, ancak anda mevcut olan bilinçli farkındalık ile mümkündür. Yazar, bir işin, geçmişe dair yaşananları sürekli düşünme ya da gelecekteki olası durumlar ile ilgili sürekli endişe duymaktan ziyade şimdi ve burada yapılan faaliyetlerle doğrudan bağlantılı olduğunda anlamlı olarak algılanacağını öne sürmektedir.

Whitmyer (1994: 17-22), iş yeri farkındalığı aracılığı ile anlam yaratımı temelli yaklaşımında anlamlı işin kişinin kendi sınırlarını fark etmesinde etkili olduğunu ve aynı zamanda maddi olarak da tatmin edici olduğunu ifade etmektedir. İşte anlam bulmak bir bakıma işi, işte aldığından fazlasını vererek deneyimleyebilmektir. Bu da kişinin kendi farkındalığı ile mümkün olmaktadır. Diğer yandan, insanlar kendilerine davranıldığı biçimde karşılıklarına davranarak

yaşananları aynalamaktadır. Dolayısıyla bir iş yerinde yardımlaşma ve paylaşım yüceltildiğinde, tüm işletmede yayılarak anlamlı iş deneyimine katkıda bulunmaktadır.

İş yaşamında başkalarına karşı anlayış geliştirmek, bilinçli içsel farkındalık ile anlamlı işi deneyimlemek, çalışanlara kendilerini aşmaları için olanak sağlamaktadır (Petchsawang ve Duchon 2009: 461). Petchsawang ve Duchon (2009)'ın iş yeri maneviyatını belirlemek üzere geliştirmiş oldukları ölçeğin alt boyutları arasında bilinçli farkındalık ve anlamlı iş bir arada yer almaktadır. Holbeche ve Springett (2004: 34) çalışanların % 65'inin manevi değerleri ve işleri arasında dengeyi deneyimlemek istediğini belirtmektedir. Ayrıca daha fazla anlam arayan bireylerin manevi değerler ile yaşamayı isteyen çalışanlar olduğu görülmektedir. Bu çalışanlar iş arkadaşları ile manevi değerler üzerine tartışabilmekte ve bilinçli farkındalık uygulamalarına ilgi göstermektedir. Ayrıca bir diğer araştırmaya göre algılanan işin anlamı, durumsal farkındalık ile pozitif ilişkili olarak tespit edilmiştir. Algılanan işin anlamı, anda yaşanan deneyimlere dair farkındalığın artmasına olanak sağlamaktadır. Çalışanlar işe dair performans sergilemek için dış çevreden bağımsız olarak motive olmuş hissederse, anlık deneyimlerinde iletişime daha açık ve daha farkında olmaktadır (Deci vd., 2015; Hodgins ve Knee, 2002:88).

Steger ve Ekman (2016), işyerinde bilinçli farkındalık yoluyla anlam yaratma amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Yazarlar pozitif psikoloji alanında en heyecan verici gelişmelerin, bilinçli farkındalık ve yaşamda anlam olduğunu ifade etmektedir. Anlamlılık ve bilinçli farkındalık birlikte empati ve şefkat gelişimine destek olduğu için özellikle iletişimin öncelikli olduğu alanlarda önemli değişimler yaratabilmektedir. Yazarlar, bilinçli farkındalık, şefkat ve niyetle gerçekleştirilecek meditasyonların, iş stresi ile baş etmeyi sağlayacağını ifade etmektedir. Bilinçli farkındalık uygulamaları, bireylerin sınırları ve başarılı oldukları alanlar konusunda gerçekçi bir farkındalığı teşvik ederken, dayanıklılıklarının artması ve içten ve samimi amaçlar belirlemelerine olanak sağlamaktadır. Araştırmada, çalışanların potansiyeline erişmelerinde önemli bir yol olarak bilinçli farkındalığın, yoğun ve belirsiz dünyada anlamlı bir yaşam sürdürebilmek için önemli bir faktör olduğu açıklanmaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre, işin anlamı ve bilinçli farkındalık birlikte en uygun biçimde çalışarak ilişki ve iletişimin yoğun olduğu mesleklerde çalışanlara motivasyon

sağlamaktadır. Bu durum çalışanların psikolojik yıpranma ve tükenmişlikten kaçınırken empati ve anlayışı deneyimlemelerine fırsat sunmaktadır (Steger ve Ekman, 2016: 22).

Petchsawang ve McLean (2017), işyeri maneviyatı, bilinçli farkındalık meditasyonu ve işe adanmışlık arasındaki ilişkileri incelediği araştırmayı, iş yeri bilinçli farkındalık meditasyonu uygulamalarını ve araştırma bulgularını genişletmek amacıyla gerçekleştirmiştir. Ayrıca araştırmada bilinçli farkındalık pratiklerini uygulayan işletmelerdeki işyeri maneviyatı ve işe adanmışlığın karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında işyeri maneviyatı, işte anlam algısı ekseninde değerlendirilmiştir. Araştırmaya meditasyon pratikleri yapan dört işletmeden 248, meditasyon uygulaması yapmayan dört işletmeden ise 315 katılımcı dahil olmuştur. Araştırma sonuçları, bilinçli farkındalık pratiklerini uygulayan işletmelerde işyeri maneviyatı ve işe adanmışlığın, uygulama yapmayan işletmelerden daha yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre işyeri maneviyatının, bilinçli farkındalık meditasyonları ve işe adanmışlık ilişkisine tam aracılık ettiği tespit edilmiştir (Petchsawang ve McLean, 2017: 216).

Long (2017), çalışanların farkındalık seviyesini artıran faktörleri ve bilinçli farkındalığın, anlamlılık, durumsal farkındalık ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ile olan ilişkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmayı deneysel bir araştırma ve betimsel araştırma içeren iki çalışma aracılığı ile sürdürmüştür. Birinci ve deneysel araştırmanın katılımcılarını üniversite öğrencileri ve ikinci araştırmanın örneklemini hemşirelik mesleğini icra edenler oluşturmaktadır. Araştırmada hemşirelerin anlamlı iş koşulları algısı ile durumsal bilinçli farkındalık düzeyi arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır (Long, 2017: 45). Ayrıca her iki çalışma da anlamlı iş algısının bilinçli farkındalık aracılığı ile üretkenlik karşıtı iş davranışına etkide bulunduğunu tespit etmiştir.

Tan (2018), Google'ın genel merkezinde oluşturmuş olduğu "Kendini İçinde Ara" bilinçli farkındalık programıyla çalışanların daha berrak ve daha özgün bakış açısı kazanarak profesyonel iş yaşamlarında anlamı algılamalarına yardım etmeyi amaçlamıştır. Yapılan tüm değerlendirmeler profesyonel yaşam için hazırlanan bu programın çalışan yaşamında anlam bulma ve gelişim sağladığını desteklemektedir.

4. BÖLÜM. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ANLAMLIL İŞE ETKİSİ SÜRECİNDE ÖRGÜTSEL FARKINDALIĞIN MODERATÖR (DÜZENLEYİCİ) ROLÜ

4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışanların yaşamlarında farkındalık yaratan olguları anlaması, olaylar karşısında yeni bakış aılları geliştirmesi, yenilikçiliği hayatın merkezine alması ve çevrede yaşanan değişkenliği algılaması bilinçli farkındalığın temel göstergeleridir. Çalışanların yaşayacağı deneyimlerin örgütler tarafından gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi ile örgütsel farkındalıkta değişim öngörülmektedir. Dolayısı ile işin anlamlı görölmesi, bilinçli farkındalık ve örgütsel farkındalık kapsamında çalışanların işletmeye sağlayacağı katkının fark edilmesini sağlayacaktır.

Kurumsal işletmelerde çalışanların kendi “bilinçli farkındalık” düzeylerinin olduğu varsayılmaktadır. Bu bilinçli farkındalık çalışanların performansına yansımakta ve sonuçta anlamlı iş üzerinde etki yaratmaktadır. Bu etki sürecinde örgütsel farkındalığın (işletme içi etkinlik ve faaliyetler ile) düzenleyici olarak moderatör rolü üstlenmesi olasılığı yüksektir. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı kurumsal işletmelerdeki beyaz yakalıların kendi bilinçli farkındalık düzeylerine göre gösterdikleri performansın, anlamlı işe olan etkisi sürecinde örgütsel farkındalığın yerini ve rolünü belirlemektir. Bununla birlikte bu araştırmada beyaz yakalıların işletmenin farkındalık düzeyini nasıl algıladığı ve bu algının yaptıkları işin anlamı üzerindeki etkisi de belirlenmektedir. Ayrıca bu çalışmada beyaz yakalıların bilinçli farkındalığa, örgütsel farkındalığa ve anlamlı işe ilişkin tutumlarının demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediği belirlenmektedir.

4.2. Araştırmanın Önemi

İnsan hayatının önemli bir kısmı iş yerinde geçmektedir. İş yerinde yaşanan deneyimler, başarılar, olumsuzluklar, iyi ya da kötü performanslar sosyal hayatı da etkilemektedir. Örneğin birey işini severek, kendini vererek, ilham alarak yaparsa aile ve sosyal hayatında daha az çatışma yaşayabilmektedir (Bkz, Ünal, 2017).

Ayrıca çalışanın işini anlamlı olarak görmesi, yaşam standartlarını yükselterek doğrudan örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir. Bu durumda hem çalışanlar hem de işletmeler için bir değer yaratımı söz konusu olmaktadır. Bu nedenle bir çalışanın işini anlamlı olarak görmesi kendi yaşamına olduğu kadar örgütsel faaliyetlere de etki etmektedir.

Bilinçli farkındalığa sahip bireylerin bilginin düzenlenmesi ve kullanımında farklılıkları algılayabilmesi, bilgiyi işleyebilme ve olayları yeni bakış açısı ile değerlendirme gibi özellikleri ile bir işletme çalışanında bulunması gereken nitelikleri göz önüne serdiği görülmektedir. İşletme çalışanlarının, çalışma yaşamı boyunca sürekli kendini geliştirmesi, zamanını en etkili şekilde kullanması, bilgi ve becerileri doğrultusunda üst düzeyde performans göstermesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların bilginin önemini fark etmesi ve bilgiyi doğru şekilde kullanacak yenilikçi bir bakış açısı geliştirmesi oldukça önemlidir. Diğer yandan örgütsel farkındalığa bakıldığında ise kolektif bilinç ile örgütsel amaçlara daha hızlı ulaşıldığı görülmektedir. Ayrıca örgütsel farkındalık ile çalışanların hata oranlarının azalabileceği, asıl faaliyetlere odaklanılabileceği ve değişim karşısında esnek davranılabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada bireysel ve örgütsel farkındalığın incelenmesi neticesinde ortaya çıkan ipucu ve sonuçların, konuya çalışanlar, yöneticiler, işverenler, akademisyenler ve diğer ilgililerce gereken önemin verilmesini sağlaması beklenmektedir.

Yukarıda bahsi geçen farkındalık konusunda geçmişten günümüze pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen farkındalığın anlamlı iş ile ilişkisini inceleyen nadir çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte literatürde farkındalığı bireysel ve örgütsel farkındalık olarak değerlendiren ve farkındalığın anlamlı iş ile ilişkisini belirlemeyi amaçlayan herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca bu çalışmada Örgütsel Farkındalık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ile Türkiye'de farkındalık literatürüne katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Farkındalık kavramının her iki boyutu ile değerlendirilerek anlamlı iş ile ilişkisinin belirlenmesinin, çalışanın kendi düşüncelerini organize ederek yaşamını ve örgütsel faaliyetlerini yeniden gözden geçirmesine ve örgütsel yapıya ilişkin farklı bir bakış açısı kazanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Böylece bu çalışma ile İstanbul ilinde farklı sektörlerde

faaliyet gösteren kurumsal işletmelerin beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık ve anlamlı işe dair algı seviyeleri arasındaki ilişkisinin belirlenmesinin yanında, örgütsel farkındalığa ilişkin çalışan görüşlerine de yer verilmektedir. Dolayısı ile araştırma çerçevesinde kurumsal yapıdaki işletmelerin ve çalışanların bilinçli farkındalık düzeyine bağlı olarak işlerini anlamlı algılama seviyesini ve çalışan profilini net bir biçimde görebilmesi beklenmektedir. Diğer yandan işletmelerin örgütsel faaliyetler doğrultusunda çalışanlar tarafından ne kadar “farkında” olarak algılandığının görülmesinin, örgütsel faaliyetlerde düzenlemeye olanak sağlaması beklenmektedir.

Araştırma sonucunda kurumsal işletmelerin beyaz yakalı çalışanlarının bilinçli farkındalık seviyelerine bağlı olarak işlerini ne kadar anlamlı gördüklerini fark etmeleri beklenmektedir. Bu durumda oluşacak bilinç ile işletmelerin çalışanların düşüncelerinin farkına varması ve kurumun farkındalık seviyesini tespit etmesi mümkün olmaktadır.

Sonuç olarak bu araştırma ile elde edilecek bulgular doğrultusunda aşağıdaki alanlara katkı sağlaması beklenmektedir;

- Bilinçli farkındalığın çalışan ve örgüt çerçevesinde değerlendirilmesi, farkındalığın iş yaşamında çalışanlar üzerinde ne derece etki yarattığının resmini çizerek işletmeleri aydınlatabilecektir. Böylece işletmeler çalışanlarının görüş ve değerlendirmelerinin üzerine yoğunlaşacağından, çalışanların motivasyonlarının artırılmasına dair girişimlerde bulunması mümkün görülmektedir. Ayrıca işin ne derece anlamlı olarak algılandığının çalışan üzerinde oluşturduğu etkilerin görülmesi ile işletmeler, kişi-iş uyumunu değerlendirerek işleri yeniden düzenlemek koşulu ile stratejik hedeflere verdikleri öncelikler aracılığı ile işletme etkinliğinin artmasını sağlayabilecektir.
- Bilinçli farkındalığın bir çalışanın yaşamına pek çok olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu noktada bilinçli farkındalığın tek başına yeterli olup olmadığı ya da örgütsel farkındalık ile pekiştirilerek anlamlı iş üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Dolayısı ile bilinçli farkındalığın, çalışanların yaşamında örgütsel farkındalık algısı oluşturmadığı durumlarda dahi anlamlı iş ile ilişkisi incelenebilecektir. Bu durumda örgütlerin örgütsel

yapıyı gözden geçirmeleri ve çalışanların örgütsel farkındalık üzerine düşüncelerinin doğru bir şekilde analiz edilmesi, örgütsel yapıyı yeni ve farklı bir göz ile değerlendirmeye olanak sağlayacaktır.

- Günümüzde örgütsel psikoloji alanında pozitif psikolojiye olan eğiliminin artış gösterdiği düşünüldüğünde, çalışanların anlam arayışlarının bir sonucu olarak anlamlı işin tüm boyutları ile incelenmesinin literatüre önemli katkıları olacağı düşünülmektedir. Ayrıca günümüz çalışma koşullarının belirsizliği ve değişken yapısının örgütsel farkındalık ile doğrudan ilişkili olması nedeniyle örgütsel dinamizmi yakalamak isteyen araştırmacıların farkındalık konusuna eğilmesi önemlidir. Bilinçli farkındalık kavramının ise yenilikçiliği vurgulayan yönleri ile günümüz iş yaşamında bulunması gereken özelliklere değinmesi, konunun önemini artırmakta ve daha fazla aydınlatılmasını gerekli kılmaktadır. Bu noktada yukarıda değinilen kavramların güncel örgütsel davranış konuları ile ilişkilerinin belirlenmesi doğrultusunda işletmelere ve ilgili araştırmacılara iş yaşamını çalışan gözü ile değerlendiren önemli katkılar sağlanabileceği düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtilmektedir:

- Araştırmanın belirlenen örneklem grubunun evreni doğru temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Araştırma kapsamında kullanılacak anketlerin araştırmanın amacına uygun verileri sağladığı varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin ise çalışanların farkındalık düzeylerini ve anlamlı işe yönelik bakış açılarını etkili bir biçimde ölçtüğü varsayılmaktadır.
- Araştırma kapsamında kurumsal işletmelerin beyaz yakalı çalışanlarının konunun anlam ve önemine uygun olduğu ve konu ile ilgili yeterince bilgilendirildikleri varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılan bireylerin anket formunda yer alan sorulara gerçek durumlarını yansıtan cevaplar verdiği varsayılmaktadır.
- Katılımcıların nitelik ve nicelik olarak yeterli oldukları varsayılmaktadır.

Konu ile ilgili üniversitelerin kütüphaneleri, YÖK tez tarama linki, basılı kitap ve dergiler, akademik bildiriler, internet erişimine açık yabancı tezler ve web tabanlı dergilerden yararlanma imkânı vardır. Araştırmaya Türkiye’de faaliyet gösteren kurumsal işletme sayısının ve şirket genel merkezlerinin yoğunlukla İstanbul ilinde bulunması nedeniyle İstanbul Sanayi Odasına kayıtlı kurumsal işletmeler dahil edilmiştir. Araştırmada bir diğer kısıt ise kurumsal işletmelerin beyaz yakalı çalışanlarının ele alınmış olmasıdır. Bunun sebebi örgütsel farkındalık ölçüm aracının şirket yönetimine raporlama yapan ve şirketin stratejik kararlarının verilmesine katkıda bulunan, şirketin idari işleyişinin sürdürülmesini sağlayan bireylere uygulanabilecek olmasıdır. Dolayısıyla araştırmada demografik özellikleri araştıran sorularda iş pozisyonları, bu durum dikkate alınarak oluşturulmuştur. Ayrıca bu araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklere ilişkin verileri, ilgili sorulara verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Araştırma kapsamında katılımcıların farkındalık ve anlamlı iş algıları, ölçeklerin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

4.4. Araştırmanın Türü ve Modeli

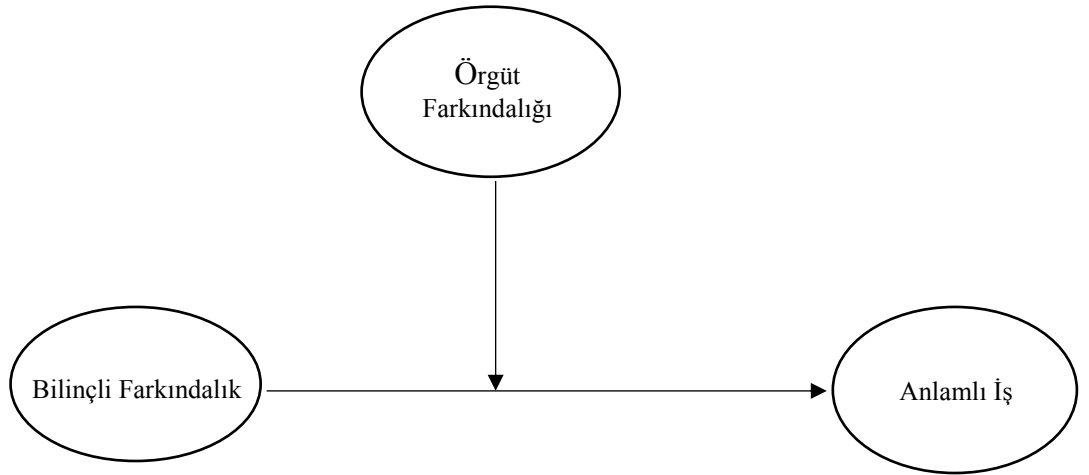
Bilimsel araştırma öncelikle konuyu seçme, konuyu sınırlandırma, tez cümlesi oluşturma (hipotez), araştırmanın metodunu belirleme, geçici plan hazırlama, geçici bibliyografya oluşturma, okuma ve not alma ve metnin yazılması, veri toplama araçlarının hazırlanması, istatistiksel yöntemin belirlenmesi (nitel-nicel) ve rapor yazımı ile devam eden bir süreçtir (Seyidoğlu, 2003: 47). Bu çalışmanın çoktan seçmeli sorular ile değişkenler arası ilişkileri incelemesi nedeniyle, betimsel bir özellik gösterdiği görülmektedir. Betimsel istatistik, bir grubun özelliklerini betimlemek amacıyla kullanılan frekans, yüzde, merkezi eğilim ölçüleri, değişkenlik ölçüleri ve korelasyon kat sayısı gibi teknikleri içerir (Büyüköztürk, 2010: 5). Problemin durumuna göre betimsel araştırmalarda anket, görüşme, gözlem, soruşturma, çoktan seçmeli, açık uçlu, doldurmalı sorular vb. ile oluşan ölçme araçları kullanılabilir. Bu ölçme araçları güvenilir ve geçerli olmalıdır (Sönmez ve Alacapınar, 2013: 49).

Araştırma modeli (veya serimi) araştırma için gerekli bilgi ve verilerin toplanmasında kullanılacak yöntem ve süreçlerin belirlenmesidir (Akt. Kurtuluş, 2008: 130). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere araştırma modeli, bilgi ve verilerin hangi

yöntem ve araçlarla toplanacağını, başka bir deyişle araştırmanın tüm işlemsel yapısının ne olduğunu belirlemesidir (Kurtuluş, 2008: 130).

Bu çalışmada, bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisi ve bu etkide örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü araştırılmaktadır. Araştırma amacına uygun olarak geliştirilen modele göre, bilinçli farkındalığın anlamlı işi etkilediği ve bu etkide örgütsel farkındalığın etkiyi güçlendirici etkisi olduğu varsayılmaktadır. Araştırma modelinde bilinçli farkındalık bağımsız değişken, anlamlı iş bağımlı değişken ve örgütsel farkındalık düzenleyici değişken olarak belirlenmektedir. Araştırma modeli oluşturulurken, literatür araştırmasından yola çıkılarak bilinçli farkındalığın özgünlük arama, özgünlük üretme ve bağlılık alt boyutları inceleme alanına dahil edilmiştir.

Şekil 4.1: Araştırma modeli



- Özgünlük arama
- Özgünlük üretme
- Bağlılık

4.5. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Çalışma kapsamında araştırma sonuçlarını geliştirerek literatüre daha fazla katkı sağlayabilmek adına belirlenen araştırma sorusu aşağıda görülmektedir.

- Bilinçli farkındalık ve alt boyutlarının anlamlı işe olan etkisinin belirlenmesi ve bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici etkisinin olup olmadığı, araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

Araştırmanın alt problemleri aşağıda verilmektedir:

- Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalık ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
- Beyaz yakalı çalışanlarda örgütsel farkındalık demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
- Beyaz yakalı çalışanlarda işin anlamlılığı ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
- Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalık ve alt boyutlarının anlamlı işe etkisi var mıdır?
- Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici etkisi var mıdır?

Hipotez, araştırılan sorunla ilgili olarak öne sürülen, doğruluğu veya yanlışlığı henüz test edilmemiş, fakat doğru çıkacağına önceden güven duyulan bir önerme, ifade veya çözümlerdir. Bu önerme, araştırmanın ilerideki aşamalarında yeniden olaylara dönülerek test edilmekte, eğer gerçekler tarafından doğrulanıyorsa bilimsellik kazanmaktadır (Seyidoğlu, 2003: 15). Fakat bu gibi bilgilerin bilimin amacı doğrultusunda gelişebilmesi için aşağıda daha ayrıntılı biçimde belirtileceği gibi, bunların daha genel ve soyut modeller içinde toplanmaları gerekir. Bu ise model veya teori kurma faaliyetini oluşturur (Seyidoğlu, 2003: 17).

Bu doğrultuda araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ise aşağıda sunulmaktadır:

H₁: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1.1}: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1.2}: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1.3}: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri mesleği seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1.4: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1.5: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1.6: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1.7: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1.8: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1.9: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.1: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.2: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi olup olmasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.3: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri mesleği seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.4: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.5: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.6: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.7: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.8: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2.9: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.1: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.2: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri yöneticilik görevi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.3: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri mesleği kendi seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.4: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.5: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.6: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.7: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.8: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3.9: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.

H4.1: Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H5: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.

H5.1: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük aramanın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H6: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.

H6.1: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H7: Beyaz yakalı çalışanlarda bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.

H7.1: Beyaz yakalı çalışanlarda bağlılığın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma kapsamında zaman, enerji ve maddi olanaklar çerçevesinde evrene ulaşmanın zorlukları nedeni ile örneklem seçimi yoluna gidilmiştir. Örneklem bir bütünün kendi içinden seçilmiş bir parçasıyla temsil edilmesidir. Bir ana kütlenin, onun içinden seçilen örnekle temsil edilmesi eleman, malzeme ve zaman yönünden önemli tasarruflar sağlar ve araştırmacıyı gereksiz yükten kurtarır. Örneklem için iki ön-koşul gerekir: Birisi örneğin temsil yeteneği taşıması, diğeri de örnek hacminin yeteri büyüklükte olmasıdır. Temsil yeteneği, örneğin içinden seçildiği ana kütlenin özelliklerini, herhangi bir sapma göstermeden yansıtabilmesi iken örnek hacminin yeterliliği gözlemlerle belirlenen özelliklerin kararlılığı ya da genelliği konusunda güven verecek bir sayıyı ifade etmektedir (Seyidoğlu, 2003: 40). Yukarıdaki özellikleri ile bu çalışmada örneklem yöntemlerinden kota ve tabakalı örneklem yöntemleri kullanılmıştır. Olasılıklı olmayan örneklem türü olan kota örneklemede sınırlı bir evren, araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacının öngördüğü belirli değişkenlere göre sınıflandırılmaktadır. Araştırmacı seçtiği değişkenler açısından evreni benzer alt gruplara ayırmakta ve çalışacağı birim sayısını da kendi olanakları çerçevesinde saptamaktadır. Kota belirlendikten sonra tanımlanan her alt gruptan kota

oranına uygun olmak kaydıyla istenilen örneklem grubu ile görüşmek mümkün olmaktadır (Gökçe, 1988: 83). Bu çalışmada ise araştırmanın evreni şu kotalar getirilerek oluşturulmuştur:

- Büyük ölçekli işletme olmak,
- Sanayi işletmesi olmak,
- İstanbul Sanayi Odasına kayıtlı olmak,
- En az 15 senedir faaliyet göstermek,
- Anonim şirket yapısına sahip olmak.

Yukarıda bahsi geçen büyük işletme olma koşulu kapsamında literatürde çalışan sayısı 500–1999 arasında olan işletmelerin büyük işletme olarak kabul edildiği görülmektedir. Hukuki şekil olarak ise genellikle bu işletmelerin anonim şirket olarak kuruldukları gözlenmektedir. Sayıları küçük ve orta büyüklükteki işletmelere kıyasla az olmasına karşın, bu işletmelerin ekonomi içerisindeki rolü büyüktür. Endüstriyel gelişme sürecinde bu işletmeler bir tür lokomotif görevi ifa etmektedir (İşcan, 2011: 13). Yukarıda açıklanan büyük işletme kavramı çerçevesinde İstanbul il merkez ve ilçelerinde bulunan İstanbul Sanayi Odasına kayıtlı, çalışan sayısı 500-1999 olan ve anonim şirket özelliği taşıyan 131 kurumsal işletme araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. İşletmeler ile beyaz yakalı çalışan sayısını belirlemek adına çeşitli görüşmeler yapılmış ve araştırma evrenini oluşturan 131 işletmenin toplam çalışan sayısının ortalama olarak 100.000 olduğu tahmin edilmiştir. Sekaran (2003: 294), 100.000 ve üzeri ana kütle için alınacak örneklem hacminin 384 kişi olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda çalışmanın örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir.

Yukarıda değinilen kotalara uygun olarak evreni temsil edecek tabakalı örnekleme yöntemi belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Burada önemli olan, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 105). Araştırma kapsamında belirlenen işletmeler sayı, tür ve coğrafi olarak evreni temsil ettiği oranda örnekleme de temsil etmektedir. Dolayısıyla kotalar ile belirlenen örneklem sayısı, tabakaların her birinden evrendeki ağırlığı oranında örneklem alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 4.1: Tabakalı örnekleme yöntemine göre evren ve örneklem

İşletme Türü	İşletme Sayısı	Oran	Toplam Çalışan sayısı	Örneklem sayısı
Gıda	13	%10	100.000	38
Tekstil	38	%29		111
Kimya	23	%17		65
Elektrik	19	%14		54
Metal	16	%12		46
Cam	3	%2		8
Otomotiv	9	%7		27
Ahşap	2	%2		8
İnşaat	2	%2		8
Beyaz Eşya	5	%4		15
Basım-Yayın	1	%1		4
Toplam	131	%100	384	

Yukarıda **Tablo 4.1’de** görüldüğü üzere araştırma kapsamında evren 11 farklı sektördeki işletmelerin çalışan sayılarından oluşmaktadır. Bu işletmelerin toplam içindeki yüzdesi ise oranlar olarak ifade edilmektedir. Tabloda evrende belirlenen çalışan sayısına göre örneklem hacmi 384 olarak tespit edilmiştir. Dolayısı ile her bir tabakadan evreni temsil edecek yeterli sayıda örnekleme ulaşmak için 384 örneklem hacmi, evrende bulunan her bir sektörün çalışan sayısı oranına göre dağıtılmaktadır.

Yukarıda yapılan değerlendirmeler doğrultusunda araştırmanın örneklemini olan 384 çalışana ulaşıldığı takdirde örneklem anakütleyi temsil edebilmektedir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket formları Haziran- Ekim ayları arasında beş aylık bir zaman periyodu içinde araştırmacı tarafından ve Çekmeköy Anadolu Birleştirici İş Dünyası Derneği (ÇEKBIAD) ve Birleştirici İş Dünyası Konfederasyonu (BİRKONFED) aracılığı ile örnekleme ulaşılmıştır. Toplanan 850 anket için yapılan değerlendirmeler sonucu 68 anket hiç doldurulmadığı için ve 44 anket ise cevaplama eksiklikleri nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen 738 anket ile analiz gerçekleştirilmiştir.

4.7. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Bir araştırmanın bilimselliği büyük ölçüde onun dayandığı metoda bağlıdır. Anket, yerinde gözlem, mülakat, deney, istatistik verileri, mektup, hatıra, el yazmaları vs. gibi yöntemler birincil kaynakları oluşturur. Kütüphane araştırmaları ise daha çok ikincil kaynaklar ile ilgilidir (Seyidoğlu, 2003: 59). Bu çalışma kapsamında İstanbul ilinde İstanbul Sanayi Odasına kayıtlı kurumsal işletmelerin beyaz yakalı çalışanlarının bilinçli farkındalığının anlamlı işe etkisi ve örgütsel farkındalığın düzenleyici rolüne ilişkin verileri birincil ve ikincil veri kaynaklarından toplanmıştır. Bu doğrultuda bilimsel araştırma süreci, veri toplama ile devam etmektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi belirlenmiştir. Anket, bilgi alınacak kişilerin doğrudan doğruya okuyup cevaplandıracakları bir soru listesinin hazırlanması şeklinde yapılan bir gözlemdir (Seyidoğlu, 2003: 37). Bu yöntemin belirlenmesinin temel amacı ise günümüzde bilgisayar destekli istatistik programlarının gelişmesi ve anketlerden elde edilen verilerin bu programlarda işlenmesinin ve analiz edilmesinin görece kolay olmasıdır. Dahası, her birey aynı soru setine cevap vereceğinden anketler, yüksek sayıda kişiye uygulanması gereken çalışmalar için ideal bir veri toplama aracıdır (Altunışık vd., 2010). Bu noktada amaç, katılımcıların cevaplandıracağı sorular aracılığıyla araştırmada ölçülmek istenen değişkenler ile ilgili bilgi edinmektir. Katılımcıların farkındalık ve anlamlı iş ile ilgili verecekleri cevaplar araştırmanın gidişatı konusunda temel belirleyici olmaktadır. Böylece araştırma problemi kapsamında mevcut durumunun ortaya konulması amacıyla literatürde yapılan çalışmalar incelenerek değerlendirilmiş ve anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu doğrultuda Likert ölçeği ve çoktan seçmeli sorulardan oluşan anket formu hazırlanmıştır. Rensis Likert tarafından 1930'lerde hazırlanan bu ölçekte her önerinin şıkları arasındaki sosyal uzaklık aralığının eşitliği temel alınmıştır. Hazırlanan bu şıklar, 5 sayısından başlayarak 4,3,2,1 olarak numaralandırılır ve her bireyin önerilere verdiği toplam sayı ile, her öneriye verilen sayı arasında korelasyon hesapları yapılarak zayıf olan önermeler ayıklanır. Güçlü olan önermeler yorumlanır (Aziz, 1990: 87). Bahsi geçen değerlendirmelere ek olarak İstanbul il merkezi ve ilçelerinde bulunan, İstanbul Sanayi Odasına kayıtlı kurumsal işletmelerden elde edilen bilgiler araştırmanın birincil veri kaynaklarını

oluşturmaktadır. Kurumsal işletmeler genel olarak bağımsız ve biçimsel bir yapıya sahip, yetki ve sorumluluk alanlarının belli olduğu, şirketin temsilinin profesyonel yöneticilerle yapıldığı bir yapıya sahiptir. Ayrıca bu işletmeler, işlere ve olaylara profesyonel gözle bakılan, organizasyon şemasının ve iş tanımlarının net olduğu, belirli standartlara ve şirket anayasasına sahip, belirli bir örgüt kültürü olan şirket özelliği göstermektedir (Ulukan, 2005: 36). Bu araştırma kapsamında bahsi geçen işletmelerin de önceden belirlenmiş yönetim ilkeleri doğrultusunda yönetilen, görev tanımlarının ve iş akışının net bir biçimde tanımlandığı, yapılan faaliyetlerin ölçülebilir ve yönetilebilir olduğu işletme özelliği gösterdiği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda kurumsal işletmelerde beyaz yakalı çalışan kapsamında değerlendirilen bireyler olarak şirketin yeni işe başlayan çalışanlarından kıdemli yöneticilere kadar geniş bir aralık ele alınmıştır. Beyaz yakalılar, fiziksel çabaya/kol gücüne göre baskın bir biçimde zihinsel çabaya/kafa gücüne dayalı olarak işlerini yürüten; genellikle sembolik olmakla birlikte, belli oranda otoriteye yakın ya da otorite sahibi olan; göreceli olarak eğitilmiş çalışanlar şeklinde ifade edilmektedir. Beyaz yakalılar genel olarak iki ana gruba ayrılabilir. Bunlar teknik ve teknik olmayan işleri yerine getiren beyaz yakalılarıdır. Teknik beyaz yakalılar, teknik uzmanlık gerektiren işleri yürüten mühendis, mimar, teknisyen, tasarımcı, şehir plancısı, laborant gibi çalışanları kapsamaktadır. Teknik olmayan beyaz yakalılar ise rutin büro işleri ile yönetim (yönetimin bir parçası olarak denetim, kontrol, koordinasyon), finans, eğitim, sağlık, pazarlama, reklam, ticaret, basın-yayın, hukuk gibi alanlardaki işleri yürüten çalışanlardır. Teknik olmayan beyaz yakalılar rutin büro işçilerini; çeşitli kademelerdeki yönetici, yetkili ve denetçileri; muhasebeci, bilgi-işlemci, danışman gibi çeşitli uzmanları; öğretmen, akademisyen, doktor, hemşire, banka çalışanı, satış temsilcisi, reklamcı, gazeteci, avukat gibi çalışanları kapsamaktadır (Erdayı, 2012: 78). Diğer yandan, araştırmanın beyaz yakalı çalışanların katılımıyla elde edilen birincil veri kaynaklarının yanında ikincil veri kaynakları olarak da literatürde bulunan daha önce yapılan çalışmalar değerlendirilmektedir. Araştırmanın birincil veri kaynağını oluşturan ölçek dört bölümden oluşmaktadır. Aşağıda araştırmanın veri toplama araçları olarak demografik özellikler formu ile Langer Farkındalık Ölçeği, Örgütsel Farkındalık Ölçeği ve Anlamlı İş Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ve ölçeklere ilişkin Faktör analizlerine yer verilmiştir.

4.7.1. Demografik Özellikler Formu

Araştırmada demografik özellikler ve bu özelliklerin farklı değişkenler bakımından nasıl bir dağılım gösterdiğinin belirlenmesi amacıyla geliştirilen demografik özellikler formu kullanılmaktadır (Bkz. Ek-1). Bu form kullanılarak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş yerindeki pozisyonu, toplam çalışma süresi, son işyerinde çalışma süresi bilgilerini kapsayacak şekilde sorularla demografik bilgilere ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıda yer alan **Tablo 4.2'**de sunulmuştur.

Tablo 4.2: Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları

Değişken	Gruplar	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	414	56,1
	Kadın	324	43,9
Yaş	30 ve Altı	222	30,1
	31-40	325	44,0
	41-50	143	19,4
	51 ve Üstü	48	6,5
Medeni durum	Evli	454	61,5
	Bekâr	240	32,5
	Boşanmış/Ayrı/Dul	44	6,0
Eğitim durumu	İlköğretim	37	5,0
	Lise	151	20,5
	Ön Lisans	105	14,2
	Lisans	334	45,3
	Yüksek Lisans +	111	15,0
Aylık gelir	3000 TL ve Daha Az	272	36,9
	3001-4000 TL	179	24,3
	4001-5000 TL	115	15,6
	5001 TL ve Üzeri	172	23,3
Toplam çalışma süresi	3 Yıldan Az	109	14,8
	3-6 Yıl	149	20,2
	7-10 Yıl	176	23,8
	11-14 Yıl	115	15,6
	15 Yıl ve Üzeri	189	25,6
Kıdem	3 Yıldan Az	250	33,9
	3-6 Yıl	151	20,5
	7-10 Yıl	135	18,3
	11-14 Yıl	87	11,8
	15 Yıl ve Daha Fazlası	115	15,6
Yöneticilik görevi	Evet	297	40,2
	Hayır	441	59,8
Kişinin mesleğini kendisinin seçmesi	Evet	551	74,7
	Hayır	187	25,3
	Toplam	738	100

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %56,1'inin erkek, %43,9'unun kadın, %30,1'inin 30 yaş veya altında, %44'ünün 31-40 yaş arasında, %19,4'ünün 41-50 yaş aralığında, %6,5'inin 51 yaş veya üzerinde olduğu, %61,5'inin evli, %32,5'inin bekar ve %6'sının boşanmış/dul oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların %5'inin ilköğretim mezunu, %20,5'inin lise mezunu, %14,2'sinin ön lisans mezunu, %45,3'ünün lisans, %15'inin yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu, %36,9'unun gelir durumunun 3000 TL veya altında olduğu, %24,3'ünün 3001-4000 TL arasında, %15,6'sının 4001-5000 TL arasında, %23,3'ünün 5001 TL veya üzerinde gelire sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %14,8'inin 3 yıldan az toplam çalışma süresi olduğu, %20,2'sinin 3-6 yıl ve %23,8'inin 7-10 yıl toplam çalışma süresinin olduğu, %15,6'sının 11-14 yıl ve %25,6'sının 15 yıl veya üzerinde toplam çalışma süresinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %33,9'unun 3 yıldan daha az mevcut kurumda çalıştıkları, %20,5'inin 3-6 yıl, %18,3'ünün 7-10 yıl, %11,8'inin 11-14 yıl ve %15,6'sının 15 yıldan fazladır aynı kurumda çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %40,2'sinin şuanki çalıştıkları kurumda yöneticilik görevi yaptıkları, %59,8'inin yöneticilik görevi yapmadıkları, %74,7'sinin mesleğini kendi isteği ile tercih ettiği belirlenirken %25,3'ünün mesleğini kendi istekleri ile tercih etmedikleri belirlenmiştir.

4.7.2. Langer Farkındalık Ölçeği

Langer Farkındalık Ölçeği, örgütsel bağlamda sosyo-bilişsel bakış açısına olanak sağlayan yapısı ile farkındalığı bir kişilik özelliği ya da andaki bir öznel yaşantı olarak ölçmektedir (Pirson vd., 2012; Şahin ve Yeniçeri, 2015: 52). Langer Farkındalık Ölçeği özgünlük arama, özgünlük üretme ve bağlılık boyutlarıyla tanımlanmıştır ve 14 maddeden oluşmaktadır. Langer Farkındalık Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliğinin yapılarak Türkçeye uyarlanması, Uysal vd. (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçek puanlarının Cronbach Alpha katsayıları, özgünlük arama için 0.73, özgünlük üretme için 0.75 ve bağlılık için 0.58'dir. Ölçeğin ilk versiyonunda esneklik alt boyutu bulunmakla beraber Uysal vd. (2014) ölçeğin, özgünlük arama, özgünlük üretme ve bağlılıktan oluşan kısa formunun Türk kültüründe kullanılabileceğini göstermiştir. Bu çalışma kapsamında ise örneklem grubu için elde edilen verilere göre ölçeğin geçerlilik güvenilirlik çalışması yeniden yapılarak sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.7.2.1. Geçerlilik Güvenirlik Çalışması

Langer Farkındalık Ölçeği'ne ilişkin ilk olarak **Tablo 4.3'te** madde analizi sonuçlarına bakılmıştır. Bu aşamada bir maddenin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30'un altında olmaması durumunun yeterli olmasına rağmen bazı hassas incelemelerde bu değer 0,45 alınmasının (Kerlinger,1973; Büyüköztürk, 2009) güvenilirliği artıracığı bilinmektedir. Madde analizi sonuçları **Tablo 4.3'te** verilmiştir. Ölçekte altı olumsuz madde yer almaktadır. 2, 4, 5, 9, 12, 14 numaralı maddeler olumsuz olarak yapılandırılmış olup, verilerin analizinden önce ters kodlanmıştır.

Tablo 4.3: Langer Farkındalık Ölçeği maddelerine ilişkin istatistikler

Madde No	Madde Silme Ortalaması	Madde Silme Standart Sapması	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenirlik Katsayısı
Madde 1	49,850	49,455	0,609	0,810
Madde 2	50,369	49,693	0,456	0,818
Madde 3	50,333	48,882	0,566	0,811
Madde 4	50,766	50,370	0,459	0,817
Madde 5	50,474	50,133	0,479	0,815
Madde 6	50,415	49,643	0,497	0,815
Madde 7	50,060	50,026	0,534	0,814
Madde 8	49,949	49,989	0,593	0,812
Madde 9	50,623	48,984	0,458	0,828
Madde 10	50,046	49,531	0,568	0,812
Madde 11	50,365	49,404	0,515	0,814
Madde 12	50,546	49,013	0,496	0,823
Madde 13	49,950	49,879	0,556	0,813
Madde 14	50,247	46,976	0,632	0,805
Güvenirlik=0,824				

Tablo 4.3 incelendiğinde, Langer Farkındalık Ölçeği'nde 0,45'in altında bulunan herhangi bir madde olmadığı belirlenmiş, bu durumda ölçekten madde çıkarılmasının gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alpha analizi kullanılmış olup; bu değer 1'e yaklaşması güvenilirliğin yüksek olması anlamına gelmektedir (Liu-Thompkins, 2003; Gencel ve Candan, 2015). Bu durumda ölçeğin güvenilirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\alpha=0,824$).

Bu aşamadan sonra değişkenlerin toplam ölçekle arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda $r > 0,30$ düzeyindeki ilişkiler veri setinin faktör analizine uygunluğuna işaret etmektedir. **Tablo 4.4'e** bakıldığında ölçek maddeleri ile toplam ölçek arasındaki ilişkinin tamamının söz konusu ölçütü karşıladığı görülmektedir. **Tablo 4.4'te** katılımcıların maddelerle toplam ölçek arasındaki ilişkilerin 0,411-0,708 arasında istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular ölçekteki maddelerin toplam puan ile ilişkisinin yeterli düzeyde olduğunu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.4: Langer Farkındalık Ölçeği madde ve toplam ölçek korelasyonu

Madde No	r	p
Madde 1	0,671	0,000**
Madde 2	0,551	0,000**
Madde 3	0,642	0,000**
Madde 4	0,411	0,000**
Madde 5	0,428	0,000**
Madde 6	0,582	0,000**
Madde 7	0,607	0,000**
Madde 8	0,653	0,000**
Madde 9	0,495	0,000**
Madde 10	0,638	0,000**
Madde 11	0,599	0,000**
Madde 12	0,519	0,000**
Madde 13	0,626	0,000**
Madde 14	0,708	0,000**

** $p < 0.01$

Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ne ait toplam 14 sorudan oluşan ölçeğin, faktör analizinin ön şartları olan değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasının sonucunda veri setinin faktör analizine uygunluğuna karar vermek amacıyla KMO değeri, Barlett Küresellik testi ve değişkenler arasındaki ilişkiler esas alınmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2014; Huck, 2012; Kemani vd., 2019). KMO değerinin 0,60'tan büyük olması veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Eroğlu, 2008; Büyüköztürk, 2009; Huck, 2012).

Tablo 4.5: Langer Farkındalık Ölçeği KMO ve Barlett küresellik testi

	İstatistik	Değer
KMO Örneklem Yeterliliği		0,889
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare Değeri (χ^2):	6277,106
	Serbestlik Derecesi (sd):	91
	Anlamlılık Değeri (p):	0,000

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,889 olması ve Barlett küresellik testinin $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Sonraki süreç olan AFA'da faktör çıkarımı için Temel Bileşenler Analizi kullanılmış, faktörlerin nasıl döndürüleceğinin belirlenmesi için de dikey döndürme yöntemlerinden olan Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir (Can, 2017). Ölçekteki maddelerin kalması ya da kalmaması durumuna karar vermede faktör yük değerlerinin 0,45 veya daha üzeri bir değer olması ölçüt olarak alınmıştır (Kline, 2000; Büyüköztürk, 2009). Bununla birlikte maddelerin tek bir faktör altında yük değeri taşıma özelliği de dikkate alınmıştır. 14 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %71,864'ünü açıklayan ve 3 faktörlü bir yapının ortaya çıktığı görülmüştür. **Tablo 4.6'**da yapılan analize ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Langer Farkındalık Ölçeği alt boyutlarının öz değerleri ve varyansı

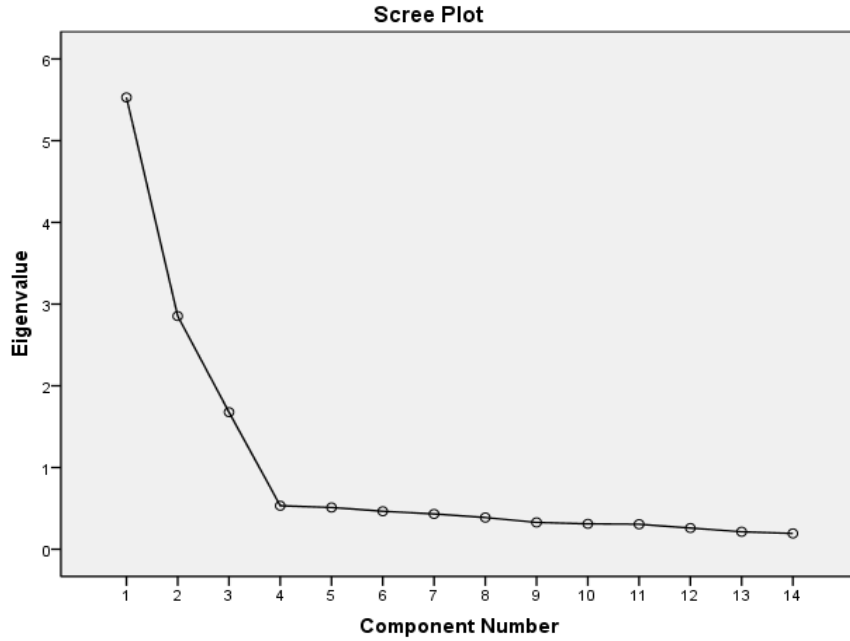
Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Döndürme Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,53	39,50	39,50	3,68	26,27	26,27
2	2,85	20,38	59,88	3,59	25,64	51,91
3	1,68	11,99	71,86	2,79	19,95	71,86

Bilinçli Farkındalık Ölçeği öz değeri 1,00'dan büyük 3 faktörlü bir yapı sergilemektedir. Birinci faktörün tek başına toplam varyansın %26,27'sini; ikinci faktörün tek başına toplam varyansın %25,64'ünü; üçüncü faktörün ise tek başına toplam varyansın %19,95'ini açıkladığı belirlenirken üç faktörün birlikte ölçeğin tamamı için açıkladıkları toplam varyans ise %71,86'dır. Analize dahil olan

değişkenlerle ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarının kapsadığı faktör sayısının, önemli faktör sayısı olarak değerlendirildiği bilinmektedir. Ayrıca sosyal bilimler için açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında bir değer olması yeterli kabul edilmektedir (Scherer vd., 1988; Eroğlu, 2008). Bu durumda toplam varyansın oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

Söz konusu faktör yapısını doğrulamak amacıyla değerlendirilen diğer bir nokta ise ölçeğin çizgi yamaç (Scree plot test) grafiğidir. Aşağıdaki **Şekil 4.2'de** kırılmanın üçüncü boyuttan sonra gerçekleştiği ve tüm maddelerin faktör yapıları bakımından mantıksal bütünlük sağladığı açık bir şekilde görülmektedir.

Şekil 4.2: Bilincli Farkındalık Ölçeği Scree Plot test sonucu



Ölçekteki maddelerin hangi faktörün altında yer aldığını belirlemek için maddenin faktörle ilişkisini ortaya koyan faktör yük değerine aşağıda yer alan **Tablo 4.7'de** yer verilmektedir.

Tablo 4.7: Langer Farkındalık Ölçeği faktör yük değerleri

Maddeler	Faktörler			Cronbach Alpha (α)
	1	2	3	
8. Bir şeyleri yapmanın yeni yollarını düşünmeye çalışırım	0,764			
10. Zihinsel olarak beni zorlayan etkinliklerden hoşlanırım.	0,803			
7. Çok meraklıyım.	0,805			
13. Bir şeylerin nasıl çalıştığını çözmeyi severim.	0,841			0,884
1. Bir şeyleri araştırmaktan hoşlanırım.	0,861			
11. Yeni ve etkili fikirler üretmek benim için kolaydır.		0,787		
6. Çok yaratıcıyım.		0,793		
2. Az sayıda özgün fikir üretirim.		0,802		0,904
14. Orijinal fikirleri olan biri değilimdir.		0,813		
3. Yaşamımda birçok özgün katkıda bulunurum.		0,881		
5. Düşünmeyi teşvik eden konuşmalardan kaçınırım.			0,800	
4. İnsanların ne yaptıklarını nadiren fark ederim.			0,804	0,845
9. Değişimlerin nadiren farkında olurum.			0,845	
12. Yeni gelişmeleri nadiren fark ederim.			0,850	

Tablo 4.7’de döndürme sonrası oluşan faktör yapısı ve faktör yük değerleri sunulmaktadır. Tablodaki bulgular değerlendirilirken faktör yük değerinin $>0,45$ (Çokluk vd., 2016) ve iki faktör yük değeri arasındaki farkın en az $>0,10$ olması (Büyüköztürk, 2009) dikkate alınmıştır. Tabloda görüldüğü üzere faktör yük değerleri ise 0,764-0,881 arasında değişmektedir. Ayrıca faktör yük değerleri arasındaki farkların $>0,10$ olması nedeniyle faktörler arasında binişiklik olmadığı görülmüştür. Özetle, değerlendirilen ölçütler açısından sorunlu maddeye rastlanmamış; maddelerin faktörler altındaki uzaklıkları ve faktör yüklerinin düzeyine göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Tablo 4.7’ye göre, 1. faktör altında toplanan maddeler sırası ile 1,7,8,10 ve 13 nolu maddelerdir. Faktör 1 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 1’e “**Özgünlük arama**” adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Özgünlük arama boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,884$) belirlenmiştir. Faktör 2 altında toplanan maddeler sırası ile 2, 3, 6, 11 ve 14 nolu maddelerdir. 2. faktör altındaki maddeler incelendiğinde faktör 2’ye “**Özgünlük üretme**” adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Özgünlük üretme boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,904$) belirlenmiştir. 3. faktör altında toplanan maddeler sırası ile 4, 5, 9 ve 12 nolu

maddelerdir. 3. faktör altındaki maddeler incelendiğinde faktör 3'e “**Bağlılık**” adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Bağlılık boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,845$) belirlenmiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak ölçeğin alt boyutları ve geneli bağlamında katsayılarının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (Singh, 2007; Büyüköztürk, 2009).

Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin, ölçtüğü özellikler açısından bireyleri ayırt etmede ne denli yeterli olduğunu tespit etmek amacıyla madde toplam korelasyonları ile özgün ölçekte toplam puana göre belirlenen alt-üst % 27'lik grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2009; Erkuş, 2012). Ölçek aracılığıyla hesaplanan puanlarla, puanlara göre belirlenen alt-üst % 27'lik gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem *t*-testi yöntemine başvurulmuştur.

Tablo 4.8: Langer Farkındalık Ölçeği madde analizi

Madde No	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Madde 1	-16,142	396	0,000**
Madde 2	-14,224	396	0,000**
Madde 3	-15,645	396	0,000**
Madde 4	-14,108	396	0,000**
Madde 5	-15,868	396	0,000**
Madde 6	-13,748	396	0,000**
Madde 7	-15,219	396	0,000**
Madde 8	-15,825	396	0,000**
Madde 9	-17,715	396	0,000**
Madde 10	-16,513	396	0,000**
Madde 11	-14,903	396	0,000**
Madde 12	-19,443	396	0,000**
Madde 13	-16,013	396	0,000**
Madde 14	-19,703	396	0,000**
**<i>p</i><0.01			

Tablo 4.8 incelendiğinde, Bilinçli Farkındalık Ölçeği maddelerinin alt-üst % 27'lik gruplar arasında puan ortalamaları açısından farkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu bulgular, ölçek maddelerinin bireyleri ayırt etmede yeterli olduğunu gösterir niteliktedir.

Tablo 4.9'da Bilinçli Farkındalık Ölçeği faktör yapısını test etmek amacıyla yürütülen DFA analizi sonucunda elde edilen madde istatistikleri bulguları yer almaktadır.

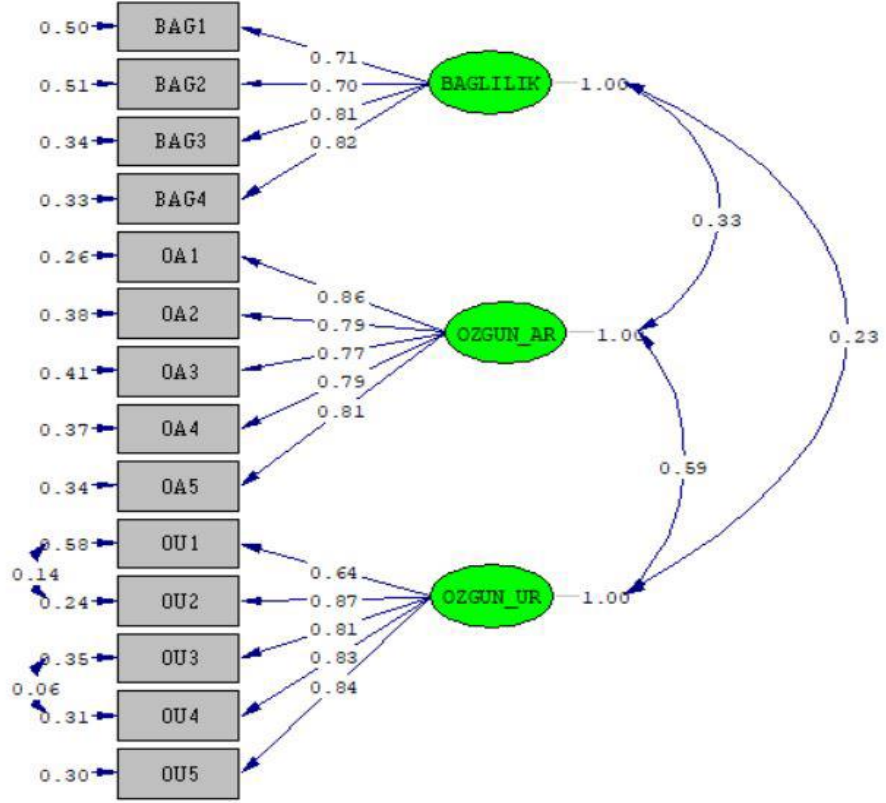
Tablo 4.9: Bilinçli Farkındalık Ölçeği DFA bulguları

Faktör	Madde	Faktör Yük Değeri	R ²	(1- R ²)	t
BAĞLILIK	1	0,71	0,50	0,50	20,62**
	2	0,70	0,49	0,51	20,48**
	3	0,81	0,66	0,34	24,92**
	4	0,82	0,67	0,33	25,12**
ÖZGÜNLÜK ARAMA	1	0,86	0,74	0,26	28,57**
	2	0,79	0,62	0,38	24,75**
	3	0,77	0,59	0,41	24,00**
	4	0,79	0,62	0,38	25,18**
	5	0,81	0,66	0,34	25,04**
ÖZGÜNLÜK ÜRETME	1	0,64	0,41	0,59	18,48**
	2	0,87	0,76	0,24	28,86**
	3	0,81	0,65	0,35	25,37**
	4	0,83	0,69	0,31	26,37**
	5	0,84	0,71	0,29	27,09**

** $p < 0.01$

Tablo 4.9 incelendiğinde, Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının madde istatistikleri açısından DFA bulguları ile doğrulandığı belirlenmiştir. Buna göre, maddelerin faktör yük değerleri 0,64-0,87 arasında değişmektedir. Söz konusu değerler, orta ve yüksek faktör yükü olarak değerlendirilebilir. Öte yandan R² (çoklu regresyon) değerleri, 0,41-0,76 arasında değişmektedir. Bu bağlamda da R² değerlerinin de yüksek ve orta düzeyde olduğu ifade edilebilir (Kline 2009; Bandalos ve Finney, 2010). Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık düzeyinin ifadesi olan t değerleri ise $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuş ve bütün değerlerin 2,58'den büyük olduğu görülmüştür. Aşağıda **Şekil 4.3**'te Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ne ait path diyagramı sunulmuştur.

Şekil 4.3: Bilinçli Farkındalık Ölçeği DFA Path diyagramı



Chi-Square=282.87, df=72, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

Tablo 4.10'da Bilinçli Farkındalık Ölçeği uyum iyiliği değerleri sunulmaktadır. Buna göre modifikasyon öncesi X^2/sd (X^2/df), RMSEA değerlerinin istenilen ölçütün biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan modifikasyonlardan sonra (Madde 4-3, Madde 2-1) uyum iyiliği değerlerinin daha iyi seviyeye çıktığı görülmektedir. Öte yandan Ki-kare değeri örneklem büyüklüğünden etkilenen bir istatistiktir ve tek başına bakıldığında anlamlı olup olmama durumundan öte sd olan oran dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda X^2/sd oranı 5'ten küçük olursa; modelin uyumunun kabul edilebilir olduğu anlaşılmaktadır (Brown, 2014; Meydan ve Şeşen, 2015; Seçer, 2015). Uyum iyiliği değerlerinin Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni doğrular nitelikte olduğu söylenebilir.

Tablo 4.10: Bilinçli Farkındalık Ölçeği uyum iyiliği değerleri

Modifikasyon	X ² /sd	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
Öncesi	5,85	,000	,081	,960	,900	,880	,960	,960	,043	,048
Sonrası	3,93	,000	,063	,980	,950	,920	,970	,970	,045	,047
Kabul Edilebilir Uyum Kriter Sınırları	≤5	<0,05	0,05 ≤ RMSEA ≤ 0,10	0,90 ≤ CFI ≤ 0,95	0,90 ≤ GFI ≤ 0,95	0,85 ≤ AGFI ≤ 0,90	0,90 ≤ NNFI ≤ 0,95	0,90 ≤ NFI ≤ 0,95	0,05 ≤ RMR ≤ 0,10	0,05 ≤ SRMR ≤ 0,10

Kaynak: (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003).

Bir modelin bütün olarak kabul edilebilir olması için raporlanan uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olması gerekmektedir. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir uyum indeksleri aralığında olduğu görülmektedir. En önemli uyum indeksi değeri olan X²/sd değerinin 3,93 ile kabul edilebilir uyum aralığında, RMSEA değerinin 0,063 ile kabul edilebilir uyum aralığında olduğu belirlenmiştir.

4.7.3. Örgütsel Farkındalık Ölçeği

Örgütsel Farkındalık Ölçeği Vogus ve Sutcliffe (2007, 2012) tarafından geliştirilmiştir. Dokuz maddesi ile ölçek, proaktif ve önleyici tedbirler alma, sorgulayıcı ve detaycı olma, faaliyetlere duyarlılık, esnekliğe bağlılık ve uzman görüşüne saygı şeklinde beş aşamada ifade edilen GYÖ'lerde kolektif farkındalığın literatürü kapsamında oluşturulmuştur (Weick ve Sutcliffe, 2001). Tek boyut altında değerlendirilen ölçek Türkiye'de herhangi bir çalışmada kullanılmadığından araştırmacı tarafından gerekli analizler gerçekleştirilerek Türkçeye uyarlanacağı için bu çalışma kapsamındaki örneklem grubu için elde edilen verilere göre ölçeğin geçerlilik güvenirlik çalışması sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.7.3.1. Geçerlilik Güvenirlik Çalışması

Örgütsel Farkındalık Ölçeği'ne ilişkin ilk olarak **Tablo 4.11**'de madde analizi sonuçlarına bakılmıştır. Bu aşamada bir maddenin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30'un altında olmaması durumunun yeterli olmasına rağmen bazı hassas çalışmalarda bu değer 0,45 alınmasının (Kerlinger,1973; Büyüköztürk, 2009) güvenilirliği artıracığı bilinmektedir. Madde analizi sonuçları aşağıdaki **Tablo 4.11**'de verilmiştir.

Tablo 4.11: Örgütsel Farkındalık Ölçeği maddelerine ilişkin istatistikler

Madde No	Madde Ortalaması	Madde Standart Sapması	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenirlik Katsayısı
Madde 1	31,088	30,308	0,633	0,924
Madde 2	31,117	29,997	0,737	0,917
Madde 3	31,192	29,876	0,712	0,919
Madde 4	31,091	29,798	0,773	0,915
Madde 5	31,053	29,887	0,739	0,917
Madde 6	31,119	29,780	0,747	0,917
Madde 7	31,122	29,917	0,759	0,916
Madde 8	31,103	29,810	0,736	0,917
Madde 9	31,050	29,700	0,755	0,916
Güvenirlik=0,926				

Tablo 4.11 incelendiğinde, Örgütsel Farkındalık Ölçeği'nde 0,45'in altında bulunan herhangi bir madde olmadığı belirlenmiş, bu durumda ölçekten madde çıkarılmasının gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alpha analizi kullanılmış olup; bu değer 1'e yaklaşması güvenirliliğin yüksek olması anlamına gelmektedir (Liu-Thompkins, 2003; Gencel ve Candan, 2015). Bu durumda ölçeğin güvenirlilik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\alpha=0,926$).

Bu aşamadan sonra değişkenlerin toplam ölçekle arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda $r>0,30$ düzeyindeki ilişkiler veri setinin faktör analizine uygunluğuna işaret etmektedir. **Tablo 4.12**'ye bakıldığında ölçek maddeleri ile toplam ölçek arasındaki ilişkinin tamamının söz konusu ölçütü karşıladığı görülmektedir. **Tablo 4.12**'de maddelerle toplam ölçek arasındaki ilişkilerin 0,718-

0,825 arasında istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular ölçekteki maddelerin toplam puan ile ilişkisinin yeterli düzeyde olduğunu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.12: Örgütsel Farkındalık Ölçeği madde ve toplam ölçek korelasyonu

Madde No	<i>r</i>	<i>p</i>
Madde 1	0,718	0,000**
Madde 2	0,797	0,000**
Madde 3	0,779	0,000**
Madde 4	0,825	0,000**
Madde 5	0,799	0,000**
Madde 6	0,806	0,000**
Madde 7	0,813	0,000**
Madde 8	0,797	0,000**
Madde 9	0,812	0,000**

***p*<0.01

Örgütsel Farkındalık Ölçeği'ne ait toplam 9 sorudan oluşan ölçeğin, faktör analizinin ön şartları olan değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasının sonucunda veri setinin faktör analizine uygunluğuna karar vermek amacıyla KMO değeri, Barlett Küresellik testi ve değişkenler arasındaki ilişkiler esas alınmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2014; Huck,2012; Kemani vd., 2019). KMO değerinin 0,60'tan büyük olması veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Eroğlu, 2008; Büyüköztürk, 2009; Huck, 2012).

Tablo 4.13: Örgütsel Farkındalık Ölçeği KMO ve Barlett küresellik testi

	İstatistik	Değer
KMO Örneklem Yeterliliği		0,950
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare Değeri (χ^2):	4055,226
	Serbestlik Derecesi (sd):	36
	Anlamlılık Değeri (p):	0,000

Tablo 4.13'te görüldüğü üzere KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,950 olması ve Barlett küresellik testinin *p*<0,01 önem düzeyinde anlamlı olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Sonraki süreç olan AFA'da faktör çıkarımı için Temel Bileşenler Analizi kullanılmış, faktörlerin nasıl

döndürüleceğinin belirlenmesi için de dikey döndürme yöntemlerinden olan Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiş olmasına rağmen ölçeğin tek faktörlü yapıda çıkması sonucu döndürme işleminin yapılamadığı görülmüştür. Dokuz maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %63,147'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı ortaya çıktığı görülmüştür. **Tablo 4.14'te** yapılan analize ilişkin bulgular gösterilmiştir.

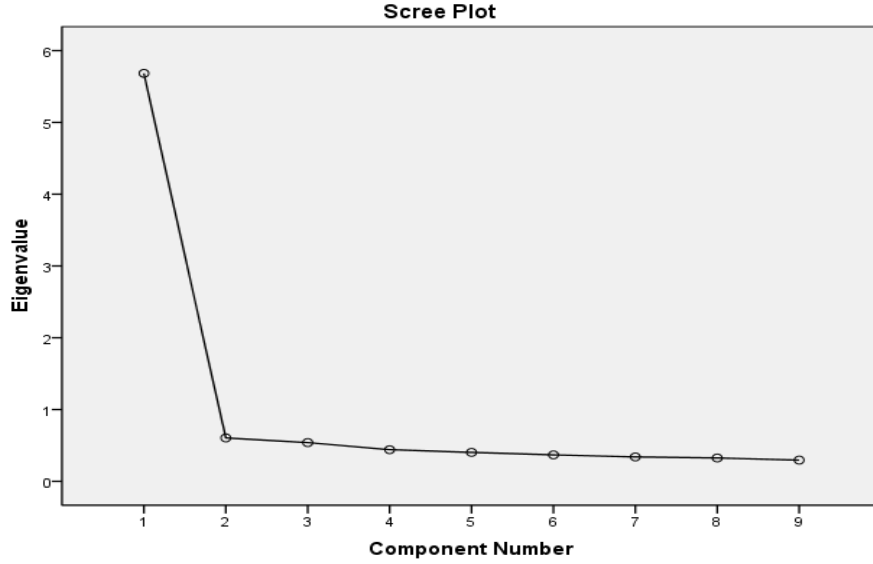
Tablo 4.14 Örgütsel Farkındalık Ölçeği öz değerleri ve açıkladıkları varyansı

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	5,683	63,147	63,147	5,683	63,147	63,147

Örgütsel Farkındalık Ölçeği öz değeri 1,00'dan büyük tek faktörlü bir yapı sergilemektedir. Tek faktörlü yapı toplam varyansın %63,147'sini açıklamaktadır. Analize dahil olan değişkenlerle ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarının kapsadığı faktör sayısının, önemli faktör sayısı olarak değerlendirildiği bilinmektedir. Ayrıca sosyal bilimler için açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında bir değer olması yeterli kabul edilmektedir (Scherer vd., 1988; Eroğlu, 2008). Bu durumda toplam varyansın oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

Söz konusu faktör yapısını doğrulamak amacıyla değerlendirilen diğer bir nokta ise ölçeğin çizgi yamaç (Scree plot test grafiği) grafiğidir. Aşağıdaki **Şekil 4.4'te** kırılmanın birinci boyuttan sonra gerçekleştiği ve tüm maddelerin faktör yapısı bakımından mantıksal bütünlük sağladığı açık bir şekilde görülmektedir.

Şekil 4.4: Örgütsel Farkındalık Ölçeği Scree Plot test sonucu



Ölçekteki maddelerin hangi faktörün altında yer aldığını belirlemek için maddenin faktörle ilişkisini ortaya koyan faktör yük değerine **Tablo 4.15'te** bakılmıştır.

Tablo 4.15: Örgütsel Farkındalık Ölçeği faktör yük değerleri

Maddeler	Faktör	Cronbach Alpha (α)
	1	
1.Şirketimizin her bir çalışanına ait yetenek ve becerilerinin potansiyelini gösteren veriler mevcuttur	0,704	0,926
2.Hatalar ve hatalardan nasıl ders alınabileceği hakkında konuşuruz	0,798	
3.Hangimizin konu ile ilgili uzmanlık becerisi ve bilgisi olduğunu görmek için kendine has yeteneklerimiz üzerine birbirimizle tartışırız	0,776	
4.Olağan iş faaliyetlerimizin nasıl yürütüleceği ile ilgili alternatifler üzerine konuşuruz	0,828	
5.Ortaya çıkan problemleri iş arkadaşlarımızla tartıştığımızda genellikle neye dikkat etmemiz gerektiğini konuşuruz	0,803	
6.Bir sorunu ortadan kaldırma girişiminde bulunduğumuzda çalışanlarımızın kendine has yeteneklerinden yararlanınız	0,807	
7.Yanlış ya da ters gitmesini istemediğimiz faaliyetleri net bir biçimde tanımlamaya zaman ayırırız	0,817	
8.Bir hata olduğunda "hata olmadan daha önce nasıl engelleyebilirdik" diye tartışırız	0,798	
9.Bir kriz oluştuğunda kuruma özgü ortak uzmanlığımızı kullanarak çözüme yönelik girişimde bulunuruz	0,814	

Tablo 4.15'te faktör yük değerleri sunulmaktadır. Tablodaki bulgular değerlendirilirken faktör yük değerinin $>0,45$ olması (Çokluk vd.,2016) dikkate alınmıştır. Tabloda görüldüğü üzere faktör yük değerleri ise 0,704-0,828 arasında

değişmektedir. Faktör yüklerinin düzeyine göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Tablo 4.15'e göre, faktör 1 altında toplanan maddeler sırası ile; 1,2,3,4,5,6,7,8 ve 9 nolu maddelerdir. Faktör 1 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 1'e ölçeğin adı olan "**Örgütsel Farkındalık**" adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Örgütsel farkındalığa ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,926$) belirlenmiştir.

Örgütsel Farkındalık Ölçeği'nin, ölçtüğü özellikler açısından bireyleri ayırt etmede ne denli yeterli olduğunu tespit etmek amacıyla madde toplam korelasyonları ile özgün ölçekte toplam puana göre belirlenen alt-üst % 27'lik grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2009; Erkuş, 2012). Ölçek aracılığıyla hesaplanan puanlarla, puanlara göre belirlenen alt-üst % 27'lik gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için **Tablo 4.16**'da görüldüğü gibi bağımsız örneklem *t*-testi yöntemine başvurulmuştur.

Tablo 4.16: Örgütsel Farkındalık Ölçeği madde analizi

Madde No	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Madde 1	-17,802	396	0,000**
Madde 2	-23,451	396	0,000**
Madde 3	-22,271	396	0,000**
Madde 4	-25,212	396	0,000**
Madde 5	-23,652	396	0,000**
Madde 6	-25,765	396	0,000**
Madde 7	-25,460	396	0,000**
Madde 8	-23,890	396	0,000**
Madde 9	-24,627	396	0,000**

*****p*<0.01**

Tablo 4.16 incelendiğinde, Örgütsel Farkındalık Ölçeği maddelerinin alt-üst % 27'lik gruplar arasında puan ortalamaları açısından farkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,01$). Bu bulgular, ölçek maddelerinin bireyleri ayırt etmede yeterli olduğunu gösterir niteliktedir.

Tablo 4.17’de Örgütsel Farkındalık Ölçeği faktör yapısını test etmek amacıyla yürütülen DFA analizi sonucunda elde edilen madde istatistikleri bulguları yer almaktadır.

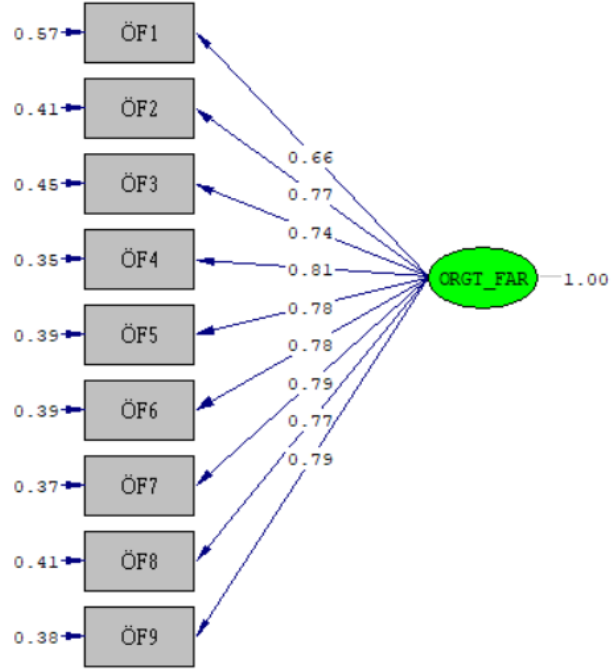
Tablo 4.17: Örgütsel Farkındalık Ölçeği DFA bulguları

Faktör	Madde	Faktör Yük Değeri	R ²	(1- R ²)	t
ÖRGÜTSEL FARKINDALIK	1	0,66	0,44	0,56	19,56**
	2	0,77	0,59	0,41	24,09**
	3	0,74	0,55	0,45	22,94**
	4	0,81	0,66	0,34	25,94**
	5	0,78	0,61	0,39	24,77**
	6	0,78	0,61	0,39	24,80**
	7	0,79	0,62	0,38	25,37**
	8	0,77	0,59	0,41	23,23**
	9	0,79	0,62	0,38	25,14**

***p*<0.01

Tablo 4.17 incelendiğinde, Örgütsel Farkındalık Ölçeği’nin AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının madde istatistikleri açısından DFA bulguları ile doğrulandığı belirlenmiştir. Buna göre, maddelerin faktör yük değerleri 0,66-0,81 arasında değişmektedir. Söz konusu değerler, orta ve yüksek faktör yükü olarak değerlendirilebilir. Öte yandan R² değerleri, 0,44-0,66 arasında değişmektedir. Bu bağlamda da R² değerlerinin de yüksek ve orta düzeyde olduğu ifade edilebilir (Kline 2009; Bandalos ve Finney, 2010). Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık düzeyinin ifadesi olan t değerleri ise *p*<0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuş ve bütün değerlerin 2,58’den büyük olduğu görülmüştür. Aşağıda **Şekil 4.5’te** Örgütsel Farkındalık Ölçeği’ne ait path diyagramı sunulmuştur.

Şekil 4.5: Örgütsel Farkındalık Ölçeği DFA Path diyagramı



Chi-Square=123.02, df=27, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

Tablo 4.18'de Örgütsel Farkındalık Ölçeği uyum iyiliği değerleri sunulmaktadır. Buna göre X^2/sd , RMSEA değerlerinin istenilen ölçütlerde çıkmasından dolayı modifikasyon yapılmasına gerek duyulmamıştır. Uyum iyiliği değerlerinin Örgütsel Farkındalık Ölçeği'ni doğrular nitelikte olduğu söylenebilir.

Tablo 4.18: Örgütsel Farkındalık Ölçeği uyum iyiliği değerleri

Kriterler	x^2/sd	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
Örgütsel Farkındalık	4,55	,000	,069	,990	,960	,940	,990	,990	,018	,025
Kabul Edilebilir Uyum Kriter Sınırları	≤ 5	<0.05	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$

Kaynak: (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003).

Bir modelin bütün olarak kabul edilebilir olması için raporlanan uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olması gerekmektedir. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir uyum indeksleri aralığında olduğu

görülmektedir. En önemli uyum indeksi değeri olan X^2/sd değerinin 4,55 ile kabul edilebilir uyum aralığına, RMSEA değerinin 0,069 ile kabul edilebilir uyum aralığında olduğu belirlenmiştir.

4.7.4. Anlamlı İş Ölçeği

Anlamlı İş Ölçeği Lips-Wiersma ve Wright (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 28 maddeden oluşmakta ve yedi alt boyut ile açıklanmaktadır. Ölçeğin alt boyutları, içsel benliğini geliştirmek, diğerleri ile bir olmak, başkaları için hizmet etmek, tam potansiyel göstermek, ilham, gerilim dengesi (olmak/yapmak, ben/diğerleri) ve gerçekliktir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Ünal (2017) tarafından gerçekleştirilmiş ve ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır (Cronbach Alfa (α) =.95). Bu çalışma kapsamındaki örneklem grubu için elde edilen verilere göre ölçeğin geçerlilik güvenilirlik çalışması sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.7.4.1. Geçerlilik Güvenirlik Çalışması

Anlamlı İş Ölçeği'ne ilişkin ilk olarak **Tablo 4.19'da** madde analizi sonuçlarına bakılmıştır. Bu aşamada bir maddenin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30'un altında olmaması durumunun yeterli olmasına rağmen bazı hassas çalışmalarda bu değer 0,45 alınmasının (Kerlinger,1973; Büyüköztürk, 2009) güvenilirliği artıracığı bilinmektedir. Madde analizi sonuçları aşağıdaki **Tablo 4.19'da** verilmiştir.

Tablo 4.19: Anlamlı İş Ölçeği maddelerine ilişkin istatistikler

Madde No	Madde Ortalaması	Madde Standart Sapması	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silme Güvenirlik Katsayısı
Madde 1	109,877	203,690	0,627	0,943
Madde 2	109,748	206,134	0,564	0,943
Madde 3	109,877	206,089	0,577	0,943
Madde 4	109,847	205,229	0,603	0,943
Madde 5	109,869	205,051	0,588	0,943
Madde 6	109,856	205,806	0,581	0,943
Madde 7	109,759	207,529	0,588	0,943
Madde 8	109,718	207,269	0,620	0,943
Madde 9	109,684	207,725	0,626	0,943
Madde 10	109,702	208,204	0,610	0,943
Madde 11	110,042	206,518	0,598	0,943
Madde 12	109,991	207,345	0,569	0,943
Madde 13	109,802	207,204	0,606	0,943
Madde 14	109,821	205,960	0,620	0,943
Madde 15	109,755	207,607	0,603	0,943
Madde 16	109,660	207,145	0,655	0,943
Madde 17	109,588	207,423	0,632	0,943
Madde 18	109,814	207,272	0,586	0,943
Madde 19	109,623	207,950	0,588	0,943
Madde 20	109,805	208,079	0,562	0,943
Madde 21	110,173	204,814	0,624	0,943
Madde 22	110,072	202,702	0,626	0,943
Madde 23	110,024	202,876	0,650	0,942
Madde 24	109,970	203,196	0,647	0,942
Madde 25	110,034	204,120	0,584	0,943
Madde 26	110,005	204,391	0,614	0,943
Madde 27	110,092	204,306	0,549	0,944
Madde 28	109,999	205,448	0,573	0,943
Güvenirlik=0,945				

Tablo 4.19 incelendiğinde, Anlamlı İş Ölçeği'nde 0,45'in altında bulunan herhangi bir madde olmadığı belirlenmiş, bu durumda ölçekten madde çıkarılmasının gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alpha analizi kullanılmış olup; bu değer 1'e yaklaşması güvenirliliğin yüksek olması anlamına gelmektedir (Liu-Thompkins, 2003; Gencel ve Candan, 2015). Bu durumda ölçeğin güvenirlilik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\alpha=0,945$).

Bu aşamadan sonra değişkenlerin toplam ölçekle arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda $r > 0,30$ düzeyindeki ilişkiler veri setinin faktör analizine uygunluğuna işaret etmektedir. **Tablo 4.20'**ye bakıldığında ölçek maddeleri ile toplam ölçek arasındaki ilişkinin tamamının söz konusu ölçütü karşıladığı görülmektedir. **Tablo 4.20'de** maddelerle toplam ölçek arasındaki ilişkilerin 0,595-0,686 arasında istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular ölçekteki maddelerin toplam puan ile ilişkisinin yeterli düzeyde olduğunu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.20: Anlamlı İş Ölçeği madde ve toplam ölçek korelasyonu

Madde No	r	p	Madde No	r	p
Madde 1	0,664	0,000**	Madde 15	0,634	0,000**
Madde 2	0,603	0,000**	Madde 16	0,682	0,000**
Madde 3	0,615	0,000**	Madde 17	0,660	0,000**
Madde 4	0,640	0,000**	Madde 18	0,620	0,000**
Madde 5	0,627	0,000**	Madde 19	0,620	0,000**
Madde 6	0,619	0,000**	Madde 20	0,597	0,000**
Madde 7	0,621	0,000**	Madde 21	0,659	0,000**
Madde 8	0,651	0,000**	Madde 22	0,665	0,000**
Madde 9	0,655	0,000**	Madde 23	0,686	0,000**
Madde 10	0,639	0,000**	Madde 24	0,683	0,000**
Madde 11	0,632	0,000**	Madde 25	0,626	0,000**
Madde 12	0,604	0,000**	Madde 26	0,651	0,000**
Madde 13	0,638	0,000**	Madde 27	0,595	0,000**
Madde 14	0,653	0,000**	Madde 28	0,613	0,000**

** $p < 0,01$

Anlamlı İş Ölçeği'ne ait toplam 28 sorudan oluşan ölçeğin, faktör analizinin ön şartları olan değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunmasının sonucunda veri setinin faktör analizine uygunluğuna karar vermek amacıyla KMO değeri, Barlett Küresellik testi ve değişkenler arasındaki ilişkiler esas alınmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2014; Huck, 2012; Kemani vd., 2019). KMO değerinin 0,60'tan büyük olması veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Eroğlu, 2008; Büyüköztürk, 2009; Huck, 2012).

Tablo 4.21: Anlamli İş Ölçeği KMO ve Barlett küresellik testi

	İstatistik	Değer
KMO Örneklem Yeterliliği		0,929
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare Değer (χ ²):	18027,004
	Serbestlik Derecesi (sd):	378
	Anamlılık Değer (p):	0,000

Tablo 4.21'de görüldüğü üzere KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,929 olması ve Barlett küresellik testinin $p < 0,01$ önem düzeyinde anlamlı olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Sonraki süreç olan AFA'da faktör çıkarımı için Temel Bileşenler Analizi kullanılmış, faktörlerin nasıl döndürüleceğinin belirlenmesi için de dikey döndürme yöntemlerinden olan Varimax dik döndürme yöntemi tercih edilmiştir (Can, 2017). Ölçekteki maddelerin kalması ya da kalmaması durumuna karar vermede faktör yük değerlerinin 0,45 veya daha üzeri bir değer olması ölçüt olarak alınmıştır (Kline, 2000; Büyüköztürk, 2009). Bununla birlikte maddelerin tek bir faktör altında yük değerleri taşıma özelliği de dikkate alınmıştır. 28 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %81,173'ünü açıklayan ve 7 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı görülmüştür. **Tablo 4.22**'de yapılan analize ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 4.22: Anlamli İş Ölçeği alt boyutlarının öz değerleri ve varyansı

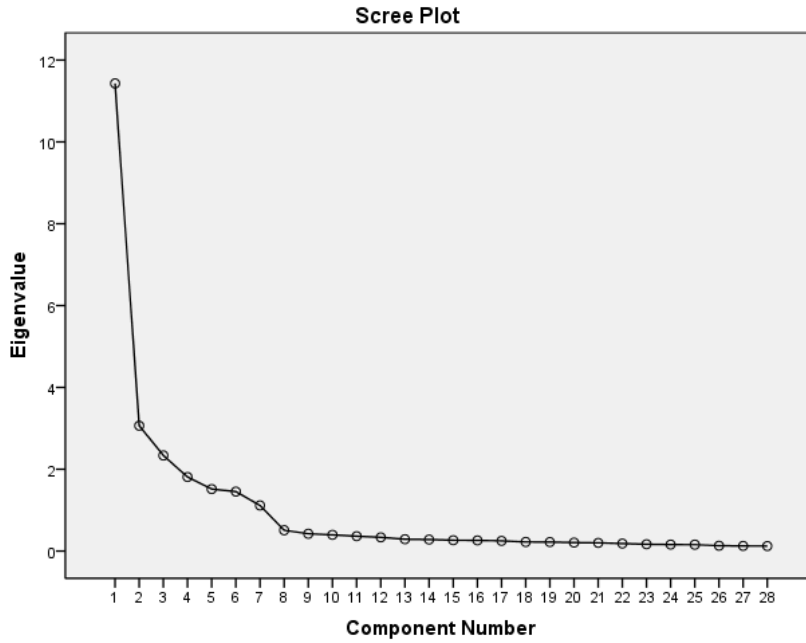
Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Döndürme Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	11,43	40,82	40,82	4,80	17,13	17,13
2	3,07	10,95	51,76	3,52	12,56	29,69
3	2,34	8,35	60,11	3,30	11,79	41,48
4	1,81	6,47	66,58	3,20	11,44	52,91
5	1,52	5,42	72,00	3,17	11,32	64,23
6	1,46	5,20	77,19	2,41	8,61	72,84
7	1,12	3,98	81,17	2,33	8,33	81,17

Anlamli İş Ölçeği öz değerleri 1,00'dan büyük 7 faktörlü bir yapı sergilemektedir. Birinci faktörün tek başına toplam varyansın %17,13'ünü; ikinci faktörün tek başına toplam varyansın %12,56'sını; üçüncü faktörün tek başına toplam varyansın %11,79'unu, dördüncü faktörün tek başına toplam varyansın %11,44'ünü,

beşinci faktörün tek başına toplam varyansın %11,32'sini, altıncı faktörün tek başına toplam varyansın %8,61'ini ve yedinci faktörün tek başına toplam varyansın %8,33'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Sonuç olarak yedi faktörün birlikte ölçeğin tamamı için açıkladıkları toplam varyans ise %81,17'dir. Analize dahil olan değişkenlerle ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarının kapsadığı faktör sayısının, önemli faktör sayısı olarak değerlendirildiği bilinmektedir. Ayrıca sosyal bilimler için açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında bir değer olması yeterli kabul edilmektedir (Scherer vd., 1988; Eroğlu, 2008). Bu durumda toplam varyansın oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

Söz konusu faktör yapısını doğrulamak amacıyla değerlendirilen diğer bir nokta ise ölçeğin çizgi yamaç (Scree plot test grafiği) grafiğidir. Aşağıdaki **Şekil 4.6'da** kırılmanın yedinci boyuttan sonra gerçekleştiği ve tüm maddelerin faktör yapıları bakımından mantıksal bütünlük sağladığı açık bir şekilde görülmektedir.

Şekil 4.6: Anlamli İş Ölçeği Scree Plot test sonucu



Ölçekteki maddelerin hangi faktörün altında yer aldığını belirlemek için maddenin faktörle ilişkisini ortaya koyan faktör yük değerine **Tablo 4.23'te** bakılmıştır.

Tablo 4.23: Anlamli İş Ölçeği faktör yük değerleri

Maddeler	Faktörler							C. A. (α)
	1	2	3	4	5	6	7	
1.Kendimi çalışma grubuma ait hissediyorum	0,798							
2.Çalışma grubumla bir karar alacağımız zaman kendi değerlerimiz hakkında açıkça konuşabiliriz	0,794							
3.Bizim için önemli olan konular üzerine konuşuruz	0,825							0,940
4.Birbirimizi destekleriz	0,882							
5.Birbirimize güven veririz	0,879							
6.Beraber çalışmaktan keyif alırız	0,850							
7.Müşterilerimize gerçek anlamda yardım edebildiğimizi hissediyorum		0,799						
8.İnsanlığın refahı için çevreyi iyileştiren ürünlere (mal ve hizmetlere) katkıda bulunuyoruz		0,836						0,909
9.Kayda değer şeyler yapıyoruz		0,798						
10.Gerçekten önemli olan şeyler üzerine çok vakit ayırırız		0,766						
11.Yeni fikirler oluşturup uygulayım			0,848					
12.İnsanların önemsemediği konularda fark yaratırım			0,858					
13.Başarılı olduğumu hissediyorum			0,755					0,908
14.Bana sunulan fırsatlardan dolayı heyecan duyuyorum			0,756					
15.Çalışırken neyin doğru, neyin yanlış olduğuna dair sezgilerim güçleniyor				0,834				0,912
16.Çalışırken, sahip olduğum olumlu vasıflarım daha da güçleniyor				0,780				
17.Çalışırken kendim gibi davranırım				0,783				
18.Çalışırken gerçeği cesaretle karşılarız					0,829			
19.Hoşgörölü insanlarız					0,741			0,869
20.Yaşamın karmakarışık olduğunu fark etsek de bunu sorun etmeyiz					0,811			
21.Çalışırken ilhamla dolduğumu hissediyorum						0,810		
22.Yaptığımız iş beni gelecek hakkında umutlandırıyor						0,849		
23.Gelecekte olmayı hayal ettiğimiz konum için çalışmamız bana ilham veriyor						0,836		0,929
24.Yaptığım işin insanlığa veya çevreye faydalı olması işimle manevi bağ kurmamı sağlıyor						0,793		
25.İşimi yaparken düşünmek için zaman ve mekâna sahibim							0,890	
26.İşlere odaklanma ile insanların nasıl hissettiğini fark etme arasında iyi bir denge kurarız							0,847	0,945
27.Kendime yeterli zaman ayırıyorum							0,891	
28.Kendi ihtiyaçlarım ile diğer insanların ihtiyaçlarını karşılama konusunda iyi bir denge kuruyorum							0,870	

Tablo 4.23'te döndürme sonrası oluşan faktör yapısı ve faktör yük değerleri sunulmaktadır. Tablodaki bulgular değerlendirilirken faktör yük değerinin $>0,45$ (Çokluk vd.,2016) ve iki faktör yük değerleri arasındaki farkın en az $>0,10$ olması

(Büyüköztürk, 2009) dikkate alınmıştır. Tabloda görüldüğü üzere faktör yük değerleri ise 0,741-0,891 arasında değişmektedir. Ayrıca faktör yük değerleri arasındaki farkların $>0,10$ olması nedeniyle faktörler arasında binişiklik olmadığı görülmüştür. Özetle, değerlendirilen ölçütler açısından sorunlu maddeye rastlanmamış; maddelerin faktörler altındaki uzaklıkları ve faktör yüklerinin düzeyine göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Tablo 4.23'e göre, faktör 1 altında toplanan maddeler sırası ile; 1,2,3,4,5 ve 6 nolu maddelerdir. Faktör 1 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 1'e "**Diğerleri ile bir olmak**" adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Diğerleri ile bir olmak boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,940$) belirlenmiştir. Faktör 2 altında toplanan maddeler sırası ile; 7,8,9 ve 10 nolu maddelerdir. Faktör 2 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 2'ye "**Başkaları için hizmet etmek**" adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Başkaları için hizmet etmek boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,909$) belirlenmiştir. Faktör 3 altında toplanan maddeler sırası ile; 11,12,13 ve 14 nolu maddelerdir. Faktör 3 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 3'e "**Tam potansiyel göstermek**" adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Tam potansiyel göstermek boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,908$) belirlenmiştir. Faktör 4 altında toplanan maddeler sırası ile; 15,16 ve 17 nolu maddelerdir. Faktör 4 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 4'e "**İçsel benlik gelişimi**" adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. İçsel benlik gelişimi boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,912$) belirlenmiştir. Faktör 5 altında toplanan maddeler sırası ile; 18,19 ve 20 nolu maddelerdir. Faktör 5 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 5'e "**Gerçeklik**" adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Gerçeklik boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,869$) belirlenmiştir. Faktör 6 altında toplanan maddeler sırası ile; 21, 22, 23 ve 24 nolu maddelerdir. Faktör 6 altındaki maddeler incelendiğinde faktör 6'ya "**İlham**" adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. İlham boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,929$) belirlenmiştir. Faktör 7 altında toplanan maddeler sırası ile; 25,26,27 ve 28 nolu maddelerdir. Faktör 7 altındaki maddeler incelendiğinde faktör

7'ye “**Gerilimin dengesi**” adının verilmesinin uygun olacağına karar verilmiştir. Gerilim dengesi boyutuna ait güvenilirlik analizi sonucunun yüksek düzeyde olduğu ($\alpha=0,945$) belirlenmiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak ölçeğin alt boyutları ve geneli bağlamında katsayılarının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (Singh, 2007; Büyüköztürk, 2009).

Anlamalı İş Ölçeği'nin, ölçtüğü özellikler açısından bireyleri ayırt etmede yeterli olduğunu tespit etmek amacıyla madde toplam korelasyonları ile özgün ölçekte toplam puana göre belirlenen alt-üst % 27'lik grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2009; Erkuş, 2012). Ölçek aracılığıyla hesaplanan puanlarla, puanlara göre belirlenen alt-üst % 27'lik gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için aşağıda **Tablo 4.24**'te görüldüğü gibi bağımsız örneklem *t*-testi yöntemine başvurulmuştur.

Tablo 4.24: Anlamli İş Ölçeği madde analizi

Madde No	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Madde 1	-22,164	396	0,000**
Madde 2	-17,379	396	0,000**
Madde 3	-18,422	396	0,000**
Madde 4	-18,736	396	0,000**
Madde 5	-17,858	396	0,000**
Madde 6	-17,666	396	0,000**
Madde 7	-18,167	396	0,000**
Madde 8	-17,623	396	0,000**
Madde 9	-17,919	396	0,000**
Madde 10	-16,996	396	0,000**
Madde 11	-18,679	396	0,000**
Madde 12	-16,931	396	0,000**
Madde 13	-18,367	396	0,000**
Madde 14	-19,748	396	0,000**
Madde 15	-17,499	396	0,000**
Madde 16	-19,488	396	0,000**
Madde 17	-18,531	396	0,000**
Madde 18	-17,668	396	0,000**
Madde 19	-17,432	396	0,000**
Madde 20	-16,356	396	0,000**
Madde 21	-22,630	396	0,000**
Madde 22	-23,080	396	0,000**
Madde 23	-21,536	396	0,000**
Madde 24	-20,586	396	0,000**
Madde 25	-18,551	396	0,000**
Madde 26	-17,269	396	0,000**
Madde 27	-17,082	396	0,000**
Madde 28	-17,039	396	0,000**

*****p*<0.01**

Tablo 4.24 incelendiğinde, Anlamli İş Ölçeği maddelerinin alt-üst % 27'lik gruplar arasında puan ortalamaları açısından farkların istatistiksel açıdan anlamli olduğu görölmüştür ($p<0,01$). Bu bulgular, ölçek maddelerinin bireyleri ayırt etmede yeterli olduğunu gösterir niteliktedir.

Tablo 4.25'te Anlamli İş Ölçeği faktör yapısını test etmek amacıyla yürütölen DFA analizi sonucunda elde edilen madde istatistikleri bulguları yer almaktadır.

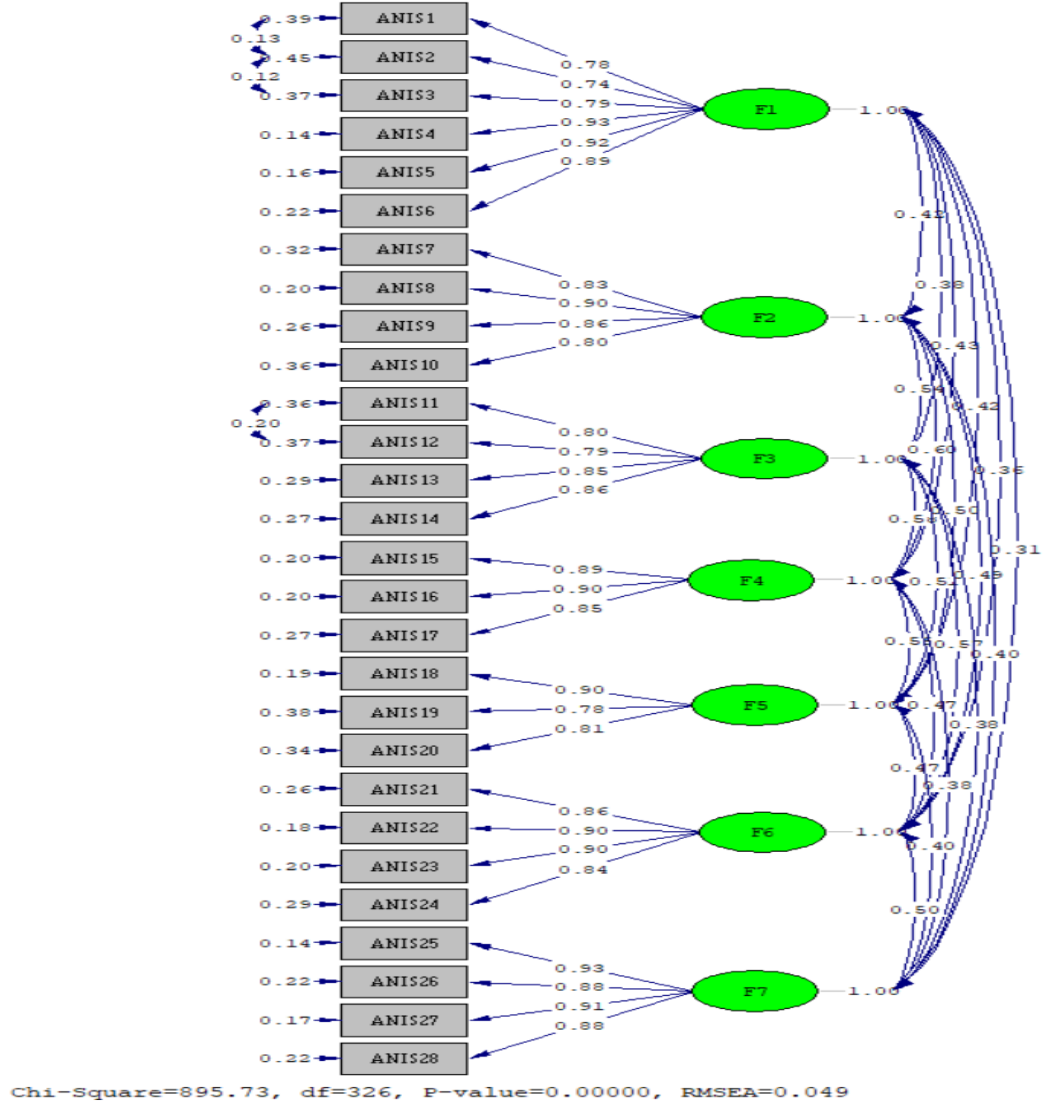
Tablo 4.25: Anlamli İş Ölçeği DFA bulgulari

Faktör	Madde	Faktör Yük Değeri	R ²	(1- R ²)	t
Diğerleri ile bir olmak (F1)	1	0,78	0,61	0,39	25,01**
	2	0,74	0,55	0,45	23,05**
	3	0,79	0,62	0,38	25,55**
	4	0,93	0,86	0,14	32,76**
	5	0,92	0,85	0,15	32,25**
	6	0,89	0,79	0,21	30,38**
Başkaları için hizmet etmek (F2)	7	0,83	0,69	0,31	26,83**
	8	0,90	0,81	0,19	30,52**
	9	0,86	0,74	0,26	28,73**
Tam potansiyel göstermek (F3)	10	0,80	0,64	0,36	25,62**
	11	0,80	0,64	0,36	25,14**
	12	0,79	0,62	0,38	24,61**
	13	0,85	0,72	0,28	27,26**
	14	0,86	0,74	0,26	27,80**
İşsel benlik gelişimi (F4)	15	0,89	0,79	0,21	30,42**
	16	0,90	0,81	0,19	30,44**
	17	0,85	0,72	0,28	28,19**
Gerçeklik (F5)	18	0,90	0,81	0,19	29,84**
	19	0,78	0,61	0,39	24,39**
	20	0,81	0,66	0,34	25,61**
İlham (F6)	21	0,86	0,74	0,26	28,81**
	22	0,90	0,81	0,19	31,22**
	23	0,90	0,81	0,19	30,83**
	24	0,84	0,71	0,29	27,90**
Olmak-yapmak/ben-diğerleri arasındaki gerilimin dengesi (F7)	25	0,93	0,86	0,14	32,98**
	26	0,88	0,77	0,23	30,35**
	27	0,91	0,83	0,17	31,77**
	28	0,88	0,77	0,23	30,20**

Tablo 4.25 incelendiğinde, Anlamli İş Ölçeği'nin AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının madde istatistikleri açısından DFA bulgulari ile de doğrulandığı belirlenmiştir. Buna göre, maddelerin faktör yük değerleri 0,74 - 0,93 arasında değişmektedir. Söz konusu değerler, yüksek faktör yükü olarak değerlendirilebilir. Öte yandan R² değerleri, 0,55-0,86 arasında değişmektedir. Bu bağlamda da R² değerlerinin de yüksek ve orta düzeyde olduğu ifade edilebilir (Kline 2009; Bandalos ve Finney, 2010). Maddeler ile örtük değerşkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılık düzeyinin ifadesi olan t değerleri ise $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuş

ve bütün değerlerin 2,58'den büyük olduğu görülmüştür. Aşağıda Şekil 4.7'de Anlamli İş Ölçeği'ne ait path diyagramı sunulmuştur.

Şekil 4.7: Anlamli İş Ölçeği DFA Path diyagramı



Tablo 4.26'da Anlamli İş Ölçeği uyum iyiliği değerleri sunulmaktadır. Buna göre modifikasyon öncesi X^2/sd , RMSEA değerlerinin istenilen ölçütün biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan modifikasyonlardan sonra (Madde 12-11, Madde 3-1, Madde 2-1) uyum iyiliği değerlerinin daha iyi seviyeye indiği görülmektedir. Öte yandan Ki-kare değeri örneklem büyüklüğünden etkilenen bir istatistiktir ve tek başına bakıldığında anlamli olup olmama durumundan öte sd olan

oran dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda X^2/sd oranı 5'ten küçük olursa; modelin uyumunun kabul edilebilir olduğu anlaşılmaktadır (Brown, 2014; Meydan ve Şeşen, 2015; Seçer, 2015). Aşağıda **Tablo 4.26'da** görüleceği gibi uyum iyiliği değerlerinin Anlamlı İş Ölçeği'ni doğrular nitelikte olduğu söylenebilir.

Tablo 4.26: Anlamlı İş Ölçeği uyum iyiliği değerleri

Modifikasyon	X^2/sd	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
Öncesi	3,76	,000	,061	,980	,890	,870	,980	,970	,028	,041
Sonrası	2,75	,000	,049	,990	,920	,900	,990	,980	,026	,038
Mükemmel Uyum Kriter Sınırları	< 3	0.05	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.0 \leq SRMR \leq 0.05$

Kaynak: (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003).

Bir modelin bütün olarak kabul edilebilir olması için raporlanan uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olması gerekmektedir. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin mükemmel uyum indeksleri aralığında olduğu görülmektedir. Schermelleh-Engel ve Moosbrugger'e (2003) göre en önemli uyum indeksi değeri olan X^2/sd değerinin 2,75 ile mükemmel uyum aralığında, RMSEA değerinin 0,049 ile mükemmel uyum aralığında olduğu belirlenmiştir.

4.8.Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

İlgili hipotezlere ilişkin gerekli testler ve analizler, araştırma kapsamında sosyal bilimlere ilişkin araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı ve LISREL paket programı kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Hipotezler, genel olarak, yığınların karakteristikleri ile ilgili önermelerdir. Bu karakteristikler çoğu kez parametrelerdir (Ünver vd, 2016:152). Araştırmacının yığın parametresi ya da yığınların parametreleri hakkında ortaya attığı iddialar (önermeler) genellikle alternatif hipotez ya da karşıt hipotez olarak bilinir ve H_1 notasyonu ile gösterilir (Ünver vd, 2016:152). Betimsel istatistik, bir grubun özelliklerini betimlemek amacıyla kullanılan frekans, yüzde, merkezi eğilim ölçüleri, değişkenlik ölçüleri ve korelasyon kat sayısı gibi teknikleri içerir (Büyüköztürk, 2010:5). Bu çalışmada ilişki belirlemede korelasyon, moderatör değişkenin etkisini belirtmek için düzenleyici değişkenli yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. Ayrıca ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Güvenilirlik çalışmasında madde analizi, madde toplam korelasyon analizi, madde ayırt edicilik analizi ve Cronbach Alpha katsayısı ile iç tutarlılığa bakılmıştır. Daha sonra ölçeğin açıklayıcı faktör analizi ile geçerliliği test edilmiş, açıklanan faktör yapılarının LISREL paket programı ile doğrulayıcılığı test edilmiştir.

Elde edilen verilerin dağılımının normal dağılım olması sonucu, ölçeklerin demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesinde ikili grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem *t*-testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. ANOVA sonucu anlamlı farklılık bulunan değişkenler için, anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi uygulanmıştır.

4.9. Verilerin Analizi ve Bulguların Yorumlanması

Araştırmanın bu bölümünde ölçme araçlarından elde edilen verilere ve araştırmanın amacına uygun şekilde belirlenen hipotezlere ait doğrulanma durumlarına yer verilmiştir.

4.9.1. Bilinçli Farkındalık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ne ilişkin hipotezlere ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.27: Bilinçli farkındalığa ilişkin normal dağılım analizi

Ölçek	Kolmogorov-Smirnov						
	Statistics	sd	<i>p</i>	\bar{x}	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Bilinçli Farkındalık	0,068	738	0,000	3,87	3,90	-0,361	-0,079

Bilinçli farkındalık düzeylerine ait verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için yapılan normal dağılım analizi sonuçlarına göre değişkenin ortalama ile medyan değerininin yakın olması ve basıklık ile çarpıklık değerinin ± 1 sınırları içinde olması nedeniyle **Tablo 4.27'de** görüldüğü üzere verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği saptanmıştır. (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin analizlerinde verilerin dağılımının normal olmasından dolayı parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.28: Bilinçli farkındalık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Madde/Ölçek	\bar{x}	ss
1.Bir şeyleri araştırmaktan hoşlanırım.	4,30	0,76
7.Çok meraklıyım.	4,09	0,79
8.Bir şeyleri yapmanın yeni yollarını düşünmeye çalışırım.	4,20	0,72
10.Zihinsel olarak beni zorlayan etkinliklerden hoşlanırım.	4,11	0,80
13.Bir şeylerin nasıl çalıştığını çözmeyi severim.	4,20	0,78
Özgünlük arama	4,18	0,65
2.Az sayıda özgün fikir üretirim.	3,78	0,94
3.Yaşamımda birçok özgün katkıda bulunurum.	3,82	0,88
6.Çok yaratıcıyım.	3,74	0,88
11.Yeni ve etkili fikirler üretmek benim için kolaydır.	3,79	0,88
14.Orijinal fikirleri olan biri değilimdir.	3,91	0,99
Özgünlük üretme	3,81	0,78
4. İnsanların ne yaptıklarını nadiren fark ederim.	3,39	1,26
5.Düşünmeyi teşvik eden konuşmalardan kaçınırım.	3,68	1,24
9.Değişimlerin nadiren farkında olurum.	3,53	1,22
12.Yeni gelişmeleri nadiren fark ederim.	3,61	1,13
Bağlılık	3,57	1,00
Bilinçli Farkındalık	3,87	0,54

Tablo 4.28’de görüldüğü üzere katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların genel bilinçli farkındalık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ($\bar{x}=3,87$) belirlenmiştir. Bilinçli farkındalık alt boyutları incelendiğinde, katılımcıların özgünlük arama ($\bar{x}=4,18$), özgünlük üretme ($\bar{x}=3,81$) ve bağlılık düzeylerinin ($\bar{x}=3,57$) de yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. En yüksek bilinçli farkındalık düzeyine sahip maddenin 4,30 ortalama ile “Bir şeyleri araştırmaktan hoşlanırım” maddesi olduğu belirlenirken en düşük düzeye sahip maddenin ise 3,39 ortalama ile “İnsanların ne yaptıklarını nadiren fark ederim” maddesi olduğu belirlenmiştir.

Birinci hipoteze ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, birinci hipotezi “bilinçli farkındalık düzeyleri demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Bu hipoteze ilişkin olarak, bilinçli farkındalık düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, kıdem, mesleki tecrübe, yönetici olma ve mesleği kendi seçme durumu değişkenleri arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını saptamak için

ikili gruplar için bağımsız örneklem *t*-testi, ikiden fazla gruplar için ANOVA yapılmıştır. İlgili hipotezlere ait bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.1}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.29’da** görülmektedir.

Tablo 4.29: Bilinçli farkındalık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Erkek	414	3,81	0,54	-3,129	736	0,002**
Kadın	324	3,94	0,53			

***p*<0.01

Tablo 4.29’da katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonuçları verilmektedir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlı olduğundan (*t*=-3,129; *sd*=736; *p*=0,000; *p*<0.01) **H_{1.1}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Kadın (\bar{x} =**3,94**) katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin erkek (\bar{x} =**3,81**) katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.2}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.30’da** görülmektedir.

Tablo 4.30: Bilinçli farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Yöneticilik Görevi	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Evet	297	4,00	0,51	5,766	736	0,000**
Hayır	441	3,78	0,54			

***p*<0.01

Tablo 4.30’da katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevi olmasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonuçları verilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevi olmasına göre farkı istatistiksel

olarak anlamlı olduğundan ($t=5,766$; $sd=736$; $p=0,000$; $p<0.01$) **H_{1.2}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Yöneticilik görevi olanların ($\bar{x}=4,00$) bilinçli farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevleri olmayan ($\bar{x}=3,78$) katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.3}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri mesleğini seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan t -testi sonuçları **Tablo 4.31’de** görülmektedir.

Tablo 4.31: Bilinçli farkındalık düzeylerinin mesleğini seçme durumlarına göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem t -testi sonuçları

Mesleği Kendinin Seçme Durumu	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
Evet	551	3,96	0,52	7,939	736	0,000**
Hayır	187	3,61	0,51			

** $p<0.01$

Tablo 4.31’de katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin mesleği kendilerinin seçme durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan t -testi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin mesleğini seçme durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlı olduğundan ($t=7,939$; $sd=736$; $p=0,000$; $p<0.01$) **H_{1.3}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Mesleğini kendi seçen ($\bar{x}=3,96$) katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin mesleğini kendileri seçmeyen ($\bar{x}=3,61$) katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.4}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.32’de** görülmektedir.

Tablo 4.32: Bilinçli farkındalık düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Yaş	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
30 ve altı	222	3,96	0,53	G.A	3,31	3	1,10	3,866	0,009**	1-3
31-40	325	3,86	0,53	G.İ	209,43	734	0,29			
41-50	143	3,78	0,53	T.	212,74	737				
51 ve üstü	48	3,76	0,64							

** $p<0.01$;

1.Grup= 30 yaş altı; 2.Grup= 31-40; 3.Grup= 41-50; 4.Grup=51 ve üstü

Tablo 4.32’de katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(3,734)}=3,866$; $p=0,009$; $p<0.01$) **H_{1.4}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 3. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yaşı 30 ve altında ($\bar{x}=3,96$) olan katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin yaşı 41-50 ($\bar{x}=3,78$) aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.5}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.33’de** görülmektedir.

Tablo 4.33: Bilinçli farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
Evli	454	3,85	0,55	G.A	2,77	2	1,39	4,852	0,008**	2-3
Bekâr	240	3,94	0,52	G.İ	209,97	735	0,29			
Boşanmış/Ayrı/Dul	44	3,70	0,51	T.	212,74	737				

** $p<0.01$;

1.Grup= Evli; 2.Grup= Bekâr; 3.Grup= boşanmış/dul

Tablo 4.33’te katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(2,735)}=4,852$; $p=0,008$; $p<0.01$) **H_{1.5}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 2. grup ile 3. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bekâr olan ($\bar{x}=3,94$) katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin boşanmış/ayrı/dul ($\bar{x}=3,70$) olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.6}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.34**'te görülmektedir.

Tablo 4.34: Bilinçli farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	Ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
İlköğretim	37	3,55	0,56	G.A	17,52	4	4,38	16,443	0,000**	1-5
Lise	151	3,68	0,50	G.İ	195,23	733	0,27			
Ön Lisans	105	3,76	0,60	T.	212,74	737				
Lisans	334	3,96	0,52							
Yüksek Lisans +	111	4,06	0,43							

** $p < 0.01$;

1.Grup= İlköğretim; 2.Grup= Lise; 3.Ön Lisans; 4.Grup= Lisans; 5.Grup=Yüksek Lisans +

Tablo 4.34'te katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır. Araştırma kapsamında katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(4,733)}=16,443$; $p=0,000$; $p < 0.01$) **H_{1.6}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 5. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora ($\bar{x}=4,06$) olan katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin ilköğretim mezunu ($\bar{x}=3,55$) olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.7}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.35**'te görülmektedir.

Tablo 4.35: Bilinçli farkındalık düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Gelir Düzeyi	n	\bar{x}	Ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
3000 TL (-)	272	3,74	0,55	G.A	8,69	3	2,90	10,416	0,000**	1-4
3001-4000 TL	179	3,85	0,54	G.İ	204,06	734	0,28			
4001-5000 TL	115	3,98	0,48	T.	212,74	737				
5001+	172	4,00	0,50							

** $p < 0.01$;

Grup= 3000 TL veya Altı ; 2.Grup= 3001-4000 TL; 3.Grup=4001-5000 tl; 4.Grup= 5000 TL+

Tablo 4.35'te katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin gelir düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(3,734)}=10,416$; $p=0,000$; $p < 0.01$) **H_{1.7}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 4. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi 5001 TL veya üzeri ($\bar{x}=4,00$) olan katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin gelir düzeyi 3000 TL veya altında ($\bar{x}=3,74$) olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.8}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.36'da** görülmektedir.

Tablo 4.36: Bilinçli farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Toplam Çalışma Süresi	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
3 yıldan az	109	3,93	0,52	G.A	4,79	4	1,20	4,225	0,002**	1-4
3-6 yıl	149	3,98	0,51	G.İ	207,95	733	0,28			
7-10 yıl	176	3,83	0,51	T.	212,74	737				
11-14 yıl	115	3,73	0,53							
15 yıl ve üzeri	189	3,86	0,58							

** $p < 0.01$;

1.Grup= 3 yıldan az ; 2.Grup= 3-6 yıl; 3.Grup=7-10 yıl; 4.Grup= 11-14 yıl; 5.Grup= 15 yıl ve üzeri

Tablo 4.36’da katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresi düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına yer verilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(4,733)}=4,225$; $p=0,002$; $p<0.01$) **H_{1.8}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 4. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 3 yıldan az ($\bar{x}=3,93$) olan katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresi 11-14 yıl ($\bar{x}=3,73$) aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{1.9}**: Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.37’de** görülmektedir.

Tablo 4.37: Bilinçli farkındalık düzeylerinin kıdeme göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Kıdem	n	\bar{x}	Ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
3 yıldan az	250	3,97	0,52	G.A	13,87	4	3,47	12,784	0,000**	1-4
3-6 yıl	151	4,01	0,47	G.İ	198,87	733	0,27			
7-10 yıl	135	3,74	0,52	T.	212,74	737				
11-14 yıl	87	3,61	0,55							
15 yıl ve üzeri	115	3,81	0,56							

** $p<0.01$;

1.Grup= 3 yıldan az ; 2.Grup= 3-6 yıl; 3.Grup=7-10 yıl; 4.Grup= 11-14 yıl; 5.Grup= 15 yıl ve üzeri

Tablo 4.37’de katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin kıdem düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına yer verilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin kıdem düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(4,733)}=12,784$; $p=0,000$; $p<0.01$) **H_{1.9}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 4. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kıdemi 3 yıldan az ($\bar{x}=3,97$) olan katılımcıların bilinçli farkındalık

düzeylerinin kıdemi 11-14 yıl ($\bar{x}=3,61$) aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.9.2. Örgütsel Farkındalık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Örgütsel Farkındalık Ölçeği'ne ilişkin hipotezlere ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.38: Örgütsel farkındalığa ilişkin normal dağılım analizi

Ölçek	Kolmogorov-Smirnov						
	Statistics	sd	p	\bar{x}	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Örgütsel Farkındalık	0,101	738	0,000	3,89	3,90	-0,077	0,058

Araştırma kapsamında **Tablo 4.38'de** görüldüğü üzere örgütsel farkındalık düzeylerine ait verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için yapılan normal dağılım analizi sonuçlarına göre değişkenin ortalama ile medyan değerininin yakın olması ve basıklık ile çarpıklık değerinin ± 1 sınırları içinde olması nedeniyle verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği saptanmıştır. (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin analizlerinde verilerin dağılımının normal olmasından dolayı parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.39: Örgütsel farkındalık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Madde/Ölçek	\bar{x}	ss
1.Şirketimizin her bir çalışanına ait yetenek ve becerilerinin potansiyelini gösteren veriler mevcuttur	3,90	0,91
2.Hatalar ve hatalardan nasıl ders alınabileceği hakkında konuşuruz	3,88	0,84
3.Hangimizin konu ile ilgili uzmanlık becerisi ve bilgisi olduğunu görmek için kendine has yeteneklerimiz üzerine birbirimizle tartışırız	3,80	0,88
4.Olağan iş faaliyetlerimizin nasıl yürütüleceği ile ilgili alternatifler üzerine konuşuruz	3,90	0,83
5.Ortaya çıkan problemleri iş arkadaşlarımızla tartıştığımızda genellikle neye dikkat etmemiz gerektiğini konuşuruz	3,93	0,85
6.Bir sorunu ortadan kaldırma girişiminde bulunduğumuzda çalışanlarımızın kendine has yeteneklerinden yararlarımız	3,87	0,86
7.Yanlışı ya da ters gitmesini istemediğimiz faaliyetleri net bir biçimde tanımlamaya zaman ayırırız	3,87	0,83
8.Bir hata olduğunda "hata olmadan daha önce nasıl engelleyebirdik" diye tartışırız	3,89	0,86
9.Bir kriz oluştuğunda kuruma özgü ortak uzmanlığımızı kullanarak çözüme yönelik girişimde bulunuruz	3,94	0,86
Örgütsel Farkındalık	3,89	0,68

Tablo 4.39’da görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel farkındalık düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ($\bar{x}=3,89$) belirlenmiştir. En yüksek örgütsel farkındalık düzeyine sahip maddenin 3,94 ortalama ile “Bir kriz oluştuğunda kuruma özgü ortak uzmanlığımızı kullanarak çözüme yönelik girişimde bulunuruz” maddesi olduğu belirlenmiştir. Tanımlayıcı bulgular arasında en düşük düzeye sahip maddenin ise 3,80 ortalama ile “Hangimizin konu ile ilgili uzmanlık becerisi ve bilgisi olduğunu görmek için kendine has yeteneklerimiz üzerine birbirimizle tartışırız” maddesi olduğu belirlenmiştir.

İkinci hipoteze ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, ikinci hipotezi “katılımcıların örgütsel farkındalık düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Bu hipoteze ilişkin olarak, örgütsel farkındalık düzeylerinin ortalama puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, kıdem, mesleki tecrübe, yönetici olma durumu ve mesleğini seçme durumu değişkenleri arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını saptamak için ikili gruplar için bağımsız örneklem *t*-testi, ikiden fazla gruplar için ANOVA yapılmıştır. İlgili hipotezlere ait bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{2.1}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.40’da** görülmektedir.

Tablo 4.40: Örgütsel farkındalık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Erkek	414	3,89	0,66	-0,008	736	0,994
Kadın	324	3,89	0,70			

Tablo 4.40’da katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonucuna göre; katılımcıların örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki farkın cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandığından ($p>0.05$) **H_{2.1}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{2.2}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.41**'de görülmektedir.

Tablo 4.41: Örgütsel farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Yöneticilik Görevi	n	\bar{x}	ss	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Evet	297	4,02	0,70	4,386	736	0,000**
Hayır	441	3,79	0,66			

***p*<0.01

Tablo 4.41'de katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevi olmasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevi olmasına göre farkı istatistiksel olarak anlamlı olduğundan (*t*=4,386; *sd*=736; *p*=0,000; *p*<0.01) **H_{2.2}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Yöneticilik görevi olanların (\bar{x} =**4,02**) örgütsel farkındalık düzeylerinin yöneticilik görevleri olmayan (\bar{x} =**3,79**) katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{2.3}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri mesleğini seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.42**'de görülmektedir.

Tablo 4.42: Örgütsel farkındalık düzeylerinin mesleği kendi seçme durumlarına göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Kişinin Mesleğini Kendisinin Seçmesi	n	\bar{x}	ss	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Evet	551	3,94	0,71	3,800	736	0,000**
Hayır	187	3,72	0,57			

***p*<0.01

Tablo 4.42'de katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin mesleğini seçme durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin mesleğini seçme durumlarına göre farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olduğundan (*t*=3,800; *sd*=736; *p*=0,000; *p*<0.01) **H_{2.3}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Mesleğini kendi seçen (\bar{x} =**3,94**)

katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin mesleğini kendileri seçmeyen ($\bar{x}=3,72$) katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{2.4}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.43**'te görülmektedir.

Tablo 4.43: Örgütsel farkındalık düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Yaş	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
30 ve altı	222	3,91	0,68	G.A	1,25	3	0,42	0,898	0,442
31-40	325	3,88	0,64	G.İ	339,89	734	0,46		
41-50	143	3,91	0,67	T.	341,14	737			
51 ve üstü	48	3,74	0,96						

Tablo 4.43'te katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucuna göre; katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edilmediğinden ($p>0.05$) **H_{2.4}** hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{2.5}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.44**'te görülmektedir.

Tablo 4.44: Örgütsel farkındalık düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
Evli	454	3,90	0,68	G.A	0,51	2	0,25	0,546	0,579
Bekâr	240	3,89	0,68	G.İ	340,63	735	0,46		
Boşanmış/Ayrı/Dul	44	3,79	0,66	T.	341,14	737			

Tablo 4.44'te katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin medeni durum gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucuna göre; katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin medeni durum gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edilmediğinden ($p>0.05$) **H_{2.5}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{2.6}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.45**'te görülmektedir.

Tablo 4.45: Örgütsel farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
İlköğretim	37	3,62	0,64	G.A	6,02	4	1,50	3,289	0,011*	1-5
Lise	151	3,87	0,70	G.İ	335,12	733	0,46			
Ön Lisans	105	3,96	0,74	T.	341,14	737				
Lisans	334	3,86	0,67							
Yüksek Lisans +	111	4,03	0,60							

* $p < 0.05$;

1.Grup= İlköğretim; 2.Grup= Lise; 3.Ön Lisans; 4.Grup= Lisans; 5.Grup=Yüksek Lisans +

H_{2.6}: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.45'te katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin eğitim düzeyi gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(4,733)}=3,289$; $p=0,011$; $p < 0.05$) **H_{2.6}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 5. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora ($\bar{x}=4,03$) olan katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin ilköğretim mezunu ($\bar{x}=3,62$) olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{2.7}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.46**'da görülmektedir.

Tablo 4.46: Örgütsel farkındalık düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Gelir Düzeyi	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
3000 TL (-)	272	3,80	0,73	G.A	4,17	3	1,39	3,025	0,029*	1-4
3001-4000 TL	179	3,90	0,66	G.İ	336,97	734	0,46			
4001-5000 TL	115	3,94	0,58	T.	341,14	737				
5001+	172	3,99	0,67							

* $p < 0.05$;

1.Grup= 3000 TL veya Altı ; 2.Grup= 3001-4000 TL; 3.Grup=4001-5000 tl; 4.Grup= 5000 TL+

Tablo 4.46’da katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin gelir düzeyi gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(3,734)}=3,025$; $p=0,029$; $p < 0.05$) **H_{2.7}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 4. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi 5001 TL veya üzeri ($\bar{x}=3,99$) olan katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin gelir düzeyi 3000 TL veya altında ($\bar{x}=3,80$) olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{2.8}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.47’de** görülmektedir.

Tablo 4.47: Örgütsel farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Toplam Çalışma Süresi	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
3 yıldan az	109	3,92	0,70	G.A	0,51	4	0,13	0,272	0,896
3-6 yıl	149	3,89	0,72	G.İ	340,63	733	0,47		
7-10 yıl	176	3,87	0,59	T.	341,14	737			
11-14 yıl	115	3,84	0,61						
15 yıl ve üzeri	189	3,91	0,76						

Tablo 4.47’de katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresi düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin

belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucuna göre; katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin toplam çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($p>0.05$) **H_{2.8}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{2.9}**: Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.48’de** görülmektedir.

Tablo 4.48: Örgütsel farkındalık düzeylerinin kıdeme göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Kıdem	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
3 yıldan az	250	3,91	0,70	G.A	2,10	4	0,52	1,133	0,340
3-6 yıl	151	3,94	0,63	G.İ	339,04	733	0,46		
7-10 yıl	135	3,85	0,63	T.	341,14	737			
11-14 yıl	87	3,77	0,76						
15 yıl ve üzeri	115	3,90	0,69						

Tablo 4.48’de katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin kıdem düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucuna göre; katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin kıdem düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edilmediğinden ($p>0.05$) **H_{2.9}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

4.9.3. Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Anlamlı İş Ölçeği’ne ilişkin hipotezlere ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.49: Anlamlı işe ilişkin normal dağılım analizi

Ölçek	Kolmogorov-Smirnov						
	Statistics	sd	p	\bar{x}	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Anlamlı İş	0,058	738	0,000	4,07	4,03	-0,422	0,045

Araştırma kapsamında **Tablo 4.49’da** görüldüğü üzere, anlamlı iş düzeylerine ait verilerin hangi dağılımdan geldiğini belirlemek için yapılan normal dağılım analizi sonuçlarına göre değişkenin ortalama ile medyan değerininin yakın olması ve basıklık ile çarpıklık değerinin ± 1 sınırlarına düşmesi nedeniyle verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği saptanmıştır. (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin analizlerinde verilerin dağılımının

normal olmasından dolayı parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.50: Anlamli iş düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Madde/Ölçek	\bar{x}	ss
1.Kendimi çalışma grubuma ait hissediyorum	4,06	0,92
2.Çalışma grubumla bir karar alacağımız zaman kendi değerlerim hakkında açıkça konuşabilirim	4,19	0,87
3.Bizim için önemli olan konular üzerine konuşuruz	4,06	0,86
4.Birbirimizi destekleriz	4,09	0,87
5.Birbirimize güven veririz	4,07	0,90
6.Beraber çalışmaktan keyif alırız	4,08	0,87
Diğerleri ile bir olmak	4,09	0,77
7.Müşterilerimize gerçek anlamda yardım edebildiğimi hissediyorum	4,17	0,76
8.İnsanlığın refahı için çevreyi iyileştiren ürünlere (mal ve hizmetlere) katkıda bulunuyoruz	4,22	0,74
9.Kayda değer şeyler yapıyoruz	4,25	0,71
10.Gerçekten önemli olan şeyler üzerine çok vakit ayırırız	4,23	0,70
Başkaları için hizmet etmek	4,22	0,65
11.Yeni fikirler oluşturup uygulamam	3,89	0,81
12.İnsanların önemseydiği konularda fark yaratırım	3,94	0,80
13.Başarılı olduğumu hissediyorum	4,13	0,76
14.Bana sunulan fırsatlardan dolayı heyecan duyuyorum	4,11	0,81
Tam potansiyel göstermek	4,02	0,70
15.Çalışırken neyin doğru, neyin yanlış olduğuna dair sezgilerim güçleniyor	4,18	0,74
16.Çalışırken, sahip olduğum olumlu vasıflarım daha da güçleniyor	4,27	0,71
17.Çalışırken kendim gibi davranırım	4,35	0,72
İçsel benlik gelişimi	4,27	0,67
18.Çalışırken gerçeği cesaretle karşılarız	4,12	0,78
19.Hoşgörülü insanlarız	4,31	0,74
20.Yaşamın karmakarışık olduğunu fark etsek de bunu sorun etmeyiz	4,13	0,76
Gerçeklik	4,19	0,68
21.Çalışırken ilhamla dolduğumu hissediyorum	3,76	0,87
22.Yaptığımız iş beni gelecek hakkında umutlandırıyor	3,86	0,98
23.Gelecekte olmayı hayal ettiğimiz konum için çalışmamız bana ilham veriyor	3,91	0,93
24.Yaptığım işin insanlığa veya çevreye faydalı olması işimle manevi bağ kurmamı sağlıyor	3,96	0,92
İlham	3,87	0,84
25.İşimi yaparken düşünmek için zaman ve mekana sahibim	3,90	0,96
26.İşlere odaklanma ile insanların nasıl hissettiğini fark etme arasında iyi bir denge kurarız	3,93	0,90
27.Kendime yeterli zaman ayırıyorum	3,84	1,00
28.Kendi ihtiyaçlarım ile diğer insanların ihtiyaçlarını karşılama konusunda iyi bir denge kuruyorum	3,94	0,90
Gerilim Dengesi	3,90	0,87
Anlamli İş	4,07	0,53

Tablo 4.50’de görüldüğü üzere katılımcıların anlamlı iş düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların genel anlamlı iş düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ($\bar{x}=4,07$) belirlenmiştir. Anlamlı iş alt boyutları incelendiğinde, Diğerleri ile bir olmak ($\bar{x}=4,09$), Başkaları için hizmet etmek ($\bar{x}=4,22$) içsel benlik ($\bar{x}=4,27$), gerçeklik ($\bar{x}=4,19$), ilham ($\bar{x}=3,87$), ve gerilim dengesi ($\bar{x}=3,90$) düzeylerinin de yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. En yüksek anlamlı iş düzeyine sahip maddenin 4,35 ortalama ile “Çalışırken kendim gibi davranırım” maddesi olduğu belirlenirken en düşük düzeye sahip maddenin ise 3,76 ortalama ile “Çalışırken ilhamla dolduğumu hissediyorum” maddesi olduğu belirlenmiştir.

Üçüncü hipoteze ilişkin bulgular

Bu araştırmanın, üçüncü hipotezi “katılımcıların anlamlı iş düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” şeklinde belirlenmiştir. Bu hipoteze ilişkin olarak, anlamlı iş düzeylerinin ortalama puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, kıdem, mesleki tecrübesi, yönetici olma durumu ve mesleğini seçme durumu değişkenleri arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını saptamak için ikili gruplar için bağımsız örneklem *t*-testi, ikiden fazla gruplar için ANOVA yapılmıştır. İlgili hipotezlere ait bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{3.1}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.51’de** görülmektedir.

Tablo 4.51: Anlamlı iş düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Erkek	414	4,05	0,52	-1,045	736	0,296
Kadın	324	4,09	0,54			

Tablo 4.51’de katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonucuna göre; katılımcıların anlamlı iş düzeyleri arasındaki farkın cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandığından ($p>0.05$) **H_{3.1}** hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{3.2}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri yöneticilik görevi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.52’de** görülmektedir.

Tablo 4.52: Anlamlı iş düzeylerinin yöneticilik görevine göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Yöneticilik Görevi	n	\bar{x}	ss	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Evet	297	4,21	0,49	5,916	736	0,000**
Hayır	441	3,98	0,54			

***p*<0.01

Tablo 4.52’de katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin yöneticilik görevi olmasına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin yöneticilik görevi olmasına göre farkı istatistiksel olarak anlamlı olduğundan (*t*=5,916; *sd*=736; *p*=0,000; *p*<0.01) **H_{3.2}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Yöneticilik görevi olanların (\bar{x} =**4,21**) anlamlı iş düzeylerinin yöneticilik görevleri olmayan (\bar{x} = **3,98**) katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{3.3}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri mesleğini seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan *t*-testi sonuçları **Tablo 4.53’te** görülmektedir.

Tablo 4.53: Anlamlı iş düzeylerinin mesleğini seçme durumlarına göre farklılaşma durumuna ait bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları

Kişinin Mesleğini Kendisinin Seçmesi	n	\bar{x}	ss	<i>t</i>	sd	<i>p</i>
Evet	551	4,16	0,51	8,374	736	0,000**
Hayır	187	3,81	0,50			

***p*<0.01

Tablo 4.53’te katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin mesleğini seçme durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan *t*-testi sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin mesleğini seçme durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlı olduğundan (*t*=8,374; *sd*=736; *p*=0,000; *p*<0.01) **H_{3.3}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Mesleğini kendi seçen (\bar{x} =**4,16**) katılımcıların anlamlı iş

düzeylerinin mesleğini kendileri seçmeyen ($\bar{x}=3,81$) katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{3.4}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.54**'te görülmektedir.

Tablo 4.54: Anlamlı iş düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Yaş	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
30 ve altı	222	4,08	0,51	G.A	0,10	3	0,03	0,121	0,948
31-40	325	4,06	0,53	G.İ	207,70	734	0,28		
41-50	143	4,07	0,51	T.	207,80	737			
51 ve üstü	48	4,08	0,69						

Tablo 4.54'te katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucuna göre; katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edilmediğinden ($p>0.05$) **H_{3.4}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{3.5}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.55**'te görülmektedir.

Tablo 4.55: Anlamlı iş düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
Evli	454	4,09	0,53	G.A	1,25	2	0,62	2,217	0,110
Bekâr	240	4,05	0,51	G.İ	206,56	735	0,28		
Boşanmış/Ayrı/Dul	44	3,93	0,64	T.	207,80	737			

H_{3.5}: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.55'te katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucuna göre; katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin medeni duruma göre

istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edilmediğinden ($p>0.05$) **H_{3.5}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{3.6}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.56’da** görülmektedir.

Tablo 4.56: Anlamlı iş düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
İlköğretim	37	3,72	0,68	G.A	5,53	4	1,38	5,008	0,001**	1-5
Lise	151	4,07	0,53	G.İ	202,28	733	0,28			
Ön Lisans	105	4,15	0,52	T.	207,80	737				
Lisans	334	4,06	0,50							
Yüksek Lisans +	111	4,13	0,53							

** $p<0.01$;

1.Grup= İlköğretim; 2.Grup= Lise; 3.Ön Lisans; 4.Grup= Lisans; 5.Grup=Yüksek Lisans +

Tablo 4.56’da katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği kabul edildiğinden ($F_{(4,733)}=5,008$; $p=0,001$; $p<0.01$) **H_{3.6}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. grup ile 5. grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora ($\bar{x}=4,13$) olan katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin ilköğretim mezunu ($\bar{x}=3,72$) olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{3.7}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.57’de** görülmektedir.

Tablo 4.57: Anlamli iş düzeylerinin gelir düzeyine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Gelir Düzeyi	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p	Scheffe
3000 TL (-)	272	3,99	0,57	G.A	2,67	3	0,89	3,179	0,024*	1-4
3001-4000 TL	179	4,07	0,46	G.İ	205,14	734	0,28			
4001-5000 TL	115	4,09	0,48	T.	207,80	737				
5001+	172	4,12	0,51							

* $p < 0,05$;

1.Grup= 3000 TL veya Altı ; 2.Grup= 3001-4000 TL; 3.Grup=4001-5000 tl; 4.Grup= 5000 TL+

Tablo 4.57’de katılımcıların anlamli iş düzeylerinin gelir düzeyine anlamli bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların anlamli iş düzeyleri arasındaki farkın gelir düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlılığı kabul edildiğinden ($F_{(3,734)}=3,179$; $p=0,024$; $p < 0,05$) **H_{3.7}** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Anlamli farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden scheffe testi yapılmış olup scheffe testi sonucu 1. Grup ile 4. Grup arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamli olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi 5001 TL veya üzeri ($\bar{x}=4,12$) olan katılımcıların anlamli iş düzeylerinin gelir düzeyi 3000 TL veya altında ($\bar{x}=3,99$) olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında “**H_{3.8}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamli iş düzeyi toplam çalışma süresine göre anlamli bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.58’de** görülmektedir.

Tablo 4.58: Anlamli iş düzeylerinin toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Toplam Çalışma Süresi	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
3 yıldan az	109	4,11	0,49	G.A	2,43	4	0,61	2,166	0,071
3-6 yıl	149	4,10	0,56	G.İ	205,38	733	0,28		
7-10 yıl	176	4,01	0,52	T.	207,80	737			
11-14 yıl	115	3,99	0,52						
15 yıl ve üzeri	189	4,13	0,55						

Tablo 4.58’de katılımcıların anlamli iş düzeylerinin toplam çalışma süresi gruplarına göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda; katılımcıların anlamli iş düzeyleri arasındaki farkın

toplam çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlılığı kabul edilmediğinden ($p>0.05$) **H_{3.8}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

Araştırma kapsamında “**H_{3.9}**: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir” hipotezini doğrulamak için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları **Tablo 4.59’da** görülmektedir.

Tablo 4.59: Anlamlı iş düzeylerinin kıdeme göre farklılaşma durumuna ait tek yönlü ANOVA sonuçları

Kıdem	n	\bar{x}	ss	D.K.	K.T.	sd	K.O.	F	p
3 yıldan az	250	4,11	0,49	G.A	1,58	4	0,39	1,400	0,232
3-6 yıl	151	4,09	0,52	G.İ	206,23	733	0,28		
7-10 yıl	135	4,02	0,54	T.	207,80	737			
11-14 yıl	87	3,98	0,57						
15 yıl ve üzeri	115	4,09	0,58						

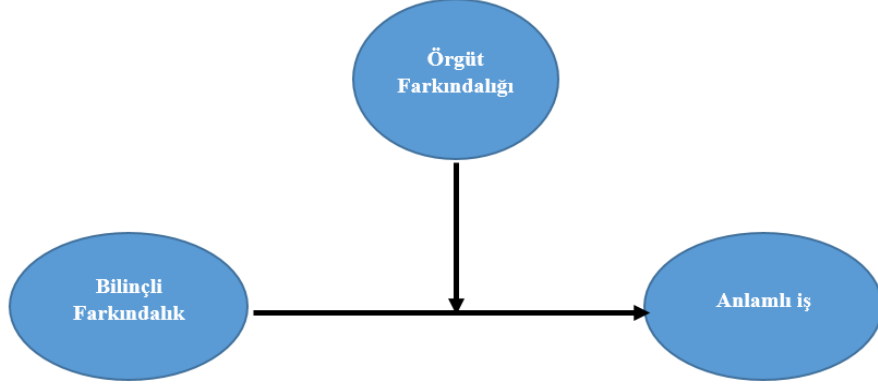
Tablo 4.59’da katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin kıdem düzeyleri gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda; katılımcıların anlamlı iş düzeyleri arasındaki farkın mesleki kıdem düzeyi gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlılığı kabul edilmediğinden ($p>0.05$) **H_{3.9}** Hipotezi doğrulanmamıştır.

4.9.4.Araştırma Modeline İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın birinci modeline ait 4. hipotezi olan bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde, örgütsel farkındalık düzenleyici rol üstlenip üstlenmediğine ait bulgulara yer verilmiştir. İlgili hipotezin testi yapısal eşitlik modeli ile yapılmıştır.

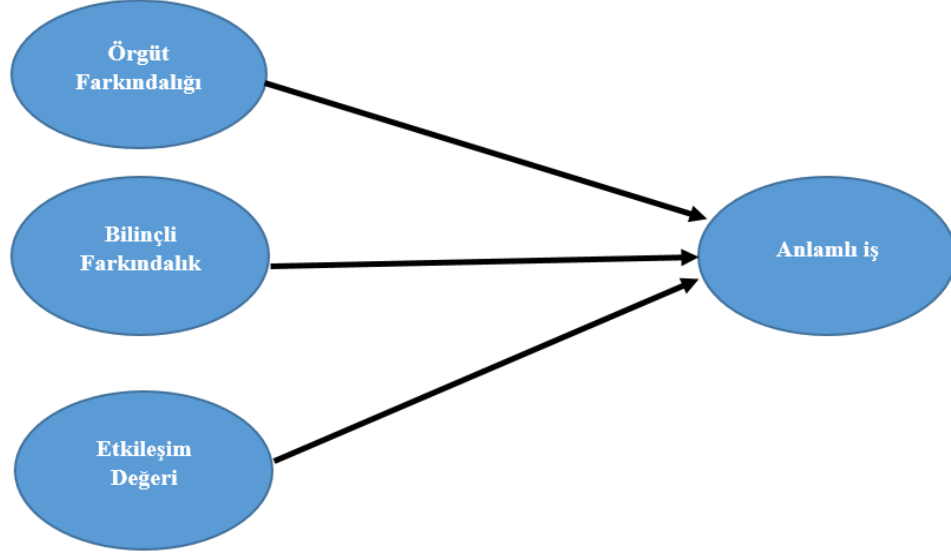
Aracılık etkisinden farklı olarak düzenleyicilik etkisi, üçüncü bir değişkenin alacağı değer çerçevesinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin farklılaşmasını ifade etmektedir. Bu çerçevede düzenleyici değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya derecesini etkileyen, artıran veya azaltan nicel değişken durumundadır (Baron ve Kenny, 1986:1174). Düzenleyicilik etkisine ilişkin kavramsal model **Şekil 4.8’de** gösterilmektedir.

Şekil 4.8: Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait genel model



Şekil 4.8’de görüldüğü gibi, kavramsal olarak düzenleyici değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki yola etki etmekte ve dolayısıyla iki değişken arasındaki ilişkiyi farklılaştırmaktadır. İstatistiki olarak ise düzenleyici değişken, iki değişken arasındaki ilişkiyi, bağımsız değişken ile etkileşim göstererek farklılaştırmaktadır. Diğer bir ifadeyle bağımlı ve bağımsız değişken arasında kurulan bir modele düzenleyici değişkenin dahil olmasıyla, bağımlı değişken üzerindeki etki, bağımsız değişken ve düzenleyici değişken arasındaki etkileşim etkisi (bağımsız değişken x düzenleyici değişken) ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla, istatistiki olarak bir değişkenin düzenleyici etkiye sahip olup olmadığını belirleyebilmek için, bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin çarpımından oluşan bir etkileşim terimine ihtiyaç duyulmaktadır. Düzenleyicilik etkisine ilişkin istatistiki model Şekil 4.9’da gösterilmektedir.

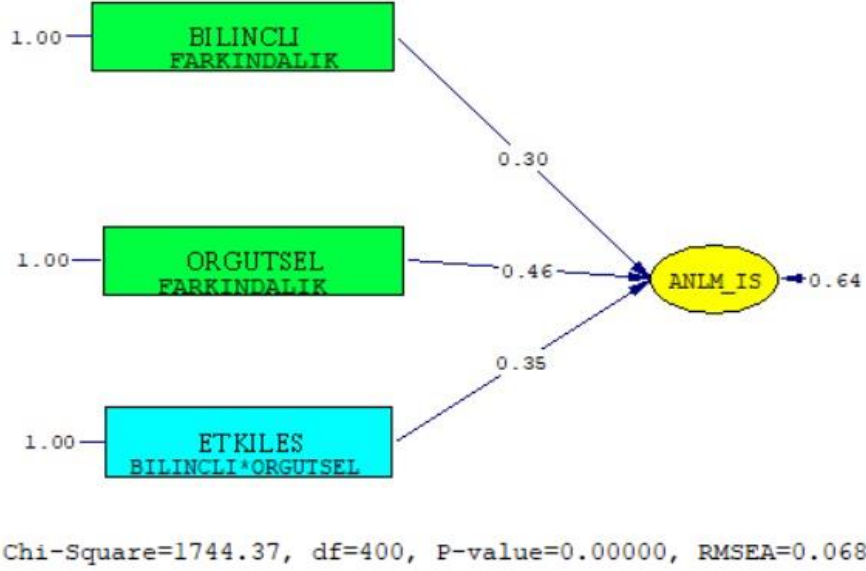
Şekil 4.9: Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 1



Şekil 4.9’da görüldüğü gibi düzenleyicilik etkisinin test edilebilmesi için bağımsız değişken, düzenleyici değişken ve etkileşim terimi birlikte modele dahil edilmekte ve düzenleyicilik etkisinin varlığı etkileşim teriminden bağımlı değişkene giden yolun anlamlılığı ile sağlanmaktadır. Fakat Aiken ve West (1991), düzenleyicilik etkisinin doğru şekilde analiz edilebilmesi için, analizde kullanılacak değişkenlerin merkezileştirilmesi gerektiğini ve etkileşim teriminin merkezileştirme işlemi sonrası türetilmesi gerektiğini belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle etkileşim terimi, değişkenlerin (bağımsız ve düzenleyici) puanlarının kendi ortalamalarından çıkarılarak yeni değişkenler elde edilmesinin ardından hesaplanmalıdır. Merkezileştirilmiş puanlarla gerçekleştirilen analizde bir bağımsız değişkenin ağırlığı diğerlerinin etkisi sıfır kabul edilerek yorumlanmamakta, bunun yerine ortalama değerde oldukları varsayılmaktadır. Böylece, değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorunu ortadan kaldırılmış olacaktır (Aiken ve West, 1991: 35-37). Bu anlamda, çoklu bağımlı problemi yaşamamak adına etkileşim terimi merkezleştirilmiştir.

Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolünün analizi amacıyla oluşturulan path diyagramı Şekil 4.10’da sunulmaktadır.

Şekil 4.10: Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı



ETKILESİM= Bilinçli Farkındalık*Örgütsel Farkındalık, ANLM_IS= Anlamlı İş

Şekil 4.10'da düzenleyicilik etkisinin analizi amacıyla oluşturulan model çerçevesinde değişkenler arasındaki yollara ilişkin standardize değerler yer almaktadır. Şekil 4.10 incelendiğinde, düzenleyicilik etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli olan etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin, 0.05 önemlilik düzeyinde anlamlı olduğu tespit edildiğinden ($t=8,54$; $p=0,000$; $p<0,01$). H_4 hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”. Bununla birlikte model içerisinde, bilinçli farkındalık ile anlamlı iş arasındaki varyans açıklama oranının %9 ($R^2=0,09$) olduğu görülmektedir. Diğer yandan örgütsel farkındalık ile anlamlı iş'e ilişkin varyans açıklama oranının ise %22 ($R^2=0,22$) olduğu görülürken etkileşim değeri ile anlamlı işe ilişkin varyans açıklama oranının %12 ($R^2=0,12$) olduğu Tablo 4.60'da görülmektedir.

Tablo 4.60: Model 1'e ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, t-değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri

Yollar	Standart Değ.	t değerleri	P değeri	R ² değeri	Sonuç
BİLİNCİ FARK → ANLM_IS	0,30	7,03	0,000**	0,09	Doğrulandı
ÖRGÜTSEL FARK → ANLM_IS	0,46	9,37	0,000**	0,22	Doğrulandı
ETKİLES → ANLM_IS	0,35	8,54	0,000**	0,12	Doğrulandı

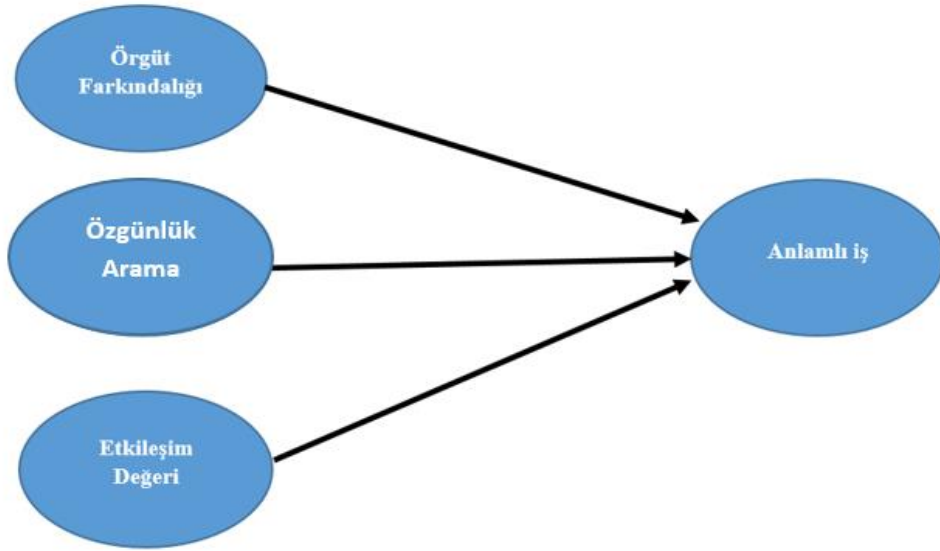
**p<0.01

Şekil 4.10'da yer alan path diyagramı ve Tablo 4.60'da yer alan değerler incelendiğinde, bilinçli farkındalık algısının anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\hat{\beta}=0,30$, $t=7,03$; $p=0,000$; $p<0,01$). Böylece “**H4.1**: Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır” hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuç, bilinçli farkındalık algısındaki bir birimlik artışın anlamlı iş üzerinde 0,30'luk etkisinin olacağını göstermektedir. Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,46$; $t=9,37$; $p=0,000$; $p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (BİLİNCİ FARKINDALIK x ÖRGÜTSEL FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,35$; $t=8,54$; $p=0,000$; $p<0,01$). Bu bulgu bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonucun anlamı ise, örgütsel farkındalık derecesinde meydana gelecek bir birimlik artışın, anlamlı iş algısı üzerindeki etkisinde 0,35'lik bir artışa neden olduğu şeklindedir. Normalde bilinçli farkındalığının anlamlı iş üzerindeki etkisi 0,30 iken modele örgütsel farkındalık dahil olunca örgütsel farkındalık sayesinde etkinin 0,35'e çıktığı görülmüştür. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2 =1744,37$, $sd=400$, $p =.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd =4,36$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA =.068, RMR =.007, SRMR =.007, GFI =.97, AGFI =.96 ve CFI =.97, NFI=.96 ve NNFI=.97 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermele-Engel ve Moosbrugger, 2003).

Araştırmanın model 2'ye ilişkin bulgularının tespitinde çalışmanın modeline ait 5. hipotezi olan bilinçli farkındalık alt boyutu olan özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde, örgütsel farkındalığın düzenleyici rol üstlenip üstlenmediğine ait bulgulara yer verilmiştir. İlgili hipotezin testi yapısal eşitlik modeli ile yapılmıştır.

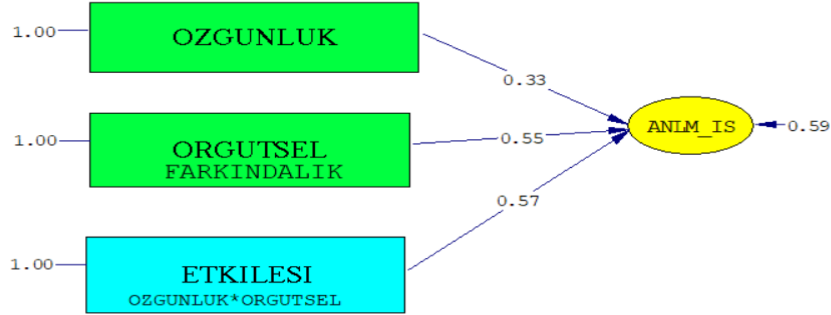
Düzenleyicilik etkisine ilişkin istatistiki model **Şekil 4.11**'de gösterilmektedir.

Şekil 4.11: Özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 2



Değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorununu ortadan kaldırmak adına etkileşim terimi merkezleştirilmiştir. Özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolünün analizi amacıyla oluşturulan path diyagramı **Şekil 4.12**'de sunulmaktadır.

Şekil 4.12: Özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı



Chi-Square=1749.77, df=400, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

ETKILESİM= Özgünlük Arama*Örgütsel Farkındalık, ANLM_IS= Anlamlı İş

Şekil 4.12'de düzenleyicilik etkisinin analizi amacıyla oluşturulan model çerçevesinde değişkenler arasındaki yollara ilişkin standardize değerler yer almaktadır. Şekil 4.12 incelendiğinde, düzenleyicilik etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli olan etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin, 0.05 önemlilik düzeyinde anlamlı olduğu tespit edildiğinden ($t=11,19$; $p=0,000$; $p<0.01$) H_5 hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”. Bununla birlikte model içerisinde, özgünlük arama ile anlamlı iş arasındaki varyans açıklama oranının %11 ($R^2=0,11$) olduğu görülmektedir. Diğer yandan, örgütsel farkındalık ile anlamlı iş'e ilişkin varyans açıklama oranının ise %30 ($R^2=0,30$) olduğu görülürken etkileşim değeri ile anlamlı işe ilişkin varyans açıklama oranın %32 ($R^2=0,32$) olduğu Tablo 4.61'de görülmektedir.

Tablo 4.61: Model 2' ye ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, t değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri

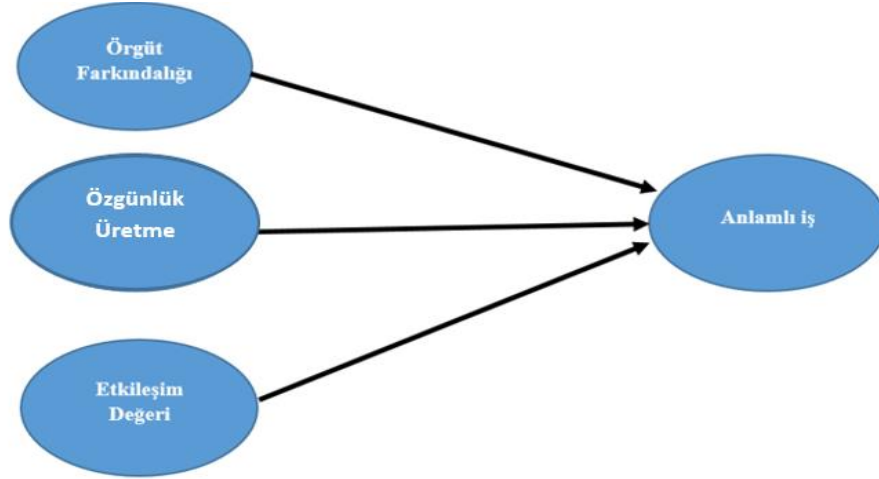
Yollar	Standart Değ.	t değerleri	P değeri	R ² değeri	Sonuç
OZGUNLUK ARAMA→ANLM_IS	0,33	6,31	0,000**	0,11	Doğrulandı
ÖRGÜTSEL FARK→ANLM_IS	0,55	10,19	0,000**	0,30	Doğrulandı
ETKILESİM→ANLM_IS	0,57	11,19	0,000**	0,32	Doğrulandı

** $p<0.01$

Şekil 4.12'de yer alan path diyagramı ve **Tablo 4.61**'de yer alan değerler incelendiğinde, özgünlük arama algısının anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\hat{\beta}=0,33$, $t=6,31$; $p=0,000$; $p<0,01$). Böylece “**H_{5.1}**: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük aramanın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır” hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuç, özgünlük arama algısındaki bir birimlik artışın anlamlı iş üzerinde 0,33'lük etkisinin olacağını göstermektedir. Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,55$; $t=10,19$; $p=0,000$; $p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (OZGUNLUK_ARAMA x ÖRGÜTSEL_FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,57$; $t=11,19$; $p=0,000$; $p<0,01$). Bu bulgu özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonucun anlamı ise, özgünlük aramanın dahil olduğu modelde, örgütsel farkındalık derecesinde meydana gelecek bir birimlik artışın, anlamlı iş algısı üzerindeki etkisinde 0,57 lik bir artışa neden olduğu şeklindedir. Normalde özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisi 0,33 iken modele örgütsel farkındalık dahil olunca örgütsel farkındalık sayesinde etkinin 0,57'ye çıktığı görülmüştür. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2 = 1749,77$, $sd = 400$, $p = .000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd 'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd = 4,37$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde $RMSEA = .068$, $RMR = .008$, $SRMR = .007$, $GFI = .97$, $AGFI = .94$ ve $CFI = .97$, $NFI = .96$ ve $NNFI = .97$ değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003).

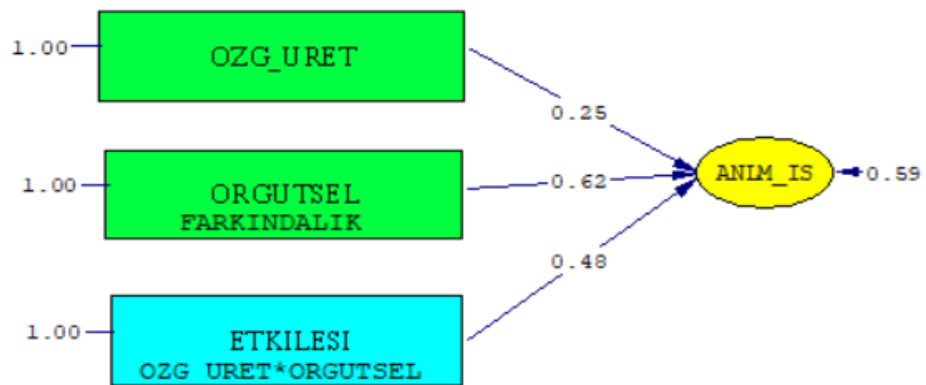
Araştırmanın model 3'e ilişkin bulgularının tespitinde çalışmanın modeline ait 6. hipotezi olan bilinçli farkındalık alt boyutu olan özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde, örgütsel farkındalığın düzenleyici rol üstlenip üstlenmediğine ait bulgulara yer verilmiştir. İlgili hipotezin testi yapısal eşitlik modeli ile yapılmıştır. Düzenleyicilik etkisine ilişkin istatistikî model **Şekil 4.13**'te gösterilmektedir.

Şekil 4.13: Özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 3



Değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorununu ortadan kaldırmak adına etkileşim terimi merkezleştirilmiştir. Özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolünün analizi amacıyla oluşturulan path diyagramı Şekil 4.14'te sunulmaktadır.

Şekil 4.14: Özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı



Chi-Square=1760.29, df=400, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

ETKILESİM= Özgünlük Üretme*Örgütsel Farkındalık, ANLM_IS= Anlamlı İş
OZG_URET= Özgünlük Üretme

Şekil 4.14'te düzenleyicilik etkisinin analizi amacıyla oluşturulan model çerçevesinde değişkenler arasındaki yollara ilişkin standardize değerler yer almaktadır. **Şekil 4.14** incelendiğinde, düzenleyicilik etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli olan etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin, 0.05 önemlilik düzeyinde anlamlı olduğu tespit edildiğinden ($t=10,54$; $p=0,000$; $p<0.05$) **H₆** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”. Bununla birlikte model içerisinde, özgünlük üretme ile anlamlı iş arasındaki varyans açıklama oranının %6 ($R^2=0,06$) olduğu görülmektedir. Diğer yandan, örgütsel farkındalık ile anlamlı iş'e ilişkin varyans açıklama oranının ise %38 ($R^2=0,38$) olduğu görülürken etkileşim değeri ile anlamlı işe ilişkin varyans açıklama oranının %23 ($R^2=0,23$) olduğu **Tablo 4.62**'de görülmektedir.

Tablo 4.62: Model 3'e ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, t-değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri

Yollar	Std. Değ.	t değerleri	P değeri	R ² değeri	Sonuç
OZGUNLUK ÜRETME → ANLM_IS	0,25	6,71	0,000**	0,06	Doğrulandı
ÖRGÜTSEL FARK → ANLM_IS	0,62	11,95	0,000**	0,38	Doğrulandı
ETKILESİM → ANLM_IS	0,48	10,54	0,000**	0,23	Doğrulandı

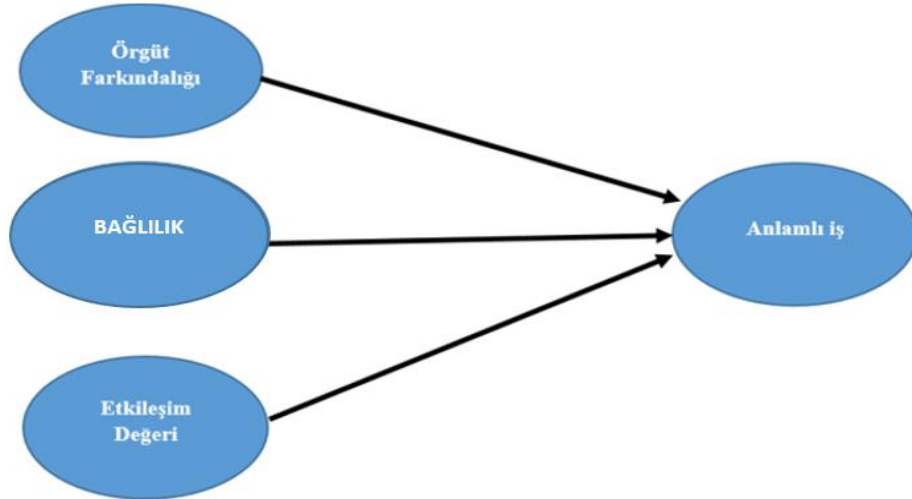
** $p<0.01$

Şekil 4.14'te yer alan path diyagramı ve **Tablo 4.62**'de yer alan değerler incelendiğinde, özgünlük üretme algısının anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\hat{\beta}=0,25$, $t=6,71$; $p=0,000$; $p<0,01$). Böylece “**H_{6.1}**: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır” hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuç, özgünlük üretme algısındaki bir birimlik artışın anlamlı iş üzerinde 0,25'lik etkisinin olacağını göstermektedir. Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,62$; $t=11,95$; $p=0,000$; $p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (OZGUNLUK ÜRETME x ÖRGÜTSEL_FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,48$; $t=10,54$; $p=0,000$;

$p<0,01$). Bu bulgu özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonucun anlamı ise, özgünlük üretmenin dahil olduğu modelde, örgütsel farkındalık derecesinde meydana gelecek bir birimlik artışın, anlamlı iş algısı üzerindeki etkisinde 0,48'lik bir artışa neden olduğu şeklindedir. Normalde özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisi 0,25 iken modele örgütsel farkındalık dahil olunca örgütsel farkındalık sayesinde etkinin 0,48'e çıktığı görülmüştür. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2 =1760,29$, $sd=400$, $p=.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd 'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd=4,40$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde $RMSEA=.068$, $RMR=.008$, $SRMR=.007$, $GFI=.97$, $AGFI=.93$ ve $CFI=.97$, $NFI=.96$ ve $NNFI=.97$ değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermelele-Engel ve Moosbrugger, 2003).

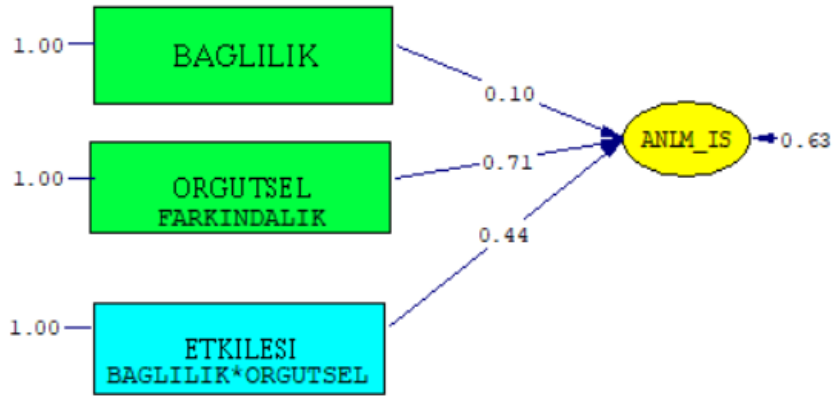
Araştırmanın model 4'e ilişkin bulgularının tespitinde çalışmanın modeline ait 7. hipotezi olan bilinçli farkındalık alt boyutu bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde, örgütsel farkındalığın düzenleyici rol üstlenme durumuna dair bulgulara yer verilmiştir. İlgili hipotezin testi yapısal eşitlik modeli ile yapılmıştır. Düzenleyicilik etkisine ilişkin istatistikî model Şekil 4.15'te gösterilmektedir.

Şekil 4.15: Bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik etkisine ait model 4



Değişkenler arasındaki çoklu bağlantı sorununu ortadan kaldırmak adına etkileşim terimi merkezleştirilmiştir. Bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolünün analizi amacıyla oluşturulan path diyagramı **Şekil 4.16**'da sunulmaktadır.

Şekil 4.16: bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyicilik rolüne ait Path diyagramı



Chi-Square=1784.08, df=400, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

ETKİLESİM= Bağlılık*Örgütsel Farkındalık, ANLM_IS= Anlamlı İş

Şekil 4.16'da düzenleyicilik etkisinin analizi amacıyla oluşturulan model çerçevesinde değişkenler arasındaki yollara ilişkin standardize değerler yer almaktadır. **Şekil 4.16** incelendiğinde, düzenleyicilik etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli olan etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin, 0.05 önemlilik düzeyinde anlamlı olduğu tespit edildiğinden ($t=9,63$; $p=0,000$; $p<0,05$) H_7 hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”. Bununla birlikte model içerisinde, bağlılık ile anlamlı iş arasındaki varyans açıklama oranının %3 ($R^2=0,03$) olduğu görülmektedir. Diğer yandan örgütsel farkındalık ile anlamlı iş'e ilişkin varyans açıklama oranının ise %50 ($R^2=0,50$) olduğu görülürken etkileşim değeri ile anlamlı işe ilişkin varyans açıklama oranının %19 ($R^2=0,19$) olduğu **Tablo 4.63**'te görülmektedir.

Tablo 4.63: Model 4'e ait yol analizine ilişkin standardize edilmiş değerler, t-değerleri ve açıklanan varyans düzeyleri

Yollar	Std. Değ.	t değerleri	P değeri	R ² değeri	Sonuç
BAĞLILIK→ANLM_IS	0,10	2,88	0,000**	0,03	Doğrulandı
ÖRGÜTSEL_FARK→ANLM_IS	0,71	13,10	0,000**	0,50	Doğrulandı
ETKİLEŞİM→ANLM_IS	0,44	9,63	0,000**	0,19	Doğrulandı

**p<0.01

Şekil 4.16'da yer alan path diyagramı ve Tablo 4.63'te yer alan değerler incelendiğinde, bağlılık algısının anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\hat{\beta}=0,10$, $t=2,88$; $p=0,000$; $p<0,01$). Böylece “**H_{7.1}**: Beyaz yakalı çalışanlarda bağlılığın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuç, bağlılık algısındaki bir birimlik artışın anlamlı iş üzerinde 0,10'luk etkisinin olacağını göstermektedir. Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,71$; $t=13,10$; $p=0,000$; $p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (BAĞLILIK x ÖRGÜTSEL_FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,44$; $t=9,63$; $p=0,000$; $p<0,01$). Bu bulgu bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonucun anlamı ise, bağlılığın dahil olduğu modelde, örgütsel farkındalık derecesinde meydana gelecek bir birimlik artışın, anlamlı iş algısı üzerindeki etkisinde 0,44'lük bir artışa neden olduğu şeklindedir. Normalde bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisi 0,10 iken modele örgütsel farkındalık dahil olunca örgütsel farkındalık sayesinde etkinin 0,44'e çıktığı görülmüştür. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2=1784,08$ sd=400, $p=.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd=4,46$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA=.069, RMR=.007, SRMR=.006, GFI=.96, AGFI=.93 ve CFI=.96, NFI=.96 ve NNFI=.97 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermmelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003).

4.10.Araştırmada Elde Edilen Bulguların Özeti

Bu başlık altında faktör ve güvenilirlik analizleri ve hipotez testlerine dair bulgular özetlenmiştir.

4.10.1.Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri ile İlgili Bulguların Özeti

Bu araştırma kapsamında bilinçli farkındalık, örgütsel farkındalık ve anlamlı işe ilişkin ölçekler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerdeki tüm maddelerin iç tutarlılığı, iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiştir. Araştırmaya dair bulgular aşağıda yer almaktadır.

Bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisinde örgütsel farkındalığın aracı rolüne ilişkin gerçekleştirilen çalışmanın Langer Farkındalık Ölçeği'nin geçerlilik güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach's Alpha değeri incelenmiştir. Bu değer 1'e yaklaşmasının güvenilirliğin yüksek olması anlamına geldiği göz önünde bulundurularak, araştırmanın güvenilirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\alpha=0,824$) (Liu-Thompkins, 2003; Gencel ve Candan, 2015). Ölçeğe ait toplam 14 soru arasında belirli bir korelasyonun bulunmasının faktör analizine uygunluğu gösterecek olması nedeniyle KMO değerine bakılmıştır. KMO değerinin, 60'tan büyük olması, veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Eroğlu, 2008; Büyüköztürk, 2009; Huck, 2012). Aynı zamanda verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiği saptanmıştır. Bu doğrultuda Langer Bilinçli Farkındalık Ölçeği açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İlgili ölçeğin faktör analizi sonucunda 3 faktörlü bir yapının ortaya çıktığı görülmüştür. Bu alt boyutlar, "özgünlük arama" ($\alpha=0,884$), "özgünlük üretme" ($\alpha=0,904$) ve "bağlılık" ($\alpha=0,845$) olarak belirlenmiştir. Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının madde istatistikleri açısından DFA bulguları ile de doğrulandığı belirlenmiştir. Buna göre, maddelerin faktör yük değerleri, 0,64 - 0,87 arasında değişmektedir. Söz konusu değerler, orta ve yüksek faktör yükü olarak değerlendirilebilir (Bandalos ve Finney, 2010).

Bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisinde örgütsel farkındalığın aracı rolüne ilişkin gerçekleştirilen çalışmanın Örgütsel Farkındalık Ölçeği'nin geçerlilik

güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach's Alpha değeri incelenmiştir. Bu değer 1'e yaklaşması güvenilirliğin yüksek olması anlamına gelmektedir (Liu-Thompkins, 2003; Gencel ve Candan, 2015). Bu durumda ölçeğin güvenilirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\alpha=0,926$). Ölçeğe ait toplam 9 soru arasında belirli bir korelasyonun bulunmasının faktör analizine uygunluğu gösterecek olması nedeniyle KMO değerine bakılmıştır. KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,950 olması ve Barlett küresellik testinin $p<0,01$ önem düzeyinde anlamlı olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Bu doğrultuda Örgütsel Farkındalık Ölçeği açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İlgili ölçeğin faktör analizi sonucunda toplam varyansın %63,147'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı ortaya çıktığı görülmüştür. Örgütsel Farkındalık Ölçeği'nin AFA sonucunda elde edilen faktör yapısının madde istatistikleri açısından DFA bulguları ile de doğrulandığı belirlenmiştir. Buna göre, maddelerin faktör yük değerleri 0,66-0,81 arasında değişmektedir. Söz konusu değerler, orta ve yüksek faktör yükü olarak değerlendirilebilir (Bandalos ve Finney, 2010).

Bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisinde örgütsel farkındalığın aracı rolüne ilişkin gerçekleştirilen çalışmanın Anlamlı İş Ölçeği'nin geçerlilik güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach's Alpha değeri incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\alpha=0,945$). Ölçeğe ait toplam 28 soru arasında belirli bir korelasyonun bulunmasının faktör analizine uygunluğu gösterecek olması nedeniyle KMO değerine bakılmıştır. KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,929 olması ve Barlett küresellik testinin $p<0,01$ önem düzeyinde anlamlı olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Anlamlı İş Ölçeği açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İlgili ölçeğin faktör analizi sonucunda toplam varyansın %81,173'ünü açıklayan ve 7 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı görülmüştür. Bu alt boyutlar, "diğerleri ile bir olmak" ($\alpha=0,940$), "başkaları için hizmet etmek" ($\alpha=0,909$), "tam potansiyel göstermek" ($\alpha=0,908$), "içsel benlik gelişimi" ($\alpha=0,912$), "gerçeklik" ($\alpha=0,869$), "ilham" ($\alpha=0,929$) ve "gerilimin dengesi" ($\alpha=0,945$) olarak belirlenmiştir. Anlamlı İş Ölçeği'nin AFA

sonucunda elde edilen faktör yapısının madde istatistikleri açısından DFA bulguları ile de doğrulandığı belirlenmiştir. Buna göre, maddelerin faktör yük değerleri, 0,74 - 0,93 arasında değişmektedir. Söz konusu değerler, yüksek faktör yükü olarak değerlendirilebilir (Bandalos ve Finney, 2010).

4.10.2. Araştırma Modeli İle İlgili Bulguların Özeti

Bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde, örgütsel farkındalığın düzenleyici rol üstlenip üstlenmediğine dair analizler yapısal eşitlik modeli ile yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucu bilinçli farkındalık algısının anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,30$, $t=7,03$; $p=0,000$; $p<0,01$). Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,46$; $t=9,37$; $p=0,000$; $p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (BILINCLI_FARKINDALIK x ÖRGÜTSEL_FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,35$; $t=8,54$; $p=0,000$; $p<0,01$). Bu bulgu bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2=1744,37$, $sd=400$, $p=.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd 'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd=4,36$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde $RMSEA=.068$, $RMR=.007$, $SRMR=.007$, $GFI=.97$, $AGFI=.96$ ve $CFI=.97$, $NFI=.96$ ve $NNFI=.97$ değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermele-Engel ve Moosbrugger, 2003). Yapılan değerlendirmeler sonucu **H4** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”.

Araştırma çerçevesinde bilinçli farkındalığın alt boyutu olan özgünlük arama algısının anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\hat{\beta}=0,33$, $t=6,31$;

$p=0,000; p<0,01$). Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,55; t=10,19; p=0,000; p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (OZGUNLUK ARAMA x ÖRGÜTSEL_FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,57; t=11,19; p=0,000; p<0,01$). Bu bulgu özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2=1749,77, sd=400, p=.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd = 4,37$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA=.068, RMR=.008, SRMR=.007, GFI = .97, AGFI=.94 ve CFI =.97, NFI=.96 ve NNFI=.97 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermele-Engel ve Moosbrugger, 2003). Yapılan değerlendirmeler sonucu **H₅** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”.

Bilinçli farkındalığın bir diğer alt boyutu olan özgünlük üretme algısının da anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,25, t=6,71; p=0,000; p<0,01$). Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,62; t=11,95; p=0,000; p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (OZGUNLUK ÜRETME x ÖRGÜTSEL_FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,48; t=10,54; p=0,000; p<0,01$). Bu bulgu özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2=1760,29, sd=400, p=.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd=4,40$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum

iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA=.068, RMR=.008, SRMR=.007, GFI=.97, AGFI=.93 ve CFI=.97, NFI=.96 ve NNFI=.97 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Yapılan değerlendirmeler sonucu **H₆** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”.

Araştırma kapsamında son olarak bilinçli farkındalığın alt boyutu olan bağlılık algısının anlamlı iş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($\hat{\beta}=0,10$, $t=2,88$; $p=0,000$; $p<0,01$). Bununla birlikte algılanan örgütsel farkındalık da anlamlı iş algısını anlamlı olarak etkilemektedir ($\hat{\beta}=0,71$; $t=13,10$; $p=0,000$; $p<0,01$). Fakat düzenleyicilik etkisinden bahsedebilmek için, etkileşim teriminin (BAĞLILIK x ÖRGÜTSEL_FARKINDALIK) anlamlı iş üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede etkileşim teriminin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\hat{\beta}=0,44$; $t=9,63$; $p=0,000$; $p<0,01$). Bu bulgu bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Kurulan düzenleyici etki yapısal modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2=1784,08$ sd=400, $p=.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin sd'ye oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd=4,46$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA=.069, RMR=.007, SRMR=.006, GFI=.96, AGFI=.93 ve CFI=.96, NFI=.96 ve NNFI=.97 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Yapılan değerlendirmeler sonucu **H₇** hipotezinde yer verilen iddia doğrulanmıştır. Diğer bir ifadeyle “beyaz yakalı çalışanlarda bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır”.

4.10.3. Hipotez Testleri ile İlgili Bulguların Özeti

Bu çalışmanın araştırma modelinde bilinçli farkındalık bağımsız değişken; anlamlı iş bağımlı değişken ve örgütsel farkındalık moderatör (düzenleyici) değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmada analiz sonuçları ve hipotezlerin doğrulanma durumuna ilişkin özet **Tablo 4.64**'te görülmektedir.

Tablo 4.64: Araştırma kapsamında iddia edilen hipotezler

HİPOTEZLER	DURUM
H _{1.1} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.2} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.3} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri mesleğini seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.4} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.5} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.6} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.7} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.8} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{1.9} : Beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{2.1} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H _{2.2} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{2.3} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri mesleğini seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{2.4} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H _{2.5} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H _{2.6} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{2.7} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H _{2.8} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H _{2.9} : Beyaz yakalı çalışanların örgütsel farkındalık düzeyleri kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H _{3.1} : Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H _{3.2} : Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri yöneticilik görevi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır

H3.3: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri mesleğini seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H3.4: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H3.5: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H3.6: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H3.7: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmıştır
H3.8: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H3.9: Beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeyi kıdem düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Doğrulanmamıştır
H4: Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.	Doğrulanmıştır
H4.1: Beyaz yakalı çalışanlarda bilinçli farkındalığın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	Doğrulanmıştır
H5: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük aramanın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.	Doğrulanmıştır
H5.1: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük aramanın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	Doğrulanmıştır
H6: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.	Doğrulanmıştır
H6.1: Beyaz yakalı çalışanlarda özgünlük üretmenin anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	Doğrulanmıştır
H7: Beyaz yakalı çalışanlarda bağlılığın anlamlı iş üzerindeki etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolü vardır.	Doğrulanmıştır
H7.1: Beyaz yakalı çalışanlarda bağlılığın anlamlı iş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	Doğrulanmıştır

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya dair genel sonuç ve değerlendirmelerin yanında, literatürde yer alan diğer çalışmalar ile ilişkilere değinilmektedir.

Toplum yaşamında bireylerin kendi yaşamını idame ettirmesi ve özerklik kazanması, maddi ve manevi tüm ihtiyaçlarını karşılamaları öncelikle kariyer seçimi ve gösterilen mesleki çaba ile bağlantılı olmaktadır. Meslek ve kariyer seçimi süreci ile bireyler kendi yaşantılarını şekillendirme gücüne erişmektedir. Tüm bu yönleri ile kariyer seçiminin insanın yaşamına değer kattığını söylemek mümkündür. Bunun en önemli sebebi insanın tüm yaşamı boyunca mana arayışı içinde olmasıdır. Ancak anlamlılığın da genel olarak öznel bir yapı gösterdiğini ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Özellikle yakın dönemde felsefe, psikoloji ve sosyoloji alanları dışında işletmecilik alanında ve örgütsel davranış çerçevesinde de incelenen bu kavram, bireyin varoluşuna dayanan ve modernite ile birlikte insan yaşamında gün geçtikçe önemini artıran bir yapıya bürünmüştür. Çünkü yapılan her işte, kazanılan her deneyimde bireyler anlam aramaktadır. Bir birey yalnızca anlam verdiklerine karşı olumlu tutum geliştirme özelliğine sahiptir. Dolayısıyla iş yaşamına dair kazanılan bakış açısı, çalışma tutumunda temel belirleyici olmaktadır. Çünkü bireyler zamanının büyük bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Bu durum işin, insan yaşamının büyük bir bölümünü kapsamasına neden olmaktadır. Buradan hareketle, bir bireyin yaşamının büyük bölümünü geçirdiği ve mesleğini icra ettiği dönem boyunca ne kadar bilinçli farkındalığa sahip olduğunun anlaşılması gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Günümüzün şehirleşmenin artış gösterdiği, kent nüfusunun hızla geliştiği toplum yapısında, insan psikolojisine dönüş gerçekleşmiş ve bu doğrultuda pozitif psikoloji kavramı, yaşamda iyileşme sağlama, dayanıklılığı artırma, hayatı zenginleştirerek anlam yaratma gibi yönleriyle insan yaşamına dair güncel bir bakış kazanılarak yeni bir gündem oluşturmuştur. Bilinçli farkındalık da bu gündemin önemli bir parçası olarak literatürde pozitif psikoloji alanında en çok karşılaşılan kavramlar arasında ön sıralarda yer almaktadır. 2500 yıllık geçmişi ile modern yaşama uyarlanan bilinçli farkındalığın yaşam kalitesini artıran ve bireyleri dönüştüren bir etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Öyle ki örgütsel perspektiften ele alındığında, farkında olarak hareket eden, anda kalmayı bilen, her daim yenilikleri takip eden,

çevresinde olanların da ayırında olan bireylerin esenliğinin artacağını ve iş verimliliğinin de doğrudan yükseleceğini söylemek mümkündür. Dolayısı ile bilinçli farkındalığa sahip çalışanların anlamlı iş algısının güçlendiğini araştırma sonuçları neticesinde ifade etmek mümkündür. Çünkü bir bireyin kendisine ve çevresel bağlama olan ilgisi arttıkça, birey kendi sınırlarını, beklentilerini anlayacağı bir içgörü geliştirdikçe ve yaşama tutunmayı sağlayacak yenilikçi bakış açısı kazandıkça iş yerinde anlam algısı güçlenmektedir. Bu araştırma, bilinçli farkındalıktan anlam algısına giden yolculukta örgütsel farkındalığın güçlendirici etkisine dair çıkarımlarda bulunmaktadır. Bireylerde örgütsel farkındalık algısının oluşması için örgütlerde uzman görüşüne danışılan bir ortamın desteklenmesi, her durumda hayatta kalınacak esnekliğe ulaşılmış olması, en küçük faaliyete bile önem verilmesi, olumsuzluklar ve beklenmeyen olaylar ile karşılaşıldığında gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Ayrıca her olay ya da durumun arkasında yatan nedenin belirlenmesi için sorgulayıcı bir bakış açısının geliştirilmesi de oldukça önemlidir. Bilinçli farkındalığa sahip bir çalışan, bağlı olduğu işletmede örgütsel farkındalığı oluşturan bu unsurların varlığını algıladıkça anlamlı iş algısı güçlenmektedir. Bu durum çalışanların farkındalığının yanında örgütsel farkındalığın da çalışanların işe dair bakış açılarında değişim yaratacağını göz önüne sermektedir.

Bu araştırmada teorik çerçeveyi oluşturmak adına yapılan incelemelerde, bilinçli farkındalığın genel olarak iki ekol temelli olduğu belirlenmiştir. Kabat-Zinn ve Langer'ın bilinçli farkındalık tanımlamalarına literatürde detaylıca yer verilmiştir. Langer'ın deneysel olmayan, bir düşünce biçimi, bir kişilik yapısı, sosyo-bilişsel yaklaşım olarak belirlediği ve meditatif bir yapı içermeyen bilinçli farkındalık betimlemesi, bu araştırmanın da bilinçli farkındalık yaklaşımının temelini oluşturmaktadır (Baer, 2003; Langer, 1989a; Pirson vd., 2012; Şahin ve Yeniçeri, 2015: 52). Ayrıca bilinçli farkındalık kavramından yola çıkılarak oluşturulan örgütsel farkındalığın (Hoy vd., 2004: 306-307), literatürde henüz çok yeni olduğu ve örgütsel alana psikoloji temelli olarak kazandırılan anlamlı işi oluşturulan kavramsal çerçevede çeşitli belirsizlikler olduğu gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda Lips-Wiersma ve Wright (2012) tarafından oluşturulan, anlamlı işi yedi alt boyutu ile inceleyen çalışma anlamlı iş literatürüne büyük bir katkı sunmuştur.

Bu bölümde; araştırma sonucu elde edilen bulgulara ve bu doğrultuda yapılan genel değerlendirmelere yer verilmektedir. Analiz değerlendirmelerinde, bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolüne ilişkin bulgular da yer almaktadır. Ayrıca araştırma ile ilgili olan çalışmalara değinilmiş ve son olarak geliştirilen öneriler ile konunun aydınlatılması amaçlanmıştır.

Araştırma sonuçları maddeler halinde verilecek olursa;

- Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunlukla erkek olduğu, 31-40 yaş aralığında ve evli oldukları, çoğunlukla lisans mezunu oldukları, aylık gelir durumlarının 3000 TL veya altında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğunlukla 15 yıl veya üzerinde toplam çalışma süresi olduğu ve son kurumda ortalama üç yıldır çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun yönetici görevi olmadığı ve mesleğini kendisinin geçtiği tespit edilmiştir.
- Katılımcıların genel bilinçli farkındalık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Kadınların, yöneticilik görevi bulunanların, mesleğini kendi seçenlerin, yaşı 30 ve altında, bekâr, eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora, gelir düzeyi 5001 TL veya üzeri, toplam çalışma süresi ve kıdemi 3-6 yıl arasında bulunan katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında mesleğini kendi seçen katılımcıların, kariyer yaşamı için özerk seçim yapabildiği ve seçimi kendi yetenek ve becerilerinin farkında olarak yaptıkları varsayımı ile bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek oluşunu açıklayabilmektedir. Çünkü bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek oluşu, oto-kontrol, karar verme, kendi potansiyelini fark etme ve ilgi alanlarına ve meslek seçimine yönelik bakış açısı kazanmaya katkı sağlamaktadır. Yöneticilik görevi bulunan beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık seviyesinin yüksek olması ise yöneticilerin faaliyetleri ve kararları ile başkalarını yönlendirmesi ve sürekli geri bildirim vermesi gerekliliği nedeniyle kendilerine dair iç görü yaratmış olması ile açıklanabilir. Yöneticilerin kendi yaptıkları işler ve görevlerinin yanında birlikte çalıştıkları bireyler ve onların faaliyetlerine yönelik sorumluluğa sahip olmasının, sürekli öğrenme ve kararlarında değişiklik yapma ihtiyacı bulunmasının sonucunda kendilerini değerlendirme becerisinde artış sağlayarak yüksek bilinçli farkındalık seviyesine eriştiği düşünülebilir. Yüksek eğitim düzeyinin yüksek

bilinçli farkındalık seviyesine neden olabilmesi ise bireylerin eğitim ve öğrenim faaliyetleri ile birlikte bilgi arama, bilgi üretme, yenilikleri takip etme, kararlar esneklik gibi bilişsel beceriler edinmesi ile açıklanabilmektedir. Toplam çalışma süresi ve kıdem 3-6 yıl arasında olduğu beyaz yakalı çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinin en yüksek seviyede görülmesi, çalışanların kariyer yaşamının başında daha fazla öğrenmeye ve gelişmeye açık olması, daha fazla yeniliğe odaklanması, başarı güdüsü ile kendi gelişimlerine önem vermesiyle açıklanabilir. Uzun yıllar aynı işletmede çalışma veya mesleğini icra ederken yılların getirdiği tecrübe ve birikim ile meslek körlüğü oluşma riski nedeniyle çalışanların bilinçli farkındalık seviyesinde kıdem ve toplam toplam çalışma süresine göre azalış görülme olasılığı bulunmaktadır.

- Katılımcıların genel örgütsel farkındalık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik görevi olan, mesleğini kendi seçen, eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora olan, gelir düzeyi 5001 TL veya üzeri katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik görevi bulunan çalışanlarda örgütsel farkındalık seviyesinin yüksek olması, yöneticilik görevi bulunmayan çalışanlara göre yöneticilerin örgütsel faaliyetler, örgütün amaçları, operasyonlar, öngörülen riskler ve örgütün genel performansına dair daha fazla bilgi sahibi olması ile açıklanabilmektedir. Örgütsel iletişimi sağlamak adına karar verme, bireyler arasındaki iletişimi sağlama ve elde ettiği bilgi ile gerekli durumlarda örgütte çalışanlara açıklama yapma ve bilgi paylaşımı faaliyetleri nedeniyle yöneticilerin örgütsel farkındalık seviyelerinin çalışanlardan yüksek olması kaçınılmaz olabilir. Araştırmanın bir diğer sonucu olan mesleğini kendi seçenlerin örgütsel farkındalık seviyesinin yüksek oluşu ise bir çalışanın mesleğini seçme durumunda işe ve çalıştığı örgüte dair daha yüksek bir bilinç ile hareket etmesi, inisiyatif alabilmesi, kendi bilgi ve becerilerinin ayırında olarak mesleğinde uzmanlaşması ile açıklanabilir. Eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora olan bireylerin örgütsel farkındalık seviyesinin yüksek oluşu ise bireylerin çoğunlukla kendi mesleki bilgi ve birikimlerini artırmak adına lisans sonrası eğitime devam etmeleri ile açıklanabilir. Böylelikle çalışanlar mesleki bilgilerini eğitimleri aracılığı ile artırdıkça farkındalık seviyeleri artmakta ve örgütsel operasyonları bütünsel ve iyileştirici bir bakış açısı ile değerlendirmeleri mümkün

olmaktadır. Aynı zamanda beyaz yakalı çalışanlarda eğitim düzeyi arttıkça kararlara katılım, operasyonel sonuçlara dair öngörü ve artan uzmanlık ile birlikte örgütsel farkındalık seviyesinin diğer çalışanlardan daha yüksek oranda gözlemlenmesi de mümkün olabilir. Araştırmanın diğer sonucu olan beyaz yakalı çalışanlarda gelir düzeyi arttıkça örgütsel farkındalığın daha yüksek oranda görülmesi, gelirin bir çalışanın iş motivasyonunda artış sağladığı ve örgütsel bağlılığı artırdığı varsayımı ile değerlendirilebilir. Diğer yandan örgütlerde çoğunlukla en yüksek gelirin artan sorumlulukları ve iş yükü nedeniyle yöneticilere verildiği göz önünde bulundurulduğunda, gelir düzeyi yüksek düzeyde olan çalışanların örgütsel farkındalık seviyelerinin yüksek oluşu bu bireylerin çoğunlukla yöneticilik görevinin bulunması ile açıklanabilir.

- Katılımcıların anlamlı iş düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların genel anlamlı iş düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik görevi olan, mesleğini kendi seçen, eğitim düzeyi ön lisans, gelir düzeyi 5001 TL veya üzeri ve gelir düzeyi 3001-4000 TL olan katılımcıların anlamlı iş düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik görevi olan beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş düzeylerinin daha yüksek olması, bu çalışanların diğerleri ile bir arada faaliyet gösterme ve örgüte hizmet etme algısının daha yüksek olduğu varsayımı ile açıklanabilir. Aynı zamanda yöneticiler, örgütsel performansı yükseltmek amacı ile faaliyet gösterirken kendi potansiyelini ve sınırlarını görebilmekte ve böylelikle anlamlı iş düzeylerinin daha yüksek düzeyde görülme olasılığı artmaktadır. Mesleğini kendi seçen beyaz yakalı çalışanların anlamlı iş algılarının yüksek oluşunun nedeni, meslek seçimini kendisi yapan bireylerin kendi istedikleri alanda çalışırken potansiyellerini daha açık bir şekilde algılayabilmesi ve böylelikle ilham aldıkları işi kendi içsel benliklerini geliştirerek sürdürmesinin mümkün olması şeklinde açıklanabilir. Gelir durumu daha yüksek olan bireylerin anlamlı iş düzeyinin daha yüksek olması, anlamlı iş algısının bir bireyin performansının karşılığını maddi olarak da alma ihtiyacı ile ilgili olabilmektedir. Anlamlı işin bir bireyin potansiyelini artırırken aynı zamanda sunduğu maddi imkânları ile cazip ve sürdürülebilir özelliklere sahip olması çalışanların anlamlı işe dair algı düzeylerini artırabilmektedir.

- Bilinçli farkındalık kavramına ilişkin özgünlük arama, özgünlük üretme ve bağlılık boyutları incelendiğinde katılımcıların özgünlük arama, özgünlük üretme ve bağlılık düzeylerinin de genel bilinçli farkındalık düzeyi kadar yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmada bilinçli farkındalık düzeyini en yüksek seviyede gösteren değerlendirmenin “bir şeyleri araştırmaktan hoşlanırım” ifadesi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında çalışanların bilinçli farkındalık algısı, yenilikleri araştırmaya yönelik istekleri ile rahatlıkla açıklanabilmektedir.
- Örgütsel farkındalık kavramının tek boyutlu bir yapı gösterdiği tespit edilerek, katılımcıların örgütsel farkındalık düzeylerinin incelenmesi sonucu katılımcılarda örgütsel farkındalık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmada örgütsel farkındalık düzeyini en yüksek seviyede gösteren değerlendirmenin “bir kriz oluştuğunda kuruma özgü ortak uzmanlığımızı kullanarak çözüme yönelik girişimde bulunuruz” ifadesi olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlendirme bir örgütte çalışanların çoğunlukla beklenmeyen bir durum oluştuğunda ortak hareket etme kabiliyetlerinde artış olduğunu gösterebilir.
- Anlamli iş kavramının başkaları ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, tam potansiyel göstermek, içsel benliği geliştirmek, ilham, gerçeklik, gerilim dengesi alt boyutları incelendiğinde, diğerleri ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, içsel benlik, gerçeklik, ilham ve gerilim dengesi düzeylerinin de genel anlamli iş düzeyleri kadar yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmada anlamli iş düzeyini en yüksek seviyede gösteren değerlendirme “çalışırken kendim gibi davranırım”, en düşük değerlendirme ise “çalışırken ilhamla dolduğumu hissediyorum” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında çalışanların kendilerini ortaya koymakta, iş tutumu olarak kendilerini ifade etmede bir sorun yaşamadığı belirtilebilir. İlham algısının düşük olması ise çalışanların işte anlamı yaratan ilhamı göz ardı ettikleri, ya da ilhamı daha az algıladıklarını gösterebilir.
- Araştırmada örgütsel farkındalığın moderatör etkisini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda, bilinçli farkındalığın anlamli işe olan etkisinin, örgütsel farkındalığın düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmesiyle artış gösterdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte bilinçli farkındalığın alt boyutları olan özgünlük aramanın, özgünlük üretmenin ve bağlılığın anlamli işe olan etkisinin örgütsel

farkındalığın moderatör etkisi ile artış gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile bir örgütte çalışanların örgütsel farkındalığı algılama seviyeleri bilinçli farkındalıklarının anlamlı işe olan etkisini güçlendirmektedir. Örgütsel farkındalık algısı arttıkça, çalışanların kendilerine ait olan bilinçli farkındalığı ile birlikte çalıştıkları kurumda yürüttükleri işi daha anlamlı olarak algıladıkları görülmektedir.

- Literatürde yapılan incelemeler sonucu, bilinçli farkındalık, örgütsel farkındalık ve anlamlı iş kavramlarının birbiri ile olan ilişkisini doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak literatürde örgütsel farkındalık ile bilinçli farkındalık kavramlarının ilişkisinin incelenmesi konusunda önerilerde bulunan çalışmalara rastlanmakta ve bilinçli farkındalık-anlamlı iş ilişkisine değinen çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Bu araştırma aşağıda yer alan araştırmalar ve teorik yapı çerçevesinde temellendirilmiş ve araştırma bulguları ile bu çalışmaları destekleyecek bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Bilinçli Farkındalık- Örgütsel Farkındalık

Bu çalışmada bilinçli farkındalık-örgütsel farkındalık etkileşiminin araştırılmasında örgütsel farkındalık kavramının, bilinçli farkındalık temelli olarak oluşturulması önemli bir etken olmuştur. Araştırmanın bilinçli farkındalık değişkeninin temelini oluşturan yaklaşımda Langer, sosyo-bilişsel farkındalık perspektifinin bir uzantısı olarak örgütsel farkındalığı “değişken uyaranlara cevap vermedeki yüksek esneklik” olarak tanımlamaktadır (Levinthal ve Rerup, 2006: 505). Weick ve Sutcliffe (2001: 42) örgütsel farkındalığı, yenilikleri deneyimlemeye dayanan sürekli iyileştirme, mevcut beklentilerin değerlendirilmesi, yenilikleri icat etme istekliliği ve kabiliyetinin yaratılması, mevcut işleyişi geliştiren yeni bağlamların belirlenmesi ve öngörü kazanılması olarak tanımlamaktadır. Benzer bir yaklaşım ile Valorinta’ya (2009: 964) göre örgütsel farkındalık, kuruluşların çevrelerine duyarlı olmalarını sağlayan, örgütleri yeni bilgilere açık ve meraklı kılan ve beklenmeyen olayları hızlı, esnek ve etkin bir şekilde yönetebilen süreçleri ifade eder. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu çalışmada bilinçli farkındalık ve bilinçli farkındalık çalışmasının uzun versiyonunda yer alan alt boyutları olan özgünlük arama, özgünlük üretme ve esnekliğin, Weick ve Sutcliffe’nin (2001) örgütsel farkındalık teorisinde de

korunduğudur. Örgütsel farkındalık, bilinçli farkındalık kavramından yola çıkılarak oluşmasına karşın, bireylerin esnekliği anlamalarına yardımcı olacak öz farkındalığı da geliştiren bir yapıya sahiptir (TMI, 2016: 9). Bunun yanında bilinçli farkındalık ve örgütsel farkındalık kavramları, “henüz ortaya çıkmamış olan ya da zarar verici duruma gelmemiş olan tehditlerden uzak durma” temasını paylaşmaktadır (Langer, 1989a: 202). Başka bir deyişle Farkındalığı Yüksek Örgütler (FYÖ), tehditlere karşı direnç kazanmak için yaşadıkları başarısızlıklardan ders alan, farkındalığı yüksek bireyler ve liderden oluşmaktadır (Hoy vd., 2004: 306-307). Diğer deyişle örgütsel farkındalık, işletme çalışanlarının eylemleri ve etkileşimleriyle kolektifleşen toplumsal bir süreçtir (Vogus ve Sutcliffe, 2007; Weick ve Sutcliffe, 2007; Morgeson ve Hofmann, 1999). Daha açıklayıcı bir deyişle, Weick ve Sutcliffe (2007: 59), farkındalıklı bir kuruluşun farkındalıklı bireyler gibi hareket ettiğini belirtmektedir. Dolayısıyla bireylerin bilinçli farkındalığı ile bireylerin toplamından oluşan örgütlerin farkındalığının birbiri ile etkileşimde olduğunu söylemek mümkündür. Ortak hareketin yarattığı sinerjinin de etkisiyle bilinçli farkındalık sahibi olan çalışanların, örgütsel farkındalık algılarının bu ekseninde şekilleneceği ifade edilebilmektedir.

Bilinçli Farkındalık-Anlamlı İş

Araştırmanın temel modelinde bilinçli farkındalık- anlamlı iş ilişkisi araştırılmıştır. Bu iki kavram arasındaki ilişki zaman zaman yön değiştirirse de daha önce yapılan çalışmalar ile desteklenmektedir. Aşağıda bu çalışmalara değinilmektedir.

Steger ve Ekman (2016: 245), pozitif psikoloji alanında en heyecan verici gelişmelerin, bilinçli farkındalık ve yaşamda anlam olduğunu ifade etmektedir. Whitmyer’a (1994: 17-22) göre, işte anlam bulmak bir bakıma işi, işte aldığından fazlasını vererek deneyimleyebilmektir. Bu da kişinin kendi farkındalığı ile mümkün olmaktadır.

Literatürde yapılan incelemeler sonucu bilinçli farkındalık ve anlamlı iş ilişkisini inceleyen ve değişkenler arasında pozitif ilişki tespit eden iki çalışmaya rastlanmıştır (Deci vd., 2015; Long, 2017: 45). Diğer yandan literatürde bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmuştur. Bu

noktadan hareketle, Kahn' a (1992: 332) göre, bir bireyin süregiden işi tam anlamı ile deneyimlemesi ve sonucunda işte anlamlılığını algılaması, ancak anda mevcut olan bilinçli farkındalık ile mümkündür. Ayrıca bireylerde ve gruplarda farklı özellikler gösteren bilinçli farkındalık, geniş ölçüde sağlık, esenlik, işin anlamlılığını ve bireysel ve örgütsel performans üzerinde etkili olmaktadır (Sutcliffe vd., 2016: 75). Benzer biçimde Guidetti vd. (2019) de bilinçli farkındalığın işin anlamı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Ek olarak, Devivere (2018: 332) çalışmasında 26 anlam kaynağını dört yüksek anlam boyutu altında toplamıştır. Öz farkındalık, bu dört anlam boyutu arasında öz aşkınlığın altında yer almaktadır. Lips-Wiersma'nın (2002) Anamlı İş Ölçeği'nin olmak ve yapmak dengesi boyutunun ise literatürde farkındalıklı kalmak anlamında kullanıldığı görülmektedir. Yazara göre, eğer iş yerinde her zaman mücadele göstererek, gelecek odaklı yaşayarak, burada ve şimdi yaşanacak küçük kavrayış ve zevklerden mahrum kalınırsa çalışanın anlam yitimi yaşaması olası görülmektedir (Hymer, 2004). Yapılan değerlendirmelerde anlamlı iş ve bilinçli farkındalık ilişkisinde, bilinçli farkındalığın bağımsız değişken olduğu görülmektedir. Her iki kavramın da birbiri ile etkileşimde olması nedeniyle bazı çalışmalarda anlamlı işin bağımsız değişken olduğu da görülmektedir. Çalışanların işte daha fazla anlamlılık deneyimlediklerinde, sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirirken özerklik kazandıkları ve işte daha odaklanmış olarak çalıştıkları araştırmalarla desteklenmektedir (Hackman ve Oldham, 1980; Thomas ve Velthouse, 1990). Petchsawang ve McLean (2017: 216) yapmış oldukları çalışmada işyeri maneviyatını, işte anlam algısı ekseninde değerlendirmiştir. Araştırma sonucuna göre işyeri maneviyatının, bilinçli farkındalık ve işe adanmışlık ilişkisine tam aracılık ettiği tespit edilmiştir. Son olarak Tan (2018), Google'ın genel merkezinde oluşturmuş olduğu "Kendini İçinde Ara" bilinçli farkındalık programıyla çalışanların profesyonel iş yaşamlarında anlamı algılamalarına olanak sağlamayı amaçlamıştır. Görüldüğü üzere teorik yapı ve çeşitli araştırmalar bilinçli farkındalık ve anlamlı iş ilişkisini desteklemektedir. Bireysel farkındalık ve örgütsel farkındalık kavramlarının ilişkisine Türkçe literatürde ilk kez değinen ve bu birlikteliğin anlamlı iş ile olan ilişkilerini araştıran, özellikle örgütsel farkındalık alanında Türkçe Literatüre katkı sağlaması beklenen bu çalışma ile örgütsel ve akademik bağlamda pek çok öneride bulunulması

mümkündür. Bundan sonra yapılması düşünülen araştırmalar için akademik anlamda aşağıdaki öneriler yapılmaktadır:

1. Anlam kavramı her ne kadar evrensel nitelik taşısa da kültürler arasında farklılıklar görülebilmektedir. Ülkemizde çalışan insan kaynağının, işte hangi durumlarda anlam algısının güçlendiğini tespit edecek çeşitli araştırmaların yapılması konunun anlaşılabilirliğini güçlendirecektir. Anlam algısının özneliğı göz önünde bulundurularak, hangi noktada dış etmenlerin işin anlamlı olarak algılanmasına katkıda bulunduğı araştırılmalıdır. Her halükarda anlamlı iş üzerine yapılan çalışmalar, katılımcılarda farkındalık yaratacak ve doğal olarak onları anlam üzerine düşünmeye yöneltecektir.
2. Sosyal çevre, toplumsal faktörler, çalışanın meslek ve çalışmaya dair algısı ve beklentileri, çalışanın işin anlamının farkında olup olmadığı ya da gerçekten işte bir anlam arayışında olup olmadığı, çalışanların işe dair beklentilerini ne kadar dile getirebildiğı ve iş yerinde çalışanın işini anlamlı olarak algılayacağı koşulların olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bu koşullar bağlamında özellikle liderler ve işletmelerin örgütsel yaklaşımlarının anlamlı işe olan etkisinin incelenmesi önemlidir.
3. Bilinçli farkındalığa dair literatürün henüz oldukça yeni olması nedeniyle özellikle örgütsel konular (örgütsel politikalar, katılımcı yönetim, liderlik tipleri, örgüt tipleri, örgütsel destek, birey-örgüt uyumu, iş-aile dengesi vb.) bağlamında bilinçli farkındalığın değerlendirilmesi, kişinin farkındalığına olan örgütsel konuların etkisini açıklayarak literatürde açıklayıcı bir etki yaratabilecektir.
4. Bilinçli farkındalık kavramı, gerek soyut yapısı, gerek pek çok farklı tanımı olması ile ele alınarak yeniden değerlendirilmeli ve bir meta analiz ile alanda yapılan tüm çalışmalar, kavramı etkileyen ve etkilenen değişkenler belirlenmelidir. Bu şekilde, bilinçli farkındalığın daha somut hale getirilmesine olanak sağlanacaktır.
5. Literatürde yapılan incelemeler bilinçli farkındalık ölçeklerinin çoğunlukla deneyimsel farkındalığa dair katılımcı görüşlerini değerlendirdiğini belirtmektedir. Bilinçli farkındalığı bir tutum, bir kişilik özelliğı olarak ölçen, deneyimsel olmayan yapıda ölçek geliştirilmesi alanda zenginleşme yaratabilecektir.

6. Örgütsel farkındalık kavramı henüz literatüre yeni giren bir kavramdır. Güvenilirliği yüksek örgütler üzerinde kavramlaşmasına rağmen sonrasında rekabet altında faaliyet gösteren her işletme için önemli bir konu olarak görülmeye başlamıştır. Bu yeni kavramın özellikle tepe yönetim tarafından nasıl algılandığına dair çeşitli çalışmalar yapılması önemlidir. Bunun dışında örgütlerin farkındalık seviyesini belirleyecek çeşitli araştırmalar ile örgütsel farkındalığa dair bir standart yapının oluşturulması mümkün olacaktır.
7. Araştırma büyük ölçekli işletmeler üzerinde sürdürülmüştür. Yapılacak çalışmalar, farklı örgüt tiplerinde kavramlar arasındaki ilişkileri yeniden gözden geçirebilir. Bu durum özellikle farklı büyüklükteki örgütlerde örgütsel farkındalık seviyesinin belirlenmesi ile literatüre ışık tutacaktır. Bunun yanında Türkiye’de Farkındalığı Yüksek Örgütler’in temel özelliklerini belirleyen bir araştırma yapılarak, işletmelerin genel profiline belirlenmesi mümkün olacaktır. Bu durumda büyük resmi görmek kolaylaşacak ve işletmelerin kendilerini geliştirmeleri ve etkin stratejiler oluşturmaları gereken noktalara dair farkındalık kazanılacaktır.

Bilinçli farkındalığın anlamlı işe olan etkisinde örgütsel farkındalığın moderatör rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın teorik bölümünün ve bulgularının örgütsel açıdan da önemli sonuçları olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda geliştirilen öneriler aşağıda yer almaktadır:

- 1- Günümüzde örgütlerin temel amaçlarının verimlilik ve üretkenlik olmasının yanında, çalışanların da varoluşsal anlam güdüsü ile hareket ettiğinin fark edilmesi ve tüm çalışma süreçlerinin yeniden değerlendirilmesi uygun görülmektedir.
- 2- Örgütler tarafından çalışanların meslek seçimlerini bireysel olarak yapıp yapmadığı tespit edilerek, çalışanların en azından örgütte kendine daha uygun olarak gördüğü alanlara çeşitli değerlendirmeler sonucu yönlendirilmesi sağlanabilir.
- 3- Günümüzde yönetim yaklaşımlarının güncellenme gerekliliği örgütlerce kabul edilmeli ve çalışanların anlam arayışına dönük yenilikler yapılmalıdır. Bu yenilikler arasında, kararlara katılım, esnek çalışma, psikolojik ve rehberlik alanında destek, yaratıcı atölyeler, girişimcilik bakış açısı sağlayacak eğitimler, aile-iş dengesini sağlayacak uygulamalar vb. sayılabilir. Bu uygulamalar çalışanların işine yönelik tutumlarını olumlu olarak etkileyerek işe daha fazla dahil olmalarını sağlayacaktır.

Bununla birlikte örgütsel uygulamalar oluşturulurken çalışanların kişisel gelişim taleplerinin de değerlendirilmesi önemlidir.

4- Çalıştığı örgütün amaç ve hedeflerini net olarak anlayan çalışanların iş yerinde anlam algısında iyileşmeler olduğu yapılan çalışmalarla öne sürülmüştür. Dolayısı ile çalışanların bir parçası olmaktan memnuniyet duyacakları ve aynı amaçlar için çalışacakları bir ortak değerler mekanizmasının kurulması çalışanların anlamlı iş algısını güçlendirebilecektir.

5- Çalışanların iş koşullarını iyileştirmek için sunacağı yeni fikirler ve bakış açılarına değer verilmesi ve yaratıcılığı geliştirecek çalışma koşullarının yaratılması ile çalışanların örgüte katkı sağladıklarına dair algıları güçlenerek anlamlı işe yönelik bakış açıları gelişebilecektir.

6- Çalışanların çalışma arkadaşları, müşterileri, yöneticileri ve çevre ile bir bütünün parçası olduklarına dair algıyı güçlendirebilen, rekabetten ziyade işbirliğine yönelik bir örgüt kültürünün desteklenmesi, anlamlı iş algısına olumlu yönde etki edebilecektir. Bu şekilde oluşturulan bir örgüt kültürü ise örgütsel gelişimin korunmasını sağlarken, dolaylı yoldan toplumsal esenliğe katkıda bulunacaktır.

7- Günümüz işletmelerinde çalışanların hala varoluş savaşı verdikleri, çalışanların yetenek ve başarılarının yeteri kadar ödüllendirilmediği, örgütsel adaletin sağlanmasında hala çeşitli eksiklikler olduğu, geribildirim mekanizmalarının doğru çalışmadığı görülmektedir. Temel düzeyde bireylerin işte anlam algısını etkileyen bu sorunların etkili ve bir bütün olarak tüm işletme çalışanlarının kararlara dahil edildiği insan kaynakları politikaları ile iyileştirilmesi için gerekli adımların atılması önerilmektedir. Anlamlılığa verilen önem arttıkça bir örgütte yapılan tüm etkinliklerin niteliğinde artış olacağı unutulmamalıdır.

8- Bilinçli farkındalık, bireye ait bir algılayış düzeyi olarak görülmesine karşın doğrudan dış koşullardan etkilenen bir yapıya sahiptir. Olayları değerlendirme, yenilikçi bakış açısı edinme, çevreye ve değişkenliğin oluşturduğu dinamizme bağlı olma, inisiyatif alma gibi bilinçli farkındalık özellikleri, bir işletmede çalışanların kendisine yeteri kadar önem verildiği ve düşüncelerin yeterince dile getirildiği bir ortamda mümkün olmaktadır. Dolayısıyla değişen çağda, çalışanların farkındalığı, işte ne kadar var oldukları, işe ne kadar katkı sundukları ve çalışanlar için oluşturulan çalışma koşulları ile doğrudan ilişkilidir. Ancak, bu noktada çalışanlara da önemli

görevler düşmektedir. Bireyler, iş yapış biçimlerini, iş çevresi ile olan iletişimlerini, yöneticileri ile olan ilişkilerini, işe dair anlam algılarını, bireysel çabaları ile de zenginleştirebilmektedir. Her an yenilenen bakış açısı, yenilikten beslenen bir düşünce yapısı, bireylerin örgütsel alanda başarı sağlayarak gerekli performansı göstermelerine ortam yaratan bireysel aksiyonlar olacaktır.

9- Örgütsel farkındalık kavramı bilinçli farkındalıktan yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bireylerin olayları algılayışı, verdikleri tepkiler, beklentileri çerçevesinde belirledikleri amaçlar, hedeflerine ulaşma ve engellerle baş etme yolları, tüzel kişiliği olan işletmelerde de örgütsel bağlam çerçevesinde benzer tutumlar oluşturmaktadır. Diğer yandan örgütsel farkındalık, güvenilirliği yüksek örgütlerden yola çıkarak oluşturulmuş, ancak yapısının tüm işletmelere uygun hale getirilmesi ile örgütsel yazına önemli bir katkı sağlar hale gelmiştir. Uzmanlığa saygı, esnekliğe bağlılık, proaktif ve önleyici tedbirler alma, detaycı ve sorgulayıcı olma ve faaliyetlere duyarlılık boyutları ile ele alınan örgütsel farkındalık, örgütlerin rakipleri karşısında üstünlük sağlaması ve güçlü bir yapıda kalarak yaşamını devam ettirmesi için temel bir anahtar sunmaktadır. Bu teorik çerçeveyi ve Örgütsel Farkındalık Ölçeği'ni Türkçe literatüre kazandıran bu çalışma, ilgili beş adımın derin bir biçimde anlaşılması adına çaba göstermiştir. Bu çalışmada, örgütlerin dönemsel hedeflerini belirlerken, yeni stratejiler geliştirirken, çeşitli kararlar alırken, kriz durumları ile başetmeye çalışırken bu beş adım çerçevesinde hareket etmesi önerilmektedir. Bu önerinin birinci nedeni, uzmanlığa saygının, bir işyerinde kimin hangi konuda yeterli olduğunun belirlenmesini sağlayarak, çalışanlara verilen değeri artırması ve beklenmedik durumlar oluştuğunda, uzmanlığa başvurulması sonucu kısa sürede problemlerin çözülmesidir. Esnekliğe bağlılığın örgüte kazandırılması ile de örgütler dayanıklılık kazanabilmekte, olumsuz durumlar ya da beklenmeyen değişimler karşısında güçlü kalabilmektedir. Örgütlerin proaktif ve önleyici tedbirler alması, bir hata oluşmadan önce önlenmiş olmasını sağlayan çevikliği işletmeye kazandırmaktadır. Ayrıca oluşan hatalar, krizler ya da verilen rutin kararlarda da girişimci bir ruh ile yeniliği savunmak proaktif olmayı gerektirmektedir. Bir örgütte her faaliyetin detaycılık ve sorgulama yapılarak gerçekleşmesi ve bunun tabana yayılması, her çalışanın işletmede önemli kararlardan, hedeflerden, amaçlardan, değişikliklerden haberdar olmasını sağlayabilmektedir. Bir çalışanın anlam algısının kuvvetlenmesi için hangi

faaliyetlerin örgütlerde ne maksatla yapıldığına dair bilgi sahibi olması, aynı zamanda olumlu iş çıktıları oluşmasına sebep olabilecektir. Son olarak, örgütsel farkındalığın son prensibi olan faaliyetlere duyarlılığın işletmede benimsenmesi ile en küçük örgütsel etkinliğin dahi bütüne olan katkısı anlaşılabilen, faaliyetlere duyulan hassasiyet ile birlikte çalışanlara ve emeğe verilen önemde de artış olmaktadır. Dolayısı ile örgütsel farkındalığı bir işletmeye kazandıracak bu prensiplerin uygulanması ile işletmeler yüksek performansla, tatmin olmuş çalışanlarla, etkin örgütsel başarı ile yaşamlarını devam ettirebilecektir.

Bu çalışmanın kurumsal yapıdaki işletmeler üzerinde uygulanması ve kurumsal işletmelerin yoğun olması nedeniyle çalışmanın İstanbul ilinde yapılması araştırmanın en temel sınırlılığıdır. Çünkü araştırma sonuçlarının, tüm kurumsal yapıdaki imalat işletmeleri için genellenmesi için alanda yapılacak pek çok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda bu kısıt göz önünde bulundurularak farklı işletme türleri ve farklı sektörlerde araştırmalar yapılabilir. Farklı yapıdaki işletmelerde, söz konusu değişkenler ile ilgili farklı sonuçlara ulaşılabilir. Ayrıca bu araştırma, beyaz yakalı çalışanlar üzerinde sürdürülmüştür. İleride yapılacak araştırmalarda beyaz yakalı çalışanların yanında, mavi yakalı çalışanların da değişkenlere yönelik tutumlarının belirlenmesi, ülkemizdeki çalışanların işe ve örgütsel yapıya dair temel algılarını bir bütün olarak göz önüne serebilecek ve bir farkındalık yaratabilecektir. Ayrıca bu araştırma çalışanların ilgili sorulara verdikleri cevaplar ile sınırlıdır ve bu doğrultuda şekillenmiştir. Tek seferde ölçüm yapılması ve algının göreceliliği göz önünde bulundurularak, farklı zamanlarda çalışan algılarını ölçen çalışmaların yapılması, bu çalışmanın sonuçlarını destekleyici olacaktır. Araştırma kapsamında katılımcıların farkındalık ve anlamlı iş algıları, ölçeklerin ölçtüğü özellikler ile sınırlı olmaktadır. Dolayısı ile farklı örneklem gruplarıyla, konuları ölçen farklı ölçekler ve araştırma yöntemlerinin (gözlem, uygulama vb.) kullanımı ile daha aydınlatıcı sonuçlara erişmek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Açıköz, N., & Madi, B. (1997). Öğrenme ile beyinde oluşan değişiklikler (Plastisite). *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (9), 29-36.
- Ahmed, U., Majid, A. A., & Zin, M. L. (2016). Meaningful work and work engagement: a relationship demanding urgent attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8), 116-122.
- Ahmed, U., Majid, A. A., Al-Aalia, L., & Mozammela, S. (2018). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement? *Management Science Letters*, (9), 229-242.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, California: Sage Publishing.
- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., & Bodnar, C. M. (2014). Mindfulness goes to work impact of an on-line workplace intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721-731.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the work and meaning inventory (WAMI): validity and reliability study. *Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: toward a critical radical humanism? *The Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. A. B. Bakker (Dü.) içinde, *Advances in Positive Organizational Psychology* (s. 237-260). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Albrecht, S. L., & Su, M. J. (2012). Job resources and employee engagement in a Chinese context: the mediating role of job meaningfulness, felt obligation and positive mood. *International Journal of Business and Emerging Market*, 4(4), 277-292.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: a meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Allen, T. D., & Kiburz, 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.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS uygulamalı)* (6 b.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anderson, N. D., Lau, M. A., Segal, Z. V., & Bishop, S. R. (2007). Mindfulness-based stress reduction and attentional control. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 14(6), 449-463.

- Anthuna, K. S., & Innstranda, S. T. (2016). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 53–67.
- Appelbaum, S. A. (1973). Psychological mindedness: word, concept, and essence. *International Journal of Psychoanalysis*, 54, 35-46.
- Arch, J. J., & Craske, M. G. (2006). Mechanisms of mindfulness: emotion regulation following a focused breathing induction. *Behaviour Research and Therapy*, 44(12), 1849-1858.
- Arneson, R. J. (2000) Perfectionism and politics. *Ethics*, 111 (1), 36-63.
- Arnold, K. A., Kelloway, E. K., McKee, M. C., Turner, N., & Barling, J. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Atalay, Z. (2018). *Mindfulness şimdi ve burada* (3 b.). İstanbul: Psikonet Yayınları.
- Aziz, A. (1990). *Araştırma yöntemleri-teknikleri ve iletişim* (1 b.). İstanbul: İletişim Araştırmaları Derneği Yayınevi.
- Baas, M., Nevicka, B., & Ten Velden, F. S. (2014). Specific mindfulness skills differentially predict creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(9), 1092-1106.
- Baer, R. A. (2011). Measuring mindfulness. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 241-261.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: a conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143.
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: the the kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11, 191-206.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore the facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2018). The five paradoxes of meaningful work: introduction to the special issue 'meaningful work: prospects for the 21st century'. *Journal of Management Studies, Early View*, 1-19.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416-430.
- Baklaieva, O. (2016). *The relationship among meaningfulness of work, work engagement and intention to leave*. Vilnius: ISM University of Management and Economics, Unpublished Master Thesis.

- Balcı, Y. (2018). *Altı haftalık modifiye bilinçli farkındalık uygulaması yapılan bir örneklemede duygusal zekâ ve psikolojik dayanıklılığın değerlendirilmesi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Balundé, A., & Paradniké, K. (2016). Resources linked to work engagement: the role of high performance work practices, employees' mindfulness, and self-concept clarity. *Social Inquiry into Well-Being*, 2(2), 55-62.
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2010). Factor analysis: exploratory and confirmatory. g. r. hancock, & r. o. mueller (Dü) içinde, *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (s. 93-114). New York: NY: Routledge.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*(51), 1173-1182.
- Barrett, M. S., Novak, J. M., & Venette, S. J. (2006). Validating the high reliability organization perception scale. *Communication Research Reports Journal*, 23(2), 111-118.
- Başoğlu, S. (2018). *İstanbul psikiyatri enstitüsü. farkındalık, kabullenme ve gerçekleştirme terapileri*, Erişim Tarihi: 05. 11. 2018, <http://www.ipe.com.tr/tr/icerik/61/farkindalik-kabullenme-ve-gerceklestirme-terapileri>.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Dü) içinde, *The handbook of positive psychology* (s. 608-618). New York: Oxford University Press.
- Bayraktar, A., & Ndubisi, N. O. (2014). The role of organizational mindfulness in firms' globalization and global market performance. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 16(1), 26-46.
- Baysal, N. ve Demirbaş, B. (2012). Sınıf öğretmenliği adaylarının bilinçli farkındalıkları ile yansıtıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 1(4),12-20.
- Bazarko, D., Cate,, R. A., Azocar,, F., & Kreitzer, M. J. (2013). The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-being of nurses employed in a corporate setting. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(2), 107-133.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S., & Torres, T. D. (2015). Meaningful work scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. *Psico-USF*, 20(1), 1-12.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., . . . Devins, G. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Black, A. E., & McBride, B. B. (2013). Assessing high reliability practices in wildland fire management: an exploration and benchmarking of organizational culture. *Rocky Mountain Research Station Research Note*, 1-17.

- Bowers, S. M. (2018). *Mindfulness in the workplace mindful self-regulation*. Albuquerque, New Mexico: The University of New Mexico Organization, Information & Learning Sciences, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 17(9), 1083–1092.
- Brady, S., O'Connor, N., Burgermeister, D., & Hanson, P. (2012). The impact of mindfulness meditation in promoting a culture of safety on an acute psychiatric unit. *Perspectives in Psychiatric Care*, 48(3), 129-137.
- Brammer, L. M. (1977). Who can be a helper?, *Personnel & Guidance Journal*, 55(6), 303-308.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work: a collection of essays*. Lexington: Lexington Books.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Brown, S. (2017). *Examining time perspective: its role in relation to mindfulness, stress and self-control*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Brown, T. A. (2014). Confirmatory factor analysis for applied research. D. A. Kenny (Dü.) içinde, *Methodology in the social sciences* (s. 1-475). New York: NY: Guilford Publications.
- Buchheld, N., Grossman, P., & Walach, H. (2001). Measuring mindfulness in insight meditation and meditation - based psychotherapy: the development of Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Journal for Meditation and Meditation Research*, 1, 11-34.
- Bunckner, R. L., Andrews-Hanna, J. R., & Schacter, D. L. (2008). The brain's default network anatomy, function, and relevance to disease. *New York Academy of Sciences*(1124), 1–38.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (9 b.). Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (11 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, E. K., & Thatchenkery, T. (2019). Cultivating creative workplaces through mindfulness. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 15-31.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in chinese high-tech firms: a moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology Journal*, (9), 1-13.

- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cardaciotto, L., Herbert, E., Forman, M., Moitra, E., & Farrow, V. (2008). The assessment of present-moment awareness and acceptance: The Philadelphia mindfulness scale. *Assessment, 15*, 204-223.
- Carmody, J., & Bear, R. A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of Behavioral Medicine, 31*(1), 23-33.
- Carson, J. W., Carson, K. M., Gil, K. M., & Baucom, D. H. (2004). Mindfulness-based relationship enhancement. *Behavior Therapy, 35*(3), 471-494.
- Carson, S. H., & Langer, E. J. (2006). Mindfulness and self acceptance. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 24*(1), 29-43.
- Chadwick, P., Hember, M., Symes, J., Peters, E., Kuipers, E., & Dagnan, D. (2008). Responding mindfully to unpleasant thoughts and images: reliability and validity of the southampton mindfulness questionnaire. *British Journal of Clinical Psychology, 47*, 451-455.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International Journal, 6*(1), 69-83.
- Chalofsky, N. (2010). *Meaningful workplaces: reframing how and where we work*. San Francisco: Wiley Publishing .
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources, 11*(2), 189-203.
- Cherrington, D. J., Condie, S. J., & England, L. (1979). Age and work values. *The Academy of Management Journal, 22*(3), 617-623.
- Choi, E., & Leroy, H. (2015). Methods of mindfulness: how mindfulness is studied in the workplace. J. Reb, & P. W. Atkins (Dü) içinde, *Mindfulness in Organizations Foundations, Research, and Applications* (s. 67-99). Cambridge: Cambridge University Press.
- Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology, 26*(8), 665-681.
- Cohen-Katz, J., Wiley, S., Capuano, T., Baker, D. M., & Shapiro, S. (2005). The effects of mindfulness-based stress reduction on nurse stress and burnout, Part II : A quantitative and qualitative study. *Holistic Nursing Practice, 19*(1), 26-35.
- Colgan, D. D., Klee, D., Memmott, T., Proulx, J., & Oken, B. (2019). Perceived stress mediates the relationship between mindfulness and negative affect variability: A randomized controlled trial among middle-aged to older adults. *Stress and Health Journal, 35*, 89-97.

- Colle Flugel, K. F., Vincent, A., Cha, S. S., Loehrer, L. L., Bauer, B. A., & Wahner-Roedler, D. L. (2010). Measurement of quality of life and participant experience with the mindfulness-based stress reduction program. *Complementary Therapies in Clinical Practice, 16*(1), 36-40.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R.S., Olson, M. & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of occupational and environmental medicine, 47*(6), 547-557.
- Conte, H. R., Ratto, R., & Karasu, T. B. (1996). The psychological mindedness scale: factor structure and relationship to outcome of psychotherapy. *Journal of Psychotherapy Practice and Research, 5*(3), 250-259.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the psychology of optimal experience*. New York: Harper&Row.
- Çelikler, A. N. (2017). *Bir grup genç yetişkinde bilinçli farkındalık düzeyi ile başa çıkma tutumları ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları (4. Baskı)*. (4 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management, 37*(4), 997-1018.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations, 67*(1), 105-128.
- Darling, J., & Chalofsky, N. (2004). Spirituality in the workplace. In M. Marquardt (Ed.), *Encyclopedia of life support systems (EOLSS)*. Oxford, UK.
- Davidson, J. R., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., & Müller, D. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine, 65*, 564-570.
- Dayan, M., Ng, P. Y., & Ndubisi, N. O. (2019). Mindfulness, socioemotional wealth, and environmental strategy of family businesses. *Business Strategy and the Environment*(28), 466-481.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Schultz, P. P., & Niemiec, C. P. (2015). Being aware and functioning Fully. K. W. Brown, J. D. Creswell, & R. M. Ryan (Dü) içinde, *Handbook of Mindfulness: Theory, Research and Practice* (s. 112-129). New York: Guildford Press.

- Demir, V. (2014). *Bilinçli farkındalık temelli hazırlanan eğitim programının bireylerin depresyon ve stres düzeyleri üzerine etkisi*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Deppenbrock, F. (2014). *Being mindfully aware and engaged at work? the role of affect regulative processes for the relationship between daily levels of mindfulness and work engagement*. The Netherlands.: Maastricht University, Unpublished Master's Thesis.
- Devivere, B. V. (2018). *Meaningful work: Viktor Frankl's legacy for the 21st century*. New York: Springer Publishing.
- Doidge, N. (2007). *The brain that changes itself*. New York: Penguin Books.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*(16), 807-833.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140.
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high- quality connections. K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Dü) içinde, *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline* (s. 263-278). Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Eastburn, R. W. (2018). Organizational mindfulness in banking: a discriminating factor for firm performance. *Journal of Managerial Issues*, 20(1), 122-147.
- Edwards, V. (2005). *A qualitative study of female small business owners' perceptions of meaningful work*. Des Moines: Drake University, Unpublished Doctoral Thesis.
- Ekblad, A. G. (2008). *Effects of mindfulness training on emotion regulation and attention*. Durham, NC: Duke University Department of Psychology & Neuroscience, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Emiral-Coşkun, E. (2016). *Mindfulness skills in individuals with borderline personality features: roles of impulsivity and rejection sensitivity*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Erdayı, A. U. (2012). Beyaz yakalıların tanımlanması üzerine. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 65-80.
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Eroğlu, A. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (Ş. Kalaycı, Dü.) Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Fairlie, P. (2011a). Meaningful work, employee engagement and other key employee outcomes: implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 20(10), 1-18.

- Fairlie, P. (2011b). Meaningful work: a sleeping giant in the context of other work characteristics, work engagement, and other employee outcomes. *119th Annual Convention of the American Psychological Association*. Washington.
- Feldman, G. C., Hayes, A. M., Kumar, S. M., Greeson, J. G., & Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and emotion regulation: the development and initial validation of the cognitive and affective mindfulness scale-revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29, 177-190.
- Ferreira, A.I. and Martinez, L.F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390.
- Fiol, C. M., & O'Connor, E. J. (2003). Waking up! mindfulness in the face of bandwagons. *The Academy of Management Review*, 28(1), 54-70.
- Fletcher, L., & Hayes, S. C. (2005). Relational frame theory, acceptance and commitment therapy, and a functional analytic definition of mindfulness. *Journal of Rational Emotive and Cognitive Behavioral Therapy*, 23(4), 315-336.
- Florian, V., & Snowden, L. R. (1989). Fear of personal death and positive life regard: a study of different ethnic and religious affiliated american college students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20(1), 64-79.
- Foureur, M., Besley, K., Burton, G., Yu, N., & Crisp, J. (2013). Enhancing the resilience of nurses and midwives: pilot of a mindfulness-based program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress. *Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession*(45), 114-125.
- Frankl, V. E. (1988). *The will to meaning*. New York: Meridian.
- Frankl, V. E. (2004). Logos, paradox, and the search for meaning. M. J. Mahoney, & A. Freeman (Dü) içinde, *Cognition and psychotherapy* (s. 259-275). New York: Springer Publishing.
- Frankl, V. E. (2017). *İnsanın anlam arayışı* (40 b.). İstanbul: Okyanus Yayınevi.
- Gage, C. Q. (2003). *The meaning and measure of school mindfulness: an exploratory analysis*. Ohio : The Ohio State University Unpublished Doctoral Dissertation.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W., & Sampson-Jr, J. P. (2019). Mindfulness and decision-making style: predicting career thoughts and vocational identity. *The Career Development Quarterly*(67), 77-91.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2001). *Goodwork: When excellence and ethics meet*. New York: Basic Books Publishing.
- Gärtner, C. (2013). Enhancing readiness for change by enhancing mindfulness. *Journal of Change Management*, 13(1), 52-68.

- Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1098- 1108.
- Gencel, İ. E., & Candan, D. G. (2015). Öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ve yansıtıcı düşünme düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 4(8), 55-68.
- Germer, C. K. (2009). *The mindful path to self compassion: freeing yourself from destructive thoughts and emotions*. New York: Guilford Press.
- Ghadi, M. Y. (2012). *The role of meaningful work and employee engagement in understanding the relationship between transformational leadership and work outcomes: an employee perspective*. Wollongong: The University of Wollongong, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Ghorbani, N., Watson, P. J., & Hargis, M. B. (2008). Integrative self-knowledge scale: correlations and incremental validity of a cross-cultural measure developed in Iran and the United States. *The Journal of Psychology*, 142(4), 395-412.
- Gilbreath, B.ve Karimi, L.(2012).Supervisor behaviour and employee presenteeism. *Regent University International Journal of Leadership & Entrepreneurship*,7(1),114-131.
- Gill, S. (2016). *What is the relationship between meaningful work and CSR?* Auckland: Auckland University of Technology, Unpublished Master Dissertation.
- Giluk, L. T. (2009). Mindfulness, Big Five Personality, and affect: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 805-811.
- Giluk, L. T. (2010). *Mindfulness-based stress reduction: Facilitating work outcomes through experienced affect and high-quality relationships*. Iowa: University of Iowa, Unpublished Phd Thesis.
- Goffee, R., & Jones, G. (2013). Creating the best workplace on earth. *Harvard Business Review*, 91(5), 98-106.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.
- Golzio, L. E., Lalla, M., & Manni, M. G. (2014). Managing the unexpected: a case study. *Italian Review of Economics, Demography and Statistics*, 68(1), 167-174.
- 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.
- Gökçe, B. (1988). *Toplumsal bilimlerde araştırma*. Ankara: Savaş Yayınları.

- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 108-124.
- Grégoire, S., & Lachance, L. (2015). Evaluation of a brief mindfulness-based intervention to reduce psychological distress in the workplace. *Mindfulness Journal, 6*(4), 836-847.
- Grossman, P. (2010). Mindfulness for psychologists: paying kind attention to the perceptible. *Mindfulness, 1*, 87-97.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: a meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research, 57*(1), 35-43.
- Guidetti, G., Viotti, S., Badagliacca, R., Colombo, L., & Converso, D. (2019). Can mindfulness mitigate the energy-depleting process and increase job resources to prevent burnout? A study on the mindfulness trait in the school context. *Plos One Journal, 14*(4), e0214935.
- Gündüz, H. (2016). *Yetişkinlerde bilinçli farkındalık (mindfulness) ve duygu düzenleme arasındaki ilişki*. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güneş, D. Z. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve kolektif yeterlik algıları ile örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: . Boston: Addison-Wesley.
- Hales, D. N., Kroes, J., Chen, Y., & Kang, K. W. (2012). The cost of mindfulness: a case study. *Journal of Business Research, 65*(4), 570-578.
- Hanh, T. N. (1987). *The miracle of mindfulness: An introduction to the practice of meditation*. Boston: Beacon Press.
- Hannus, A. (2016). *High reliability organizing in outdoor adventure therapy: a case study of mindful organizing and risk management in a wilderness-based therapeutic program for at-risk youth*. Gävle: University of Gävle Faculty of Engineering and Sustainable Development, Unpublished Master Thesis .
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations, 55*(6), 639-667.
- Harrison, M. M. (2008). *Finding meaning in the every day: an in-depth investigation of meaningful work experiences*. State College: The Pennsylvania State University, Unpublished Doctoral Thesis.
- Hart, R., Ivtzan, I., & Hart, D. (2013). Mind the gap in mindfulness research: a comparative account of the leading schools of thought. *Review of General Psychology, 17*(4), 453-466.

- Haun, V. C., Nübold, A., & Bauer, A. G. (2018). Being mindful at work and at home: buffering effects in the stressor–detachment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(2), 385-410.
- Hayes-Skelton, S., & Graham, J. (2013). Decentering as a common link among mindfulness, cognitive reappraisal, and social anxiety. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, *41*, 317-328.
- Hayman, E. T. (2013). *Person-centric view of meaningful work: the effect of personal goal strivings and age on employees experiencing meaning in work*. Seattle: Seattle Pacific University, Unpublished Doctoral Thesis.
- Hensler, P., Lingham, T., & Perelli, S. (2013). Learning from disruptive market events: a study of financial advisor behavior. *The International Journal of Management and Business*, *4*(1), 12-27.
- Heppner, W. L., Kernis, M. H., Lakey, C. E., Campbell, W. K., Goldman, B. M., Davis, P. J., & Cascio, E. V. (2008). Mindfulness as a means of reducing aggressive behavior: dispositional and situational evidence. *Aggressive Behavior Journal*, *34*(5), 486–496.
- Ho, L.-A. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data Systems*, *111*(1), 113-131.
- Hodgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. E. L. Deci, & R. M. Ryan (Dü) içinde, *Handbook of self-determination research* (s. 87-100). Rochester: University of Rochester Press.
- Hogan, M. J. (2009). Mindfulness and mindlessness. *The Irish Psychologist*(53), 43-49.
- Holbeche, L., & Springett, N. (2004). *In search of meaning at work*. Horsham: Roffey Park.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *Journal of Human Resource Management*, *13*(1), 681-692.
- Hoy, W. K. (2003). An analysis of enabling and mindful school structures: some theoretical, research and practical considerations. *Journal of Educational Administration*, *41*(1), 87-108.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2004). Theoretical and empirical foundations of mindful schools. W. K. Hoy, & C. Miskel (Dü) içinde, *Educational administration, policy, and reform: research and measurement* (s. 305-335). Greenwich: Information Age Publishing.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2006). School mindfulness and faculty trust: necessary conditions for each other? *Educational Administration Quarterly*, *42*(2), 236-255.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research*. Boston: Pearson.

- Hunter , J., & McCormick, D. W. (2008). Mindfulness in the workplace: an exploratory study. *Conference: Academy of Management Annual Meeting*. Anaheim: CA.
- Hutmire, J. (2016). *Meaningfulness of work as perceived by women from diverse social classes: a grounded theory exploration*. Washington : Walden University, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Hülshager , U. R., Alberts , H. J., Feinholdt , A., & Lang , J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.
- 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 Journal*, 8(4), 576-602.
- Hymer, S. (2004). Being in the moment and shifting self-perspectives. *The American Journal of Psychoanalysis*, 64(1), 27-38.
- İlhan, S. (2004). Bazı temel işlevleri ve artan önemi açısından meslek. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 132-137.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- İslam, G., Holm, M., & Karjalainen, M. (2017). Sign of the times: workplace mindfulness as an empty signifier. *Organization Journal*, 1-27.
- İşcan, Ö. F. (2011). *İşletme bilimine giriş*. Erzurum : Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- İzçınar, T. (2018). *Benlik farklılaşmasının ruminatif düşünce biçimleri ve duygu düzenleme güçlüğü ile ilişkisinin incelenmesi*. İstanbul : Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Janik, M., & Rothmann , S. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1-13.
- Jena, L. K., Bhattacharyya, P., & Pradhan, S. (2019). Am I empowered through meaningful work? the moderating role of perceived flexibility connecting meaningful work and psychological empowerment. *IIMB Management Review*, 31(1).
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: the mediating versus moderating role of work engagement. *Stress Health Journal*, 33, 288-297.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik , V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: a dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go there you are*. New York: Hyperion.

- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science & Practice*, 10(2), 144–156.
- Kabat-Zinn, J. (2011). Some reflections on the origins of MBSR, skillful means, and the trouble with maps. *Contemporary Buddhism*, 281-306.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be folly there: psychological presence at work. *Human Relations Journal*, 45(4), 321-349.
- Kalafatoğlu, Y., & Turgut, T. (2017). Another benefit of mindfulness: ethical behaviour. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(3), 772-782.
- Kalafatoğlu, Y., & Turgut, T. (2019). Individual and organizational antecedents of trait mindfulness. *Association of Management, Spirituality & Religion Journal*, 16(2), 199–220.
- Kan, A., & Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 227-237.
- Karatepe, H. T. (2010). *Ruminatif düşünme biçimi ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. İstanbul : T.C. Sağlık Bakanlığı Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi 13. Psikiyatri Kliniği Psikiyatri Uzmanlık Tezi.
- Karavardar, G. (2015). İş yaşamında farkındalık: iş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 186-199.
- Karoly, L. A., & Panis, C. W. (2004). *The 21st century at work forces shaping the future workforce and workplace in the United States*. Pittsburgh,: Rand Publishing.
- Kawakami, C., White, J. B., & Langer, E. J. (2000). Mindful and masculine: freeing women leaders from the constraints of gender roles. *Journal of Social Issues*, 56(1), 49-63.
- Keçeli, Ş. S. (2017). *Effects of Mindfulness-Based Skills Program on psychological and metacognitive processes in generalized anxiety symptoms*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kekes, J. (1986). The informed will and the meaning of life. *Philosophy and Phenomenological Research*, 47(1), 75-90.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Kemani, M., Grimby-Ekman, A., Lundgren, J., Sullivan, M., & Lundberg, M. (2019). Factor structure and internal consistency of a Swedish version of the pain catastrophizing scale. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 63(2), 259-266.

- Kemeny, M. E., Foltz, C., Cullen, M., Jennings, P., Gillath, O., Wallace, B. A., . . . Ekman, P. (2011). Contemplative/emotion training reduces negative emotional behavior. *Emotion, 12*(2), 338-350.
- Kerlinger, F. N. (1973). *Foundation of behavioural research*. New York: HRW - Holt, Rinehart and Winston.
- Killingsworth, M. A., & Gilbert, D. T. (2010). A wandering mind is an unhappy mind. *Science Journal, 330*(6006), 932.
- Kınay, F. (2013). *Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kline, P. (2000). *The handbook of psychological testing* (2 b.). London and Newyork: Routledge.
- Kline, R. (2009). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Knoop, R. (1994). Relieving stress through value-rich work. *The Journal of Social Psychology, 34*(6), 829-836.
- Kocaarslan, B. (2016). *Profesyonel müzik eğitiminde bilinçli farkındalık, öğrenme stratejileri ve öğrenme stilleri*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Koloc, N. (2013). *What job candidates really want: meaningful work*. Erişim Tarihi: 17.01.2019, <https://hbr.org/2013/04/what-job-candidates-really-wan>.
- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*(93), 86-91.
- Koopman, C., Pelletier, K.R., Murray, J.F., Sharda, C.E., Berger, M.L., Turpin, R.S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D.M. and Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational Environmental Medicine, 44*(1), 14-20.
- Kotzé, M. (2017). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology, 48*(2), 1-14.
- Krech, P. R. (2006). *Development of a state mindfulness scale*. Arizona: Arizona State University Master of Arts, Unpublished Master Thesis.
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., & Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland, and Russia. *Journal of European Industrial Training, 33*(2), 104-124.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: a literature review*, Erişim Tarihi: 18.10.2018, <https://eprints.kingston.ac.uk/4192/1/19wempen.pdf>.
- Kurtuluş, K. (2008). *Pazarlama araştırmaları* (9. b.). İstanbul: Filiz Kitabevi.

- Langer, E. J. (1989a). *Mindfulness*. US: MA: Addison-Wesley.
- Langer, E.J. (1989b). Minding matters: the consequences of mindlessness-mindfulness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 22, 137-173.
- Langer, E. J. (1992). Matters of mind: mindfulness/mindlessness in perspective. *Consciousness And Cognition*(1), 289-305.
- Langer, E. J. (1993). A mindful education. *Educational Psychologist Journal*, 28(1), 43-50.
- Langer, E. J. (2000). Mindful learning. *Current Directions In Psychological Science*, 9(6), 220-223.
- Langer, E. J., & Moldoveanu, M. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56(1), 1-9.
- Langer, E. J., & Piper, A. I. (1987). The prevention of mindlessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 280-287.
- LaPorte, T. R., & Consolini, P. M. (1991). Working in practice but not in theory: theoretical challenges of high reliability organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1(1), 19-48.
- Lau , M., Bishop, S., Segal, Z., Buis, T., Anderson, N., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S., Devins, G. (2006). The Toronto mindfulness scale: development and validation. *Journal of Clinical Psychology*, 62, 1445-1467.
- Lawson, B., Petersen, K. J., Cousins, P. D., & Handfield, R. B. (2009). Knowledge sharing in interorganizational product development teams: the effect of formal and informal socialization mechanisms. *The Journal of Product Innovation Management*, 26, 156-172.
- Lazar, S. W., Kerr, C. E., Wasserman, R. H., Gray, J. R., Greve, D., Treadway, M., . . . Fischl, B. (2005). Meditation experience is associated with increased cortical thickness. *Neuro Report*, 16(17), 1893-1897.
- Lee , R. A. (2012). Accelerating the development and mitigating derailment of high potentials through mindfulness training. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 49, 23-34.
- Leitch, A. (1996). The life of marble: the experience and meaning of work in the marble quarries of Carrara. *The Australian Journal of Anthropology*, 7(3), 235-257.
- 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, 238-247.
- Levinthal, D., & Rerup, C. (2006). Crossing an apparent chasm: bridging mindful and less-mindful perspectives on organizational learning. *Organization Science Journal*, 17(4), 502-513.
- Li, M. J., Black, D. S., & Garlandb, E. L. (2016). The applied mindfulness process scale (AMPS): a process measure for evaluating mindfulness-based interventions. *Personality and Individual Differences*, 93, 6-15.

- Lips-Wiersma, M. (1999). *The influence of 'spiritual meaning-making' on career choice, transition and experience*. Auckland: The University of Auckland, Unpublished Doctoral Thesis.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497-520.
- Lips-Wiersma, M. (2014). A personel of systems concept? an investigation of meaningful work. *Japanese Journal of Administrative Science*, 27(2), 159-184.
- Lips-Wiersma, M., & Hall, D. T. (2007). Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior* (28), 771-792.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2018). *The map of meaningful work a practical guide to sustaining our humanity* (2 b.). Austin: A Greenleaf Publishing Book.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2018). The effect of fairness, responsible leadership and worthy work on multiple dimensions of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International Journal*, 21(5), 534-551.
- Little, C. A. (2016). *Mindfulness at work*. Queensland: The University of Queensland, Unpublished PHD Thesis.
- Liu-Thompkins, Y. (2003). Developing a scale to measure the interactivity of websites. *Journal of Advertising Research*, 43, 207-216.
- Lomas, T., Medina, J. C., Ivtzan, I., Rupperecht, S., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017). A systematic review of the impact of mindfulness on the well-being of healthcare professionals. *Journal of Clinical Psychology*, 74(3), 319-355.
- Long, E. C. (2017). *What makes us mindful and why does it matter? relationships among meaningfulness, state mindfulness, and counterproductive work behavior*. Chapel Hill: University of North Carolina Kenan-Flagler Business School Doctor of Philosophy Dissertation.
- Loscocco, K. A., & Kalleberg, A. L. (1988). Age and the meaning of work in the United States and Japan. *Social Forces*, 67(2), 337-356.
- Lowe, G. (2002). Here in body, absent in productivity. Presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health. *The National Journal of Human Resource Management*, Erişim Tarihi: 30.11.2019, https://grahamlowe.ca/wp-content/uploads/import_docs/2002-12-02-Lowe.pdf
- Lulic, M. A. (1996). *Who we could be at work*. Boston: Butterworth-Heinemann.

- Luttrell, A., Brinol, P., & Petty, R. E. (2014). Mindful versus mindless thinking and persuasion. A. Le, C. T. Ngnoumen, & E. J. Langer (Dü) içinde, *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness* (Cilt 1, s. 258-278). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Lutz, A., Grelschar, L., Rawlings, N., Richard, M., & Davidson, R. (2004). Long-term meditators self-induce high-amplitude gamma synchrony during mental practice. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *101*(46), 16369-16373.
- Lysovaa, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*(110), 374-389.
- Magnano, P., Platania, S., Ramaci, T., & Santisi, G. (2017). Validation of The Italian Version of the mindfulness organizing scale (MOS) in organizational contexts. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology Journal*, *24*(1), 45-64.
- Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., & Nuovo, S. D. (2019). Self-perceived employability and meaningful work: the mediating role of courage on quality of life. *Sustainability*, *11*(3), 764-778.
- Malarkey, W. B., Jarjoura, D., & Klatt, M. (2013). Workplace based mindfulness practice and inflammation: a randomized trial. *Brain, Behaviour and Immunity Journal*, *27*, 145-154.
- 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. *The Mindfulness Journal*, *6*, 1250-1262.
- 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.
- McKee, A., Johnston, F., & Massimilian, R. (2006). Mindfulness, hope and compassion: a leader's road map to renewal. *Ivey Business Journal*, *70*(5), 1-5.
- McKinniss, S. A. (2015). *Case studies of organizational mindfulness and shared governance*. Ohio: The Ohio State University Graduate Program in Educational Policy and Leadership, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Michaelson, C. (2011). Whose responsibility is meaningful work? *Journal of Management Development*, *30*(6), 548-557.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, *121*(1), 77-90.

- Middaugh, D. J. (2006). Presenteeism: sick and tired at work. *Medsurg Nursing*, 15(2), 103-106.
- Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course*. Santa Barbara: Fielding Graduate University, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Mitra, R., & Buzzanell, P. M. (2017). Communicative tensions of meaningful work: the case of sustainability practitioners. *Human Relations Journal*, 70(5), 594-616.
- Moafian, F., Pagnini, F., & Khoshsima, H. (2017). Validation of the Persian version of the Langer mindfulness scale. *Frontiers in Psychology*, 8, 468-477.
- Moodie, M. E. (2017). *Mindfulness in the workplace: what helps and what hinders*. British Columbia: The University of British Columbia, The Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies, Unpublished Master Thesis.
- Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (1999). The structure of collective constructs: implications for multilevel research and theory development. *Academy of Management Review*(24), 249-265.
- Morin, E. M. (1995). Organizational effectiveness and the meaning of work. C. P. Pauchant (Dü.) içinde, *Search of meaning: Managing for the health of our organizations, our communities, and the natural world* (s. 29-64). San Francisco: Jossey-Bass.
- Morin, E. (2009). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. ISRRRT- International Society of Radiographers and Radiological Technologists. Ocak 17, 2019 tarihinde <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-585.pdf> adresinden alındı
- Mu, E., & Butler, B. S. (2009). The assessment of organizational mindfulness processes for the effective assimilation of IT innovations. *Journal of Decision Systems*, 18(1), 27-51.
- Myrtveit, I., Jez, V., & Johansen, V. (2014). The effect of mindfulness training on employees in a dynamic organizational setting. *International Journal of Multidisciplinarity in Business and Science*, 2(2), 13-19.
- Ndubisi, N. O. (2012). Mindfulness, reliability, pre-emptive conflict handling, customer orientation and outcomes in Malaysia's healthcare sector. *Journal of Business Research*(65), 537-546.
- Ndubisi, N. O., & Al-Shuridah, O. (2019). Organizational mindfulness, mindful organizing, and environmental and resource sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 28, 436-446.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.

- Noe, R. A., Clarke, A. D., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245-275.
- Nolen-Hoeksema, S., & Jackson, B. (2001). Mediators of the gender difference in rumination. *Psychology of Women Quarterly*(25), 37-47.
- Novak, J. M., & Sellnow, T. L. (2009). Reducing organizational risk through participatory communication. *Journal of Applied Communication Research*, 37(4), 349-373.
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. (2014). The influence of organizational trust and organizational mindfulness on ERP. *Communications of the Association for Information Systems*, 34(85), 1469-1492.
- Oelberger, C. R. (2019). The dark side of deeply meaningful work: work- relationship turmoil and the moderating role of occupational value homophily. *Journal of Management Studies*, 56(3), 559-588.
- Overholt, M., & Vickers, M. (2014). *Stress management and mindfulness in the workplace*. American Management Association.
- Ögel, K. (2012). *Farkındalık (ayrimsama) ve kabullenme temelli terapiler*. Ankara: HYB Basın Yayın.
- Öz, S. (2017). *The effects of mindfulness training on students' L2 speaking anxiety willingness to communicate, level of mindfulness and L2 speaking performance*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdoğan, H. (2018). *Yetişkinlerin bilinçli farkındalık düzeylerinin iyimserlik ve yaşam doyumlarına etkisi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özgün, M. (2018). *Lise müdürlerinin bilinçli farkındalıkları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: mersin ilinde yapılan bir araştırma*. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Özok, H. İ. (2018). *Kültüre duyarlı stres programının yaşam doyumu, bilinçli farkındalık ve stres düzeylerine etkisi*. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Özyeşil, Z. (2011). *Bilinçli farkındalık kişilik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Pagnini, F., Bercovitz, K. E., & Phillips, D. (2018). Langerian mindfulness, quality of life and psychological symptoms in a sample of Italian students. *Health and Quality of Life Outcomes Journal* 16:29, 16(1), 29-36.

- Parboteeah, K. P., & Cullen, J. B. (2015). Ethical climates and spirituality: an exploratory examination of theoretical links. R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Dü) içinde, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (Cilt 2, s. 99-113). London: Routledge.
- Paskett, T. J. (2007). *The nature of meaningful work: a heuristic study of adult educators*. Moscow: University of Idaho, Major in Adult Education Unpublished PHD Dissertation.
- Passmore, J. (2009). *Mindfulness at work and in coaching*. Copenhagen: Danish Psychology Society Conference.
- Pattakos, A. (2004). *Prisoners of our thoughts*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Petchsawang, P., & Duncon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development, 12*(4), 459-468.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 14*(3), 216-244.
- Pirson, M., Langer, E., Bodner, T., & Zilcha-Mano, S. (2012). The development and validation of the Langer mindfulness scale—enabling a socio-cognitive perspective in mindfulness in organizational contexts. *Fordham University Schools of Business Research Paper*, 1-54.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does meaningful work explains the relationship between transformational leadership and innovative work behaviour? *Vikalpa: The Journal for Decision Makers, 44*(1), 1–11.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Dü) içinde, *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Presutti, M., Paolillo, R., & Casagrande, I. (2018). An explorative study of antecedents of organizational mindfulness in emergency room. *Emergency Care Journal, 14*, 85-89.
- Purser, R. E., Forbes, D., & Burke, A. (Dü). (2016). *Handbook of mindfulness culture, context, and social engagement*. San Francisco: Springer.
- Qiu, J. X., & Rooney, D. (2017). Addressing unintended ethical challenges of workplace mindfulness: a four-stage mindfulness development model. *Journal of Business Ethics, 1-16*.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly, 15*, 329-354.
- Raichle, M. E., MacLeod, A. M., Snyder, A. Z., Powers, W. J., Gusnard, D. A., & Shulman, G. L. (2001). A default mode of brain function. *National Academy of Science Journal, 98*(2), 676-682.
- Rakic, P. (1985). DNA synthesis and cell division in the adult primate brain. *Science*(457), 193-211.

- Ray, J. L., Baker, L. T., & Plowman, D. A. (2011). Organizational mindfulness in business schools. *Academy of Management Learning & Education, 10*(2), 188-203.
- Reason, J. (2008). *The human contribution: unsafe acts, accidents and heroic recoveries*. Boca Raton: CRC Press.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: two studies of the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness, 5*(1), 36-45.
- Reb, J., Narayanan, J., & Wei, Z. H. (2015). Mindfulness at work: antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness, 4*(2), 111-122.
- Reb, R., & Choi, E. (2014). Mindfulness in organizations. N. Singh (Dü.) içinde, *The Psychology of Meditation*. New York: Nova Science Publisher.
- Rerup, C. (2005). Learning from past experience: footnotes on mindfulness and habitual entrepreneurship. *Scandinavian Journal of Management, 21*(4), 451-472.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *The Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635.
- Richards, D. (1995). *Artful work: awakening joy, meaning, and commitment in the workplace*. San Francisco: CA: Berrett-Koehler.
- Riskin, L. L. (2004). Mindfulness: foundational training for dispute resolution. *Journal of Legal Education, 54*(1), 79-90.
- Ritchie, T. D., & Bryant, F. B. (2012). Positive state mindfulness. a multidimensional model of mindfulness in relation to positive experience. *International Journal of Wellbeing, 2*(3), 150-181.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the wellbeing of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(4), 476-489.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review, 48*(1), 49-71.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behaviour, 30*, 91-127.
- Rozelle, K. L. (2004). *Women who make it work: experiencing authenticity, connectedness, and meaningful work in corporates of America*. Santa Barbara: Fielding Graduate University, Unpublished Doctoral Thesis.
- Ruedy, N. E., & Schweitzer, M. E. (2010). In the moment: the effect of mindfulness on ethical decision making. *Journal of Business Ethics*(95), 73-87.

- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 139-170.
- Sand, K. M. (2015). *Fostering creativity: adopting mindfulness as an innovative approach to managing employee stress*. Florida: University of Maryland University College, Unpublished Doctorate Thesis.
- Scherer, R. F., Wiebe, F. A., Luther, D. C., & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Report*, 62(3), 763-770.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schlechter, A. F., & Engelbrecht, A. S. (2006). The relationship between transformational leadership, meaning, and organisational citizenship behaviour. *Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 15(4), 1-15.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554.
- Schulman, P. R. (2004). General attributes of safe organizations. *Quality & Safety in Health Care Journal*(13), 39-44.
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 50, 1116-1119.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: a skill-building approach* (4 b.). New York: John Wiley & Sons.
- Seyidoğlu, H. (2003). *Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı* (9 b.). İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies Journal*, 12(3), 405-424.
- Shao, R., & Skarlicki, D. P. (2009). The role of mindfulness in predicting individual performance. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 195-201.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386.
- Shapiro, S. L., & Schwartz, G. E. (2000). The role of intention in self-regulation: toward intentional systemic mindfulness. M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Dü) içinde, *Handbook of Self-Regulation* (Cilt 1, s. 253-273). Massachusetts: Academic Press.

- Sievers, B. (1993). *Work, death and life itself: essays on management and organization*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. New Delhi: Sage Publications.
- Smallwood, J., Ruby, F. J., & Singer, T. (2013). Letting go of the present: mindwandering is associated with reduced delay discounting. *Consciousness and Cognition Journal*(22), 1-7.
- Smith, J. M., & Alloy, L. B. (2009). A roadmap to rumination: a review of the definition, assessment, and conceptualization of this multifaceted construct. *Clinical Psychology Review*, 29(2), 116-128.
- Snowden, A., Stenhouse, R., Young, J., Carver, H., Carver, H., Carver, F., & Brown, N. (2015). The relationship between emotional intelligence, previous caring experience and mindfulness in student nurses and midwives: a cross sectional analysis. *Nurse Education Today*(35), 152-158.
- Soysal, A. Ş., Bodur, Ş., & Hızlı, F. G. (2005). Şimdi ve burada terapisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 274-280.
- Sönmez, V., & Alacapınar, G. F. (2013). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Spector, J. M., & Davidsen, P. I. (2006). How can organizational learning be modeled and measured? *Evaluation and Program Planning Journal*, 29(1), 63-69.
- Spinhoven, P., Drost, J., Rooij, M., Van Hemert, A. M., & Penninx, B. W. (2014). Longitudinal study of experiential avoidance in emotional disorders. *Behavior Therapy Journal*, 45(6), 840-850.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2010). Positive engagement: from employee engagement to workplace happiness. N. Garcea, S. Harrington, & P. A. Linley (Dü) içinde, *Oxford handbook of positive psychology and work* (s. 143-154). Oxford: Oxford University.
- Steele, M. M. (2008). *Leading high reliability schools: the effects of organizational mindfulness on collective efficacy*. San Antonio: The University of Texas at San Antonio College of Education and Human Development, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Steenkamp, P. L. (2012). *A meaningful workplace: from theory development to applicability*. Hatfield: University of Pretoria, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning at work? *Applied Psychology: Health and Wellbeing*, 1(3), 303-320.
- Steger, M., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. N. Garcea, & S. Harrington (Dü) içinde, *Oxford handbook of positive psychology and work* (s. 131-142). New York: Oxford University Press.

- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 1-16.
- Steger, M. F., & Ekman, E. (2016). Working it,: making meaning with workplace mindfulness. I. Ivtzan , & T. Lomas (Dü) içinde, *Handbook of Mindfulness and Positive Psychology-The Science of Meditation and Wellbeing* (s. 228-242). New York: Routledge.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Steger , M. F., Kashdan, T. B., & Oishi, S. (2008). Being good by doing good: daily eudaimonic activity and daily well-being correlates, mediators, and temporal relations. *Journal of Research in Personality*, 42, 22-42.
- Surözü, G. (2017). *İnşaat sektöründe örgütsel iş güvenliği kültürü ve bilinçli farkındalık üzerine bir çalışma*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J., & Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: a cross- level review. *Annual Organizational Psychology Organizational Behaviour Journal*, 3, 55-81.
- Şahin, A. (2018). *Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık ile yaşam doyumu ve iyi oluş arasındaki ilişkiler*. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, N. H., & Yeniçeri, Z. (2015). "Farkındalık" üzerine üç araç: psikolojik farkındalık, bütüncü kendilik farkındalığı ve Toronto bilgece farkındalık ölçekleri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 48-64.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tams, S., & Marshall, J. (2011). Responsible careers: systemic reflexivity in shifting landscapes. *Human Relations Journal*, 64(1), 109-131.
- Tan, C.-M. (2018). *Search inside yourself: the unexpected path to achieving success, happiness (and world peace)*. New York: NY: HarperCollins Publishers.
- Terez, T. (2000). *22 keys to creating a meaningful workplace*. Holbrook: Adams Media.
- Thera, N. (2005). *The heart of Buddhist meditation: Satipaṭṭhāna: a handbook of mental training based on the Buddha's way of mindfulness, with an anthology of relevant texts translated from the Pali and Sanskrit*. Sri Lanka: Buddhist Publication Society Press.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- TMI (The Mindfulness Initiative). (2016). *Building the case for mindfulness in the workplace*. The Mindfulness Initiative.

- Treadgold, R. J. (1996). *Engagement in meaningful work: its relationship to stress, depression, and clarity of self concept*. Oakland: Saybrook Institute, Unpublished Doctoral Thesis.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81-105.
- Tremblay, M., Sire, B., & Balkin, D. B. (2000). The role of organizational justice in pay and employee benefit satisfaction, and its effects on work attitudes. *Group & Organization Management Journal*, 25(3), 269–290.
- Trombka, M., Demarzo, M., Bacas, D. C., Antonio, S. B., Cicuto, K., Salvo, V., . . . Garcia-Campayo, J. (2018). Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: the Police study. *BMC Psychiatry Journal*(18), 151-161.
- Tuncer, N. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinin belirlenen sosyal anksiyete düzeylerine göre bilinçli farkındalık ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*. İstanbul: Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Turner, L. M. (2005). *Patterns of learning in the lives of people who experience meaningful work*. Washington: The George Washington University, Doctor of Education Dissertation.
- Ulrich, D., & Ulrich, W. (2010). Creating abundance. *Leadership Excellence Journal*, 27(6), 8-9.
- Ulukan, İ. C. (2005). Girişimcilerin ve profesyonel yöneticilerin kurumsallaşma perspektifi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(2), 29-42.
- Umar, S., & Chunwe, G. N. (2019). Advancing environmental productivity: organizational mindfulness and strategies. *Business Strategy and Environment*, 28, 447–456.
- Uysal, M., Yıldırım, Y., Eşici, H., & Büyüköztürk, Ş. (2014, Haziran). Langer Bilinçli Farkındalık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *IV. Ulusal Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Kongresi* (s. 52-53). Ankara: Pegem Akademi.
- Uzbay, T. (2004). Anksiyete ve depresyonun nörobiyolojisi. *Klinik Psikiyatri Derneği*, 4(3), 1-11.
- Ülev, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık düzeyi ile stresle başa çıkma tarzının depresyon, kaygı ve stres belirtileriyle ilişkisi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ünal, Z. M. (2017). *The relationships between needs for meaning-based person-job fit and work-family conflict, organizational commitment and meaning in life: mediating role of meaningful work*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

- Ünal, Z. M. (2019). Anlam ihtiyacı: anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun anlamlı işin alt boyutlarına etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(1), 157-180.
- Ünal, Z. M., & Turgut, T. (2017). The existential motivation: searching for meaning- the contribution of meaningful work on meaning in life. *Journal of Behavior at Work*, 2(1), 2017.
- Ünver, Ö., Gamgam, H., & Altunkaynak, B. (2016). *SPSS uygulamalı temel istatistik yöntemler* (8 b.). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Vago, D. R., & Zeidan, F. (2016). The brain on silent: mind wandering, mindful awareness, and states of mental tranquility. *New York Academy of Sciences*, 1373(1), 96–113.
- Valentine, S., Godkin, L., & Varca, P. (2010). Role conflict, mindfulness, and organizational ethics in an education-based healthcare institution. *Journal of Business Ethics*, 94(3), 455-469.
- Valorinta, M. (2009). Information technology and mindfulness in organizations. *Industrial and Corporate Change*, 18(5), 963-997.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B. H., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? development and validation of a new scale. *Career Development International*, 14(6), 508-533.
- Vecchio, R. P. (1989). The Meaning of working, MOW international research team. *Journal of Organizational Behaviour*, 10, 97-100.
- Ventrella, M. (2016). *Mindfulness reflective practice and creative novelty among leaders*. Minneapolis: Capella University Social and Behavioral Sciences, Unpublished PhD dissertation.
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: a meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6(2), 326-337.
- Vogus, T. J. (2011). Mindful organizing establishing and extending the foundations of highly reliable performance. G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron (Dü) içinde, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (s. 664-676). New York: Oxford University Press.
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007). The safety organizing scale: development and validation of a behavioral measure of safety culture in hospital nursing units. *Medical Care*, 45(1), 46-54.
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational mindfulness and mindful organizing: a reconciliation and path forward. *Academy of Management Learning and Education*, 11(4), 722-735.
- Vogus, T. J., & Welbourne, T. M. (2003). Structuring for high reliability: HR practices and mindful processes in reliability-seeking organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 877-903.

- Vough, H. C. (2001). *Finding and losing meaning: understanding change in employee*. Urbana: Washington University, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmuller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. (2006). Measuring mindfulness—the Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences, 40*, 1543-1555.
- Weeks, K. P. (2017). Every generation wants meaningful work — but thinks other age groups are in it for the money. *Harvard Business Review*.
- Weick, K. E., & Putnam, T. (2006). Organizing for mindfulness eastern wisdom and western knowledge. *Journal of Management, 275-287*.
- Weick, K. E., & Roberts, K. H. (1993). Collective mind in organizations: heedful interrelating on flight decks. *Administrative Science Quarterly, 357-381*.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2001). *Managing the unexpected. assuring high performance in an age of complexity*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2015). *Managing the unexpected: sustained performance in a complex world* (3 b.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Press.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2006). Mindfulness and the quality of organizational attention. *Organization Science, 17(4)*, 514-524.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the unexpected: resilient performance in an age of uncertainty*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: processes of collective mindfulness. (R. S. Sutton, B. V. Shaw, & B. M. Shaw, Dü) *Research in Organizational Behaviour, 81-123*.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology, 98(2)*, 222-244.
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2003). Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. *Development Dimensions International, 1-24*.
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R., & Harris, K. J. (2012). How job-level HRM effectiveness influences employee intent to turnover and workarounds in hospitals. *Journal of Business Research, 65(4)*, 547-554.
- White, B. B. (2008). *Mindfulness within an organizational context: a premise for the intrasubjective being*. Washington: The George Washington University, Graduate School of Education and Human Development, Unpublished Doctoral Thesis.
- Whitmyer, C. (1994). Right contemplation: using mindfulness to find meaningful work (Afterword). C. Whitmyer (Dü.) içinde, *Mindfulness and Meaningful Work: Explorations in Right Livelihood* (s. 251-265). Berkeley: Parallax Press.

- Willey, C. R. (2016). *Meaningful teaching: an interpretive phenomenological analysis of how international school teachers experience meaningful work*. Boston, Massachusetts: Northeastern University, Unpublished Doctoral Thesis.
- Williams, B. W. (2010). *Organizational health and mindfulness as predictors of school effectiveness: using the balanced scorecard*. Alabama: The University of Alabama Department of Educational Leadership, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Williams, M., & Penman, D. (2015). *Farkındalık: çığgın bir dünyada huzur bulmak*. (E. Duru, Çev.) İstanbul: Pegasus Yayınevi.
- Wolever, R. Q., McCabe, K., Fekete, E., Bobinet, K. J., Mackenzie, E. R., & Kusnick, C. A. (2012). effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 246-258.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Journal, 26*(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. R. M. Kramer, & B. M. Shaw (Dü) içinde, *Research in Organizational Behaviour* (Cilt 25, s. 93-135). Elsevier Ltd.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics, 125*(2), 235-251.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2013). İş yaşamında presenteeism - sözde var olma- olgusu: Sağlık ve verimlilik açısından önemi. *Konya. 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı*.
- Yılmaz, K. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness meditation improves cognition: evidence of brief mental training. *Consciousness and Cognition Journal, 19*(2), 597-605.
- Zhang, J., & Wu, C. (2014). The influence of dispositional mindfulness on safety behaviours: A dual process perspective. *Accident Analysis and Prevention, 70*, 24-32.
- Zhang, Q. (2008). *The role of dispositional mindfulness on occupational engagement and emotional career indecision among college students*. Carbondale: University of International Business and Economics Master of Arts Thesis.

EKLER

EK-1: Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın katılımcı;

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda Doktora yapmakta olup; **Bilinçli Farkındalığın Anlamli İŖe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü**, adlı Doktora Tezi hazırlıyorum. Bu tezin amacı; kurumsal işletmelerdeki beyaz yakalıların bilinçli farkındalık düzeylerine göre gösterdikleri performansın anlamli işe olan etkisi sürecinde örgütsel farkındalığın yerini ve rolünü belirlemektir. Ayrıca bu çalışma beyaz yakalıların işletmenin farkındalık düzeyini nasıl algıladığını ve bu algının yaptıkları işin anlamı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket yaklaşık 10 dk. sürmektedir. Vereceğiniz cevapların doğruluğu araştırmanın amacına ciddi katkılar sağlayacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayınız. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Lütfen her soru için sadece bir seçeneği işaretleyiniz. Anket formuna isim yazılmayacak, imza atılmayacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız vakit için şimdiden çok teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Adı ve Soyadı: Canan KOÇER NKÜ, SBE, İşletme Doktora Programı Öğrencisi

E-Posta: canan.kocer@okan.edu.tr

1. **Cinsiyet:** () Erkek () Kadın
2. **Yaş:** () 30 ve altı () 31-40 () 41-50 () 51 ve üstü
3. **Medeni Durum:** () Evli () Bekâr () Boşanmış/Ayrı/ Dul
4. **En Son Mezun Olduğunuz Öğrenim Kurumu:** () İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. **Aylık Gelir:** () 3000 TL ve daha az () 3001-4000 TL () 4001-5000 TL () 5001 TL ve +
6. **Toplam çalışma süresi:** () 3 yıldan az () 3-6 yıl () 7-10 yıl () 11-14 yıl () 15 yıl ve +
7. **Bulduğunuz şirkette kaç yıldır çalışıyorsunuz?**
() 3 yıldan az () 3-6 yıl () 7-10 yıl () 11-14 yıl () 15 yıl ve daha fazla
8. **Çalıştığımız iş yerinde yöneticilik göreviniz var mı? :** () Evet () Hayır
9. **Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz? :** () Evet () Hayır
10. **Çalıştığımız kurumun faaliyet gösterdiği sektörü belirtiniz.**
() Gıda () Tekstil () Kimya () İlaç () Plastik () Elektrik
() Metal () İnşaat () Otomotiv () Ahşap () Beyaz Eşya () Basım Yayın
() Cam () Diğer_____

Langer Bilinçli Farkındalık Ölçeği

Sıra	Aşağıdaki ifadeleri günlük yaşantınızdaki deneyimlerinizi göz önünde bulundurarak cevaplayınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Bir şeyleri araştırmaktan hoşlanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Az sayıda özgün fikir üretirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Yaşamımda birçok özgün katkıda bulunurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	İnsanların ne yaptıklarını nadiren fark ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Düşünmeyi teşvik eden konuşmalardan kaçınırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Çok yaratıcıyım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Çok meraklıyım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Bir şeyleri yapmanın yeni yollarını düşünmeye çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Değişimlerin nadiren farkında olurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Zihinsel olarak beni zorlayan etkinliklerden hoşlanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Yeni ve etkili fikirler üretmek benim için kolaydır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Yeni gelişmeleri nadiren fark ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Bir şeylerin nasıl çalıştığını çözmeyi severim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Orijinal fikirleri olan biri değilimdir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anlamlı İş Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler iş yerinde meydana gelen bazı durumları içermektedir. Lütfen her bir ifadeyi şu anda çalıştığınız iş yerini temel alarak cevaplandırınız. Çalıştığınız iş yerini göz önünde tutarak bu ifadelerde bahsedilen durumların ne sıklıkta meydana geldiğini belirtiniz. Bu iş yerinde;	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen (Ara sıra)	Sık sık	Her zaman
	1	2	3	4	5
1. Kendimi çalışma grubuma ait hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Çalışma grubumla bir karar alacağımız zaman kendi değerlerim hakkında açıkça konuşabilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Bizim için önemli olan konular üzerine konuşuruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Birbirimizi destekleriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Birbirimize güven veririz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Beraber çalışmaktan keyif alırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Müşterilerimize gerçek anlamda yardım edebildiğimi hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. İnsanlığın refahı için çevreyi iyileştiren ürünlere (mal ve hizmetlere) katkıda bulunuyoruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Kayda değer şeyler yapıyoruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Gerçekten önemli olan şeyler üzerine çok vakit ayırırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Yeni fikirler oluşturup uygulayırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. İnsanların önemseyemediği konularda fark yaratırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Başarılı olduğumu hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Bana sunulan fırsatlardan dolayı heyecan duyuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Çalışırken neyin doğru, neyin yanlış olduğuna dair sezgilerim güçleniyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Çalışırken, sahip olduğum olumlu vasıflarım daha da güçleniyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Çalışırken kendim gibi davranırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Çalışırken gerçeği cesaretle karşılarız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Hoşgörülü insanlarız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Yaşamın karmakarışık olduğunu fark etsek de bunu sorun etmeyiz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Çalışırken ilhamla dolduğumu hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Yaptığımız iş beni gelecek hakkında umutlandırıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Gelecekte olmayı hayal ettiğimiz konum için çalışmamız bana ilham veriyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Yaptığım işin insanlığa veya çevreye faydalı olması işimle manevi bağ kurmamı sağlıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. İşimi yaparken düşünmek için zaman ve mekâna sahibim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. İşlere odaklanma ile insanların nasıl hissettiğini fark etme arasında iyi bir denge kurarız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Kendime yeterli zaman ayırıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Kendi ihtiyaçlarım ile diğer insanların ihtiyaçlarını karşılama konusunda iyi bir denge kuruyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Örgütsel Farkındalık Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler çalıştığımız birim, bölüm ya da kuruluşu ne kadar iyi tanımlıyor? Lütfen her bir madde için düşüncenize en uygun ifadeyi işaretleyiniz. Bu iş yerinde;	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen (Ara sıra)	Sık sık	Her Zaman
	1	2	3	4	5
1. Şirketimizin her bir çalışanına ait yetenek ve becerilerinin potansiyelini gösteren veriler mevcuttur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Hatalar ve hatalardan nasıl ders alınabileceği hakkında konuşuruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hangimizin konu ile ilgili uzmanlık becerisi ve bilgisi olduğunu görmek için kendine has yeteneklerimiz üzerine birbirimizle tartışırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Olağan iş faaliyetlerimizin nasıl yürütüleceği ile ilgili alternatifler üzerine konuşuruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ortaya çıkan problemleri iş arkadaşlarımızla tartıştığımızda genellikle neye dikkat etmemiz gerektiğini konuşuruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Bir sorunu ortadan kaldırma girişiminde bulunduğumuzda çalışanlarımızın kendine has yeteneklerinden yararlarız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Yanlış ya da ters gitmesini istemediğimiz faaliyetleri net bir biçimde tanımlamaya zaman ayırırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Bir hata olduğunda, “hata olmadan daha önce nasıl engelleyebilirdik” diye tartışırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Bir kriz olduğunda kuruma özgü ortak uzmanlığımızı kullanarak çözüme yönelik girişimde bulunuruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EK-2: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Raporu

ÖZGEÇMİŞ

Canan Koçer 02.06.1990 Erzincan doğumludur. İlk öğretimini Erzincan, orta öğrenimini Tekirdağ'da tamamlamış olan Canan Koçer, Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü 2012 mezunudur. Yüksek Lisans eğitimini 2015 yılında, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, "Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı tezi ile tamamlamıştır. Halen İstanbul Okan Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak görev yapan Canan Koçer'in araştırma alanları örgütsel davranış ve girişimcilik çalışmalarıdır.