

Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserliğe ve İşe Adanmışlığa Etkisi *

The Effect of Mindfulness on Optimism and Work Engagement Among Employees

ÖZET

Örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer edinen bilinçli farkındalık, bireylerin stresle başa çıkma, iyi oluş düzeyini artırma ve iş performansını geliştirme potansiyeli nedeniyle dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin iyimserlik ve işe adanmışlık üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, nicel araştırma yöntemi kapsamında anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri seti, Çorum ilinde faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışan 120 beyaz yakalı personelden elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmakta olup elde edilen veriler SPSS 23 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, iyimserlik ile işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin hem iyimserlik hem de işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bilinçli farkındalık uygulamalarının çalışanların iyimserlik düzeylerini artırarak işe daha yüksek düzeyde adanma göstermelerine katkı sağlayabileceği değerlendirilmekte olup, bu durumun örgütsel verimlilik ve sürdürülebilir rekabet avantajı açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, İyimserlik, İşe Adanmışlık, Çalışanlar.

ABSTRACT

Mindfulness, which holds a significant place in the organizational behavior literature, has garnered attention due to its potential to help individuals cope with stress, enhance well-being, and improve job performance. The primary objective of this study is to examine the effect of employees' levels of mindfulness on optimism and job commitment. The research was conducted using a survey technique within the framework of quantitative research methods. The dataset was obtained from 120 white-collar employees working at a private company operating in the province of Çorum. The survey form used in the study consists of four sections, and the data collected were analyzed using the SPSS 23 software package. The analysis results reveal a positive and significant relationship between optimism and job commitment. Furthermore, it was found that employees' levels of mindfulness have a significant and positive effect on both optimism and work engagement. Consequently, it is assessed that mindfulness practices may contribute to employees demonstrating higher levels of work engagement by increasing their optimism levels, and this is considered important in terms of organizational productivity and sustainable competitive advantage.

Keywords: Mindfulness, Optimism, Commitment to Work, Employees.

GİRİŞ

Doğu ülkelerinin mistik öğretileri ile Batı'nın psikiyatrik yaklaşımlarını bir araya getiren bilinçli farkındalık, özellikle 2010'lu yıllardan itibaren uygulanabilirliği ve bireyler üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle giderek artan bir ilgi görmektedir. 2020 yılında küresel ölçekte yaşanan kapanma süreciyle birlikte iş dünyası dinamiklerinin yavaşlaması, bireylerin yaşamlarını sorgulamalarına neden olmuş ve bilinçli farkındalık kavramı "daha iyi bir yaşam" arayışında öne çıkan bir yaklaşım haline gelmiştir. İlk olarak depresyon belirtilerinin azaltılması ile anksiyete ve bağımlılık tedavilerinde kullanılan bilinçli farkındalık, günümüzde okullarda, ebeveynlik süreçlerinde, çocuk ve ergen gelişiminde ve gündelik yaşamın farklı alanlarında uygulanan bir yöntem olarak yaygınlaşmıştır. Türkiye'de de son yıllarda diğer ülkelerdeki gelişmelere paralel olarak bilinçli farkındalık kavramı, yalnızca gündelik yaşamda değil, aynı zamanda iş hayatında da uygulanabilirliği tartışılan ve giderek daha fazla önem kazanan bir kavram haline gelmiştir. Bu doğrultuda gerek bilimsel çalışmalar gerekse eğitim programları kapsamında bilinçli farkındalık uygulamalarının kullanımının arttığı görülmektedir.

İnsan zihni çoğunlukla geçmiş ve gelecek arasında hareket etmektedir. Bilinçli farkındalık ise bireyin dikkatini içinde bulunduğu ana yönlendirerek geçmiş ve gelecekte zihinsel olarak uzaklaşmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda bilinçli farkındalık, şimdiki anda gerçekleşen deneyimlere bilinçli bir şekilde odaklanmayı, bu deneyimlerin niteliğini fark etmeyi ve tüm bu süreçleri yargılamadan kabul etmeyi içermektedir (Atalay, 2019). Bilinçli farkındalık sayesinde bireyler, yaşanan olaylara karşı daha az tepkisel yaklaşarak olumlu, olumsuz ya da tarafsız bir tutum geliştirebilmektedir. Bu durum bireylerin iyi oluş düzeyini ve farkındalık seviyesini artırmaktadır. Artan bu iyi

Makbule Büşra Angay¹
Gamze Ebru Çiftçi²

How to Cite This Article

Angay, M. B. & Çiftçi, G. E. (2026). Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserliğe ve İşe Adanmışlığa Etkisi. *International Academic Social Resources Journal*, 11(3), 405-416. (e-ISSN: 2636-7637). DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21238255>

Arrival: 24 April 2026

Published: 30 June 2026

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

* Bu çalışma 2023 yılında Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalında Doç.Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ danışmanlığında yürütülen, "Çalışanlarda Bilinçli Farkındalığın İyimserliğe ve İşe Adanmışlığa Etkisi" başlıklı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

¹ Bilim Uzm. Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Çorum, Türkiye ORCID: 0000-0002-8626-9144.

² Doç.Dr. Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Çorum, Türkiye ORCID: 0000-0003-4271-6376.

oluş hali, örgütsel bağlamda ele alındığında, çalışanların verimlilik ve performansını olumlu yönde etkileyerek örgütsel etkinliğe katkı sağlamaktadır.

Bilinçli farkındalık kadar iyimserlik de çalışan performansı açısından önemli bir değişkendir. Zira yaşam süreci yalnızca olumlu deneyimlerden oluşmamakta, bireyler çeşitli olumsuzluklarla da karşılaşmaktadır. Bu noktada iyimserlik, bireyin hedeflerine ulaşma sürecinde gösterdiği çabayı destekleyen önemli bir psikolojik kaynak olarak öne çıkmaktadır. Aynı zamanda iyimserlik, olumsuz durumlar karşısında vazgeçmeyerek bireyi eyleme yönlendiren bir güç işlevi görmektedir. Bu gücün kriz yönetimi, hedeflere ulaşma inancının sürdürülmesi, bireysel iyi oluşun desteklenmesi ve zorluklara rağmen olumlu bir bakış açısının korunması gibi katkıları, çalışanların etkinlik ve verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Pozitif örgütsel davranış alanında ele alınan önemli kavramlardan biri olan işe adanma da örgütsel başarı açısından kritik bir unsur haline gelmiştir. İşe adanma, çalışanların motivasyonunu ve performansını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İşe yüksek düzeyde adanmış bireyler; enerjik, istekli, dayanıklı, motivasyonu yüksek ve gerektiğinde inisiyatif alabilen özellikler göstermektedir. Bu bireyler yalnızca bireysel başarılarını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütsel başarıya da katkı sağlayarak örgüt kültürüne bağlılık göstermektedir.

Bu bağlamda, çalışanların psikolojik kaynaklarının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinin anlaşılması önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmanın amacı, çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin iyimserlik ve işe adanma üzerindeki etkisini incelemek ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Çalışma aynı zamanda, bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma kavramlarını birlikte ele alarak söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri bütüncül bir çerçevede incelemesi açısından literatüre katkı sağlamaktadır. Mevcut çalışmalar incelendiğinde, bu kavramların genellikle ikili ilişkiler bağlamında ele alındığı görülmekte olup, üç değişkenin bir arada değerlendirildiği araştırmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca çalışmanın, Türkiye’de faaliyet gösteren özel sektördeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş olması, kültürel ve örgütsel bağlamda özgün bulgular sunması açısından önem taşımaktadır. Bu yönüyle araştırma, hem teorik literatüre katkı sunmakta hem de uygulayıcılara çalışanların psikolojik kaynaklarının geliştirilmesine yönelik önemli çıkarımlar sağlamaktadır.

BİLİNÇLİ FARKINDALIK

Farkındalık kavramının kökeni 2500 yıl öncesine ve Budist felsefesine dayanmaktadır. Bilinçli farkındalık kavramı “sati” kelimesinin birebir çevirisidir (Glomb, Duffy, Bono ve Yang, 2011). Budist uygulamada bu kelime farkındalık, dikkat ve hatırlamayı ifade eder (Germer, 2004). Bilinçli farkındalık, köken olarak Budist öğretilere dayansa da günümüzde herhangi bir dini anlam taşımadan, yalnızca Doğu toplumlarında değil dünya genelinde giderek daha fazla ilgi gören bir kavram haline gelmiştir. Bu kavram; bireyin içinde bulunduğu anda meydana gelenleri bilinçli bir şekilde gözlemlemesini, dikkatinin niteliğinin farkına varmasını ve tüm bu deneyimleri yargıya varmadan kabul etmesini ifade eder (Atalay, 2019). Bilinçli farkındalık terimi; hem kuramsal bir çerçeveyi, hem bu farkındalığı geliştirmeye yönelik uygulamaları (örneğin meditasyon), hem de bir zihinsel süreci anlatmak için kullanılmaktadır. Bu doğrultuda farkındalığın en temel ifadesi “anlılık farkındalık” olarak tanımlanmaktadır (Germer, 2004).

Bilinçli farkındalık yalnızca anda kalmak ya da mevcut anı fark etmekten ibaret değildir; iki temel boyut içermektedir. Bunlardan ilki, o an yaşananların farkında olmak; ikincisi ise bu farkındalığa nasıl bir tutumla yaklaşıldığıdır (Atalay, 2019). Bilinçli farkındalığa sahip bireyler, olaylara katı ve yargılayıcı bir perspektiften yaklaşmak yerine daha esnek ve şefkatli bir tutum sergilerler. Bu yaklaşım, yaşamın zorluklarına karşı koruyucu bir işlev görür. Olumsuz durumlarla karşılaşıldığında, bu açık ve yargısız farkındalık sayesinde bireylerin umutsuzluk ya da başarısızlık duygularına kapılma olasılığı azalır (Brown, Ryan ve Creswell, 2007). Anda kalabilme tutumunu geliştirmek, farkındalık pratiğinin temelini oluşturmaktadır. İçsel deneyimlerimize dikkat etmeye başladığımız anda zihnin tutunmak ister gibi görüldüğü belirli düşünceler, hisler ve durumlar olduğunu hızla keşfederiz. Eğer bunlar hoşsa, bu düşünceleri, duyguları veya durumları uzatmaya ve tekrar tekrar canlandırmaya çalışırız. Benzer şekilde, şu veya bu şekilde nahış, acı verici ve korkutucu oldukları için kurtulmaya veya kendimizi bunlardan korumaya çalıştığımız pek çok düşünce, duygu ve deneyim vardır (Kabat-Zinn, 2003).

Bilinçli farkındalık kendimize hâkim olmamızı ve kendimizi onarmamızı sağlayan bir mucizedir. Farkındalık, dağılmış olan zihni bir anda geri çağırabilir ve hayatın her anının yaşanabilmesi için insanlara yardımcı olabilir. Bu sebeple bilinçli farkındalık, dikkati odaklama düzeyleri, duygusal zekâ ve esnekliğin ve gevşemeyi destekleyen çok çeşitli yöntemlerin kullanıldığı uygulamalarla hem bir beceri hem de bir var olma biçimini ortaya koymaktadır. Bilinçli farkındalık pratiklerini uygulayan bireyler, yaşamlarında olan olay ve olguların daha farkındadır ve daha odaklanmış bir şekilde duygularını yönetebilme kabiliyetine sahiptirler (Johnson, Park ve Chaudhuri, 2020). Farkındalık özünde kapsayıcıdır, iletişimin önündeki engelleri çözebilir, bölücülüğü teşvik etmek yerine ortak bir amaca yönelimi destekler. Bu sebeple farkındalığı geliştirmenin tek bir yolu olmadığı gibi benimsemesi gereken bir öğreti ya da inanç sistemi de yoktur, insan olarak içimizde her zaman en derin ve en iyi olanı, çeşitliliğimizi ve ortak noktalarımızı yansıtmaktadır (Kabat-Zinn, 2005).

Bilinçli farkındalık programlarının insanlar üzerindeki olumlu etkisi, uygulamanın çalışma hayatında da kullanmasını sağlamıştır. Böylelikle uzun yıllardır popüler olan bilinçli farkındalık 2000'li yıllarda Google, General Mills, Intel ve Target gibi büyük şirketlerde uygulama alanı bulmuştur (Bartlett, Martin, Nail, Mermish, Otahal, Kilpatrick ve Sanderson, 2019). Çok sayıda araştırma bilinçli farkındalığın kaygı da dahil olmak üzere birçok olumsuz semptomu azaltmada etkili olduğunu ortaya koyması (Roemer, Orsillo ve Salters-Pedneault, 2008) iş yaşamında farkındalık eğitimlerinin artmasını sağlamıştır. Bilinçli farkındalık bireylerin dikkatini ve farkındalığını artırarak, zamanı etkin kullanmasını, stres ve tükenmişlikle başa çıkılmasını, daha iyi kararlar vermesini, performansın arttırmasını sağlamaktadır (Atalay, 2019). Bilinçli farkındalığın niyetlerin eylemlerle uygulanmasını kolaylaştırarak işle ilgili hedeflere ulaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir (Chatzisarantis ve Hagger, 2007).

Çalışma hayatında bilinçli farkındalık kişisel bir kaynak olarak kabul edilebilir. Farkındalığın kilit unsurlarından biri, çalışanların mevcut kaynak düzeylerini kabul etmelerine ve alternatif kaynaklara ilişkin farkındalıklarını arttırmalarına yardımcı olarak onları değişen iş ortamına karşı daha dirençli hale getiren şimdiki zamanı kabullenmedir (Bondár, Bertollo, Fronso ve Robazza, 2021). Buradan yola çıkarak, bilinçli farkındalığı geliştirmeye yönelik uygulamalar yalnızca çalışanların stres algısını azaltmaya yardımcı olmakla kalmadığını aynı zamanda çalışan motivasyonunun artmasına ve proaktif performans göstermesine katkı sağladığını söylemek mümkündür.

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

Reb, Narayanan ve Chaturverdi (2014), liderlerin sürekli farkındalık düzeylerinin; çalışanların iş-yaşam dengesi, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performanslarıyla olumlu yönde, tükenmişlik ve sapkın davranışlarıyla ise olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, bu ilişkilerin büyük bir kısmında psikolojik ihtiyaçların karşılanması aracılığıyla rol oynadığı belirlenmiştir. Bir başka çalışmada Liang, Lian, Brown, Ferris, Hanig ve Keeping (2016), yöneticiler arasındaki bilinçli farkındalığın, astlara yönelik düşmanlığın istismar olarak ifade edilmesi olasılığını azalttığı bulunmuştur; yazarlar bu bulguyu, amirlerin düşmanlıklarına yönelik artan dikkat ve farkındalıklarının yanı sıra üstün öz-düzenleyici kapasitelerine bağlamışlardır.

İYİMSERLİK

İlk olarak 1960'lı yıllarda yeni bir psikolojik akım olarak adını duyuran pozitif psikolojinin çalışma alanlarından biri de iyimserliktir. İnsan gündelik hayatı boyunca olumlu ve olumsuz birçok durumla karşı karşıya kalır. İyimserlik kişi hangi durumla karşılaşarsa karşılaşsın olumlu sonuçları bekleme eğilimidir. Aynı zamanda kişinin olumsuz duygu veya düşüncelerden uzaklaşarak olumlu olay veya olgularla karşılaşacağına yönelik inançları temsil etmektedir (Scheier ve Carver, 1992). İyimserlik aynı zamanda önemli bir mizaç özelliği olmakla birlikte motivasyon ve güçlükler ile baş etmeyi etkileyerek iyilik halinin oluşmasına aracılık etmektedir (Harju ve Bolen, 1998). İyi olayların iyimser açıklamaları, kötü olayların açıklamalarının tersidir. İyimser, iyi olayların yaptığı her şeyi güzelleştireceği inancına sahipken, kötümserler, iyi olaylara özgül etkenlerin neden olduğunu düşünmektedir (Seligman, 2021). Freud, iyimserliğin insan doğasının bir parçası olduğunu, ancak yalnızca içgüdüler ve sosyalleşme arasındaki çatışmanın bir türevi olduğunu öne sürmüştür (Peterson, 2000). Aslında bu durum iyimserlik karşıtı düşüncenin bir ürünüdür. İyimser olmadığımız zamanlarda içsel bir rahatsızlık hissedilir. İyimserlik kişi hangi durumla karşılaşarsa karşılaşsın olumlu sonuçları bekleme eğilimidir. Scheier ve Carver (1992) göre iyimserlik kişinin olumsuz duygu veya düşüncelerden uzaklaşarak olumlu olay veya olgularla karşılaşacağına yönelik inançlarıdır. Bugüne kadar yapılan araştırmalar göstermektedir ki iyimserlik iyi oluş ve insan sağlığı gibi konularda pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. İyimserlik hedefe ulaşırken karşılaşılabilecek engellere rağmen yine de amaçlanan şeye ulaşmayı benimserken, tam tersi bir kavram olan ve sürekli olumsuzluklarla karşı karşıya kalınacağı ve engellere takılacağını düşünmek ise kötümserlik olarak adlandırılır. Peterson'a (2000) göre ise iyimserlik vazgeçmeme durumudur, amaca ulaşmak için çaba harcamayı gerektirir ve insanı harekete geçirir. İyimserlik kişinin geçmişindeki olumlu çıkarımlarını göz önünde bulundurarak geleceğe daha motive bakmasına katkı sağlar.

Tiger (1979) iyimserliği kişinin kendi avantajı ya da keyfi için sosyal olarak arzu edilebilir bir durum, sosyal ya da maddi gelecekle ilgili yorumla ilişkili bir ruh hali ya da tutum olarak tanımlamıştır. İyimserlik, insanların gelecekle ilgili genelleştirilmiş olumlu beklentilere sahip olma derecesini yansıtan bireysel bir farklılık değişkenidir. Daha yüksek iyimserlik seviyeleri, ileriye dönük olarak, sıkıntı veya zorluk zamanlarında daha iyi öznel iyi oluşla

ilişkilendirilmiştir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010). Alloy, Abramson, Whitehouse, Hogan, Panzarella ve Rose (2006) göre iyimserlik en temel düzeyde depresif bozukluklar için risk faktörü olan umutsuzluk ile ters orantılıdır.

Çalışma hayatı dinamikleri küreselleşme, gelişen teknoloji ve artan rekabet koşulları ile her geçen gün değişmektedir. Bu değişime ayak uydurmak adına örgütler hem çalışanların performansını hem de organizasyonel performansı arttıracak yöntemlere başvurmaktadır. İyimserliğin geleceğe umutla bakan yapısı gereği çalışma hayatında hedeflere ulaşmak adına çaba gösterilmesi gibi olumlu katkılarının olacağı yadsınamaz. Furnham (1997) iyimserliği yalnızca gelecekle sınırlandırmamış aynı zamanda mevcut dünyadaki duygu, düşünce ve olayları da olumlu yönleriyle ele almak olarak vurgulamıştır. Green, Medlin ve Whitten (2004) iş yeri iyimserliğini bir çalışanın sorumlu olduğu örgütsel hedeflere başarılı bir şekilde ulaşacağına olan inancı şeklinde tanımlamaktadır. Buna göre çalışanlar kendilerini geliştirmeye devam etmeleri için teşvik edildiklerini hissettiklerinde, iş performansları hakkında iyimser olma olasılıkları yükselecektir.

Her ne kadar iyimserlerin hedeflere ulaşmak için gösterilen çabada başarılı olacakları düşünülse de çalışan performansı ve iyimserlik ilişkilerinin araştırıldığı çalışmalara nadiren rastlanmaktadır. Çalışmaların çoğunluğu da satış odaklı işler üzerinde yoğunlaşmıştır. İyimserler daha mutlu ve sağlıklı olmanın yanı sıra, özellikle de başarısızlıkla karşılaşılan işlerde ortalamanın üzerinde başarılı olabilmektedir (Forgeard ve Seligman, 2012).

İŞE ADANMIŞLIK

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

İşe adanma kavramı insanların işlerine kendilerini tamamen vermeleri şeklinde tanımlanmıştır (Kahn, 1990). İşe adanmanın bilişsel yönü, çalışanların kurum, yöneticileri ve çalışma koşulları hakkındaki inançlarıyla ilgilidir (Kular, Gatenby, Rees, Soane ve Truss, 2008). Dolayısıyla Kahn’a (1990) göre işe adanma, örgütsel bir rolü üstlenirken ve yerine getirirken hem psikolojik hem de fiziksel olarak mevcut olmak anlamına gelmektedir. Çalışanın işini yaparken kendini iyi hissetmesi, üstesinden gelinebilir görmesi, işini anlamlı bulması ve geleceğe yönelik umutlarıyla pozitif yönlü bağlantı kurması olarak ifade edilmektedir (Attridge, 2009). İşine adanmış insanlar işlerini yaparken hevesli ve enerjiktir. İş onlar için gerçekten zaman ve çaba harcamak istediği önemli ve anlamlı bir uğraştır (Bakker, Albrecht ve Lieter, 2011). İşe adanma çoğunlukla canlılık, bağlılık ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002).

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

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE İYİMSERLİK İLİŞKİSİ

Olumlu örgütsel sonuçlardan biri de iyimserliktir. Bilinçli farkındalığın kişisel kaynakları geliştirmesi sebebiyle mutluluk ve iyimserlik üzerinde de etkili olduğu düşünülmektedir. Bilinçli farkındalık ile genel psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve olumlu bir bağ olduğu bugüne kadar yapılan çalışmalar sonucunda bilinmektedir (Malinowski ve Lim, 2015). Allen ve Kiburz (2012) çalışan ebeveynlerde bilinçli farkındalığın, iyi olma haliyle yakından ilişkili olan iş aile dengesiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu gösteren bulgulara yer verdiği bir çalışma yapmıştır. Farkındalığı gelişmiş bireyler duygusal olarak zorlayıcı durumları daha esnek ve daha az dürtüsel bir şekilde deneyimleme ve bunlara yanıt verme eğiliminde olduklarından, muhtemelen daha yüksek bir psikolojik sermaye seviyesine sahip olacaklardır. Özellikle, sıkıntılı veya zor durumların farkında olup bunlara hemen tepki vermeme becerilerinin psikolojik sermayenin dört temel taşı olan daha fazla öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlikle ilişkili olması muhtemeldir. (Malinowski ve Lim, 2015). Keng, Smoski ve Robin (2011) bilinçli farkındalığın psikolojik sağlık üzerine etkilerini incelediği çalışmada farkındalığın psikolojik sağlıkla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve farkındalık eğitiminin olumlu psikolojik etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Bu etkiler, öznel iyi oluşun artmasından, psikolojik semptomların ve duygusal tepkiselliğin azalmasına ve davranışların daha iyi düzenlenmesine

kadar uzanmaktadır. Bilinçli farkındalığın iyi olma halini ve ruh sağlığını geliştirdiği varsayılmaktadır. Depresyonu, kaygıyı ve hatta acıyı azaltmaktadır (Thompson, 2010). Psikolojik ve örgütsel alanlardaki literatür araştırmaları, bilinçli farkındalığın çalışanların refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir, ancak bu çalışmaların çoğu yönetim dışındaki alanlarda yürütülmüştür (Good vd., 2016).

H1: Bilinçli farkındalığın iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE İŞE ADANMA İLİŞKİSİ

Bilinçli farkındalık temelli müdahaleler klinik psikoloji ve ilgi alanlarında büyük ilgi görmüştür. Bugüne dek yapılan çalışmalarda klinik ortamlarda etkili olduğuna dair önemli bulgulara yer verilmiştir. Bununla birlikte, şu ana kadar bilinçli farkındalığın işle ilgili ortamlarda varsayılan faydalı etkilerine ilişkin kanıtlar sınırlıdır ve varsayılan faydalı etkilerini hangi mekanizmalarla ortaya koyabileceğini açıklayan çalışmalar yetersizdir. Benzer şekilde, bireyin günlük yaşamında ne kadar dikkatli olma eğiliminde olduğu anlamına gelen bilinçli farkındalığın iş yerinde başarılı ve sağlıklı bir katılımı öngörüp öngörmediğine dair çok az şey bilinmektedir (Malinowski ve Lim, 2015). Geçmişte yalnızca olumsuz duygu durumlarıyla ilgilenen psikoloji ile pozitif psikolojinin doğuşuyla olumlu duygu durumlarının daha ileriye taşınması ve geliştirilmesi için de çalışma alanı oluşturmuştur. İşe adanma da bunlardan biri olarak anılmaktadır. Geçmişte yapılan çalışmalar işe adanmanın mesleki tatmin ve başarının önemli bir göstergesi olduğunu kanıtlamıştır. Bireysel düzeyde, güvenlik, iş tatmini, çalışan sadakati, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi işle ilgili yapılarla pozitif ilişkilidir (Malinowski ve Lim, 2015). Bununla birlikte, çalışanların işleriyle olan psikolojik bağı, örgütsel rekabet gücü açısından kritik öneme sahiptir (Bakker vd., 2011). Farkındalık ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olması, kabullenici, tepkisel olmayan duygu düzenleme stratejilerinin iş yerinde faydalı olabileceği ve olumlu örgütsel sonuçlara katkıda bulunabileceği varsayımını doğrulayacaktır. Farkındalık, otomatik tepki kalıpları nedeniyle dikkat dağınıklığına daha az eğilimli olan daha kabullenici bir zihinsel tutum, eldeki belirli görevlere daha yüksek katılımı ve kişinin işle ilişkisinin genel değerlendirmesiyle ilişkili olan daha olumlu ve tatmin edici zihin durumlarına yol açabileceğinden, işe bağlılığı doğrudan bir şekilde destekleyebilir. Ancak, şu ana kadar böyle bir ilişkiye dair kanıtlar sınırlıdır (Malinowski ve Lim, 2015). Leroy, Anseel, Dimitrova ve Sels (2013) yapmış olduğu çalışmada kesitsel ve boylamsal verileri kullanan bir makale ile, bilinçli farkındalığın gerçekten de işe adanma ile olumlu yönde ilişkili olduğuna dair ilk kanıtları sunmuştur. Ayrıca, bu ilişkilerin, kişinin öz veya gerçek benlik duygusunun ne ölçüde farkında olduğu ve buna uygun davrandığı göz önünde bulundurularak arasındaki ilişki gözlemlenmiştir. Kişinin öz benlik duygusuna sadık kalması, dikkatli çalışanların işle ilgili daha istikrarlı refahı nasıl elde ettiklerini açıklığa kavuşturduğu için önemlidir. Genel olarak, bulgular bilinçli farkındalığın iş yerindeki olumlu rolünü anlamamıza katkıda bulunmuştur. İşe adanmanın çalışanın fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak iş rolüne enjekte olması anlamına geldiğinden yola çıkarak, işe adanmış çalışan aktif bir varlığı ve performansı teşvik eder. Dolayısıyla işe adanma yüksek işe adanmayı karakterize eden anlam duygusu ve işin kendisine dalma, çalışma ortamındayken anlık deneyimlere dikkat etme ve bunlara dahil olma gibi daha geniş bir duyguyu teşvik etmelidir. Bir bütün olarak işe adanmış olmak, çalışanların işel bilişsel süreçler ve tepkilerle dikkatlerinin dağılmasını da engellemelidir (Tuckey, Sonnentag ve Bryan, 2018).

H2: Bilinçli farkındalığın işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

İYİMSERLİK VE İŞE ADANMA İLİŞKİSİ

Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden biri de iyimserlik kavramıdır. Ugwu'ya (2012) göre örgütler değişken bir ekonomik ortamda rekabet edebilmek için mücadele ederken, çalışanların iyimserliği işlerini sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları şey olabilir. Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) daha umutlu, iyimser, etkin ve dirençli çalışanların, günümüzde çoğu kuruluşun karşı karşıya kaldığı dinamik küresel çevre koşullarının 'fırtınasını atlama' olasılığının, daha düşük psikolojik sermayeye sahip meslektaşlarına göre daha yüksek olabileceğini özetlemiştir. İşe adanma olumlu örgütsel değişimin kolaylaştırılmasında önemli bir kaynak olma özelliğine sahiptir. Yüksek bağlılığa sahip çalışanlar psikolojik olarak hazırdır, dikkatlidir, başkalarıyla bağlantıda hisseder ve değişim sürecinde rol performanslarına odaklanırlar (Chhajer, Rose ve Joseph, 2018). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) iyimserlik düzeyi yüksek çalışanların, yetenekleri ne olursa olsun başarılı olacaklarına inanacakları için işe bağlılığının yüksek olacağını savunmaktadır. Ayrıca Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2007) yapmış olduğu araştırmada iyimserliğin işe adanmayı önemli ölçüde etkileyen kişisel bir kaynak olduğunu göstermektedir. İyimserler, doğal olarak olumlu bir sonuç beklediklerinden ve daha fazla mevcudiyet daha güçlü bilişsel katılımı ilişkili olduğundan, belirli bir görev için psikolojik olarak daha hazır olma eğilimindedirler (Chen, 2015). Scheier ve Carver'a (1985) göre iyimserlik ve kötümserlik, bireysel iyi oluşu teşvik eden veya azaltan nispeten istikrarlı bireysel farklılık değişkenlerini temsil etmektedir. Barkhuizen, Rothmann ve Van De Vijver (2014) göre iyimserlerin, durumlar zorlu olsa bile bir dizi olumlu duyguya sahip olma olasılığı daha yüksektir ve bu da iş kaynaklarının aktif olarak algılanmasıyla sonuçlanır. İyimserliğin olmadığı durumlarda, bireyler daha olumsuz duygular yaşar ve bu da daha düşük düzeyde algılanan iş kaynaklarına yol açar. Eğer bireyler olumlu sonuçlar bekliyorlarsa, belirledikleri hedefler

için daha fazla çalışacaklar, başarısızlık bekleyenler ise belirlenen hedeflerden uzaklaşacaklardır (Rasmussen, Scheier ve Greenhouse, 2006).

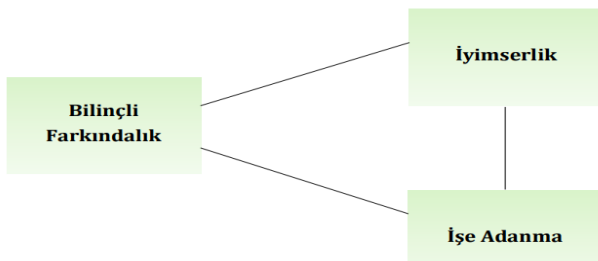
H3: İyimserliğin işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Genellikle pozitif psikoloji dalında yapılan çalışmalarda karşımıza çıkan bilinçli farkındalık kavramı son yıllarda popülerlik kazanmıştır. Özellikle çalışma hayatında yerini 2000’li yıllarda alan bilinçli farkındalıkla ilgili alanda yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bilinçli farkındalık üzerine yapılan çalışmaların çoğunluğu psikoloji ve eğitim alanlarında olsa da çalışanların farkındalık düzeylerinin artırılmasının hem bireysel hem de örgütsel faydalarının olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra iyimserlik ve işe adanma kavramları örgütsel davranış alanının çalışma konusu olup dinamiği her geçen gün değişen çalışma hayatına pozitif yönde katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile iyimserlik ve işe adanma arasındaki ilişki incelenerek, bilinçli farkındalık kavramına ilginin çoğalacağı ve bilinçli farkındalıkla ilgili özellikle iş yeri etkilerine dair araştırmaları arttırmaya yönelik katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma konusuna uygun olarak araştırma modeli (Şekil 1) çizilmiştir. Buna göre bilinçli farkındalık bağımsız değişken iyimserlik ve işe adanma ise bağımlı değişken olarak konumlandırılmıştır.

Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Çorum ilinde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir özel sektör kuruluşunda yer alan 160 beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde örneklem sayısı 113 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle çalışan tüm beyaz yakalılara anket uygulanmasına karar verilmiştir. Katılımcılara dağıtılan 160 anketin 120 tanesi geri dönmüş ve sonuç olarak 120 uygun anket üzerinden değerlendirmeler ve analizler yapılmıştır. Anketlerin uygulanabilmesi için Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan 31.05.2025 tarihli ve 2023/07 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

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

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

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

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

ölçekten oluşmaktadır. Türkçeye uyarlama çalışmaları Aydın ve Tezer (1991) ile Türküm (2001) tarafından yapılan bir ölçektir.

İşe Adanma Ölçeği: Utrecht İşe Adanma (UWES) ölçeği Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiştir. Özkalp ve Meydan (2015) Türkçeye uyarlamıştır. Bu çalışmada ölçeğin kısa versiyonundan yararlanılarak 9 maddelik ve 5 dereceli (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) Likert tipli ölçeği yer verilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin “Güvenilirlik ve Geçerlilik” Analizi

Bilinçli farkındalık ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir (KMO=0,904 Bartlett K2=935,101 sd=91 p=0,00). Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1’den büyük olan tek bir faktör oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,823 ile 0,563 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %51,4’dür. Ölçekte yer alan maddelerin güvenilirliği ve geçerliliği güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 1’e yaklaştığında artmaktadır. Cronbach’s Alpha değeri 0,924’dür. Faktör yükünün düşük olması nedeniyle 1 madde analiz dışı bırakılmıştır. Bununla birlikte ölçüm aracı orijinal çalışmasında ele alındığı şekliyle örtüşmektedir.

İyimserlik ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir (KMO=0,859 Bartlett K2=594,879 sd=36 p=0,00). Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1’den büyük olan tek bir faktör 56 oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,821 ile 0,649 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %56,2’dir. Cranbach’s Alpha değeri 0,901’dir. Faktör yükünün düşük olması nedeniyle 1 madde analiz dışı bırakılmıştır. Bununla birlikte ölçüm aracı orijinal çalışmasında ele alındığı şekliyle örtüşmektedir.

İşe adanma ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir (KMO=0,860 Bartlett K2=1006,747 sd=36 p=0,00). Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1’den büyük olan tek bir faktör oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,897 ile 0,560 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %66,55’dir. Cranbach’s Alpha değeri 0,933’dir. Orijinal çalışma hem tek faktörlü hem de üç faktörlü yapının kullanılabilceğini belirtmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmamızda faktör yapısı tek olarak hesaplandığı için tek faktörlü olarak kullanılmıştır.

Ölçklere İlişkin İstatistik Bilgiler

Tablo 1: Ölçklere ilişkin istatistik bilgileri

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık (Std. Hata=0,221)	Basıklık (Std. Hata=0,438)
Bilinçli Farkındalık	1,29	5,71	3,7607	1,08657	-,041	-,889
İyimserlik	1,11	5,00	3,3361	,85685	-,761	,185
İşe Adanma	1,00	5,00	3,4000	,94230	-,461	-,207

Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, bilinçli farkındalık düzeyinin ($\bar{x}=3,76$) diğer değişkenlere kıyasla daha yüksek olduğu, iyimserlik ($\bar{x}=3,33$) ve işe adanma ($\bar{x}=3,40$) düzeylerinin ise orta seviyede olduğu görülmektedir. Standart sapma değerleri, değişkenler arasında orta düzeyde bir dağılıma işaret etmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olması, verilerin normal dağılıma yakın bir yapı sergilediğini göstermektedir.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

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

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın (%66,7) ve evli (%55,0) olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı açısından örneklemin ağırlıklı olarak Y kuşağından (%64,2) oluştuğu dikkat çekmektedir. Eğitim düzeyi incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu (%57,5) olduğu, bunu lisansüstü eğitim düzeyinin (%21,7) izlediği görülmektedir. Deneyim açısından çalışanların önemli bir kısmının 10 yıl ve üzeri deneyime (%45,8) sahip olduğu, dolayısıyla örneklemin görece deneyimli

bireylerden oluştuğu söylenebilir. Gelir dağılımı incelendiğinde ise katılımcıların büyük bölümünün orta gelir grubunda (özellikle %32,5 ile 10001–15000 TL aralığında) yer aldığı görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma örnekleminin ağırlıklı olarak eğitilmiş, orta gelir düzeyine sahip ve deneyimli çalışanlardan oluştuğu ifade edilebilir.

Demografik farklılıklar testi; Araştırma kapsamında bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma ortalamalarının demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşma durumu da incelenmiştir. Bu doğrultuda Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre cinsiyete göre ortalamalar arasındaki anlamlı farklılığın sadece iyimserlik ölçeğinde olduğu görülmektedir. Kadınların iyimserlik düzeyleri erkeklere nazaran daha yüksektir ($p<0,05$). Bilinçli farkındalık ve işe adanma ortalamalarının ise cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca yaşa, eğitim düzeyine, deneye, gelir durumuna ve medeni duruma göre bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların algı düzeylerinin birbirleri ile oldukça benzer yönde olduğu cinsiyet değişkeni haricinde diğer tüm kontrol değişkenlerine göre bir farklılık ortaya çıkarmadığı sonucuna varmak mümkündür.

Araştırma Hipotezlerinin Testi ve Bulgular

Tablo 3: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

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

Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, tüm değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bilinçli farkındalık ile iyimserlik arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0,422$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Benzer şekilde, bilinçli farkındalık ile işe adanma arasında düşük düzeyde ancak anlamlı bir ilişki ($r=0,272$; $p<0,01$) bulunmaktadır. Öte yandan, iyimserlik ile işe adanma arasındaki ilişkinin diğer değişkenlere kıyasla daha güçlü olduğu ve orta-yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki gösterdiği ($r=0,607$; $p<0,01$) belirlenmiştir. Bu bulgular, çalışanların bilinçli farkındalık ve iyimserlik düzeyleri arttıkça orta ve düşük düzeyde işe adanma düzeylerinin de arttığını ortaya koymaktadır.

Değişkenlerarası regresyon

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

Tablo 4: Bilinçli Farkındalık ve İyimserlik İlişkisi ANOVA Analizi

Model	Karelerin Toplamı	sd	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık
1	15,596	1	15,596	25,641	,000
	71,774	118	,608		
	87,369	119			

Bağımlı değişken: İyimserlik

Yordayıcı: (Sabit), Bilinçli Farkındalık

Öncelikle ANOVA testi yapılarak değişkenlerin regresyon analizi için uygunluğuna bakılmıştır. Tablo 4'de görüldüğü üzere bilinçli farkındalık ve iyimserlik arasında regresyon analizi yapılabilir.

Tablo 5: Bilinçli Farkındalık ve İyimserlik Regresyon Analizi

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

Bağımlı değişken iyimserlik

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

Tablo 6: Bilinçli Farkındalık ve İşe Adanma İlişkisi ANOVA Analizi

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

Tablo 6'da görüldüğü gibi aynı şekilde ANOVA testi analizi yapılarak bilinçli farkındalık ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılmasının uygunluğuna bakılmıştır. Bilinçli farkındalık ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılabilir.

Tablo 7: Bilinçli Farkındalık ve İşe Adanma Regresyon Analizi

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

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

Tablo 8: İyimserlik ve İşe Adanma İlişkisi ANOVA Analizi

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

Tablo 8'de görüldüğü gibi aynı şekilde ANOVA testi analizi yapılarak iyimserlik ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılmasının uygunluğuna bakılmıştır. İyimserlik ve işe adanma arasında regresyon analizi yapılabilir.

Tablo 9: Bilinçli Farkındalık ve İşe Adanma Regresyon Analizi

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

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

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütlerin elindeki insan kaynağını en etkin şekilde kullanarak rekabet avantajı sağlamasına fırsat tanıyan örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Ayrıca psikoloji alanında geçmişte yapılan çalışmalar incelendiğinde olumsuz duygu ve düşünce durumlarını onarmaya yönelik bir bilim dalı olarak kullanılırken pozitif psikoloji sayesinde olumlu duygu, düşünce ve durumların geliştirilmesine yönelik adımlar da atılmaya başlanmıştır. Pozitif psikoloji, refahı ve optimal insan işleyişini teşvik etmek için beceriler ve araçlar geliştirme ve artırma fikrine dayanan bilinçli farkındalık ile ortak bir hedefi paylaşmaktadır (Coo ve Salanova, 2018). Bu çalışma da bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların algılanan bilinçli farkındalık düzeyi ortalaması 3,76'dır. 6'lı likert ölçeğine göre bu oran ortalamasının üzerindedir. Anket uygulanan çalışanların beyaz yakalı olması ve toplam %79,2'sinin lisans ve üzeri mezunu olmasının bu oranı etkilediği düşünülmektedir. Katılımcıların iyimserlik düzeyleri 3,33'tür. İşe adanmada ise bu ortalama 3,40'tır. Bilinçli farkındalık dışındaki bu diğer iki ölçüm aracında 5'li likert ölçeği ile veri toplanmıştır. Hesaplanan bu değerler de ortalama olarak pozitif yönde bir algıya işaret etmektedir. Araştırma değişkenleri arasında gerçekleştirilen korelasyon analizine göre iyimserlik ve işe adanma arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. 0,607 değerine sahip olan bu ilişki değişken arasındaki en yüksek korelasyon değeridir. Bilinçli farkındalık ile işe adanma arasında 0,272 birimlik pozitif yönlü ve iyimserlik ile 0,422 birimlik pozitif yönlü

ilişki olduğu tespit edilmiştir. Weinstein, Brown ve Ryan (2009) bilinçli farkındalığın stresli koşulların daha olumlu bir şekilde değerlendirilmesini teşvik ettiğini ve bilinçli bireylerin stresli taleplerle başa çıkmada kaçınma stratejilerinden ziyade yaklaşma stratejilerini daha fazla kullandıklarını bulması bu ilişkiyi kuvvetlendirmektedir. Ayrıca Leroy vd. (2013) yapmış oldukları araştırmada rapor ettikleri bulgularda bilinçli farkındalık ve meditasyon uygulamalarının işe bağlılığın olumlu ve işle ilgili sonuçlarını desteklediğini göstermektedir.

İyimserlik ve işe adanma arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buradan hareket ile bu algılanan değerlerin birbirleri ile doğru orantılı oldukları ve ilişkinin kuvvetine göre biri artarken diğerinin de arttığını söylemek mümkündür. Bu bulguyu destekler şekilde, Avey, Wernsing ve Luthans (2008) bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif duyguların deneyimlenmesi üzerinde olumlu bir etkileşim bulmuştur. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi bağlamında bilinçli farkındalığın iyimserlik ve işe adanma üzerindeki doğrusal etkisini ölçmek amacıyla Regresyon Analizi uygulanmıştır. Buna göre bilinçli farkındalık iyimserliği ve işe adanmayı pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Böylece H1 (Bilinçli farkındalığın iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır), H2 (Bilinçli farkındalığın İşe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) ve H3 (İyimserliğin işe adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır) hipotezlerinin sağlandığını söylemek mümkündür. Bu çalışmada; bilinçli farkındalık, iyimserlik ve işe adanma kavramları Çorum ilinde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan beyaz yakalıları kapsamaktadır. Bu nedenle bu üç kavram kullanılarak yine farklı il, sektör ve işletmelerde araştırma yapılabilir.

Çalışmanın varsayımları ve kısıtları göz önünde bulundurulduğunda araştırma tek bir il ve tek bir işletmede çalışan beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirildiği için sonuçlar bu işletme çerçevesinde genellenebilir düzeydedir. Bu nedenle elde edilen bulgular yorumlanırken sonuçların bu sektörde görev yapan tüm çalışanları kapsamayacağı göz önünde tutulmalıdır. Çalışmanın gelecekte daha geniş örneklerle yapılacak araştırmalara ışık tutması umut edilmektedir. Pozitif psikoloji konularına daha ağırlık veren özellikle iş yeri düzeyinde yapılacak araştırmaların gelecek çalışma hayatı düzenlemeleri için faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra özellikle bilinçli farkındalığın hem bireysel hem de iş yeri seviyesinde faydalarının tüm tabana yayılabilmesi için uygulanabilirliği adına yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ülkemizde bilinçli farkındalık, işe adanma ve iyimserlik konularını tek tek veya farklı değişkenlerle inceleyen çalışmalar mevcut olmasına rağmen özellikle iş yeri boyutunda bilinçli farkındalığın işlenmesinin bu konuya ilgiyi arttırabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Whitehouse, W. G., Hogan, M. E., Panzarella, C., & Rose, D. T. (2006). Prospective incidence of first onsets and recurrences of depression in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 115, 145–156.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48–70.
- Atalay, Z. (2019). *Mindfulness-Bilinçli Farkındalık: Farkındalıkla Anda Kalabilme Sanatı*. İstanbul: İnkilap Kitabevi.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health* 24, 383–398.
- Aydın, G. & Tezer, E. (1991). İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. *Psikoloji Dergisi*, 7, 2-9.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Mermish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *American Psychological Association*, 24(1). 108-126.

- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van De Vijver, F. J. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322-332.
- Bondár, R. Z., Bertollo, M., di Fronso, S., & Robazza, C. (2021). Mindfulness to performance enhancement: A systematic review of neural correlates. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1-29.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Brown, K.W., Ryan, R., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889.
- Chen, S. L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365.
- Chatzisarantis, N. L. D., & Hagger, M. S. (2007). Mindfulness and the intention-behavior relationship within the theory of planned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(5), 663-676.
- Chhajer, R., Rose, E. L., & Joseph, T. (2018). Role of self-efficacy, optimism and job engagement in positive change: Evidence from the middle east. *Vikalpa*, 43(4), 222-235.
- Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness can make you happy-and-productive: A mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1691-1711.
- Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. *Pratiques Psychologiques*, 18(2), 107-120.
- Furnham, A. (1997). The half full or half empty glass: The views of the economic optimist vs pessimist. *Human Relations*, 50(2), 197-209.
- Germer, C. (2004). What is mindfulness, *Insight Journal*, 22, 24-29.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited. 115-157.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114-142.
- Green, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems*, 104(2), 106-114.
- Harju, B. L., & Bolen, L. M. (1998). The effects of optimism on coping and perceived quality of life of students. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(2), 185-200.
- Johnson, K. R., Park, S., & Chaudhuri, S. (2020). Mindfulness training in the workplace: Exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 341-354.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses: Healing ourselves and the world through mindfulness*. Hachette UK.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: a review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041-1056.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. *Kingston University*, 19, 1-28.
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: a growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238-247
- Liang, L. H., Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Hanig, S., & Keeping, L. M. (2016). Why are abusive supervisors abusive? A dual-system self-control model. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1385- 1406.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.

- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250-1262.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224-235.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, 55(1), 44-55.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5 (1), 36-45
- Rasmussen, H. N., Scheier, M. F., & Greenhouse, J. B. (2009). Optimism and physical health: A meta-analytic review. *Annals of Behavioral Medicine*, 37(3), 239-256.
- Roemer, L., Orsillo, S. M., & Salters-Pedneault, K. (2008). Efficacy of an acceptance-based behavior therapy for generalized anxiety disorder: evaluation in a randomized controlled trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 76(6), 1083.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3 (1), 71-92.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In *Pessimism Edited Book*. Washington, American Psychological Association.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4 (3), 219-247.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063.
- Seligman, M.E. (2021). *Gerçek Mutluluk*. çev. Semra Kunt-Akbaş. İstanbul: Eksi Kitaplar.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Thompson, C. (2010). Everyday mindfulness: A guide to using mindfulness to improve your well-being and reduce stress and anxiety in your life. Retrieved from www.stillmind.com.au/Mindfulnessbook.htm
- Tiger, L. (1979). *Optimism: The biology of hope* (p. 84). Simon & Schuster, New York.
- Tuckey, M. R., Sonnentag, S., & Bryan, J. (2018). Are state mindfulness and state work engagement related during the workday?. *Work & Stress*, 32(1), 33-48.
- Türküm, S. (2001). Stresle başa çıkma biçimi, iyimserlik, bilişsel çarpıtma düzeyleri ve psikolojik yardıma ilişkin tutumlar arasındaki ilişkiler: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 1-16.
- Ugwu, F. O. (2012). Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement. *Work*, 1(3), 188-198.
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of mindfulness on stress attribution, coping and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43 (3), 374-385
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.