



Bilinçli Farkındalık ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma

Examining the Relationship between Mindfulness and Career Adapt-abilities: A Study on Employees

Gamze Ebru ÇİFTÇİ*

Alper GÜRER**

Ahmet Barış SOLMAZTÜRK***



<https://doi.org/10.25204/iktisad.1447278>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

05.03.2024

Kabul Tarihi:

23.04.2024

© 2024 İKTİSAD

Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışmanın amacı, çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Alan araştırması için İç Anadolu Bölgesi'nde çalışanlar evren olarak belirlenmiş ve kolayda örnekleme yoluyla Ankara, Kırıkkale ve Çorum illerinden 401 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, kaygı dışında bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutları üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Ayrıca cinsiyete göre bilinçli farkındalık düzeylerinin kadınlarda daha yüksek olduğu, yöneticilik görevi olanlarda bilinçli farkındalık ve merak düzeylerinin daha yüksek olduğu, kaygı düzeylerinin yaş aralığı yükseldikçe azalma eğilimi gösterdiği; kontrol ve merak düzeylerinin ise gelir düzeyi ile doğru orantılı olarak değiştiği tespit edilmiştir. Bilinçli farkındalık ve kariyer uyumu hem bireyler hem de örgütler açısından önemli olan kavramlar arasında yer almaktadır. Bunun ötesinde bireylerin yüksek farkındalık düzeylerine sahip olmaları ve kariyerleri ile uyum sağlayacak yetenekler geliştirmeleri makro anlamda ekonomik ve toplumsal gelişmeye de katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli farkındalık, kariyer uyum yetenekleri, çalışanlar.

Abstract

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

05.03.2024

Accepted:

23.04.2024

© 2024 JEBUPOR

All rights
reserved.



The aim of this study is to examine the relationship between employees' levels of mindfulness and their career adapt-abilities. For the field research, working population in Central Anatolia Region of Turkey was determined as the universe, and data were collected by reaching 401 individuals through convenience sampling method from cities Ankara, Kırıkkale and Çorum. According to the research findings, a positive effect is identified between mindfulness and career adapt-abilities and its sub-dimensions except for the concern. It is also observed that women exhibited higher levels of mindfulness, individuals in managerial roles exhibited higher levels of mindfulness and curiosity, concern levels tended to decrease with increasing age, control and curiosity levels increased directly proportional to income. Mindfulness and career adapt-abilities are important concepts for both individuals and organizations. Furthermore, individuals with a high level of mindfulness and developing career adapt-abilities will not only align with their careers but also contribute to economic and societal development on a macro level.

Keywords: Mindfulness, career adapt-abilities, employees.

Atıf/ to Cite (APA): Çiftçi, G. E., Gürer, A. ve Solmaztürk, A. B. (2024). Bilinçli farkındalık ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Çalışanlar üzerinde bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(24), 389-409. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1447278>

* ORCID Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, gamzeebruciftci@hitit.edu.tr

** ORCID Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Keskin MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, alpergurer@kku.edu.tr

*** ORCID Dr., Bağımsız Araştırmacı, solmazturk@gmail.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

In this study, it is aimed to examine the relationship between mindfulness and career adapt-ability based on employees in Turkey sample. For this purpose, whether there is a correlation measured values for mindfulness, career adaptability and its sub-dimensions (concern, control, curiosity and confidence) was investigated.

Literature Review:

Mindfulness is a concept that its roots dates back to ancient times like Buddhist Philosophy and Ancient Greece, and its benefits and importance in organizational behavior and work life have been increasing day by day, making it one of the increasingly popular concepts in recent years (Aydoğmuş, 2023: 34). It is defined as a situational awareness state (Good et al., 2016: 4). Mindfulness is an active process that aims to gain insight into the connection between the mental self and others through the moment-to-moment experiencing of a mental event. In this regard, real learning occurs when the person is actively involved in the process (Rapgay and Bystrisky, 2009: 149). This learning contributes to the reduction of stress by enhancing an individual's attention and awareness (Jensen et al., 2012: 195). Kabat-Zinn's works at the University of Massachusetts is one of the most well-known mindfulness programs (Creswell, 2017: 494). Since the latter half of the 20th century, because of advances in professional development and changes in the perception of careers, a new social contract has emerged between organizations and employees, prompting managers and human resources professionals to reconsider the concept of a career. This situation has influenced the outlook of many individuals towards work (Savickas, 2013: 150). Thus, the concept of 'career construction' and/or 'career adapt-ability,' which integrates individual competencies with the evolving needs of the business world, has emerged. The theory of career adapt-ability is conceptualized within the framework of person-environment integration, providing a contextual and cultural perspective on social adaptation (Savickas and Porfeli, 2012: 661). Mindfulness and career adapt-abilities are important concepts for both individuals and organizations. Furthermore, individuals with a high level of mindfulness and developing career adapt-abilities not only align with their careers but also contribute to economic and societal development on a macro level.

Methodology:

In the field research, a survey was preferred as the data collection method. The survey form includes control variables such as age, gender, and income, as well as questionnaires to measure mindfulness and career adapt-abilities. The measurement instrument for Mindfulness is originally developed by Brown and Ryan (2003). The scale consists of a single dimension and comprises 15 items. The measurement instrument for career adapt-ability is originally developed by Savickas and Profeli (2012). The scale consists of 24 questions and encompasses four sub-dimensions: concern, control, curiosity, and confidence. The research population consists of the working population in Central Anatolia Region of Turkey. Convenience sampling was chosen as the sampling method, reaching a total of 401 participants from the cities Ankara, Kırıkkale and Çorum. For the analysis of the data, SPSS and Microsoft Excel programs were utilized. In this context, principal component factor analysis, Cronbach's alpha, normal distribution, correlation and regression analyses were performed. Hypothesis tests were conducted and reported based on the obtained data.

Results and Conclusions:

According to sample structure, 89% of the survey participants have an income below 40,000 TL. The majority of them do not have managerial duties. Most of the participants are between the ages of 26-45. Reliability and validity analyses showed that factor structure similar to the original questionnaires was formed. It is assumed that normal distribution is achieved according to skewness and kurtosis values and parametric tests were preferred. According to the research findings, it has been determined that mindfulness has a positive effect on career adaptabilities and its sub-dimensions, control, curiosity, confidence except concern. It was also observed that women exhibited higher levels of mindfulness, individuals in managerial roles exhibited higher levels of mindfulness and curiosity, concern levels tended to decrease with increasing age, control and curiosity levels increased directly proportional to income. In addition, mindfulness and career adaptability levels did not vary by public or private sector. Increasing studies emphasizing the importance of these concepts are believed to contribute to the literature and create awareness in organizations' decision-making processes regarding these concepts.

1. Giriş

İnsanlar yaşamlarının her alanında dünyadaki değişimlere ayak uydurma gayreti ile zamanla yarışır durumdadır. Her ne kadar insanlar bu yarıştaki yenilgisini kabul etmese de bugün insanlar gündelik hayatlarının büyük çoğunluğunu yoğun bir çalışma temposunda geçirmektedir. Özellikle Türkiye'nin dünyada en çok mesai yapan ülkeler arasında üst sıralarda yer alması (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD], 2021), mevcut durumu daha net ortaya koymaktadır. Elbette daha çok çalışmanın her zaman istenilen şekilde sonuçlanacağını söylemek mümkün değildir. Değerli olan etkin ve verimli çalışmak, yaşamsal süreci tatmin edici ve kaliteli bir şekilde tamamlayabilmektir. Kaliteli yaşamın en önemli noktalarından biri de bireyin yaşamdan beklentilerini anlaması, kendisini nasıl gerçekleştirebileceğini keşfedebilmesi, yetkinlik ve becerilerinin farkına varması ve bunları nasıl yönetebileceğini bilmesidir. Bu süreç ise bilinçli farkındalığın kapılarını aralamaktır. Bilinçli farkındalık, bireyin dur durak bilmeyen gündelik telaş döngüsünü yavaşlatıp, anı yaşayabilmeyi sağlayacak ve anın getirdiği deneyimleri duyarlılıkla hissedebileceği araçları sunduğunu söylemek mümkündür. Böylece insanlar yaşamın getirdiklerinin farkına vararak, yaşamda neyin istenilip istenilmediğini aktaran duygusal mesajları fark edecek, yaşamına, tam ve kendisi olarak devam edebilecektir.

Bilinçli farkındalık, insanların kendini gerçekleştirmesi için ilk olarak kendini tanımasına vurgu yapar ve bunun için duyarlılık pratiklerini ve zihni uyanık kılan araçları bireye sağlar. Elbette, bireyin kendini gerçekleştirdiği en önemli alanlardan birinin de kariyeri olduğu söylenebilir. Bireyler ürettikçe diğer canlılardan ayrılarak topluma yararlı bir insan olmanın bilinci ile yaşamlarından memnuniyet duyarlar. Bu bağlamda bireyin yetkinlikleri ve becerileri ile uyumlu bir kariyer sağlaması yaşam kalitesi ve kendini gerçekleştirmesi açısından da önemlidir. Bugün günümüz piyasasının karmaşıklığı, rekabetin çok hızlı bir şekilde artması ve işletmelerin küresel çapta daha çok varlık göstermesi ile bireyler çok sık iş değişikliği yaşayabilmekte ve bu durumda başarı için kariyer uyumunun en yüksek düzeyde gerçekleştirilmesine olan ihtiyacı da artırmaktadır. Bu nedenle hem bilinçli farkındalığın hem de kariyer uyum yeteneklerini geliştirmenin yaşam kalitesi için çok önemli olduğu düşünülmektedir. Bu önemden hareketle bireylerin bilinçli farkındalık düzeyi ile kariyer uyum yetenekleri ilişkisinin ortaya konulması açısından araştırmanın özgün ve değerli olduğu düşünülmektedir.

2. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık, geçmişte oldukça eski dönemlere uzanan bir kavramdır. Bununla birlikte, son zamanlarda örgütsel davranış ve iş yaşamına katkıları düşünüldüğünde, önemi gün geçtikçe artan ve popülerlik kazanan kavramlardan biri olmuştur (Aydoğmuş, 2023: 34). Bu kavram temelde zihnin uyanık olma halini yansıtan bir durum olarak, özellikle son yıllarda büyük ilgi gören ve bireylerin yaşam kalitesini artıran bilişsel temele dayalı bir pratik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilinçli farkındalık kavramının kökenlerinin Budist psikolojisine dayandığı görülmektedir. Ancak kavram aynı zamanda antik Yunan gibi farklı geleneklerden izler de taşımaktadır. Avrupa ekolleri arasında yer alan Edmund Husserl'in fenomenoloji yaklaşımı, kökenleri çok eskiye dayanan varoluşçu yaklaşım, sadece felsefi değil edebiyat ve sanat ile de ilgili olan natüralizm ile Amerika kıtasından dünyaya yayılan transandantalizm ve insanı merkezine alan hümanist düşünceleri de farkındalık kavramıyla yakın ilişkilidir (Brown vd., 2007: 212). Budizm açısından farkındalığın orijinal amacı ise acıyı hafifletmek ve şefkati geliştirmektir (Ludwig ve Kabat-Zinn, 2008: 1350). Aslında, farkındalık Budist felsefeden ortaya çıkan, gözlemlenmesi ve tarif edilmesi güç, içsel bir fenomendir. Bu sebeple genel bir tanım üzerinde uzlaşmak da zor olmuştur. Ancak basit bir ifadeyle, bilinçli farkındalığın mevcut olaylara ve deneyimlere dayalı uyanık ve dikkatli olma durumu olduğu söylenebilir (Good vd., 2016: 4). Bir diğer tanım ise farkındalık kavramını iki bileşenli olarak ele almıştır. Buna göre farkındalık: (a) bedensel duyular, düşünceler ve duygular hakkında daha fazla farkındalık sağlama amacıyla bedeninin bilinçli bir şekilde kendini değiştirmesi ve (b) canlının

etkileşim alanında yer alan her nesneyle (her bedensel duyum, düşünce, duygu vb.) deneyime açık olarak, merak ve kabul yoluyla bağlantı kurma çabası, dikkat kalitesinin geliştirilmesi için özgün bir yoldur (Lau vd., 2006: 1447).

Bilinçli farkındalık kavramının modern yaklaşımının ortaya çıkmasında, farkındalık temelli stres azaltma (MBSR) adı ile anılan bir pratiğin psikoloji ve tıp alanında tanıtılması kilit rol oynamıştır (Rapgay ve Bystrisky, 2009: 149). Jon Kabat-Zinn tarafından Massachusetts Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde sürdürülen ve yaklaşık iki aylık bir periyodu kapsayan bu program, belki de en iyi bilinen farkındalık programı olarak yerini almıştır. Program içeriğinde, stresle başa çıkmak da dahil olmak üzere günlük yaşam deneyimlerine bilinçli farkındalığı dahil etmeye yönelik tartışmalar ve uygulamaların yanı sıra bir takım fiziksel egzersizler de yer almaktadır (Creswell, 2017: 494). Aslında Kabat-Zinn ve arkadaşlarının, Asya kökenli bilgelik geleneklerinin bir parçası olarak konumlandıkları bilinçli farkındalığın 'klinik psikoloji' ile temellendirildiği görülmektedir. Özellikle bilinçli farkındalığa "yüreğin şefkatle dolu olması" tanımına da yer verilmesi terapi yönüne de dikkati çekmektedir (Williams vd., 2020: 14). Brown ve Ryan (2003) ise bilinçli farkındalığı "mevcut olaylara ve deneyimlere yönelik alıcı bir dikkat ve farkındalık" olarak açıklarken, kişisel özelliklerin ve bireyin doğumdan bugüne kadar edindikleri deneyimlerin bilinçli farkındalıkta önemli etkisi olduğunu ileri sürerek bilinçli farkındalığı farklı bir temele dayandırmaktadır. Brown ve Ryan (2003), aynı zamanda farkındalığı anlık bilinç durumu olarak tarif ederken, doğuştan gelen yetenek, disiplin veya eğilim nedeniyle bireylerin dikkat ve farkındalığı kullanma sıklığı açısından farklılık gösterebileceğini savunmaktadır. Bu bağlamda, bilinçli farkındalığın iki temel yaklaşıma sahip olduğunu söylemek mümkündür. İlki Kabat-Zinn'in klinik psikoloji ve terapiyi esas alan değişebilen durumsal bir temele dayandırdığı yaklaşım diğeri ise Brown ve Ryan (2003) bilinçlilik halini kişilik özelliklerine atıf yaparak kendi kaderini tayin etme (self-determination theory) teorisine dayandırdığı kişisel özelliklere atfettiği yaklaşımdır. Jankowski ve Holas (2014) da aynı şekilde farkındalığın her iki tanımının yüzeysel bir benzerliğe sahip olsa da kavramın işleyişinin farklı olduğu görüşündedir. Çünkü Kabat-Zinn farkındalığın doğal bir zihin durumu olmadığını ve bilinçli olarak teşvik edilmesi ve uygulanması gerektiğini varsayar. Buna karşılık Brown ve Ryan (2003) da herhangi bir meditasyon deneyimi olan veya olmayan insanlar arasındaki günlük yaşamdaki farkındalık durumlarının sıklığındaki bireysel farklılıklara vurgu yapar ve farkındalığı dışlamaz ancak farkındalığı uyandırmak için kasıtlı bir çaba gerektirmez zaten uygun koşullar altında (merak, içsel motivasyon gibi) kişi kendiliğinden bilinçli hale gelebilir (Jankowski ve Holas, 2014: 65).

Creswell'e (2017: 493) göre farkındalık, bilimsel literatürde birçok farklı şekilde işlevselleştirilmiştir. Bu bakımdan çoğu tanımda iki özelliğin ön plana çıktığı ifade edilmiştir. Birinci özellik dikkat ve farkındalığı kişinin şimdiki an deneyimine dayandırmaktadır. Bu deneyim, kişinin beden duyuları da (tepkiler, zihinsel görüntüler, zihinsel konuşma, algısal deneyimler, sesler vb.) dahil olmak üzere pek çok biçimde gerçekleşebilmektedir. İkinci özellik ise, farkındalığın modern tanımlarında çoğunlukla insanların yaşadıkları deneyimler karşısında önyargısız ve net bir tutum sergilemelerinin önemli olduğunu varsayılmasıdır. Bu tutumlar tarafsız kalabilme, tepki vermeden tanıklık etme ve konuya ilgi duyma olarak sıralanmaktadır. Ancak bu tutumlar kişinin mevcut deneyimlere teslim olmasını ve pasif bir davranış sergilemesi anlamını taşımamaktadır. Tam tersi bu tutumlar deneyimlere daha açık ve davetkâr bir tavır ortaya çıkarmaktadır.

Bilinçli farkındalık aktif bir süreçtir ve bir zihinsel olayın anbean tecrübe edilmesi yoluyla, bir zihinsel ben ile diğeri arasındaki bağlantıların içgörüsüne ulaşmayı hedefler. Bu bakımdan gerçek öğrenme, kişi sürece aktif olarak dahil olduğunda gerçekleşir (Rapgay ve Bystrisky, 2009: 149). Ayrıca bu öğrenme bireyin dikkatini ve bilincini geliştirerek stresin de azaltılmasına katkı sağlar (Jensen vd., 2012: 195). Bununla birlikte bireyin şimdiki anın deneyimine tam olarak açık olması için Kabat-Zinn (1990), bazı temel tutumların olması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bilinçli farkındalığı sağlayan bu temel tutumlar ise şu şekilde sıralanmıştır; yargılamamak, sabır, acemi (yeni başlayan) zihin, güven, hırslanmamak, kabul ve izin vermek yani akışına bırakmaktır (Akt. Aktepe ve Tolan: 2020: 537).

Bilinçli farkındalık, bireyleri hem gündelik yaşamda hem de iş yaşamında gözlemlenebilen otomatik pilot modundan çıkartıp mevcut ana yönlendiren bir yaşamsal formdur. Nitekim o andaki deneyimlerimizin farkında olmamızı sağlamakla beraber, yaşadığımız ana yönelik mevcut duygular, düşünceler, hisler ile içinde bulunulan çevre ve meydana gelen olayların, diğer bir ifade ile bireyin iç ve dış dünyasına yönelik farkındalık durumunun ortaya çıkması ile ilgilidir (Temiz ve Çiftçi, 2023: 220). Nyaniponika (1973) farkındalığın, beş fiziksel duyu, kinestetik duyular ve zihin faaliyetleri dâhil olmak üzere uyaranların bilinçli kaydı olduğunu ifade ederek; farkındalığın, bireyin gerçeklikle doğrudan ve en yakın temas şekli olduğunu ileri sürmüştür. Bulunulan ortamda ortaya çıkan uyaran güçlü olduğu oranda bireyin dikkatini cezbetmektedir. Böylece ilk olarak nesnenin "varlığının hissedilmesi" veya "ona doğru dönülmesi" şeklinde bireyde kendini gösterdiğini ifade etmiştir (Akt. Brown vd., 2007: 212).

Bilinçli farkındalık, kişinin şimdiki an deneyimine dikkatle ve açık bir şekilde katılma sürecidir. Şimdiki anın deneyimine ilişkin bu farkındalık süreci, bireyin günlük yaşam deneyimlerinin çoğuyla çelişir; burada birey genellikle istemeden zihninin başka yerlere gitmesine izin verir ve bu durumda bireyi genelde otomatik pilotta çalışırken veya istenmeyen deneyimleri bastırırken bulmak mümkündür (Creswell, 2017: 493). Ayrıca bu durum bireyin kendi duyu ve düşüncelerinin farkında olmasını engellemekte ve yaşama ilişkin istek ve ihtiyaçları konusunda duyarsızlaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle farkındalık aynı zamanda bireyin kendini tanıyabilmesi, duygular aracılığıyla nasıl bir yaşama ihtiyaç duyduğunu belirlemesi anlamında önemli bir odak oluşturmaktadır. Böylece birey yaşam sürecinde neyi isteyip neyi istemediğini, amaçlarını ve hedeflerini, andaki gelişen duyu deneyimleri ile belirlemiş olur. Bu bağlamda, farkındalık duyguların tanımlanması, bireyin kendi iç merkezine dönüp kendini keşfetmesi anlamında önemli bir destek sağlamaktadır. Bununla birlikte bireyin şimdiki anın deneyimine tam olarak açık olması için Kabat-Zinn (1990) bazı temel tutumların olması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

Germer'e (2004: 24) göre, farkındalık, dikkat, mevcut deneyim ve kabullenme şeklinde gerçekleşir ve bireyin şartlanmalardan kurtulmasına, olayları olduğu gibi taze ve net bir şekilde görmesine yardımcı olur. Özetle farkındalığın temel özellikleri şu şekilde kendini gösterir:

- Kavramsal değildir: Farkındalık, düşünce süreçlerimize kapılmadan durumun/olayın kavranmasıdır
- Şimdi merkezlidir: Farkındalık her zaman içinde bulunduğumuz andadır. Deneyimlerimiz hakkındaki yargılar şimdiki andan uzaklaştırılır.
- Eleştiriye kapalıdır: Yaşanılan deneyimler hakkında öznel eleştirilerde bulunmak farkındalığın gelişmesini engelleyecektir.
- Niyet içerir: Farkındalık özünde bireyin uyaranlar karşısında dikkatlerini ona yöneltme niyetini içermektedir. Böylece mevcut ana ve zamana bir yönelim söz konusu olur ki bu da farkındalığın sürekliliğini sağlamaktadır.
- Gözleme dayalıdır: Farkındalığın meydana gelmesinde konuya tanıklık eden bireyin zihniyle ve bedeniyle konuyu idrak etmesi söz konusudur. Bu sebeple farkındalık tamamıyla tarafsız bir tanıklık durumu değildir.
- Sözsüzdür: Farkındalık sürecinin kelimeler yoluyla anlatılması mümkün değildir. Farkındalık, zihinde daha söylenecek kelimeler oluşmadan meydana gelmektedir.
- Keşifseldir: Bireyin algıları ve duyularına yönelik bir yolculuk gibidir. Süreç içerisinde bireyin bu yetkinliklerini ayrıntılı olarak tanıması söz konusudur.
- Özgürleştiricidir: Belli koşullarda acı verici olmakla birlikte farkındalığın her anı aynı zamanda özgürleştiricidir.

Bilinçli farkındalık aynı zamanda insanın daha sağlıklı hale gelmesini ve hastalıklardan kurtulma yeteneğini etkileyebilecek birçok yol sunmaktadır. Bunların içerebileceği durumlar ise şu şekilde sıralanabilir: (1) ağrı şiddeti algısının azalması (2) acıyı veya sakatlığı tolere etme yeteneğinin artması (3) stresin, kaygının veya depresyonun azalması (4) analjezik, anksiyolitik veya antidepresan

ilaçların kullanımının azalması ve dolayısıyla bunların olumsuz etkilerinin azalması (5) tıbbi tedavilere ilişkin tercihler (ikinci bir görüş alma kararı vb.) üzerinde derinlemesine düşünme yeteneğinin artması (6) tıbbi tedavilere uyumun iyileştirilmesi (7) sigara gibi alışkanlıkları bırakma, kilo verme, spor yapma gibi yaşam tarzına yönelik atılımlar için motivasyonun artması (8) sosyal açıdan bağlılığın artması ve karşılıklı ilişkilerin kuvvetlendirilmesi (9) bağışıklık ve sinir sistemi, beyin fonksiyonları gibi insan sağlığına yönelik unsurların gelişmesi (Ludwig ve Kabat-zinn, 2008: 1351).

Germer (2004) birey farkındalığına sahip olmadığında, şu durumların olacağını ifade etmektedir: Etkinliklere dikkat etmeden aceleyle hareket etmek, dikkat dağınıklığı veya farklı bir konuyu düşünme sebebiyle eşyaları düşürmek veya kırmak, kişilerin adlarını hızlıca unutmak, sürekli geçmiş veya gelecek ile alakadar olmak, fiziksel rahatsızlıkları veya gerginlikleri fark edememek. Bireyde yarattığı bu ciddi olumsuz etkiler düşünüldüğünde, farkındalığın altında yatan süreçleri ve ilkeleri anlamak gerekir, çünkü bu yöntem ampirik klinik psikolojinin önemli bir aracıdır. Farkındalık, kabullenme, bilişsel ayırıştırma ve maruz bırakma dahil olmak üzere çeşitli prosedürlerle yakından ilişkilidir. Nihayetinde hepsi insan dilinin ve bilişinin gerçek ve değerlendirici işlevlerinin egemenliğini hedeflemektedir (Hayes ve Wilson: 2003: 161).

Bilinçli farkındalık pratikleri bireylerin tüm yaşam alanlarında duygusal denge ve zihinsel konsantrasyonu sağlamaktadır. Bu açıdan bireylerin gerek özel gerekse iş yaşamlarının kalitesini artıran bir uygulamayı sunar. Nitekim odaklanmış dikkat, duygusal denge, gelişmiş konsantrasyon seviyeleri, öz farkındalık, daha iyi ilişkilere, gelişmiş refaha ve işyerinde çalışanların işlevselliğine yardımcı olabilmektedir (Johnson vd., 2020: 343). Farkındalık meditasyonu teknikleri aynı zamanda, bağımsız gözlem ve bilincin içeriğine dair farkındalık geliştirmeye vurgu yaparak, yaşam olaylarına tepki verme yollarını dönüştürmek için güçlü bir bilişsel davranışsal başa çıkma stratejisini temsil edebilir. Ayrıca duygusal bozukluklarda nüksetmeyi önleme potansiyeline sahip olabilir (Astin, 1997: 97).

Bilinçli farkındalık pratikleri bireylerin duygu ve davranış düzenlemelerini de sağlamaktadır (Arch ve Craske, 2006; Astin, 1997; Brown vd., 2007; Hill ve Updegraff, 2012; Karabacak ve Demir, 2017; Demir ve Gündoğan, 2018). Mevcut literatür değerlendirildiğinde, bilinçli farkındalığın sadece bireysel değil örgütsel alan bakımından da olumlu etkilere sahip olduğu söylenebilir (Aydoğmuş, 2023: 34). Bu sebeple bilinçli farkındalık uygulamaları örgütler tarafından da kullanılmaktadır. Yapılan birçok araştırmada da bilinçli farkındalık pratiklerinin kişiler arası ilişkileri kuvvetlendirdiği (Dekeyser vd., 2008); stresi (Jensen vd., 2012; Arslan, 2018; Önder ve Utkan, 2018), endişe ve depresyonu azalttığı (Bajaj vd., 2016); yaşam doyumunu artırdığı (Kong vd., 2014; Yıkılmaz ve Güdül, 2015; Şahin, 2019; Güler ve Usluca, 2021); mesleki doyuma (Raza vd., 2018; Öksüz ve Yiğit, 2020), iş performansına (King ve Haar, 2017) katkı sağladığı; mesleki bağlılığı artırdığı (Johnson vd., 2020; Monteiro ve Padhy, 2020; Başoda ve Dönmez, 2022); iyi oluş (Brown vd., 2009), duygusal tükenme (Hülshager vd., 2013) ve işten ayrılma niyeti (Andrews vd., 2014) üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bilinçli farkındalığın çalışanların iş bağlılığına daha fazla katkı sağladığı tespit edilmiştir (Gunasekara ve Zheng, 2018). Sonuç olarak, bilinçli farkındalık bireye uyanık bir zihinle kendi duygularını ve çevrede olup biten durumları anlamada tarafsız ve yargısız gözlem olanağını vererek, bireyin yaşamsal sürecini iyileştirmeyi vaat etmektedir. Bireylerin genel durumlarının iyileştirilmesi, örgütsel düzeyde de faydalar ortaya çıkarmaktadır.

3. Kariyer Uyum Yeteneği

Son yıllarda, işgücü piyasasındaki olumsuz ekonomik koşullarla mücadele çerçevesinde kariyer uyum yeteneğinin önemi gittikçe artmıştır ve bireylerin kendi kendini düzenleme kapasiteleri aracılığıyla da kariyerlerin değişen doğasına nasıl tepki verdiklerini anlamaya yönelik bir ilgi artışı oluşmuştur (Tolentino vd., 2014: 40). 20. yüzyılın son yarısından itibaren mesleki gelişim ve kariyer algısındaki gelişmeler neticesinde örgütler ve çalışanlar arasında yeni bir sosyal sözleşmenin ortaya

çıkması, yöneticilerin ve insan kaynakları uzmanlarının kariyer kavramını yeniden ele almalarını sağlamıştır. Bu durum birçok bireyin işe bakışını etkilemiştir (Savickas, 2013: 150). Böylece bireyin yetkinlikleri ile değişen iş dünyasının ihtiyaçlarını bütünleştiren “kariyer inşası” ve/veya “kariyer uyum yeteneği” kavramı ortaya çıkmıştır. Kariyer uyum yeteneği teorisi, kişi çevre entegrasyonu çerçevesinde kavramsallaştırılmaktadır. Bu yönüyle sosyal adaptasyona bağlamsal ve kültürel bir bakış açısı sunmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 661).

Bu teoride uyum, başarının veya değişime bağlılığın kişilik özelliğidir. Böylece kariyer dengesizliğini veya kariyer geçişini uygun yanıtlarla karşılama isteğine sahip bireyler uyum yeteneğine sahip olmaktadır. Çünkü kişi ancak rutin işlerle yetinemediğinde ve değişimi istediğinde hedefe yönelik aktiviteye uyum ve ulaşım sağlayabilir. Bu noktada bireyin kendini değişime bağlaması veya her şeyi değiştirip dengesizliğe uyum sağlaması oldukça önemli olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 662). Bu bağlamda, değişime uyum sağlamayı aynı zamanda bireyin çevresini etkilemeyi amaçlayan eylemi başlatma eğilimiyle ilgili olan proaktif kişilik açısından da kavramsallaştırmak mümkün görünmektedir (Tolentino vd., 2014: 41).

Savickas’a (2013: 147) göre kariyeri ile uyumlu olma yeteneği, kişinin yaptığı işe uyum sağlaması ve kendisine uygun işlere yönelmesi için edinmiş göstermiş oldukları tutumlar, davranışlar ve sahip oldukları yetkinlikler dizisini ifade etmektedir. Ayrıca bir kişisel süreç olarak bireyler bu yeteneklerini ön plana çıkarırlar, mesleki davranışlarını yönlendirirler ve kariyerlerine bir yorum ve anlam kazandırır. Bu uyum, istikrarsız ve zorlu ortamlarda, insanların (yeniden) etkinleştirebileceği düzenleme becerilerinde, uyum sağlama kaynaklarında (ve daha spesifik olarak kariyer uyumu), yetişkin yaşamı boyunca öngörülemeyen, değişen görev, taleplerde ve özel kariyer geçişlerinde ustalaşmak için çok önemli yeterliliklerdir (Maggiori vd., 2017: 315). Kariyer kavramını anlamaya ve ona yön vermeye yönelik olarak yaşam boyu yaklaşımında yer alan dört unsur (bireysel farklılıklar, gelişim, benlik ve bağlam) aynı zamanda hayatımızda üstlendiğimiz rollere uyum sağlama konusundaki dört bakış açısını da oluşturmaktadır. Uyum ise, mesleki davranışların bu dört bakış açısı ile incelenmesi neticesinde ortaya çıkan karmaşıklığı giderme ve aralarında köprü kurma görevini üstlenmektedir (Savickas, 1997: 247). Temel yapı olarak kariyer uyumluluğu, uyum konusundaki gelişimsel perspektifte kritik yapı olarak kariyer olgunluğunun yerini almalıdır. Üstelik uyum yeteneği, kariyer olgunluğunu tanımlamak için kullanılan planlama, keşfetme ve karar verme gibi gelişimsel boyutlar kullanılarak da kavramsallaştırılabilir.

Savickas’a (2013: 147) göre özellikle, farklı kariyer imkânlarının ve ortamların bulunduğu çok kültürlü bir toplumda ve küresel ekonomide kullanılması amaçlanan kariyer uyum yeteneği veya kariyer inşası kavramı, kariyerlerin çağdaş bir açıklamasını sağlamakla birlikte kariyer danışmanlığı için de bir model oluşturmaktadır. Kariyer uyum yeteneği teorisi aynı zamanda, bireylerin hedeflerine ulaşmak için kişisel ve sosyal yapılanma yoluyla kariyerlerini nasıl inşa ettiklerini ele alan bir süreci ifade etmektedir. Dahası teori, kariyerleri bağlamsal bir bakış açısıyla ele alarak bireylerin kariyerlerini inşacı ve bağlamsal perspektiflerden görmelerini sağlayarak, dikkati kendini inşa etmeye yoğunlaştırmayı sağlamaktadır.

Tolentino vd.’nin (2013) vurguladığı gibi kariyer uyum yeteneği bireyin geleceğe hazırlanmasını sağlayan dört öz-düzenleme gücünden oluşan çok boyutlu bir psikososyal yapıdır. Bu öz düzenleme güçleri İngilizce dilindeki karşılıklarının ilk harflerinden esinlenilerek kariyer uyumunun 4C’si olarak anılırlar (Savickas ve Porfeli, 2012: 663):

- Kaygı (Concern), bireyin ilerisi ile ilgili belirsizlikten ötürü endişelenmesi ve kaygı duymasıdır.
- Kontrol (Control), kişinin kendi gelişimini, iç disiplini ve çevresini şekillendirme ve kontrol etme gücü ile ilgilidir.
- Merak (Curiosity), bireyin yaşamında ve karşılaştığı olaylarda dış gözlem yaparak kendisini hangi konumda veya makamda olabileceğini merak etmesi, bunu irdelemesi ve aklında bir tercihin oluşması ile ilgilidir.

- Güven (Confidence), bireyin deneyimleri sonucunda başarabileceklerine ilişkin duyduğu güvendir.

Bilgi toplumu ve küresel ekonomiye yönelim ile birlikte sürdürülebilir örgüt yapıları beraberinde dağıtılmış kariyer basamaklarını gerekli kılmıştır. Bunun sonucunda 30 yıl tek bir firmada çalışmayı garantilemek ve ardından emekli olmak artık mümkün görünmemektedir. Her ne kadar tam zamanlı çalışma tarzı çoğunlukta olsa da yarı zamanlı ve geçici çalışma yöntemleri hızla bu pastadan pay almaktadır (Savickas, 2013: 149). Geçtiğimiz son 10-15 yıllık süre içinde teknolojik ve toplumsal dönüşüme paralel olarak çalışma koşullarındaki bu değişimlerin insanların kariyerlerine ve işlerine karşı duydukları güven düzeylerini olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Kariyer uyumu insanların bu yeni ve değişken çalışma koşullarına uyum sağlamaları ve kendilerini belli bir noktaya getirmeleri bakımından önem taşımaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, kariyer uyum yeteneklerinin artırılmasının hem işveren hem de çalışanlar açısından oldukça gerekli ve önemli bir unsur olduğu görülmektedir.

4. Bilinçli Farkındalık ve Kariyer Uyum Yetenekleri İlişkisi

Çoklu değişimler ve artan kişisel sorumluluklarla karakterize edilen günümüzün hızla gelişen kariyer kavramı bağlamında, disipline özgü ve teknik becerilerin yanı sıra çeşitli mesleki durumlara aktarılabilen genel yeterliliklerin, iş gücünde giderek daha fazla değer kazanmakta olduğu görülmektedir. Örneğin, çeşitli ulusal politika raporlarında öz-yönetim becerileri vurgulanmaktadır. Savickas da (2013) kariyer uyum yeteneği teorisine paralel olarak, öğrenme hedefi yöneliminin, proaktif kişiliğin ve kariyer iyimserliğinin teorik temellerinin de bireylerin yaşam koşullarına başarılı bir şekilde yanıt verme ve bunlara uyum sağlama konusundaki “öz-düzenleme” kapasitelerine dayandığını vurgulamaktadır (Tolentino vd., 2014: 40). Germer’in (2004) bilinçli farkındalık bileşenlerinden özellikle “katılımcı gözlemcilik” durumu bireye öz-düzenleme sağlayan önemli bir araçtır. Bununla birlikte farkındalığı yüksek bireyler MBSR pratiğinde “devamlı her şeyi sanki ilk sefer yaşıyormuş gibi görmeye istekli” bir zihin durumu olarak açıklanan acemi zihin (Tsang vd., 2012) aşamasında öğrenme odaklı bir hedefe sahiptir. Bu bağlamda kariyer farkındalığı yüksek bireylerin öz-düzenleme ve değişime uyum sağlama becerilerinin yüksek olması beklenir. Öyle ki farkındalık eğitimi egzersizleri sırasında ortaya konan çaba; bireyde içgörü, öğrenme ve öz düzenleme becerilerini geliştirebilmektedir (Creswell, 2017: 494). Bu ustalık yöneliminin bir sonucu olarak farkındalığı yüksek bireyler, daha yüksek hedefler belirlemek, hedefe ulaşmak için çabalamak ve zorlu yaşam koşullarına yanıt olarak geri bildirimini memnuniyetle karşılamak gibi yetkinlikleri geliştirmek için uyum sağlayıcı davranışlarla meşgul olma eğilimindedirler. Ayrıca zorlu durumları, kendilerini geliştirmek için bir fırsat olarak görürler. Bu nedenle, öğrenme hedefi odaklı bireylerin yaşam koşullarını (iş geçişleri vb.) engellerden ziyade kariyer kolaylaştırıcılar olarak algılama olasılıkları daha yüksektir. Kişisel gelişimi en üst düzeye çıkarmaya yönelik bu eğilim, aynı zamanda bireyleri, kariyerle ilgili zorluklara uyum sağlama yeteneklerini daha da geliştirmeye teşvik edebilir (Tolentino vd., 2014: 41). Nitekim Joo vd. (2013) tarafından Kore’de kamu sektöründe yapılan bir araştırmada, çalışanların öğrenme hedef yönelimi, gelişimsel ihtiyaç farkındalığının kariyer tatmininde ve öz-yönetim üzerinde önemli etkileri olduğu görülmüş ve özellikle gelişimsel ihtiyaç farkındalığının, eğitim ve öğretim fırsatlarını, terfi olanaklarını, kariyer hedeflerini belirlemeyi, iş rotasyonu işlevlerini ve diğer tüm işler için gerekli olan becerileri, yetenekleri ve deneyimleri içerebileceği ifade edilmiştir.

Kariyer uyum yeteneğini, kariyer geçiş ihtiyaçları ve kariyer planlaması bağlamında ele alan ve farkındalığı kariyer açısından inceleyen diğer bir çalışma da Lavalleye (2006: 66) tarafından yapılmıştır. Emekli olmuş sporcular üzerinde yapılan çalışmada, kariyer farkındalığına sahip olmayan sporcuların kariyer planlamayı da nispeten daha az yaptıkları tespit edilmiş; kariyer farkındalığı, kariyer planlaması ve kariyer geçiş ihtiyaçları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

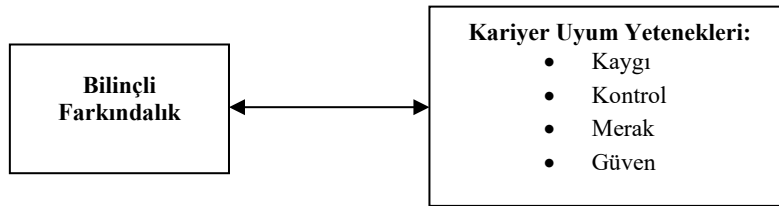
Creed vd. (2009) yaptıkları çalışmada, Savickas'ın (1997) planlama, keşfetme ve karar verme gibi kariyer uyum değişkenleri ile öz düzenlemenin genel ölçüsünün birbiriyle ilişkili olduğunu, kariyer uyum yeteneği açısından duygu ve motivasyon kontrolü, geri bildirim alma ve sosyal becerilerin oldukça önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda bilinçli farkındalığın bireye sağladığı katkıların en önemlisi duygularının farkına varma ve duygularını kontrol edebilme, psikolojik yetkinliğini kendilerinde oluşturabilme olduğu görülmüştür.

Bilinçli farkındalığın bireyin içsel ve dışsal yaşamına ve yaşamının her alanına sirayet etmekle birlikte, kendini gerçekleştirmesinin önemli araçlarından biri olduğu düşünülen iş ve mesleği için de ayrı bir önem arz etmektedir. Dolayısıyla araştırma değişkenleri arasında bir ilişkinin varlığının literatür tarafından da desteklendiği düşünülmektedir.

5. Bilinçli Farkındalık ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen saha araştırması için Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 14/09/2023 tarih 195812 ve dosya numarası ile onay alınmıştır. Bu bağlamda, araştırmaya katılan çalışanların bilinçli farkındalık ve kariyer uyum yeteneklerine yönelik düzeyleri ölçülerek raporlanmıştır.

Araştırmanın evrenini İç Anadolu bölgesinde çalışan kesim oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kolayda örnekleme yöntemi ile Ankara, Kırıkkale ve Çorum ağırlıklı olmak üzere İç Anadolu bölgesindeki illerden toplamda 401 katılımcıya ulaşılmıştır. Örneklem büyüklüğü sayısal bakımdan %95 güven aralığında yeterli olarak nitelendirilebilir. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış olup soru formları çevrimiçi olarak dağıtılmıştır. Verilerin derlenmesinde ve analizlerin gerçekleştirilmesinde SPSS, Microsoft Excel ve Google Forms uygulamalarından faydalanılmıştır. Ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerliliği için temel bileşenler faktör analizi uygulanmış ve Cronbach's Alpha katsayıları incelenmiştir. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri karar kriteri olarak tercih edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi ve hipotezlerin test edilmesinde ise doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma çerçevesinde ortaya konulan modele Şekil 1'de yer verilmiştir. Ayrıca araştırma modeli bağlamında oluşturulan hipotezler aşağıda sıralanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H₁: Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H_{1a}: Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H_{1b}: Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kontrol üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H_{1c}: Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından merak üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H_{1d}: Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H₂: Bilinçli farkındalık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₃: Kariyer uyum yetenekleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H₄: Bilinçli farkındalık düzeyleri çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.
- H₅: Kariyer uyum yetenekleri çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

- H₆: Bilinçli farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₇: Kariyer uyum yetenekleri yöneticilik görevi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.
- H₈: Bilinçli farkındalık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₉: Kariyer uyum yetenekleri yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H₁₀: Bilinçli farkındalık düzeyleri gelire göre farklılık göstermektedir.
- H₁₁: Kariyer uyum yetenekleri gelire göre farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların bir takım demografik özellikleri gruplar arası değişimi incelemek amacıyla toplanmıştır. Bunlar yaş, cinsiyet, gelir, sektör ve yöneticilik görevinin bulunma durumudur. Katılımcılara ait demografik özelliklere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Gruplar	f	%	
Yaş	18-25	22	5,5
	26-35	142	35,4
	36-45	142	35,4
	46-55	76	19
	56 ve üzeri	19	4,7
Cinsiyet	Erkek	178	44,4
	Kadın	223	55,6
Gelir	10.000-25.000	168	41,9
	25001-40.000	189	47,1
	40.001-55.000	29	7,2
	55.001 ve üzeri	15	3,7
Yöneticilik Görevi	Var	112	27,9
	Yok	289	72,1
Sektör	Kamu	258	64,3
	Özel	143	35,7

Buna göre katılımcıların %55,6’sı kadınlardan ve %44,4’ü erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %70,8’i 26-45 yaş aralığındadır. %72,1’nin ise yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Çalışılan sektör bakımından incelendiğinde, %64,3’lük kısmı kamuda çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların %41,9’u 10.000-25.000 TL, %47,1’i 25.001-40.000 gelir aralığında iken; 40.001 TL ve üstünde gelir düzeyinde olanların oranı ise %10,9’dur.

Demografik değişken ifadelerinin yanı sıra araştırmada iki farklı ölçüm aracı kullanılmıştır. Bilinçli farkındalık düzeylerinin ölçülmesinde Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ölçüm aracı kullanılmıştır. Bilinçli farkındalık ölçeği tek boyuttan ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Çatak (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin ölçülmesinde Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen ölçüm aracı kullanılmıştır. İlgili ölçüm aracı 24 sorudan oluşmakta ve kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kanten (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Her iki ölçüm aracında da 5’li likert kullanılmış olup; puanlamalar 1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum ve 5- kesinlikle katılıyorum şeklinde tanımlanmıştır. Bu doğrultuda ilgili ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiş ve bulgularına Tablo 2 ve Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Güvenilirlik ve Geçerlilik Değerleri

Faktör 1: Bilinçli Farkındalık	Faktör Yüğü
10. İşleri veya görevleri ne yaptığının farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.	0,814
8. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.	0,770
7. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatiğe bağlanmış gibi yapıyorum.	0,756
12. Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.	0,737
14. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	0,736
15. Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.	0,664
3. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	0,661
4. Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.	0,624
5. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren uygulamaları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.	0,605
9. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.	0,595
11. Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.	0,505
6. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.	0,483
KMO=0,913 Bartlett K ² =1863,3 sd=66 p=0,00 Toplam Açıklanan Varyans=%44,9 Cronbach's Alpha=0,882	

Bilinçli farkındalık ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO ve Bartlett testi ile incelenmiştir. Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1'den büyük olan tek bir faktör oluşmaktadır. Bu faktör yapısı orijinal çalışma ile örtüşmektedir. Faktör yükleri 0,814 ile 0,483 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %44,9'dur. Cranbach's alpha değeri 0,880'dir. Faktör yükleri 0,4'ün altında kalan ve diğer boyutlar ile çapraz yük düzeyleri 0,1'in üzerinde olan 3 madde ilgili literatürde (Stevens, 2002; Tabachnick ve Fidell, 2013) önerilen kesme noktaları da gözetilerek analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Güvenilirlik ve Geçerlilik Değerleri

Faktör 1: Kaygı	Faktör Yüğü
1) Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	0,760
4) Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	0,756
2) Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	0,730
3) Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	0,708
5) Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	0,567
6) Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	0,553
Faktör 2: Kontrol	Faktör Yüğü
11) Kendime güvenirim.	0,789
8) Kararlarımı kendim veririm.	0,785
9) Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	0,772
12) Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	0,765
10) İnandığım değerleri savunurum.	0,681
Faktör 3: Merak	Faktör Yüğü
14) Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	0,810
16) Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	0,746
15) Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	0,737
17) Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	0,715
13) Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	0,707
18) Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	0,514
Faktör 4: Güven	Faktör Yüğü
20) En iyisini yapmak için dikkat ederim.	0,850
22) Yeteneklerimi geliştirebilirim.	0,849
21) Yeni beceriler öğrenebilirim.	0,846
19) Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	0,822
23) Engellerin üstesinden gelebilirim.	0,819
24) Problemlerimi çözebilirim.	0,772
KMO=0,936 Bartlett K ² =8403,15 sd=253 p=0,00 Toplam Açıklanan Varyans=%73,62 Cronbach's Alpha=0,953	

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO ve Bartlett testi ile incelenmiştir. Buna göre ölçüm aracı faktör analizi için uygundur. Uygulanan temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1'den büyük olan 4 faktör oluşmaktadır. Bu faktör yapısı orijinal çalışma ile örtüşmektedir. Faktör yükleri 0,850 ile 0,514 arasındadır. Açıklanan toplam varyans %73,62'dir. Cranbach's alpha değeri 0,953'dür. Faktör yapısının bozulması sebebiyle bir madde analiz dışında bırakılmıştır. Her iki ölçüm aracı için de problemi açıklama düzeyleri ve güvenilirlik değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda dağılımın normal olup olmadığı ile ilgili olarak çarpıklık-basıklık, ölçek ortalamaları ve standart sapma değerlerine Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin İstatistiki Bilgiler

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık (Std. Hata=0,122)	Basıklık (Std. Hata=0,243)
Bilinçli Farkındalık	4,01	0,860	0,590	-0,213
Kariyer Uyum Yetenekleri - Kaygı	3,84	0,818	-0,980	1,164
Kariyer Uyum Yetenekleri - Kontrol	4,17	0,798	-1,476	3,033
Kariyer Uyum Yetenekleri - Merak	4,01	0,806	-1,243	1,975
Kariyer Uyum Yetenekleri - Güven	4,26	0,804	-1,757	4,210
Kariyer Uyum Yetenekleri - Toplam	4,07	0,677	-1,578	4,668

Bu çalışmada, normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri ve Byrne (2010) ve Hair vd.'nin (2010) belirttiği değer aralıkları (çarpıklık için +2 / -2 ve basıklık için +7 / -7) dikkate alınmış ve verilerin normal olarak dağıldığı varsayılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arası Korelasyon

	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)
Bilinçli Farkındalık (A)	Korelasyon	0,090	0,244*	0,151*	0,181*	0,187*
	Anlamlılık	0,072	0,000	0,002	0,000	0,000
KUY - Kaygı (B)	Korelasyon	0,090	0,486*	0,569*	0,459*	0,794*
	Anlamlılık	0,072	0,000	0,000	0,000	0,000
KUY - Kontrol (C)	Korelasyon	0,244*	0,486*	0,591*	0,632*	0,782*
	Anlamlılık	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
KUY - Merak (D)	Korelasyon	0,151*	0,569*	0,591*	0,575*	0,818*
	Anlamlılık	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
KUY - Güven (E)	Korelasyon	0,181*	0,459*	0,632*	0,575*	10,000
	Anlamlılık	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam (F)	Korelasyon	0,187*	0,794*	0,782*	0,818*	0,779*
	Anlamlılık	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

* Değerler %99 güven aralığında anlamlıdır.

Buna göre bilinçli farkındalık ile kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı arasındaki korelasyon anlamlı değildir ($p > 0,05$). Bilinçli farkındalık ile kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kontrol ($p < 0,05$ $R = 0,244$), merak ($p < 0,05$ $R = 0,151$), güven ($p < 0,05$ $R = 0,181$) ve kariyer uyum yetenekleri toplam düzeyi ($p < 0,05$ $R = 0,187$) arasındaki korelasyon ise pozitif yönlü ve anlamlıdır.

Tablo 6. Doğrusal Regresyon Analizleri

	B (Etki Büyüklüğü)	Std. Hata	Beta (Std. Etki Büyüklüğü)	t	P
Bilinçli Farkındalık ► KUY - Kaygı	0,048	0,048	0,050	1,001	0,32
Bilinçli Farkındalık ► KUY - Kontrol	0,186	0,046	0,201	4,088	0,00
Bilinçli Farkındalık ► KUY - Merak	0,114	0,047	0,121	2,437	0,02
Bilinçli Farkındalık ► KUY - Güven	0,115	0,046	0,122	2,465	0,01
Bilinçli Farkındalık ► Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam	0,112	0,039	0,143	2,881	0,00

Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Buna göre bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı üzerindeki etkisi anlamlı değildir ($p>0,05$). Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kontrol ($p<0,05$ ve Std. B=0,201), merak ($p<0,05$ ve Std. B=0,121) güven ($p<0,05$ ve Std. B=0,122) ve kariyer uyum yetenekleri toplam düzeyi ($p<0,05$ ve Std. B=0,143) üzerindeki etkileri ise pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bu bağlamda H_{1b} Hipotezi (Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır), H_{1c} Hipotezi (Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından merak üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) ve H_{1d} Hipotezi (Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından güven üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) desteklenirken; H_{1a} Hipotezi (Bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) ise desteklenmemiştir. Cinsiyete göre ölçek ortalamalarındaki değişime Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Ölçek Ortalamalarındaki Değişim

Değişkenler	Varyanslar	Levene Testi				T testi				
		F	p	t	sd	p	Ort. Değişim	Std. Hata Farkı	%95 Güven Ar.	
									Alt	Üst
Bilinçli Farkındalık	Eşit	3,74	0,054	0,27	399,00	0,785	0,02	0,09	-0,15	0,19
KUY-Kaygı	Eşit	1,87	0,172	-1,54	399,00	0,124	-0,13	0,08	-0,29	0,03
KUY-Kontrol	Eşit Değil	4,27	0,040	-2,20	334,88	0,029	-0,18	0,08	-0,34	-0,02
KUY-Merak	Eşit	3,52	0,061	-2,34	399,00	0,020	-0,19	0,08	-0,35	-0,03
KUY-Güven	Eşit Değil	4,86	0,028	-2,23	328,05	0,027	-0,18	0,08	-0,35	-0,02
KUY-Toplam	Eşit Değil	5,97	0,015	-2,42	313,04	0,016	-0,17	0,07	-0,31	-0,03

Ölçek ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bilinçli farkındalık ve kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermezken ($p>0,05$); kariyer uyum yetenekleri toplam düzeyleri ve geri kalan alt boyutların anlamlı şekilde farklılık gösterdiği ve bu düzeylerin kadınlarda daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu bağlamda H_2 Hipotezi (Bilinçli farkındalık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir) sağlanmazken ve H_3 Hipotezi (Kariyer uyum yetenekleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir) sağlanmıştır. Sektöre göre ölçek ortalamalarındaki değişime Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Sektöre Göre Ölçek Ortalamalarındaki Değişim

Değişkenler	Varyanslar	Levene Testi				T testi				
		F	p	t	sd	p	Ort. Değişim	Std. Hata Farkı	%95 Güven Ar.	
									Alt	Üst
Bilinçli Farkındalık	Eşit Değil	4,33	0,038	0,47	260,79	0,638	0,04	0,09	-0,14	0,23
KUY-Kaygı	Eşit	0,34	0,563	-1,15	399,00	0,251	-0,10	0,09	-0,27	0,07
KUY-Kontrol	Eşit	3,45	0,064	1,85	399,00	0,064	0,15	0,08	-0,01	0,32
KUY-Merak	Eşit	2,75	0,098	1,46	399,00	0,145	0,12	0,08	-0,04	0,29
KUY-Güven	Eşit Değil	4,02	0,046	1,12	248,82	0,263	0,10	0,09	-0,08	0,27
KUY-Toplam	Eşit	3,78	0,053	0,93	399,00	0,352	0,07	0,07	-0,07	0,20

Ölçek ortalamalarının çalışılan sektöre göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre değişken ortalamalarının hiç birinin farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kamuda ve özel sektörde çalışan bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri ve kariyer uyum yetenekleri düzeyleri birine benzerdir. Bu bağlamda H_4 Hipotezi (Bilinçli farkındalık düzeyleri çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir) ve H_5 Hipotezi (Kariyer uyum yetenekleri çalışılan

sektöre göre farklılık göstermektedir) sağlanmamıştır. Yöneticilik görevi olma durumuna göre ölçek ortalamalarındaki değişime Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Yöneticilik Görevi Olma Durumuna Göre Ölçek Ortalamalarındaki Değişim

Değişkenler	Varyanslar	Levene Testi				T testi				
		F	p	t	sd	p	Ort. Değişim	Std. Hata Farkı	%95 Güven Ar.	
								Alt	Üst	
Bilinçli Farkındalık	Eşit	0,23	0,631	2,18	399,0	0,030	0,21	0,10	0,02	0,40
KUY-Kaygı	Eşit	0,00	0,948	1,89	399,0	0,060	0,17	0,09	-0,01	0,35
KUY-Kontrol	Eşit	0,07	0,786	1,12	399,0	0,264	0,10	0,09	-0,08	0,27
KUY-Merak	Eşit	0,05	0,821	2,37	399,0	0,018	0,21	0,09	0,04	0,39
KUY-Güven	Eşit	0,12	0,727	1,77	399,0	0,078	0,16	0,09	-0,02	0,33
KUY-Toplam	Eşit	0,80	0,373	2,17	399,0	0,031	0,16	0,07	0,02	0,31

Ölçek ortalamalarının yöneticilik görevine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Bulgulara göre bilinçli farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi olan kişilerde daha yüksektir. Kariyer uyum yetenekleri toplam düzeyleri de yöneticilik görevi olan kişilerde daha yüksektir ve bu durum kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutlarından merak için de söz konusudur. Diğer alt boyutlarda ise ortalamalarındaki değişim anlamlı değildir. Bu bağlamda H₆ Hipotezi (Bilinçli farkındalık düzeyleri yöneticilik görevi olma durumuna göre farklılık göstermektedir) ve H₇ Hipotezi (Kariyer uyum yetenekleri yöneticilik görevi olma durumuna göre farklılık göstermektedir) sağlanmıştır. Yaşa göre ölçek ortalamalarındaki değişime Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10. Yaşa Göre Ölçek Ortalamalarındaki Değişim

		Kareler Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p
Bilinçli Farkındalık	Gruplar arası	4,40	4,00	1,10	1,49	0,20
	Grup içi	291,35	396,00	0,74		
KUY-Kaygı	Gruplar arası	13,30	4,00	3,33	5,17	0,00
	Grup içi	254,63	396,00	0,64		
KUY-Kontrol	Gruplar arası	2,84	4,00	0,71	1,12	0,35
	Grup içi	251,83	396,00	0,64		
KUY-Merak	Gruplar arası	4,52	4,00	1,13	1,75	0,14
	Grup içi	255,32	396,00	0,64		
KUY-Güven	Gruplar arası	1,23	4,00	0,31	0,47	0,76
	Grup içi	257,46	396,00	0,65		
KUY-Toplam	Gruplar arası	3,73	4,00	0,93	2,06	0,09
	Grup içi	179,45	396,00	0,45		

Ölçek ortalamalarının yaşa göre farklılaşma durumu tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Bulgulara göre kariyer uyum yetenekleri alt boyutu kaygı düzeyleri haricinde diğer değişkenlere ait ortalamaların yaşa göre farklılık göstermediği görülmüştür. Kaygı alt boyutunda hangi ikili gruplar arasında farklılık olduğu ise post-hoc analizi yapılarak incelenmiştir. Buna göre 46-55 yaş grubundakilerin kaygı düzeylerinin 26-45 yaş aralığına nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile yaş arttıkça kaygı düzeylerinde bir düşüş eğilimi söz konusudur. Bu bağlamda H₈ Hipotezi (Bilinçli farkındalık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir) ve H₉ Hipotezi (Kariyer uyum yetenekleri yaşa göre farklılık göstermektedir) sağlanmamıştır. Gelire göre ölçek ortalamalarındaki değişime Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Gelire Göre Ölçek Ortalamalarındaki Değişim

		Kareler Top.	Sd	Ort. Karesi	F	p
Bilinçli Farkındalık	Gruplar arası	0,67	3,00	0,22	0,30	0,82
	Grup içi	295,07	397,00	0,74		
KUY-Kaygı	Gruplar arası	1,24	3,00	0,41	0,61	0,61
	Grup içi	266,69	397,00	0,67		
KUY-Kontrol	Gruplar arası	7,13	3,00	2,38	3,81	0,01
	Grup içi	247,54	397,00	0,62		
KUY-Merak	Gruplar arası	8,50	3,00	2,83	4,48	0,00
	Grup içi	251,35	397,00	0,63		
KUY-Güven	Gruplar arası	3,40	3,00	1,13	1,76	0,15
	Grup içi	255,29	397,00	0,64		
KUY-Toplam	Gruplar arası	2,79	3,00	0,93	2,05	0,11
	Grup içi	180,39	397,00	0,45		

Ölçek ortalamalarının gelire göre farklılaşma durumu tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kontrol ve merak düzeyleri gelire göre farklılık göstermektedir. Diğer değişkenler için ise anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Anlamlı çıkan değişkenler için hangi ikili gruplar arasında farklılık olduğu ise post-hoc analizi ile incelenmiştir. Buna göre gelir aralığı arttıkça kontrol ve merak düzeylerinde de bir artış eğilimi olduğu söylenebilir. Bu bağlamda H_{10} Hipotezi (Bilinçli farkındalık düzeyleri gelire göre farklılık göstermektedir) ve bazı alt boyutları için anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olsa da toplam düzey için anlamlı bir farklılık oluşmaması sebebiyle H_{11} Hipotezi (Kariyer uyum yetenekleri gelire göre farklılık göstermektedir) sağlanmamıştır.

6. Sonuç

Bilinçli farkındalık, bireyin hayata olan bakış açısını ortaya koyan önemli bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan, çevresinde olup bitenler hakkında bilgi sahibi olduğu ve olayların farkına vardığı ölçüde yaşam mücadelesini sürdürebilmektedir. Bireyi birey yapan onun benliğini ve karakterini şekillendiren unsurlar sadece içsel veya genetik özelliklerden kaynaklanmamaktadır. Aynı zamanda dış çevreden kaynaklı etkiler de bireyin olgunlaşmasına, bulunduğu ortama uyum sağlamasına ve zorluklar karşısında direnç göstermeyi öğrenmesine katkı sağlamaktadır. Bu sebeple farkındalık sahibi bireylerin yetiştirilmesi toplumsal gelişme için de oldukça önemlidir. Öte yandan kariyer kavramı olarak insanın doğduğu andan başlayan ve yaşamının sonuna kadar devam eden bir süreci ifade etmektedir. Kariyer süreci yaşam süreci boyunca belirli hedefler konularak ulaşılmaya ve geliştirilmeye muhtaç bir süreci de ifade etmektedir. Kişinin kariyeri onun çocukluk dönemindeki tercihleriyle, aile ortamındaki unsurlar ile şekillenmeye başlamaktadır. Bu sebeple daha genç dönemlerden itibaren kişinin yatkın olduğu alanlarda meslek edinmesi ve bu alanlarda ilerleme kaydetmesine yönelik olarak bir kariyer planının var olması oldukça önemlidir. Kariyer planları dinamik yapıdadır ve yaşamın herhangi bir döneminde değişime veya kesintiye uğrayabilir. Bu sebeple kişilerin bu değişimlere açık ve uyumlu olması da her zaman faydalı olacaktır. Kariyer uyumu kavramı da bu çerçevede ifade edilebilecek yetkinlikleri ifade etmektedir. Kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt başlıkta ele alınan bu kavram insanların kariyerlerinde ilerlerken ne denli uyum halinde olduklarını belirtmek için kullanılmaktadır. İnsanlar bazı durumlarda kariyerlerinden kaygı duyabilirler, mesleklerinde ilerledikçe ve belli bir istikrarı yakaladıkça bu düzeyler değişebilir. Kontrol, bireyin kendi kariyeri üzerindeki tercih hakkını kullanabilmesi ile ilgilidir. Bu her zaman mümkün olmasa da bireylerin kontrol düzeylerinin yüksek olması sağlam bir kariyer süreci için katkı sağlayacaktır. Merak, her şeyin başında gelen önemli bir unsurdur. Büyük buluşların merak ve heves ile ortaya çıkması gibi kariyer konusundaki başarılar da kişinin kendi işini hevesle yapması ve ileride olacakları merak etmesi ile sağlanabilir. Güven ise kişinin kendine olan güven duygusu ile alakalıdır.

Bir işi başarıma konusunda duyulan güven sayesinde bireyin kariyeri sürecine aktif olarak yön vermesi mümkündür.

Bu çalışma ile Türkiye’de çalışan kesimin bilinçli farkındalık düzeyleri ile kariyer uyum yetenek düzeyleri arasındaki ilişkinin ve demografik özellikler bağlamında ölçek ortalamalarındaki farklılıkların incelenmesi amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen alan araştırmasının evrenini Türkiye'deki çalışan kesim oluşturmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye genelinde 401 kişiye ulaşılarak veriler toplanmış ve incelenmiştir. Ölçüm araçlarının temel bileşenler faktör analizi ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve değerlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Nihayet elde edilen bulgulara göre bilinçli farkındalık ve kariyer uyum yetenekleri değerlerinin tümü ortalamanın üzerindedir. Ancak görece olarak en düşük değer kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı boyutunda, en yüksek değer ise güven boyutunda olduğu görülmüştür. Örneklem grubundaki çalışanların gelecek kaygıları düşük düzeyde seyrederken buna bağlı olarak işlerini başarıma konusundaki güven düzeylerinin yüksek olması oldukça anlamlı görülmektedir. Değişkenler arasındaki doğrusal regresyon analizi bulgularına göre bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bunun haricinde bilinçli farkındalığın kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kontrol, merak, güven ile kariyer uyum yetenekleri toplam düzeyleri üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Bilinçli farkındalık ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisini incelemeye yönelik doğrudan bir araştırmaya rastlanılmamış olsa da bilinçli farkındalıkla yakın ilişkili değişkenlerle ilgili benzer çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma hipotezini destekleyen sonuçların tespit edildiği görülmektedir. Örneğin, duyguları anlamada ve tanımlamada bilinçli farkındalık düzeyine önemli katkısı olan duygusal zekânın, kariyer uyum yetenekleri ile olan anlamlı ve pozitif ilişkisi Cinel ve Oğan (2021) ile Keskin vd. (2020) tarafından yapılan çalışmalarda ortaya konulmaktadır. Yine Taş ve Alparslan (2020) tarafından yapılan diğer bir araştırma psikolojik sermaye boyutları olan umut ve özyeterlilik ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif olması da bu çalışma bulgularını desteklemesi açısından önemli görülebilmektedir. Çünkü bilinçli farkındalığın temel felsefesi umut ve özyeterlilik yetkinliklerinin artırılması üzerine kurgulandığı söylenebilir.

Bilinçli farkındalık ile kaygı arasında negatif ilişkiler olduğuna ilişkin birçok çalışmaya rastlamak mümkündür (Kısmetoğlu, 2019; Durusoy, 2019, Lönnberg vd., 2020; Liehr ve Diaz, 2010). Fakat bu çalışmada kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından kaygı ve farkındalık ilişkisi incelenmiş ve kariyer kaygısı ile bilinçli farkındalık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer çalışmalar incelendiğinde, farklı sonuçlara ulaşmak mümkündür. Örneğin Güngör vd. (2022) tarafından spor eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada bilinçli farkındalık düzeyi arttıkça kariyer stresinin azalığı tespit edilmiştir. Bu noktada kariyer kaygısının oluşması veya bu düzeylerin etkilenmesi konusunda farkındalık dışındaki değişkenlerin etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Öte yandan kontrol, merak ve güven boyutları ile bu boyutların tümünü içeren genel kariyer uyum yeteneği düzeylerinin bilinçli farkındalık düzeyleri ile ilişkisinin ise anlamlı olduğu görülmüştür.

Demografik özellikler bakımından katılımcıların bilinçli farkındalık ve kariyer uyum yetenekleri düzeylerindeki değişimleri incelenmiştir. Cinsiyete göre kariyer uyum yeteneklerinin kadınlarda daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Kontrol, merak ve güven alt boyutları için de aynı durum söz konusudur. Kaygı alt boyutu ve bilinçli farkındalık düzeyleri ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Çalışılan sektör bakımından hem bilinçli farkındalık, hem de kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Dolayısıyla çalışanların kamu veya özel sektör farketmeksizin benzer farkındalık düzeylerine ve kariyer uyum yeteneklerine sahip oldukları söylenebilir. Yöneticilik görevine sahip olan çalışanların bilinçli farkındalık ve merak düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bilindiği üzere yöneticilik vasfı bulunan bireylerin liderlik, girişimcilik de dâhil olmak üzere bir takım yetenek ve özelliklere sahip oldukları bilinmektedir. Bu çerçevede yöneticilik görevi olanların daha yüksek bir farkındalığa sahip olmaları ve diğer çalışanlara nazaran kariyer uyumlarının dahi iyi

olması mantıksız değildir. Yaşa göre kaygı düzeylerinin değiştiği görülmüştür. Yaş arttıkça kaygı düzeyleri azalma eğilimi göstermektedir. Bireyler yaş aldıkça kariyerleri konusunda daha az kaygı duymaktadırlar. Belki de yaş ile birlikte kaygı duyacakları çocuklar, sağlık sorunları vb. başka alanlar kariyer kaygısını geride bırakarak ön plana çıkmaktadır. Gelire göre kontrol ve merak düzeylerinin de farklılaştığı görülmüştür. Kişinin geliri arttıkça kontrol ve merak düzeyleri de buna paralel olarak artış göstermektedir. İnsanların gelir düzeyleri arttıkça kariyerleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmak istemeleri fikri anlamlıdır. Elde edilen gelir düzeyini koruma ve bunu bir sonraki seviyeye taşıma isteğinin kontrol düzeylerini yukarıya taşıması muhtemeldir. Merak açısından da durum benzer şekilde yorumlanabilir. Bireyin gelir düzeyi arttıkça kariyeri konusunda daha hevesli ve istekli bir hale gelmesi mantık çerçevesinde değerlendirilebilecek bir çıkarımdır.

Bu çalışma, kolayda örnekleme yoluyla toplanan verilerin analizine dayanmaktadır. Veriler Türkiye'deki büyük şehirleri de içeren farklı noktalardan toplanmış olsa da sonuçlar değerlendirilirken bunun göz önünde tutulması faydalı olacaktır. Ayrıca araştırma belirli bir dönemde gerçekleştirilen çalışan görüşlerinin beyanına dayandığından farklı zamanlarda farklı sonuçların alınabileceği de bu araştırmanın kısıtları arasında göz önünde tutulmalıdır. Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ve kariyer uyumları sadece örgütsel alanın değil psikoloji dâhil pek çok alanın ilgisini çeken önemli başlıklar arasında yer almaktadır. Farkındalığı ve kariyer uyumu yüksek olan bireyler hem içsel hem de dışsal yönden fayda üretme kapasiteleri yüksek bireylerdir. Kişinin etrafında olan bitenlerden yüksek düzeyde farkında olması kendisini geliştirmesi, koruması ve yaşamını devam ettirmesi açısından önemlidir. Yaşamımızın büyük çoğunluğunu çalışarak geçirdiğimiz gerçeği çerçevesinde kariyer uyumunun kişinin kendi içsel huzurunu sağlaması bakımından da ne denli önemli olduğunu söylemek mümkündür. Diğer yandan farkındalığı ve kariyer uyum yeteneği yüksek bireylerin çevrelerine olan faydaları da yüksek olacaktır. Kendisine ve çevresine faydalı bireylerin çalıştığı örgüte, topluma ve ekonomiye de katkıları olacaktır. Kariyer uyum yetenekleri ve bilinçli farkındalık konusunda yapılan çalışmaların artması, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ve farklı örgütsel değişkenler ile olası ilişkilerinin tespit edilmesi önemlidir. Bu doğrultuda ileride yapılacak benzer çalışmalar ile alan yazının desteklenmesi fayda sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Aktepe, İ. ve Tolan, Ö. (2020). Bilinçli farkındalık: Güncel bir gözden geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(4), 534-561. <https://doi.org/10.18863/pgy.692250>
- Andrews, M., Kacmar, M. ve Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494-507. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2014-0018>
- Arch, J. J. ve Craske, M. G. (2006). Mechanisms of mindfulness: emotion regulation following a focused breathing induction. *Behaviour Research And Therapy*, 44(12), 1849-1858. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.12.007>
- Arslan, I. (2018). Bilinçli farkındalık, depresyon ve algılanan stres arasındaki ilişki. *Birey ve Toplum Dergisi*, 8(16), 13-86. <https://doi.org/10.20493/birtop.477445>
- Astin, J. A. (1997). Stress reduction through mindfulness meditation: effects on psychological symptomatology, sense of control, and spiritual experiences. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 66(2), 97-106. <https://doi.org/10.1159/000289116>
- Aydoğmuş, C. (2023). Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi: duygusal zekânın aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(1), 31-47. <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i1.2148>
- Bajaj, B., Robins, R. W. ve Pande, N. (2016). Mediating role of self-esteem on the relationship between mindfulness, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, 96, 127-131. <https://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.085>

- Başoda, A. ve Gümüş Dönmez, F. (2022). Bilinçli farkındalık, mesleki bağlılık ve ruminatif düşünme ilişkisi: turizm rehberliği öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(3), 1141-1158. <https://www.joghat.org/uploads/2022-vol-5-issue-3-full-text-191.pdf>
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Kasser, T., Ryan, R. M., Linley, P. A. ve Orzech, K. (2009). When what one has is enough: mindfulness, financial desire discrepancy, and subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(5), 727-736. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.07.002>
- Brown, K. W., Ryan, R. M. ve Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cinel, M. O. ve Oğan, E. (2021). İş hayatında duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 369-391. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.697236>
- Creed, P. A., Fallon, T. ve Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Creswell, J. D. (2017). Mindfulness interventions. *Annual Review of Psychology*, 68, 491-516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>
- Çatak, P. D. (2012). The turkish version of mindful attention awareness scale: preliminary findings. *Mindfulness* 3, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s12671-011-0072-3>
- Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S. ve Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and individual differences*, 44(5), 1235-1245. <https://doi:10.1016/j.paid.2007.11.018>
- Demir, V. ve Gündoğan, N. (2018). Bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi programının üniversite öğrencilerinin duygu düzenleme güçlüklerini azaltmadaki etkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(1), 46-66. <https://doi.org/10.12984/egeefd.332844>
- Durusoy, G. (2019). *Üniversite öğrencilerinde sosyal kaygı, bilinçli farkındalık ve üst bilişlerin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD]. (2021). Average annual hours actually worked per worker. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS>
- Germer, C. (2004). What is mindfulness?. *The Insight Journal*, 04(Fall), 24-29. <https://www.drtheresalavoie.com/storage/app/media/insight-germermindfulness.pdf>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A. ve Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: an integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Gunasekara A. ve Zheng, C. S. (2018). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations*, 41(1), 193-208. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-09-2017-0220>
- Güler, K. ve Usluca, M. (2021). Yetişkin bireylerde bilinçli farkındalık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 372-383. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.868875>
- Güngör, N., Soyer, A., Kurtipek, S. ve Soyer, F. (2022). Kariyer stresinin yordanmasında bilinçli farkındalığın rolü. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(3), 306-314. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2768676>
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis* (7. Baskı). Pearson Educational International.

- Hayes, S. C. ve Wilson, K. G. (2003). Mindfulness: Method and process. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 161-165. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/clipsy.bpg018>
- Hill, C. L. ve Updegraff, J. A. (2012). Mindfulness and its relationship to emotional regulation. *Emotion*, 12(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/a0026355>
- Hülshager, U.R., Alberts, H. J., Feinholdt, A. ve Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 1-16. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Jankowski, T. ve Holas, P. (2014). Metacognitive model of mindfulness, *Consciousness and Cognition*, 28, 64-80. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2014.06.005>
- Jensen, C.G., Vangkilde, S., Frokjaer, V. ve Hasselbalch, S.G. (2012). Mindfulness training affects attention– or is it attentional effort?. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 106-123. <https://doi.org/10.1037/a0024931>
- Johnson, K. R., Park, S. ve Chaudhuri, S. (2020). Mindfulness training in the workplace: exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 341-354. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2019-0156>
- Joo, B., Park, S. ve Oh, J. R. (2013). The effects of learning goal orientation, developmental needs awareness and self-directed learning on career satisfaction in the Korean public sector. *Human Resource Development International*, 16(3), 313-329. <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2013.782993>
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23175/247533>
- Karabacak, A. ve Demir, M. (2017). Özerklik, bağlanma stilleri, bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 271-291. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/320790>
- Keskin, E., Yayla, Ö. ve Aktaş, F. (2020). Duygusal zeka, kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler: turizm sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2985-2995. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1194>
- Kısmetoğlu, G. (2019). *15-18 yaş arası ergenlerde duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık becerilerinin kaygı düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- King, E. ve Haar, J. M. (2017). Mindfulness and job performance: a study of australian leaders. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(3), 298-319. <https://doi:10.1111/1744-7941.12143>
- Kong, F., Wang, X. ve Zhao, J. (2014). Dispositional mindfulness and life satisfaction: the role of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 56, 165-169. <https://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2013.09.002>
- Lau, M. A., Bishop, S. R., Segal, Z. V., Buis, T., Anderson, N. D., Carlson, L., Shapiro, S., Carmody, J., Abbey, S. ve Devins, G. (2006). The Toronto mindfulness scale: Development and validation. *Journal of Clinical Psychology*, 62(12), 1445-1467. <https://doi.org/10.1002/jclp.20326>
- Lavallee, D. (2006). Career awareness, career planning, and career transition needs among sports coaches. *Journal of Career Development*, 33(1), 66-79. <https://doi.org/10.1177/0894845306289550>
- Liehr, P. ve Diaz, N. (2010). A pilot study examining the effect of mindfulness on depression and anxiety for minority children. *Arch Psychiatr Nurs*, 24(1), 69-71. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2009.10.001>
- Lönnerberg, G., Jonas, W., Unternaehrer, E., Bränström, R., Nissen, E. ve Niemi, M. (2020). Effects of a mindfulness based childbirth and parenting program on pregnant women's perceived stress and risk of perinatal depression—results from a randomized controlled trial. *Journal of Affect Disord*, 262 (March), 133-142. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.10.048>
- Ludwig, D. S. ve Kabat-Zinn, J. (2008). Mindfulness in medicine. *Jama*, 300(11), 1350-1352. <https://doi.org/10.1001/jama.300.11.1350>

- Maggiore, C., Rossier, J. ve Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072714565856>
- Monteiro, S. ve Padhy, M. (2020). Improving Work Performance: Examining the Role of Mindfulness and Perceived Control of Internal States in Work Engagement. *International Journal of Behavioral Sciences*, 14(1), 27-33. <https://doi.org/10.30491/ijbs.2020.203525.1145>
- Öksüz, Y. ve Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin öğretimde bilinçli farkındalık ile mesleki doyum düzeyleri ilişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 38-49. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tubad/issue/54697/705701>
- Önder, F. C. ve Utkan, Ç. (2018). Bilinçli farkındalık ve algılanan stres ilişkisinde ruminasyon ve olumsuz duygu düzenlemenin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1004-1019. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.444876>
- Rapgay, L. ve Bystrisky, A. (2009). Classical mindfulness: An introduction to its theory and practice for clinical application. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1172(1), 148-162. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2009.04405.x>
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J. ve Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-20. <https://doi:10.1080/23311975.2018.1542943>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2.Baskı) içinde (s. 144-180), John Wiley and Sons. https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities Scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4. Baskı). Lawrence Erlbaum Association Publishers.
- Şahin, A. (2019). Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık ile yaşam doyumunu ve iyi oluş arasındaki ilişkiler. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 151-176. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/790543>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson Education.
- Taş, M. A. ve Alparlan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 417-440. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1083526>
- Temiz, T. N. ve Çiftçi, G. E. (2023). İş yaşamında bilinçli farkındalık. B. Hırlak (Ed.). *Örgütsel Davranışta Kavramlar ve Araştırmalar-II* içinde (s.195-227), Özgür yayınları.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Plewa, C. (2014). Career adaptation: the relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Tang, R. L. (2013). Validation of the career adapt-abilities scale and an examination of a model of career adaptation in the philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>
- Tsang, S. C., Mok, E. S., Lam, S. C. ve Lee, J. K. (2012). The benefit of mindfulness-based stress reduction to patients with terminal cancer. *Journal of Clinical Nursing*, 21(17-18), 2690-2696. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04111.x>

- Williams, M., Teasdale, J., Segal, Z. ve Kabat-Zinn, J. (2020). *İyi hissetme sanatı, kronik mutsuzlukla baş etme rehberi*. Z. H. Haktanır (Çev.). Diyojen Yayıncılık.
- Yıkılmaz, M. ve Gdl, M. D. (2015). Üniversite ğrencilerinde yaşamda anlam, bilinçli farkındalık, algılanan sosyoekonomik düzey ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(2), 297-315. <https://doi.org/10.12984/eed.09530>