



Abant Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Abant Social Sciences

2024, 24(1): 167-180, doi: 10.11616/asbi.1392319



Bilinçli Farkındalık ile İşyerinde Gelişme Arasındaki İlişkiyi Firma Büyüklüğü ve Çalışanların Demografik Özellikleri Etkiler mi?

Do Firm Size and Employee Demographic Characteristics Affect the Relationship Between Mindfulness and Thriving at Work?

Derya YÜCEL¹ 

Geliş Tarihi (Received): 17.11.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 06.02.2024

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2024

Öz: Bu çalışmada son yıllarda işletme çevresinde önemi giderek artan ve çeşitli uygulamalara konu olan çalışan farkındalığı ile işyerinde gelişme arasındaki ilişkinin çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri gibi demografik değişkenler ile firma büyüklüğünden ne şekilde etkilendiği incelenmiştir. Anket yönteminden yararlanılan çalışmada üretim işletmelerinde farklı birimlerdeki iş süreçlerinde görev alan toplam 459 çalışana ulaşılmıştır. Kısmi en küçük kareli yapısal eşitlik analizinden yararlanılan çalışmada elde edilen bulgular çalışan farkındalığının işyerinde gelişmeyi artıran önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme arasındaki ilişkide firma büyüklüğünün bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisini azaltan bir etki gösterdiği, büyük firmalarda bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisinin küçük firmalara göre daha az olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında çalışan farkındalığı ile işyerinde gelişme arasındaki ilişkide çalışanların cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarını içeren demografik değişkenlerin anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, İşyerinde Gelişme, Cinsiyet, Firma Büyüklüğü, PLS-SEM.

&

Abstract: In this study, it was examined how the relationship between employee mindfulness, which has become increasingly important in the business environment and subject to various applications in recent years, and thriving at work is affected by demographic variables such as gender, age, education levels of employees and company size. In the study using the survey method, a total of 459 employees working in business processes in different units in production enterprises were reached. The findings obtained in the study using partial least square structural equation analysis reveal that employee mindfulness is an important variable that increases thriving at work. In addition, in the relationship between mindfulness and thriving at work, it has been observed that company size has a decreasing effect on the effect of mindfulness on thriving at work, and in big companies, the effect of mindfulness on thriving at work is less than in small companies. In addition, no significant effect of demographic variables, including gender, age and educational status of employees, was found on the relationship between employee mindfulness and thriving at work.

Keywords: Mindfulness, Thriving at Work, Gender, Firm Size, PLS-SEM.

Atıf/Cite as: Yücel, D. (2024). Bilinçli Farkındalık ile İşyerinde Gelişme Arasındaki İlişkiyi Firma Büyüklüğü ve Çalışanların Demografik Özellikleri Etkiler mi?. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 167-180. doi: 10.11616/asbi.1392319

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, derayayucel@ibu.edu.tr. (Sorumlu Yazar)

1. Giriş

Yıllar içerisinde hayatta kalma, yaratıcı olma ve verimli olma yeteneğine sahip olan kuruluşlar, sürdürülebilirlik için ekonomik, çevresel ve sosyal performansı içeren insan odaklı bu üç boyutu eşzamanlı olarak tatmin etmeyi amaçlamışlardır. Bu nedenle, son yirmi yıllık dönemde rekabet avantajları için sürdürülebilirliğin insan boyutlarının daha iyi anlaşılması giderek daha fazla önem kazanmıştır. Bu açıdan günümüzün rekabetçi ve hızlı değişen karmaşık ortamında başarılı olmak için, kuruluşların büyümek ve en azından hayatta kalmak adına her seviyedeki çalışanların bilgi, beceri, fikir, enerji ve yaratıcılığına ihtiyaçları vardır. Bu yüzden hem uygulayıcılar hem de akademisyenler, bir kuruluşun sürdürülebilirliğinin insan enerjisi ve iş yerinde gelişme ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğunu vurgulamaktadırlar (Abid, 2016: 521).

Çok sayıda kuruluş, çalışanları gelişemediği için başarılı olamamaktadır ve başarılı kuruluşlar, çalışanlarının uzun vadeli değer yaratmanın anahtarı olduğunu kabul ettikleri için kendi çalışanlarını, müşterilerinin bile üstünde görmektedir. Çünkü gelişen çalışanlar müşterilere iyi davranır, bu da kârı artırır ve hissedarlara fayda sağlar. Bu noktada çalışanların iş yerinde gelişmesi için ilk olarak canlılığı veya her gün gerçekten canlı hissetmeyi ve ikinci olarak ise öğrenmeyi deneyimlemeleri gerekir. Başarılı bir iş gücü, her çalışanın fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerine daha fazla katılım anlamına gelir ve bu katılım daha sonra çalışanın canlılık ve gelişme duygularını teşvik eder. Fortune dergisi Great Place to Work Institute® ile ortaklaşa çalışarak Çalışılacak En İyi 100 Şirket'in yıllık listesini yayınlamıştır. Bu 100 En İyi Şirket, çalışanlarını önemseyen ve dinleyen, insanların gelişmesine yardımcı olan politikalar ve programlar oluşturan liderlere sahiptir. Maddi koşullar önemli olsa da, bu firmaların temel ortak noktası çalışanlarına değer vermeleridir (Porath, 2016).

Sürdürülebilirlik açısından insan faktörünün önemindeki artış işletmeleri de bu konuya odakladığı gibi çalışanları da bu alanda daha seçici ve farkındalıkları yüksek davranmaya yöneltmektedir. Gelişme ve kariyer fırsatları çalışma koşulları ile ilişkili görülse de işletmeye etkileri itibari ile karşılıklı kazan-kazan ilişkisi doğuran ve performans ve kârlılık getiren bir etkileşime sahiptir. Oysa işletmeler çalışanlarına işyerinde gelişme için liderlik edip, imkanlar sunsa bile en önemli belirleyici faktör çalışanların bunu algılayış şeklidir. Bu nedenle çalışan farkındalığı belirleyici bir öncül olarak karşımıza çıkar. Farkındalığı yüksek çalışanların bu gelişme fırsatlarını daha yakından takip edip yararlanmaları daha yüksek bir olasılık içerir. Bu açıdan bilinçli farkındalık çalışanların kendisine sunulan işyerinde gelişme fırsatlarını algılamalarını da etkileyen önemli bir unsurdur.

Özellikle son on yıllık dönemde üzerinde önemle durulmaya başlanan bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme arasındaki bu ilişkide bireysel ve işletmelere dayalı birtakım özelliklerin yeteri kadar incelenmemiş olduğu ve önemli bir boşluğun yer aldığı gözlenmektedir. Özellikle bireyin cinsiyet ve yaş gibi doğuştan gelen birtakım özellikleri ile eğitim düzeyi ve uzmanlığı gibi sonradan kazanmış olduğu önemli yetenekleri bilinçli farkındalığını etkileyebilecek özelliklerdir. Bunun yanında işletmelerin büyüklükleri nedeni ile çalışanlarına sundukları imkân veya imkansızlıkların bu ilişki üzerindeki etkileri de önemli bir çevresel belirleyici olabilir.

Bu noktadan hareketle oluşturulan ve çalışanların bilinçli farkındalığı ile işyerinde gelişme algıları arasındaki ilişkinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler ile firma büyüklüğünden nasıl etkilendiğini inceleyen bu öncü çalışma ile sınırlı sayıda çalışmanın yer aldığı yönetim literatürüne katkı sağlamak amaçlanmıştır.

2. Literatür

2.1. Bilinçli Farkındalık

Temeli Budist felsefesine dayanan farkındalık kavramı 1970'lerin sonunda, hastaların kronik hastalıklarının yönetmesine yardımcı olan bir şifa aracı olarak fark edilmiştir (Kabat-Zinn, 1994). Farkındalık genel olarak kişinin şimdiki anın ve kendi belleğinin genişlemesinin dikkatle farkında olduğu psikolojik bir durum olarak tanımlanır (Brown ve Ryan, 2003). Farkındalık bilişsel bir yetenek, bir kişilik özelliği ve bilişsel bir stil veya tercih edilen düşünme biçimidir ve kişinin şimdiki anda yeni şeyleri ve bağlamları yargılamadan

fark etmek için, biliş ve duygulara odaklandığı esnek bir psikolojik durumu ifade eder (Langer, 1989; Kabat-Zinn, 1994). Brown ve diğerleri (2011) farkındalığı, bireyin mevcut deneyimlerin farkındalığıyla bilgilendirilmiş, sadece olup biteni gözlemleyen alıcı bir dikkat durumu olarak da ifade etmektedir. Brown ve Ryan (2003)'e göre bu durum zaman içinde sabit bir bireysel özelliktir. Bu sayede şu anda olup biteni yargılamadan ve beklentiler olmadan deneyimleyerek nasıl açık ve ilgili olunacağını öğrenir (Siegel, 2007). Bilinçli bireyler deneyimleri yargılamadan yorumlar, tanımlar, değerlendirir ve kabul ederler. Bu nedenle farkındalık, yeni deneyimlere açık olmayı ve onları şimdiki anda deneyimleyebilmeyi içerir. Çünkü başarısızlıklar da dahil olmak üzere önceki olaylardan ders almak, kişinin çevreyi inceleme ve güçlü ve zayıf yönlerini tanıma becerisinin gelişmesini sağlar (Kabat-Zinn, 1994).

Bilinçli farkındalık Google, Aetna, Mayo Clinic ve ABD Ordusu gibi birçok kuruluş tarafından işyeri işleyişini geliştirmek için kullanıldığında örgütsel alanda dikkat çekmiştir (Tiwari ve Garg, 2019). Bu nedenle örgütsel psikoloji alanında farkındalık uygulamalarının işyerlerinde uygulanmasına ilişkin ampirik çalışmalar çok eskiye dayanmaz ve sınırlıdır (Long ve Christian, 2015). İşletmeleri buna yönlendiren şey farkındalığı yüksek çalışanların işlerinde daha verimli ve başarılı olmalarıdır.

Farkındalığı yüksek çalışanlar, kendilerine sunulan kaynaklardan daha fazla yararlanarak daha fazla öğrenir ve canlılıklarını artırır. Farkındalığı oluşturan canlılık bireysel bir enerji olarak tanımlanır. Bilinçli farkındalık, o andaki faaliyetlere ilişkin hassas bir farkındalığı yansıtır ve düşüncelerin kendi kaderini tayin etmesinde merkezi bir rol oynar. Böylece mevcut deneyimlerin canlılığını artırır ve işyerinde daha fazla canlılığı teşvik eder. Bu açıdan farkındalık düzeyi yüksek bireylerin mevcut deneyimlerinin farkına varma ve kişisel gelişim için davranışlarını buna göre uyarlama olasılıkları daha yüksektir. Bu bilinçli uyum, bireylerin canlılığını artırır ve yaptıkları işte sürekli olarak daha iyi olmaya çalışırlar (Wang ve diğ., 2022: 1329).

Bu dikkatli etkileşimler bireylerin sosyal bağlamda yaptıklarını anlamlandırmalarına yardımcı olduğundan farkındalığı yüksek bireylerin ekip çalışması gerektiren faaliyetlere daha sık katılmalarına ve daha başarılı olmalarına da yol açar (Spreitzer ve diğ., 2005). Takım düzeyinde başarılı olmak bireysel gelişimin de tamamlayıcısıdır. Çünkü öğrenme sadece bireysel düzeyde değil aynı zamanda işyerindeki sosyal etkileşimler sırasında da gerçekleşir (Gherardi ve diğ., 1998). Bilişsel öğrenme, bilgi ve teknolojileri edinme ve uygulama arzusunu ifade eder. Başka bir deyişle bireyler, yeni bilgi ve beceriler kazanarak, uzmanlıklarını ve güçlü yönlerini geliştirerek sürekli gelişim sağlayabilirler (Wu ve Chen, 2019).

Spreitzer ve diğerleri (2005)'e göre işyerinde gelişme, bireysel ve örgütsel öncüller ile bireysel sonuçlar arasındaki etkileşimden kaynaklanan bir durumdur. Bireysel öncüller göreve odaklanmayı, keşfetmeyi ve dikkatli ilişki kurmayı içerir. Bu özellikler bireylerin hem kişisel hem de ilişkisel olarak kendilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Özellikle ihtiyatlı ilişki yüksek olduğunda gelişme daha fazla görülür. Bunun nedeni bireylerin sistemleri gözlemlemesi, anlaması, dikkatli ilişkiler kurarak değerlendirmesi ve davranışlarını sistemin hedeflerine göre uyarlamasıdır (Şahin ve diğ., 2020).

Farkındalık kavramı özellikle psikoloji ve eğitim alanında öğrencilerin akademik başarısına olan etkileri kapsamında ele alınan önemli bir kavramdır. İşletme yönetimi literatüründe ise özellikle son on yıllık dönemde çalışan performansına etkileri bağlamında üzerinde durulmaya başlanmıştır.

Shapiro ve arkadaşları (2005) bilinçli farkındalığın sağlık çalışanlarının stres, psikolojik rahatsızlık ve mesleki tükenmişlik seviyelerinde azalmaya neden olduğunu göstermiştir. Dane (2011) farkındalığın görev performansını artıran önemli bir örgütsel faktör olduğunu ileri sürmektedir. Karavardar (2015) bilinçli farkındalığın iş performansını artıran bir faktör olduğunu belirlemiştir. Karacaoğlan ve Şahin (2016) kamu ve özel sektör çalışanları açısından bilinçli farkındalığın iş tatminini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna varmışlardır (Akyol ve Çakmak, 2023).

Yücel (2023) üretim işletmelerinde bilinçli farkındalık düzeyi artan çalışanların inovatif iş davranışları ve iş performanslarının da arttığını ortaya koymaktadır. Çalışmada inovatif iş davranışındaki artışın bilinçli

farkındalık düzeyi yüksek olan çalışan grubunda düşük olanlara göre daha da yüksek olduğu gözlenmiştir.

Günümüzde performansı yüksek, nitelikli çalışanları elde tutmak birçok kuruluş için büyük bir zorluk teşkil eder ve gönüllü işten ayrılma nedeniyle vasıflı çalışanları kaybetmek, yalnızca insan sermayesi kaybını değil, aynı zamanda devam eden faaliyetleri de kesintiye uğratar ve yerlerine yenilerini belirleme, işe alma ve eğitime ihtiyacını da beraberinde getirir (Reb ve diğ., 2017). Yapılan çalışmalar bilinçli farkındalığın bireylere canlılık ve enerji sağladığı gibi bu tür olumsuzlukları da azalttığını göstermiştir (Allen ve Kiburuz, 2012; Baer ve Lykins, 2011).

Bu nedenle çalışma kapsamındaki ana hipotez “*H1: Bilinçli farkındalık arttıkça işyerinde gelişme artar.*” şeklinde belirlenmiştir.

2.2. İşyerinde Gelişme

Gün geçtikçe daha dinamik hale gelen ekonomik ortamda işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için yüksek performansın sürdürülebilirliği önem arz etmektedir. Ancak, yalnızca birkaç kişi gün içinde ve uzun bir süre boyunca yüksek performansı sürdürme dürtüsüne, zihniyetine, disipline ve yeteneğine sahiptir (Walt, 2018:1). Çalışanlar geliştiklerinde, büyümek ve gelişmek için enerji alırlar ve bir işyerinde çalışanların psikolojik durumu çok önemlidir. İşyerinde gelişme, zihinsel stres ve işyeri sorununun üstesinden gelmek için tampon görevi görür ve çalışanları sorunlarla karşılaştığında onları daha güçlü ve enerjik hale getirir. Ayrıca iş yerinde gelişme çalışanların işlerinde yeni beceriler ve teknikler öğrenmelerini sağlar (Sia ve Duari, 2018: 3226).

Spreitzer ve diğerleri (2005)'e göre iş yerinde gelişme, bireylerin hem bir canlılık duygusu hem de işinde öğrenme duygusu deneyimledikleri psikolojik durum olarak tanımlanır. Psikolojik bir durum olarak gelişmek, daha kalıcı bir eğilimden ziyade bir bireyin geçici bir iç özelliğidir. Bu kapsamda işyerinde gelişmenin birinci boyutu olan canlılık, canlılık duygularını yansıtan pozitif enerjiye sahip olma hissini ifade ederken diğer bir boyutu olan öğrenme ise, kişinin bilgi ve becerileri edindiği ve uygulayabileceği hissini ifade eder. Dolayısıyla iş yerinde gelişme, kişinin kendini geliştirmesinde ilerleme veya ileriye doğru hareket etme hissini ileten ortak canlılık ve öğrenme duygusunu ifade eder. İş yerinde gelişmenin temel boyutlarının canlılık ve öğrenme olmasının ise üç nedeni vardır. İlk olarak, öznel gelişim deneyimi, psikolojik deneyimin hem duyuşsal (canlılık) hem de bilişsel (öğrenme) boyutlarını kapsamaktadır. İkinci olarak canlılık ve öğrenme hem hedonik hem de eudaimonic perspektifleri temel aldığı için gelişmeye odaklanır. Hedonik perspektif, bireylerin zevkli deneyimler aradıklarını vurgular ve bu durum gelişmenin canlılık bileşeni olarak karşımıza çıkar. Eudaimonic perspektif ise, bireylerin insan olarak tam potansiyellerini gerçekleştirmeye çalıştıklarını vurgulamaktadır bu da gelişmenin öğrenme bileşeni oluşturur. Üçüncü olarak işte gelişen anlatılardan elde edilen ön kanıtların, bireylerin hem canlılığı hem de öğrenmeyi, ileriye dönük gelişmenin temel bileşenleri olarak tanımladıklarını göstermesidir.

Gelişme, canlılık ve öğrenme duygusunun ortak deneyimini temsil eder. Öyle ki kişi öğreniyor ancak tükenmiş hissediyorsa, gelişemez. Örneğin, yeni prosedürler ve teknolojilerde ustalaştıkça öğrenen ancak işinden tükenmiş hisseden bir hemşire düşünün. Yalnızca sınırlı bir gelişme yaşar çünkü bileşenlerinden biri olan canlılık zayıflamaktadır. Tersine, kişi çalışırken kendini enerjik ve canlı hissediyor, ancak kişisel öğrenme gerçekleşmiyorsa, yine gelişemez. Örneğin bir çağrı merkezi çalışanı, müşteri ihtiyaçlarını karşılayarak kendini enerjik hissedebilir, ancak rutin çalışmanın öğrenme ve iyileştirme için çok az fırsat sağladığını ve eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin sağlanmadığını görebilir. Bu durumda hem hemşire hem sağlık çağrı merkezi çalışanı gelişmenin temel unsurlarından birinin eksik olması nedeniyle gelişme göstermez (Porath ve diğ., 2011).

Hem bireysel hem de organizasyonel bakımdan olumlu sonuçlarla ilişkili olması nedeniyle iş yerinde gelişme son derece önemli görülmektedir. İş yerinde gelişmenin önemli sonuçlarından ilki kendini geliştirme konusunda kişiye ne yaptığı ve nasıl yaptığı konusunda güçlü bir gösterge olmasıdır. Bu nedenle gelişmek, kişinin kendi gelişimlerini destekleyici bir işlev görür. İkincisi, bireyler gelişirken, sağlıklı olma olasılıkları daha yüksektir. Zira bireyler bir canlılık duygusu hissettiğinde, daha az endişeli ve depresif olurlar ve dolayısıyla zihinsel olarak sağlıklı olma olasılıkları daha yüksektir. Yine aynı şekilde

öğrenme duygusu da pozitif fiziksel sağlığa katkıda bulunabilir. Çünkü işte daha fazla öğrenen çalışanlar, bu durumun zihinsel ve fiziksel sağlıklarına olumlu katkıda bulunduğunu bildirmişlerdir. Üçüncü olarak, gelişmenin bireysel ve organizasyonel performans üzerinde etkileri olabilir. Hem sağlık açısından hem de kişisel gelişim noktalarındaki katkısı nedeniyle gelişme bireylerde iş üretkenliğini artırabilir. Organizasyonlarda ise daha az sağlık hizmeti kullanmalarını sağlayarak sağlık hizmeti maliyetlerini azaltabilir. Ayrıca, işte daha enerjik hisseden bireyler daha fazla çaba sarf ederken işlerine ve organizasyonlarına daha fazla bağlılık gösterebilirler. Yine öğrenmeyi deneyimleyen bireyler ise, yeni beceriler, yetenekler ve bilgiler edinerek performanslarını iyileştirebilirler. Dördüncü olarak işyerinde gelişme duygusal bulaşıcılığa katkı sağlayabilir. Zira duygusal bulaşma yoluyla, grup üyeleri arasında enerji gibi duygular paylaşılır ve sonuçta bir kişi enerjilendirilirse, diğerleri enerjilerini yakalar ve bu da daha enerjik bir grup, birim veya organizasyona yol açar. Son olarak gelişen bireyler kendilerini yetkin hissettiklerinde ve buna bağlı olarak yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduklarında, yaptıkları işe meydan okuduklarında işlerini tüketen değil canlandırıcı olarak görülürler. Dolayısıyla gelişen bireyler kendilerini sadece işte değil, aynı zamanda ev yaşamlarında da daha canlı hissederek (Spreitzer ve Sutcliffe, 2007:77-79).

Porath ve diğerleri (2011) işyerinde başarılı olmanın tanımlarını birleştirerek canlılık ve öğrenmenin, kişisel gelişimin psikolojik sürecinin duygusal ve bilişsel özünü yansıttığını öne sürmüştür. Birey kendini bir süre öğrenmeye adanmış olsa da ancak şevk ve destek eksikliği nedeniyle kendini fiziksel ve zihinsel olarak yorgun hissediyorsa, o dönemde öğrendiklerinin anlamsız olduğunu düşünme ve öğrenme amacını sorgulama eğiliminde olabilir; bu deneyim gelişme anlamına gelmez. Tersine, bireyler kendilerini enerji dolu hissederek ancak öğrenme fırsatlarından yoksun olurlarsa veya öğrenmelerinin durgun olduğunu düşünürlerse, kişisel gelişimleri eninde sonunda sekteye uğrar; benzer şekilde bireyler bu koşullar altında gelişme deneyimi yaşamazlar.

Bu nedenle özellikle bireylerin öğrenme deneyimleri üzerinde de etkili olabilen cinsiyet ve yaş gibi doğuştan gelen birtakım özellikleri ile eğitim düzeyi gibi sonradan kazanılmış özellikleri gelişmeleri açısından önem arz eder. Bu açıdan kadın çalışanların erkeklere göre daha yüksek bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme fırsatlarına ilişkin daha dikkatli olması beklenen bir durumdur. Benzer şekilde eğitim düzeyi yüksek çalışanların düşük olanlara göre, genç olanların yaşlı olanlara göre daha yüksek bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme algılarına sahip olması beklenir.

Bunun yanında bireyler işyerinde gelişmeleri açısından içinde buldukları işletmelerin kendilerine sundukları imkanlardan da etkilenebilirler. Genellikle işletme büyüklükleri arttığında bu tür imkân ve gelişme olanaklarının da artması beklenir. Bu açıdan işletme büyüklüğünün farkındalık ve işyerinde gelişme algısı ilişkisinde pozitif bir etken olması beklenen bir durumdur.

Bu nedenle çalışma kapsamındaki alt hipotezler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

H_{1a}: Kadın çalışanlarda bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisi erkek çalışanlara göre daha fazladır.

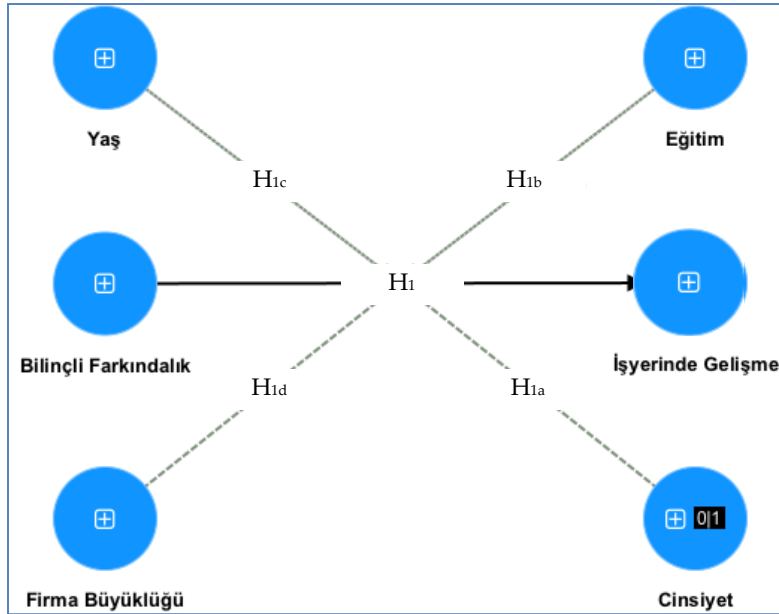
H_{1b}: Eğitim düzeyi arttıkça bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisi artar.

H_{1c}: Yaş arttıkça bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisi azalır.

H_{1d}: Firma büyüklüğü arttıkça bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisi artar.

Hipotezler ışığında oluşan araştırma modeli Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezler.



3. Araştırma Yöntemi

3.1. Yöntem, Ana Kütle ve Örneklem

Çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Anketin uygulanması 2022 Ağustos – Ekim döneminde gerçekleştirilmiş olup ana kütleli oluşturulan İstanbul, Ankara ve Doğu Marmara bölgesindeki Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova illerinde uygulanmıştır. Çalışmanın örnekleme amaca göre belirlenen illerdeki üretim işletmelerinde farklı birimlerdeki iş süreçlerinde görev alan çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışmada gerek zaman ve gerekse bütçe kısıtları nedeni ile kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Yeterli örnek büyüklüğünün belirlenmesinde literatürde farklı görüşlerin yer aldığı görülmektedir. Bazı görüşler katılımcı sayısının 100 ila 200 arasında veya en az 200 olması gerektiğini ileri sürerken (Tabachnick ve Fideli, 2018; Kline, 2005) bazıları açısından çalışmada kullanılan madde sayısının 10 katı örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna (Kline, 1994) vurgu yapılmaktadır. Bu kriterler dikkate alınarak çalışma kapsamında 400 katılımcıya ulaşılması amaçlanmış ve veri toplama süreci sonunda örnekleme oluşturulan 459 kullanılabilir ankete ulaşılmıştır. Bu değer 200 olarak kabul edilen eşik değerinin iki katından fazla olduğu gibi çalışmada yer alan değişken sayısının 18 katından fazladır. Bu nedenle örnek büyüklüğünün yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analizinde kısmi en küçük kareli yapısal eşitlik analizinden yararlanılmış olup analizlerde SmartPLS 4.0 programı kullanılmıştır.

3.2. Değişkenler

Araştırma kapsamında kullanılacak anketin oluşturulmasında kapsamlı alan yazın araştırması sonrasında belirlenen ve uluslararası yazında kullanılan değişken ölçeklerinden yararlanılmıştır.

Bu çerçevede bilinçli farkındalık değişkeni Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi daha önce Çatak (2012) tarafından yapılmış ve eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada kullanılmıştır. Ölçek, kişinin bilinçli farkındalık düzeyini ölçmeyi amaçlayan 15 ifadeden oluşmaktadır. Altılı likert ölçek yardımıyla ölçülen değişkende katılımcıların sorulan ifadelerle "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ... "6=Kesinlikle Katılıyorum" olacak şekilde yanıt vermeleri istenmiştir. Bu nedenle ölçek değerlendirme aşamasında ters kodlanarak değerlendirilmiş ve

ölçekten elde edilen yüksek skorlu sonuçlar kişinin bilinçli farkındalık düzeyinin yüksekliği, düşük skorlu sonuçlar ise bilinçli farkındalık düzeyinin azaldığını gösterecek şekilde yorumlanmıştır.

İş yerinde gelişme ölçeği için Porath ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen ve daha önce Yücel (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. 10 bileşenli ölçek canlılık ve öğrenme olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Altılı likert ölçek yardımıyla ölçülen değişkende katılımcıların sorulan ifadelerle "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ... "6=Kesinlikle Katılıyorum" olacak şekilde yanıt vermeleri istenmiştir. Ölçekte elde edilen yüksek skorlu sonuçlar katılımcıların iş yerinde gelişme algılarındaki yüksekliğe düşük skorlu sonuçlar ise iş yerinde gelişmeyi oluşturan öğrenme ve canlılık azlığına işaret etmektedir.

4. Bulgular

Çalışma örneklemine ait demografik istatistikler incelendiğinde katılımcıların %35,51'lik kesiminin kadın, %63,83'lük kısmının erkek katılımcılardan oluştuğu gözlenmektedir. Eğitim durumları itibari ile ise örnekleme konu katılımcıların %44,4'lük kesiminin önlisans ve altı eğitim düzeyine sahipken, %50,55'lik kesiminin lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcılardan oluştuğu gözlenmektedir. Eğitim düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde ise kadın katılımcıların %33,74'ü önlisans ve altı, %61,97'si lisans ve üstü eğitim seviyesine sahipken erkek katılımcı grubunda bu oran %50,17 ve %44,36 olarak gerçekleşmiştir. Bu açıdan bakıldığında örnekleme yer alan katılımcılarda genel olarak kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha yüksek eğitim seviyesine sahip olduğu gözlenmektedir. Katılımcılar yaş dağılımları açısından incelendiğinde ise %38,56'lık kısmın 30 yaş altı, %48,81'lik kısmın 30-49 yaş aralığında ve %8,71'lik kısmında 50 yaş ve üstü katılımcılardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Cinsiyet dikkate alındığında kadın katılımcıların %54'ünün 30 yaş ve altı katılımcılardan oluşurken, erkek katılımcılarda ise bu oran %34,82'dir. Sonuçlar kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre ortalama olarak daha genç olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere İlişkin İstatistikler.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	163	35,51	35,51
Erkek	293	63,83	99,35
Cevapsız	3	0,65	100,00
Toplam	459	100,00	

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
19-29	177	38,56	38,56
30-39	133	28,98	67,54
40-49	91	19,83	87,36
50-61	40	8,71	96,08
Cevapsız	18	3,92	91,29
Toplam	459	100	

Eğitim	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Önlisans ve Öncesi	204	44,44	44,44
Lisans	202	44,01	88,45
Lisansüstü	30	6,54	94,99
Cevapsız	23	5,01	100,00
Toplam	459	100	

Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-50	220	47,93	47,93
51-249	98	21,35	69,28
250-Üstü	124	27,02	96,30
Cevapsız	17	3,70	100,00
Toplam	459	100	

Katılımcıların çalışmış oldukları firmaların büyüklükleri çalışan sayısı ile ölçülmüştür. Büyüklük sınıflandırmasında KOSGEB KOBİ sınıflandırma ölçeğinden yararlanılmış olup, 1-50 çalışana sahip işletmeler küçük, 51-249 çalışana sahip işletmeler orta, 250 ve üstü çalışana sahip işletmeler büyük işletme olarak sınıflandırılmıştır. Bu amaçla sorulan soruya verilen yanıtların oluşturduğu dağılımda örneklem toplamı üzerinden katılımcıların %47,93'ünün küçük işletme çalışanlarından, %21,35'inin orta büyüklükteki işletme çalışanlarından ve %27,02'lik kesimin ise büyük işletme çalışanlarından oluştuğu gözlenmektedir. Bu dağılım örnekleme açısından farklı büyüklüklerdeki işletmelerin yeterli düzeyde temsil edildiğine de işaret etmektedir.

Çalışmada ele alınan değişkenlere ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde değişkenlerin orijinal ölçeklere uygun bir yüklenme deseni ve faktör yapısı sergiledikleri gözlenmiştir. Dolayısıyla yapı olarak değişkenlerin elde edilen bulgularla net bir şekilde doğrulandığı gözlenmektedir. İlk düzey analizlerde %45 ve altında yüklenme katsayılarına sahip olduğu gözlenen B1S015 “Yediğim farkında olmadan atıştırırım.”, B2S8 “İşimde çok enerjik hissetmiyorum.” ve B2S10 “İşimde her yeni günü iple çekiyorum.” ifadeleri analizden çıkarılmıştır. Bu işlemin ardından değişkenlere ilişkin yapılan detaylı analizlerde iç tutarlık geçerliliğinin yanında yapı ve yakınsak geçerlilikleri de kontrol edilmiş ve yapılan faktör ve güvenilirlik analizlerinde elde edilen sonuçlar Tablo 2’de özetlenmiştir. Bulgular faktör yüklenmeleri ve geçerliliklerinin kabul edilebilir sınırlarda ve üstünde olduğunu ortaya koymaktadır. İfadelerin ilgili faktörlere genel olarak en az %49,4 ve üstü standart etki düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüklenerek yüksek bir iç tutarlılık sergilediği gözlenmektedir.

Tablo 2: Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.

Sorular	Bilinçli Farkındalık	İşyerinde Gelişme	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
B1S01	0,655		0,903	0,917	0,917	0,444
B1S02	0,733					
B1S03	0,717					
B1S04	0,672					
B1S05	0,607					
B1S06	0,544					
B1S07	0,772					
B1S08	0,605					
B1S09	0,707					
B1S010	0,673					
B1S011	0,608					
B1S012	0,746					
B1S013	0,511					
B1S014	0,714					
B2S1		0,789	0,766	0,848	0,836	0,492
B2S2		0,820				
B2S3		0,783				
B2S4		-0,494				
B2S5		0,758				
B2S6		0,614				
B2S7		0,694				
B2S9		0,592				

Not: Tablodaki tüm değerler %1 düzeyinde anlamlıdır.

Ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizlerinde elde edilen Cronbach Alfa değerlerinin 0,75 ve üstünde olması ölçeğin yüksek iç tutarlılık güvenilirliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Cronbach Alfa

yerine kullanılabilir ve daha güvenilir olan (Henseler ve diğ., 2016) rho_A değerleri de 0,84 ve üzerinde değerler almaktadır. Yapısal güvenilirlik için hesaplanan rho_C değerleri de 0,83'ün üzerinde sonuçlar vermiştir. Elde edilen sonuçlar toplu olarak ele alındığında ölçüm aracının güvenilir olduğu görülmektedir.

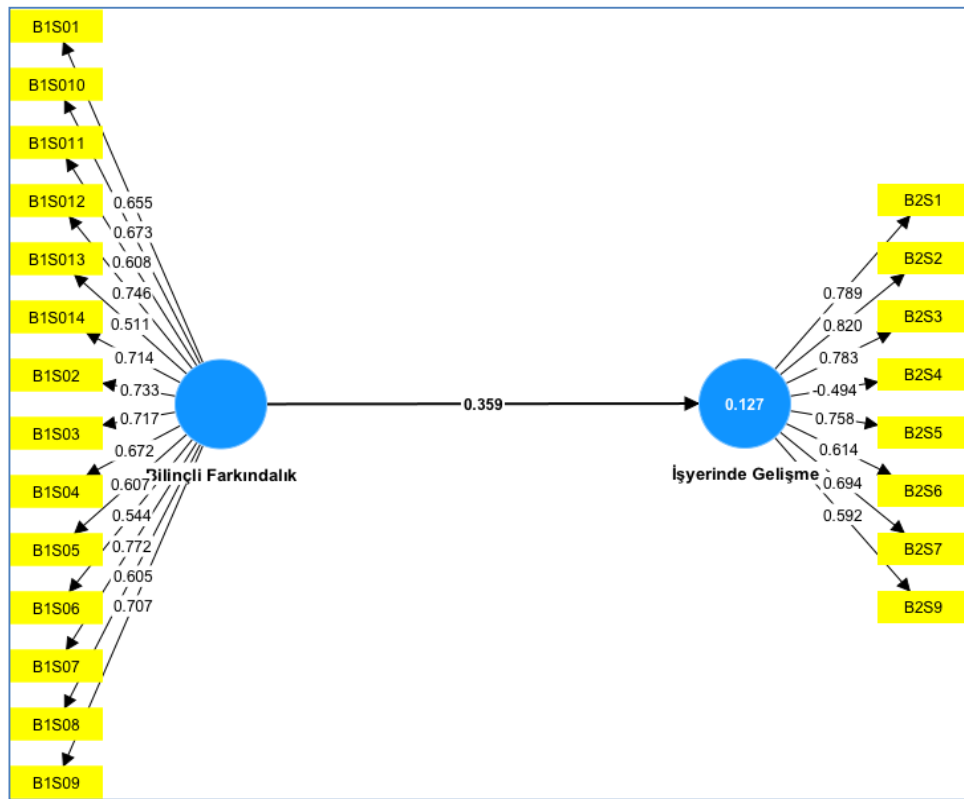
Ayrışma geçerliliği için yapılan ve Tablo 3'de görülen çapraz yüklenme analizinde yüklenme değerleri incelendiğinde ifadelerin faktörlere yüklenmelerinde net bir ayrışmanın sağlandığı gözlenmektedir. Birleşme (yakınsak) geçerliliği için yüklenme katsayıları ve AVE değerleri birlikte değerlendirildiğinde yüklenme katsayılarının 0,50 üzerinde, AVE değerinin ise 0,44 ve üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Bu açıdan elde edilen sonuçların literatürde yer alan (Hair ve diğ., 2017) kabul sınırlarının da üzerinde olduğu ve birleşme geçerliliğinin sağlandığını gösterdiği söylenebilir. Yakınsak geçerlilik açısından ölçüğe ilişkin tüm CR değerlerinin AVE değerlerinden, AVE değerinin de 0,44'ten büyük olması esastır (Hair ve diğ., 2017). Elde edilen sonuçlar bunu doğruladığından ölçekteki ifadelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili oldukları ve kullanılan ölçüm aracının geçerli olduğu gözlenmektedir.

Tablo 3: Çapraz Yüklenme Katsayıları.

	Bilinçli Farkındalık	İşyerinde Gelişme
B1S01	0,655	0,124
B1S010	0,673	0,273
B1S011	0,608	0,193
B1S012	0,746	0,293
B1S013	0,511	0,111
B1S014	0,714	0,304
B1S02	0,733	0,272
B1S03	0,717	0,302
B1S04	0,672	0,092
B1S05	0,607	0,181
B1S06	0,544	0,147
B1S07	0,772	0,332
B1S08	0,605	0,228
B1S09	0,707	0,192
B2S1	0,261	0,789
B2S2	0,242	0,820
B2S3	0,220	0,783
B2S4	-0,270	-0,494
B2S5	0,221	0,758
B2S6	0,212	0,614
B2S7	0,307	0,694
B2S9	0,225	0,592

Değişkenler arası ilişkilerin testi için yapılan yapısal yol analizinde elde edilen bulgular Şekil 2'de görülmektedir.

Şekil 2: Araştırma Modeline İlişkin Yol Analizi Sonuçları.



Şekil 2'de yer alan sonuçlara göre bilinçli farkındalık düzeyindeki artış işyerinde gelişme algısını 0,359 standart etki seviyesinde ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı şekilde artırmaktadır. Modelde yer alan faktör yükleri ve yüklenme katsayılarının istatistiksel olarak anlamlılıklarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur. Sonuçlar tüm değerlerin istatistiksel olarak en az %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

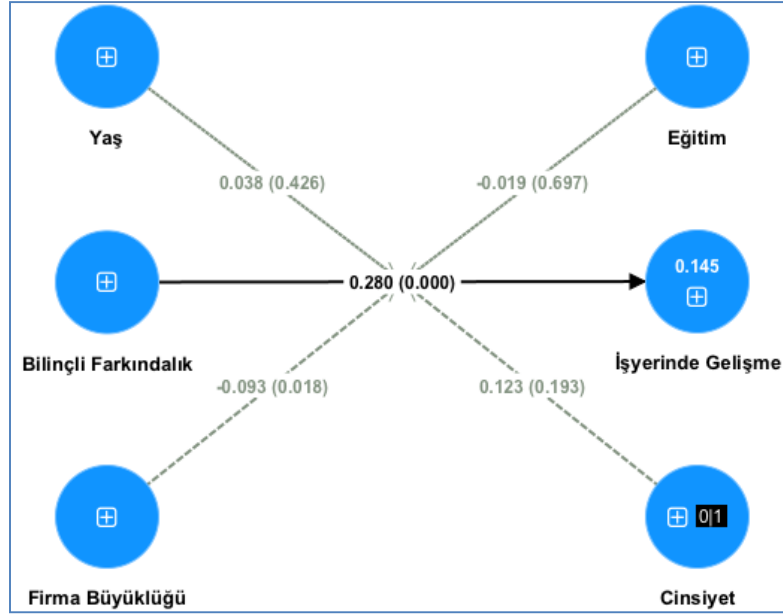
Tablo 4: Yüklenme Katsayılarına İlişkin Anlamlılık Analizi Sonuçları.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Bilinçli Farkındalık -> İşyerinde Gelişme	0,359	0,371	0,037	9,694	0,000
B1S01 <- Bilinçli Farkındalık	0,655	0,652	0,039	16,869	0,000
B1S010 <- Bilinçli Farkındalık	0,673	0,672	0,028	24,219	0,000
B1S011 <- Bilinçli Farkındalık	0,608	0,603	0,038	16,050	0,000
B1S012 <- Bilinçli Farkındalık	0,746	0,743	0,027	27,225	0,000
B1S013 <- Bilinçli Farkındalık	0,511	0,509	0,046	11,183	0,000
B1S014 <- Bilinçli Farkındalık	0,714	0,713	0,026	27,951	0,000
B1S02 <- Bilinçli Farkındalık	0,733	0,729	0,028	26,399	0,000
B1S03 <- Bilinçli Farkındalık	0,717	0,716	0,026	27,303	0,000
B1S04 <- Bilinçli Farkındalık	0,672	0,667	0,033	20,154	0,000
B1S05 <- Bilinçli Farkındalık	0,607	0,604	0,037	16,543	0,000
B1S06 <- Bilinçli Farkındalık	0,544	0,541	0,040	13,510	0,000
B1S07 <- Bilinçli Farkındalık	0,772	0,771	0,018	42,542	0,000
B1S08 <- Bilinçli Farkındalık	0,605	0,604	0,043	14,233	0,000
B1S09 <- Bilinçli Farkındalık	0,707	0,703	0,032	21,827	0,000
B2S1 <- İşyerinde Gelişme	0,789	0,785	0,029	26,772	0,000
B2S2 <- İşyerinde Gelişme	0,820	0,817	0,025	32,238	0,000
B2S3 <- İşyerinde Gelişme	0,783	0,782	0,032	24,681	0,000
B2S4 <- İşyerinde Gelişme	-0,494	-0,490	0,054	9,184	0,000
B2S5 <- İşyerinde Gelişme	0,758	0,755	0,034	22,268	0,000
B2S6 <- İşyerinde Gelişme	0,614	0,614	0,045	13,594	0,000
B2S7 <- İşyerinde Gelişme	0,694	0,696	0,037	18,931	0,000

B2S9 <- İşyerinde Gelişme	0,592	0,590	0,046	12,851	0,000
---------------------------	-------	-------	-------	--------	-------

Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve firma büyüklüğünün bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme arasındaki ilişkide nasıl bir rol oynadığının incelenmesi amacı ile modele bu değişkenler eklenerek yol analizi yenilenmiştir. Yapılan yeni yapısal yol analizinde elde edilen bulgular Şekil 3'de görülmektedir. Modelde parantez dışındaki ifadeler etki katsayısını, parantez içi ifadeler ise anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Şekil 3: Araştırma Modeline İlişkin Yol Analizi Sonuçları.



Şekil 3'de yer alan sonuçlara göre bilinçli farkındalık düzeyindeki artış işyerinde gelişme algısını istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı şekilde artırmaya devam ederken, diğer değişkenlerden firma büyüklüğü dışındaki faktörlerin bu ilişki üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir. Bunun yanında firma büyüklüğü arttıkça bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisi anlamlı şekilde (%5) azalmaktadır. Modelde ayrıca anlamlı bir R² artışı gözlenmektedir. Eklenen bağımsız değişkenlerle modelin düzeltilmiş R² değeri %12,7'den %14,5 düzeyine çıkarak bağımlı değişkendeki toplam açıklanma düzeyi artmıştır.

Bulgular ışığında daha önce tartışıldığı üzere bilinçli farkındalıkla işyerinde gelişme arasında cinsiyete göre beklenen bir farklılaşmanın örneklem açısından geçerli olmadığı görülmektedir. Bu durum benzer şekilde eğitim durumu yüksek olan çalışanların daha yüksek farkındalıkla hareket edebileceği beklentisi ile ilişkilendirilen eğitim düzeyi değişkeni açısından da ortaya çıkmıştır. İki bir arada ele alındığında kadın çalışanlarda gözlenen daha yüksek eğitim düzeyi etkileşimi açısından sonuçlar örneklemde bilinçli farkındalığın işyerinde gelişmeye olan etkisinde anlamlı bir fark oluşmadığına işaret etmektedir. Benzer bir durum tecrübe ile de ilişkilendirilecek yaş grupları açısından da görülmektedir. 19-61 yaş aralığında değişen katılımcılar açısından yaş faktörü bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme ilişkisinde değişime neden olan bir etkiye sahip değildir. Yani genç veya yaşlı katılımcılar açısından bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme arasındaki ilişki benzer önem derecesinde etkileşim göstermektedir.

Buna karşı çalışan sayısı ile ölçülen firma büyüklüğü bu ilişkide farklılaşmaya sebep olan anlamlı ve önemli bir değişkendir. Firmalardaki çalışan sayısı arttıkça yani firmalar büyüdükçe bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisi anlamlı şekilde azalırken, küçük firmalarda bilinçli farkındalığın işyerinde gelişme üzerindeki etkisi artmaktadır. Beklenenin tersinde ortaya çıkan bu bulgu küçük firmalarda bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların işyerinde gelişme fırsatlarını daha yüksek düzeyde algıladıklarını, buna karşı firmalar büyüyüp kurumsallaştıkça bu anlamdaki algı ve beklentilerinin azaldığına işaret etmektedir.

5. Sonuç

Bu çalışmada son yıllarda işletme çevresinde önemi giderek artan ve çeşitli uygulamalara konu olan bilinçli farkındalık ile işyerinde gelişme arasındaki ilişkinin çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri gibi demografik değişkenler ile firma büyüklüğünden ne şekilde etkilendiği incelenmiştir.

Çalışma bulguları bilinçli farkındalığın işyerinde gelişmeyi artıran önemli bir değişken olduğunu doğrulamaktadır. Bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların öğrenme ve canlılık düzeyleri artmakta ve işyerinde gelişme algıları daha yüksek gerçekleştiğinden gelişme fırsatlarını daha yüksek oranda yakalamaktadırlar. Çünkü bilinçli farkındalığı yüksek bireyler daha dikkatli ve keşfetme merakı göstererek görevlerine odaklanırlar ve bu da onların öğrenme arzularını ve yaptıkları işlerde canlılıklarını artırır. Bu durum gerek kişisel ve gerekse de ilişkisel olarak gelişmelerini sağlar. Bu açıdan elde edilen bulgular Spreitzer ve diğerleri (2005), Wu ve Chen (2019), Şahin ve diğerleri (2020)'nin bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme arasındaki etkileşim firma büyüklüğü açısından ele alındığında ise büyüklüğün bilinçli farkındalığın gelişme üzerindeki etkisini azaltan bir durum sergilediği görülmektedir. Bilinçli farkındalığı yüksek bireylerin ortaya koyduğu bu dikkatli etkileşimler çalışanların sosyal bağlamda yaptıklarını anlamlandırmalarına yardımcı olduğundan ekip çalışması gerektiren faaliyetlere daha fazla katılma eğilimi gösterirler. Bu açıdan büyük firmalara göre göreceli olarak daha yakın ve takım çalışması şeklinde bir çalışma ortamını gerektiren küçük işletmelerde çalışanlar yaptıkları iş ve işlemlerle ilişkili olarak diğer çalışma arkadaşlarıyla zorunlu olarak daha sık etkileşime girer. Bunun sonucunda bu tür ortamlarda öğrenme sadece bireysel düzeyde değil aynı zamanda bu sosyal etkileşimler sırasında da aktif olarak gerçekleşir.

Ancak büyük firmalar küçük firmalara göre daha fazla çalışan barındırsalar da çalışan sayısının artışı sosyal etkileşim odaklı öğrenmeye her zaman neden olmayabilir. Çünkü çalışan sayısı az olduğunda çalışanların işleri birlikte yapma ve takım arkadaşı ile etkileşime girme ihtiyacı doğal bir zorunluluk içerir. Oysa kalabalık ortamlarda bu durum daha çok firmanın kurumsal kimliği, çalışma prosedürleri ve iş emirleri üzerinden gerçekleşir. Aktif etkileşim ve birlikte yaparak öğrenmeyle ilişkilendirilebilecek bu durum küçük firmalarda bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanların daha fazla öğrenmesine neden olurken büyük firmalarda beklenen etkiyi doğurmayabilir. Bu etkileşimlerde bireyler yeni bilgiler edinerek bunları uygulama fırsatı bulurlar ve uzmanlıklarını geliştirirler. Bu çerçevede çalışmada elde edilen bu bulgular Gherardi ve diğerleri (1998), Wu ve Chen (2019), Spreitzer ve diğerleri (2005) ve Şahin ve diğerleri (2020)'nin çalışmalarında vurguladıkları bilinçli farkındalığın ekip çalışması gerektiren ortamlarda katılım ve gelişmeyi artırdığı yönündeki bulguları dolaylı olarak destekler niteliktedir. Çalışmada bilinçli farkındalık ile işyerinde gelişme arasındaki bu ilişkide beklenenin aksine cinsiyet, eğitim ve yaşın doğrudan bir etkisine ise rastlanmamıştır.

Yönetsel uygulamalar açısından iş yerinde uygulanacak bilinçli farkındalık programlarının çalışanların iş yerinde gelişmesini artıracığı ve bunun özellikle küçük işletme çalışanları açısından canlılık ve öğrenmeyi destekleyen daha önemli bir etkisinin olacağı söylenebilir. Canlılık ve öğrenmedeki ilerleme Kleine ve diğerleri (2019) tarafından özetlenen iş ve görev performansı, bağlılık, kişisel gelişim, yaratıcılık gibi unsurları artırırken, tükenmişlik, iş gücü devri ve stres gibi olumsuz unsurları azalttığından yönetsel anlamda büyük önem taşımaktadır.

Son on yıllık dönemde uygulama ve akademik alanda önemi giderek artan bilinçli farkındalık ve işyerinde gelişme kavramları arasındaki dinamiklerin ve bunların iş performansına etkilerinin anlaşılmasına dönük yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıdan konu ile ilgili yapılacak yeni çalışmalarda özellikle farklı sektör ve alt alanlarla iş etiği ve kültürel etkileşimlere dayalı farklı ülke karşılaştırmalarının bu değişkenlere ait dinamiklerin ve çalışma davranışına olan etkilerinin anlaşılması açısından önemli olacağı değerlendirilmektedir.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

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

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).

Bu makale, Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

- Abid, G. (2016). How Does Thriving Matter At Workplace. *International Journal Of Economics And Empirical Research*, 4(10), s.521-527.
- Akyol Bircan, Y. & Çakmak, A. F. (2023). Mindfulness (Farkındalık) Olgusu Üzerine Kavramsal Bir Araştırma. *Turkish Management Review*, Cilt 2 (1), 54-69. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8216887>
- Allen, T. D., & Kiburuz, K. M. (2012). Trait Mindfulness And Work–Family Balance Among Working Parents: The Mediating Effects Of Vitality And Sleep Quality. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(2), s.372–379.
- Baer, R. A., & Lykins, E. L. B. (2011). Mindfulness And Positive Psychological Functioning. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, & M. F. Steger (Eds.), *Designing Positive Psychology: Taking Stock And Moving Forward* (s. 335–348). Oxford University Press.
- 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), s.822–848.
- Brown, S., Mchardy, J., McNabb, R., & Taylor, K. (2011). Workplace Performance, Worker Commitment, And Loyalty. *Journal Of Economics & Management Strategy*, 20, s.925-955.
- Çatak, D. P. (2012). The Turkish Version Of Mindful Attention Awareness Scale: Preliminary Findings. *Mindfulness*, 3(1), s.1–9.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997-1018. doi.org/10.1177/0149206310367948
- Gherardi, S., Nicolini, D., & Odella, F. (1998). Toward A Social Understanding Of How People Learn In Organizations: The Notion Of Situated Curriculum. *Management Learning*, 29(3), s.273–297.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (Second Edition) Thousand Oaks: Sage.
- Henseler, J., Hubona G. S. & Ray, P. A. (2016). Using PLS Path Modeling In New Technology: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116, s.1-19.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation In Everyday Life*. New York: Hyperion.
- Karacaoğlan, B., & Şahin, N. H. (2016). Bilgece farkındalık ve duygu düzenleme becerisinin iş tatminine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 8(4), 421-444.
- Karavardar, G. (2015). İş yaşamında farkındalık: iş-aile dengesi ve iş performansı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13(1), 186-199.
- Kleine, A.K., Rudolph C.W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40: 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>

- Kline, P. B. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*. 2nd Edt., New York, NY: Guilford
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Addison-Wesley/Addison Wesley Longman.
- Long, E. C., & Christian, M. S. (2015). Mindfulness Buffers Retaliatory Responses To İnjustice: A Regulatory Approach. *Journal Of Applied Psychology*, 100(5), s.1409–1422.
- Porath, C. (2016). *Creating A More Human Workplace Where Employees And Business Thrive*, SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series, SHRM Foundation. All Rights Reserved. Printed İn The United States Of America.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2011). Thriving At Work: Toward Its Measurement, Construct Validation, And Theoretical Refinement. *Journal Of Organizational Behavior*, 33(2), s.250-275.
- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S. & Ekkirala, S. (2017). The Mediating Role Of Emotional Exhaustion İn The Relationship Of Mindfulness With Turnover Intentions And Job Performance. *Mindfulness*, 8, s.707–716.
- Shapiro, S.L., Carlson, L.E., Astin, J.A. et. al. (2005). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62: 373-86.
- Sia, S.K. & Duari, P. (2018), Agentic Work Behaviour And Thriving At Work: Role Of Decision Making Authority. *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 25 No. 8, s.3225-3237.
- Siegel, D.J. (2007). Mindfulness Training And Neural Integration: Differentiation Of Distinct Streams Of Awareness And The Cultivation Of Well-Being. *Social Cognitive And Affective Neuroscience*, 2(4), s.259–263.
- Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Thriving İn Organizations*. İn *Positive Organizational Behavior* (s. 74-85). SAGE Publications Inc.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A.M. (2005). Special Issue: Frontiers Of Organization Science, Part 2 Of 2: A Socially Embedded Model Of Thriving At Work. *Organization Science*, 16(5), s.537-549.
- Şahin, S., Arıncı Özcan, N., & Arslan Babal, R. (2020). The Mediating Role Of Thriving: Mindfulness And Contextual Performance Among Turkish Nurses. *Journal Of Nursing Management*, 28(1), s.175–184.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2018). *Using Multivariate Statistics*. 6th Edt., Boston, MA: Pearson Education Inc.
- Tiwari, S., & Garg, P. (2019). Promoting Basic Need Satisfaction At Workplace: The Relevance Of Mindfulness İn Support Of Job Performance Of Employees. *Jindal Journal Of Business Research*, 8(1), s.1-15.
- Walt, F.V. (2018). Workplace Spirituality, Work Engagement And Thriving At Work. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 44, s.1-10.
- Wang, T., Wang, D. & Liu, Z. (2022). Feedback-Seeking From Team Members Increases Employee Creativity: The Roles Of Thriving At Work And Mindfulness. *Asia Pacific Journal Of Management*, 39, s.1321–1340.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2019). Inspiring Prosociality İn Hotel Workplaces: Roles Of Authentic Leadership, Collective Mindfulness, And Collective Thriving. *Tourism Management Perspectives*, 31, s.123–135.
- Yücel, D. (2020). *Açık İnovasyonun Çalışan Cesareti İş Yerinde Gelişme Ve İnovasyon Performansı Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ab.D. Bolu.
- Yücel, D. (2023). Bilinçli Farkındalığın İnovatif İş Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri. *Turkish Studies - Economics, Finance, Politics*, 18(1). <http://search/yayin/detay/1178096>