

Yayın Geliş Tarihi: 2023-12-03

Yayın Onay Tarihi: 2023-12-14

DOI No:10.35343/kosbed.1397268

Esra Suphiye URAS BİLGİN<sup>1</sup>

Esra Gül KOÇYİĞİT<sup>2</sup>

## İş Yaşamında Bilinçli Farkındalığın Ve Duygu Düzenlemenin Öz-Liderlik Becerileri Üzerine Etkileri

*The Effects of Mindfulness Awareness and Emotion Regulation on Self-Leadership Skills in Business Life*

### Özet

Bu çalışmanın amacı iş yaşamındaki yetişkinlerin bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme becerilerinin öz-liderlik becerileri üzerine etkilerinin incelenmesidir. Bu kapsamda, farklı illerden profesyonel iş yaşamını sürdürmekte olan 420 kişiden Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Duygu Düzenleme Ölçeği ve Öz-Liderlik Ölçeği kullanılarak anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Ölçeklerin anlamlılık testleri, verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk sınamaları ile yapılmış, verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında olduğu belirlenmiştir. Normal dağılıma uyan veriler için Bağımsız Örneklem T testi, ikiden fazla grup arasındaki karşılaştırılmada ANOVA uygulanmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı sonuç veren analizlerde gruplar arasındaki farklılıklar Levene testi sonuçlarına göre LSD post-hoc analizi ile belirlenmiştir. Bilinçli farkındalık ve duygu düzenlemenin öz-liderlik üzerine etkisi regresyon analizi ile ölçülmüştür. Bulgulara göre; öz-liderlik ile duygu düzenleme arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bilinçli Farkındalığın, öz-liderlik üzerinde anlamlı bir istatistiksel etkisi bulunmamış, ancak öz-liderliğin alt boyutları üzerinde anlamlı bir etki görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Bilinçli Farkındalık, Farkındalık, Duygu Düzenleme, Lider, Liderlik, Öz-Liderlik.  
**Jel Kodları:** D83

### Abstract

The aim of this study is to examine the effects of mindfulness and emotional regulation skills of adults in business life on their self-leadership skills. In this context, data was obtained from 420 people from different provinces who are active in professional lives by survey method using the Mindfulness Awareness Scale, Emotion Regulation Scale and Self-Leadership Scale. Scales were tested for significance, the suitability of the data for normal distribution was reviewed with Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests, the skewness and kurtosis values of the data were examined and it was determined that they were between -1.5 and +1.5. For data complying with normal distribution, Independent Sample T test was applied and ANOVA was applied for comparisons between more than two groups. In analyzes with statistically significant results differences between groups were determined by LSD post-hoc analysis according to Levene test results. Regression analysis was used to see the effect of mindfulness and emotion regulation on self-leadership and emotion regulation. Mindfulness Awareness did not have a statistically significant effect on self-leadership, but it had a significant effect on the sub-dimensions of self-leadership.

**Keywords:** Mindfulness Attention Awareness, Awareness, Emotion Regulation, Leader, Leadership, Self-Leadership.  
**Jel Codes:** D83

<sup>1</sup>Esra Suphiye Uras Bilgin, Altınbaş Üniversitesi, [esraurasbilgin@newsselfinstitute.com](mailto:esraurasbilgin@newsselfinstitute.com), ORCID: 0000-0002-1492-6723

<sup>2</sup>Esra Gül Koçyigit, Altınbaş Üniversitesi, Dr. Öğr. Üyesi, [esragulkocyyigit@gmail.com](mailto:esragulkocyyigit@gmail.com), ORCID: 0000-0001-5491-8579

### Giriş

İnsanlar başarılı olma ve iyi görünme gibi maddi ve somut hedefler aracılığı ile ölçümlendiği bir çağı yaşamaktadır. İnsanların çoğu bu düşünceyi, kendi iç görüşü ile temas etmeden içselleştirdiği için, şu an'da olana dikkatini vermekte zorluk çekmekte ve çoğu kez geçmiş yaşamdan kaynaklı üzüntü ve pişmanlıklara ya da gelecek yaşantının belirsizliğinin getirdiği kaygı ve endişeye odaklanarak hayatını sürdürmektedir (Orsillo ve Roemer, 2011). Bilinçli farkındalık hali ise, sadece zihin temelli bir yaklaşım olmaktan öte, özellikle zihnin beden ile bütünleştiği ve şimdi ve buradaya odaklandığı doyumlu bir yaşam biçimine zemin hazırlar. Farkındalığın en önemli amacı, an'da olana merak ve nezaketle bakabilmek, an'da olanı olduğu gibi kabul etmektir (Williams ve ark.,2006). Bu kabul hali ile, birey içgörüsül bir netlik kazanarak daha berrak ve açık bir zihin durumu ile kendini destekler. Bu süreçte bilinçli farkındalık pratiği uygulayan bireyler, artık geçmişe veya geleceğe saplı kalmayıp üzüntü, pişmanlık, gerginlik, endişe ve kaygı ile baş etme konusunda kendilerini geliştirebilirler. An'da olanın değişmesini istemeden, merakla olanı karşılamak ve yargılamadan kucaklamak bizi farkında, keyifli ve doyumlu bireyler olma yolunda geliştirir ve büyütür. (Germer, 2004). Ritmini yakalamış ve uyum içinde titreşen var oluşsal boyutlarımız aracılığıyla tinsel, düşünsel, duygusal ve bedensel düzeyde bütünleşip, ruhsal düzeyde daha zengin ve doyumlu bir yaşama uzanmak mümkün olabilmektedir. Günlük ve iş yaşantılarımızda, yaşadığımız deneyimlerin tetiklediği zihinsel süreçler kadar, duygusal süreçlerde kritik bir öneme sahiptir. Nasıl ki bilinçli farkındalık an'da olan deneyime ve her türlü duygu ve düşünceye bilinçli ve yargısız bir şekilde dikkatini yönlendirme sürecini açıklamaktadır, duygular da, bilinçli bir şekilde dikkati belli bir duruma yönlendirmenin sonucu olarak ortaya çıkmaktadırlar (Posner, Snyder ve Solso, 2004). Duygunun ortaya çıkmasında hem bir durumun olması, hem de bireyin bu durumu deneyimlemenin sonucu olarak bir değerlendirme sürecine girmesi söz konusu olmaktadır. Duygu durumunda, bilinçli farkındalıktan farklı olarak birey son aşamada sadece gözlemci konumunda kalmaz. Aynı zamanda o iç değerlendirme ve dikkatini verme sürecinin sonucunda duygusal bir cevap geliştirir, hatta bir tepki ortaya koyar (Ellsworth ve Scherer, 2003). Ortaya çıkan duygu keyif ve sevinç hissi yarattığında birey pek bir sorun yaşamaz, aksine o deneyimin içinde gerek bilinçli farkındalıkla gözlemci olma ve gerekse de o hissin tadını çıkarma hali bireye şimdi ve burada dikkatini verdiği bir deneyim yaşatabilir. Ancak gerçek sorun, bireyin hangi duygulara sahip olacağını bilinçli olarak seçmemesi ve genelde duygu durumunun otomatik olarak deneyimden etkilenmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmasıdır (Roseman ve Smith, 2001). Ortaya çıkan bu duygu silsilesi, çoğunlukla zorlayıcı ve istenmeyen durumlara bir tepki olarak da doğabileceğinden, duygu düzenleme aracılığıyla birey, ortaya çıkan duruma dikkatini vererek, onu değerlendirme aşamalarından, hem de hem fizyolojik, hem de davranışsal düzlemde bir dizi işlemden geçmektedir (Gross, 1998). Bireyin duygu düzenleme kapasitesi ne kadar gelişirse, birey kendi kendini kontrol edebilir ve duygularının da farkındalıkla gözlemcisi olup, onları düzenleme konusunda bilinçli bir strateji geliştirebilir (Cole, Michel ve Teti, 1994). Bilinçli farkındalığı, duygu düzenleme süreci ile beraber etkin olarak uygulayabilen ve bu konuda farkındalık geliştiren bir birey, kendi davranışsal öz-düzenleme becerileri içinde yaşadığı sosyal ve profesyonel ortamla tutarlı deneyimler yaratma konusunda yepyeni perspektifler ve olasılıklar geliştirebilir (Myin-Germeyns ve ark., 2018).

Nitekim iyi bir farkındalık kalitesi, bireyin duygu düzenlemesinde ihtiyaç duyacağı yeni stratejileri geliştirebilmesinin yanında, onu bu stratejileri esnek kullanabilme, önemli eylemleri hayata geçirebilme, dürtüsellik ile değil, gözlem ve farkındalık içeren düzenlemeler konusunda destekleyebilir. Bu sayede, bireyin çok yoğun duygusal deneyimler yaşarken bile, içinde bulunduğu süreçte tepkinin yerini bilinçli cevabın aldığı bir oto-düzenleme kapasitesi geliştirmesi dahi mümkün olabilmektedir (Mauss, Bunge ve Gross, 2007).

Bu iki olgunun, yani bilinçli farkındalığın ve duygu düzenlemenin bir arada etkin işlerliğinin, bireyin hayatı boyunca var oluşunu kanıtlama çabası içinde olduğu yaşamının psikolojik, sosyal, kültürel ve profesyonel kimlik boyutlarında bireyi destekleyici olacağını söylemek abartılı

**İş Yaşamında Bilinçli Farkındalığın Ve Duygu Düzenlemenin Öz-Liderlik Becerileri Üzerine Etkileri •13**  
olmayacaktır. Ancak bu iki olgunun yanı sıra, özellikle bu çalışma içinde ele alınan, iş yaşamında aktif rol alan bireylerin başarı hedefi ve bu hedefi gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu motivasyon ve performans düzeyi gibi kendi kendilerine etki ettikleri öz-liderlik kavramını bu çalışmanın temel unsuru olarak ele almak tamamlayıcı olmuştur.

Kendi kendine liderlik anlamına gelen öz-liderlik kavramı, bireyin istediklerini elde etmek için ne gibi eylemlerde bulunacağı ve ne şekilde davranacağı ile yakından ilgilidir (Ross, S., 2014). Kendi kendini yönetme ve kendi kendini motive etme becerisinin ve bunları düzenleme kapasitesinin farkında olan bireylerin, hayallerini zihinlerinde canlandırarak, sahip olmak istedikleri davranış biçimlerini ortaya koyma ve eylemlerini gerçekleştirme konularında daha avantajlı olacaklarını söylemek mümkündür (Neck ve Manz, 1992). Öz-liderlik, diğer bir deyişle, kendi kendine liderlik (Manz, 1983, 1986, 1992; Manz ve Neck, 1999; Manz ve Sims, 2001), insanların arzu ettikleri şekilde davranmaları ve eylemlerde bulunmaları için gerek olan öz-yönetim ve öz-motivasyona ulaşmak üzere kendi kendilerini etkiledikleri süreci ifade etmektedir. Öz-liderlik, öz-düzenleme (Kanfer, 1970; Carver ve Scheier, 1981), öz-kontrol (Cautela, 1969; Mahoney ve Arnkoff, 1978, 1979; Thoresen ve Mahoney, 1974) ve öz-yönetim veya kendi kendini yönetme (Andrasik ve Heimberg, 1982; Luthans ve Davis, 1979; Manz ve Sims, 1980) olmak üzere farklı öz-etki (kendi kendini etkileme) teorilerinden türemiştir. Öz-liderlik, kendini düzenlemenin, öz-denetimin ve öz-yönetimin davranış odaklı stratejilerini içererek geniş bir öz-etki olarak kavramsallaştırılabilir ve ayrıca içsel motivasyon teorilerinden (Deci, 1975; Deci ve Ryan, 1985), sosyal bilişsel teoriden (Bandura, 1977, 1986, 1991) ve pozitif bilişsel psikolojiden (Beck ve ark., 1979; Burns, 1980; Ellis, 1977; Seligman, 1991) türetilen ek bilişsel odaklı strateji setlerini ifade eder. Bu nedenle, öz-liderlik kavramı, bu köklü teorilerden başlayarak, bireysel performans sonuçlarını şekillendirmek için tasarlanmış belirli davranışsal ve bilişsel stratejiler dizisini içermektedir.

Bu çalışma aracılığıyla da kendi kendini düzenleme (öz-düzenleme), kendi kendini denetleyip kontrol edebilme (öz-denetim) ve kendi kendini yönetebilme (öz-yönetim) gibi merkezinde bireyin olduğu tüm bu beceriler için gerekli olan içsel motivasyonların, sosyal, bilişsel ve psikolojik boyutların ortak bir temsili olan öz-liderlik becerisinin, bahsi geçen bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme süreçleri aracılığıyla desteklendiğinde, yapıcı ve olumlu yönde geçirebileceği değişikliklerin ortaya konması amaçlanmaktadır.

## **1. Yöntem**

### *i) Örneklem*

İş yaşamında aktif olarak çalışan 18-65 yaş arası yetişkinlerde bilinçli farkındalığın ve duygu düzenlemenin öz-liderlik becerileri üzerine yordayan bu araştırmanın evreni, 18-65 yaş arasındaki sosyal iletişim araçlarını kullanan kadın ve erkeklerden oluşan (whatsapp, instagram, facebook) tüm bireylerden oluşmaktadır.

### *ii) Uygulama*

Bu çalışma 2023 yılında Altınbaş Üniversitesi Psikoloji Bölümünde Yüksek Lisans tez çalışması olarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, öncelikle araştırmaya dair bilgilendirici açıklamanın bulunduğu onam formu ile başlayan ve ardından ölçeklerin yer aldığı formun katılımcılara internet aracılığı ile ulaştırılmak sureti ile toplanmıştır. Veriler internet ortamında kaydedilmiştir. Ölçeklerin tamamlanma işlemi her bir katılımcı için ortalama olarak 10 dakika sürmüştür. Uygulama gerçekleştirilmeden önce her bir ölçek için hak sahibi bilim insanlarından yazılı izin alınmıştır. Çalışma Altınbaş Üniversitesi Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve herhangi bir risk unsuru görülmeyle onaylanmıştır. (Evrak Tarih ve Sayısı: 03.06.2022-29639)

### *Sosyodemografik Bilgi Formu*

Bu form araştırmacının kendisi tarafından, katılımcıların sosyodemografik özelliklerini tespit edebilmek amacı ile hazırlanmıştır. Form; yaş ile cinsiyet ve medeni durumun yanı sıra, yaşanılan yer, eğitim durumu ve ayrıca bir de çalışma durumunu tespit etmek üzere iş yerindeki pozisyon, yine iş yaşamındaki toplam tecrübe ve bir de mevcut işyerindeki çalışma süresi ile mevcut pozisyondaki çalışma süresi vb. sorulara yer vermektedir.

### *Bilinçli Farkındalık Ölçeği*

Bilinçli Farkındalık Ölçeği (Brown ve Ryan, 2003) andaki dikkati ve günlük hayatta şimdiki zamana dair farkındalığı ölçen 15 maddeli bir ölçme aracıdır. Ölçekte, otomatik pilot denilen davranışı sergilemek, şu anda olana dikkatini yönlendirememek, anda olmakta olana yargısız bir dikkatle bakmamak ve benzeri, bilinçli farkındalık ile örtüşmeyen özellikleri tanımlayan maddeler bulunmaktadır. Bilinçli Farkındalık Ölçeği tek faktörlü bir yapıya sahip; bunun yanında tek bir toplam puan veren ve ayrıca 6 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte elde edilen puanların yüksek olması bilinçli farkındalık oranının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Türkçe versiyonu olan ölçeği Türkçe'ye Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ) adı ile kazandırmıştır. Türkçe'ye uyarlama sırasında kullanılan hem İngilizce hem de Türkçe formlardan pozitif ve anlamlı korelasyonlar veren puanlar elde edilmiştir. BİFÖ'nün faktör yapısını açıklayan açımlayıcı ve ayrıca doğrulayıcı faktör analizlerinin bulgularına göre ölçek orijinal versiyonu gibi tek boyutlu bir yapıdadır ve 15 maddeden oluşmaktadır.

### *Öz-Liderlik Ölçeği*

Öz-Liderlik Ölçeği, araştırmaya katılan bireylerin, öz-liderlik davranışları sergileme düzeylerini değerlendirmek üzere Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilmiştir.

Önce 50 madde olarak geliştirilen bu ölçek, daha sonra Houghton ve Neck (2002) tarafından 50 maddeden 35 maddeye indirilerek revize edilmiştir. Bu çalışmada, Öz-Liderlik Ölçeği'nin (Self Leadership Questionnaire) Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) aracılığıyla Türkçe'ye kazandırılmış 29 maddelik formu kullanılmıştır. Houghton ve Neck (2002) tarafından 50 maddeden 35 maddeye indirilerek revize edilmiş olan ölçek, sıklık seviyesi "Hiçbir zaman" ile "Her zaman" arasında değişen beşli likert tipi yapısında olmakla birlikte, ölçek 3 boyut ve 9 alt faktörden oluşmaktadır.

Bu boyutlar, Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri (kendi kendine konuşma, başarılı performans hayal etme, düşünce ve fikirleri değerlendirme,), Doğal Ödül Stratejileri (doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama) ve Davranış Odaklı Stratejiler (kendini gözleme, kendini cezalandırma, hatırlatıcılar belirleme, , hedef belirleme) olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmada Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 29 maddeden oluşan Öz-liderlik Ölçeği Türkçe Formu kullanılmıştır. Ölçek, 29 madde, 3 boyut ve 8 faktörden oluşmakla birlikte, bu üç boyut; "Doğal Ödül Stratejileri", "Davranış Odaklı Stratejiler" ve "Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri" olarak adlandırılmıştır.

### *Duygu Düzenleme Ölçeği*

Duygu Düzenleme Ölçeği, (Emotion Regulation Questionnaire, ERQ) (Gross ve John, 2003), yanıtlayanların duygularını iki strateji aracılığıyla düzenleme eğilimlerini değerlendiren 7 puanlık bir Likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum ila 7= kesinlikle katılıyorum) öz-bildirim ölçüsüdür. Bilişsel



Yeniden Değerlendirme ve İfade Bastırma. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Bilişsel Yeniden Değerlendirme alt ölçeği 6 maddeden, İfade Bastırma alt ölçeği ise 4 maddeden oluşmaktadır. Cronbach alfa katsayıları Bilişsel Yeniden Değerlendirme için .79 ve İfade Bastırma için .73 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği üç ayda .69 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması 2008 yılında Yurtsever tarafından yapılmıştır. Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve Bastırma alt ölçekleri için Cronbach alfa katsayıları sırasıyla .85 ve .78 olarak bulunmuştur.

## 2. İstatistiksel Analiz

Ölçek yolu ile elde edilen verilerde, demografik özelliklerle ilgili verilen cevaplarda frekans analiz uygulanmıştır. Verilerin dağılımı “n” ve “%” olarak tablolarda gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin demografik verilere ve çalışma verilerine göre ne ölçüde farklılık gösterdiği, ya da farklılık gösterip göstermediği anlamlılık testleri ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk sınamaları ile incelenmiştir. Bağımsız Örneklem T testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ise ANOVA testi uygulanmıştır.

**Tablo 1.** Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Sosyo-Demografik Veriler	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Erkek	124	29,5
	Kadın	296	70,5
Yaş	18-25 yaş	12	2,9
	26-35 yaş	94	22,4
	36-45 yaş	195	46,4
	46-55 yaş	91	21,7
	56-65 yaş	24	5,7
	65 yaş üzeri	4	1,0
Mesleki Kıdem	Bekar	165	39,3
	Evli	255	60,7
Öğrenim Düzeyi	Lise	7	1,7
	Ön Lisans	16	3,8
	Lisans	198	47,1
	Yüksek Lisans	167	39,8
Yaşadığınız Şehir	Doktora	32	7,6
	İstanbul	299	71,2
	Ankara	27	6,4
	İzmir	11	2,6
	Diğer	83	19,8
Toplam	420	100,0	

Anlamalı çıkan analizlerde hangi gruplar arasında fark olduğuna Levene testi ile bakılmış, çıkan sonuçlara göre LSD post-hoc analizi uygulanmıştır. Bilinçli farkındalık ve duygu düzenlemenin öz liderlik üzerine etkisi regresyon analizi ile belirlenmiş olup, araştırmada SPSS v23 istatistik programı kullanılmıştır.

### 3. Bulgular

Katılımcıların, %70,5'i kadın, %46,4'ü 36-45 yaş aralığında, %60,7'si evli, %47,1'i lisans mezunu, %71,2'si İstanbul'da ikamet eden bir sosyo-demografik dağılım göstermektedir. Katılımcıların çalışma verilerine yönelik yanıtlarının dağılımına bakıldığında %21,9'unun 15-20 yıl toplam tecrübe süresi olduğu, %49,5'inin 5 yıldan az mevcut iş yerinde çalıştığı, %27,9'unun 1-3 yıldan bu yana aynı pozisyonda çalıştığı, %45,2'sinin hali hazırda kendine raporlayan çalışan olmadığı, %31,4'ünün 5'den az kişiden raporlama aldığı tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Çalışma Verilerine Yönelik Yanıtlarının Dağılımı

Sosyo-Demografik Veriler		Sıklık (n)	Yüzde (%)
İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeniz	5 yıldan az	32	7,6
	5-10 yıl	65	15,5
	10-15 yıl	72	17,1
	15-20 yıl	92	21,9
	20-25 yıl	83	19,8
	25 yıldan fazla	76	18,1
Mevcut Çalışma Süreniz İşyerinizdeki	5 yıldan az	208	49,5
	5-10 yıl	91	21,7
	10-15 yıl	62	14,8
	15-20 yıl	25	6,0
	20-25 yıl	17	4,0
Bulduğunuz kaç yıldır yapmaktasınız? pozisyonda görev	25 yıldan fazla	17	4,0
	0-1 yıl	77	18,3
	1-3 yıl	117	27,9
	3-5 yıl	61	14,5
	5-10 yıl	84	20,0
Şayet varsa, hali hazırda size raporlayan kaç çalışan bulunmaktadır?	10 yıl +	81	19,3
	Hiç kimse	190	45,2
	5'den az kişi	132	31,4
	5-10 kişi	43	10,2
	10-20 kişi	25	6,0
Total		420	100,0

Cinsiyete Göre öz liderlik ölçeği ve alt boyutları ele alındığında; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ( $p=0.008$ ), Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ( $p=0.048$ ) ve Kendini Cezalandırma ( $p=0.003$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Sonuçlara göre; erkekler Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ve Fikirlerini Değerlendirme boyutlarında kadınlara göre yüksek puanlar alır iken, Kendini Cezalandırma boyutunda ise kadınların erkeklerden daha yüksek puanlara sahip olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Cinsiyetin Öz Liderliğe Etkisi

	Cinsiyet	n	Ort.	Sd.	t	p*
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	Erkek	124	26,98	4,777	-2,676	,008
	Kadın	296	25,52	5,208		
Kendini Ödüllendirme (F2)	Erkek	124	10,56	2,942	-,167	,868
	Kadın	296	10,61	3,140		
Kendi Kendine Konuşma (F3)	Erkek	124	10,27	2,829	-1,080	,281
	Kadın	296	10,59	2,848		
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	Erkek	124	16,54	2,261	-1,985	,048
	Kadın	296	16,06	2,279		
Kendini Cezalandırma (F5)	Erkek	124	11,60	3,823	-2,984	,003
	Kadın	296	12,75	3,501		
Kendini Gözlemleme (F6)	Erkek	124	16,35	2,213	-1,305	,192
	Kadın	296	16,02	2,435		
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	Erkek	124	7,46	1,897	-,001	,999
	Kadın	296	7,46	1,994		
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	Erkek	124	8,37	1,226	-1,432	,153
	Kadın	296	8,17	1,386		
Öz Liderlik Ölçeği	Erkek	124	108,13	13,507	-,621	,535
	Kadın	296	107,19	14,492		

\*Bağımsız Örneklem t testi

Yaş faktörü incelendiğinde; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ( $p=0.016$ ), Kendini Gözlemleme ( $p=0.003$ ), Kendi Kendine Konuşma ( $p=0.013$ ), Kendine Hatırlatıcılar Belirleme ( $p=0,045$ ), Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama ( $p=0.015$ ) alt boyutlarında ve Öz Liderlik ölçeğinin genelini( $p=0.046$ ) anlamlı olarak yordamıştır.

Hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek üzere Levene testi yapılmış, LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır;

Kendi Kendine Konuşma ve Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Kendini Gözlemleme boyutunda ise 36-45 yaş katılımcıların puanları, daha yüksek yaş gruplarına göre daha yüksek ölçülmüştür. Kendine Hatırlatıcılar Belirleme boyutunda; 65 yaş ve üzeri grubun puanı, daha genç yaş gruplarının puanından daha yüksek tespit edilmiştir. Bununla birlikte, Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama boyutunda 18-25 yaş katılımcıların puanları 26-45 yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmuş iken, bu boyutta 46-55 yaş grubunun puanları kendinden daha küçük 26-45 yaş gruplarına göre daha yüksek değerler göstermiştir. Öz Liderlik Ölçeğinde ise; 18-25 yaş katılımcıların, kendinden büyük yaş gruplarına göre daha yüksek puanları söz konusu olduğundan, bu yaş grubunun Öz-Liderlik düzeyinin, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Yaşın Öz Liderliğe Etkisi

	Yaş	n	Ort.	Sd.	F	p*	Fark**
<b>Hedef Başarılı Hayal Etme (F1)</b>	18-25 yaş	12	28,58	5,712	1,816	,108	-
	26-35 yaş	94	25,54	5,084			
	36-45 yaş	195	25,66	5,115			
	46-55 yaş	91	26,60	5,094			
	56-65 yaş	24	25,38	4,888			
	65 yaş üzeri	4	30,25	3,304			
<b>Kendini Ödüllendirme (F2)</b>	18-25 yaş	12	11,67	2,708	,483	,789	-
	26-35 yaş	94	10,62	3,210			
	36-45 yaş	195	10,47	3,133			
	46-55 yaş	91	10,77	2,642			
	56-65 yaş	24	10,25	3,893			
	65 yaş üzeri	4	11,00	3,162			
<b>Kendi Kendine Konuşma (F3)</b>	18-25 yaş	12	12,92	1,929	2,949	,013	1<2,3,4,5,
	26-35 yaş	94	10,89	3,046			
	36-45 yaş	195	10,41	2,697			
	46-55 yaş	91	10,19	2,708			
	56-65 yaş	24	9,58	3,400			
	65 yaş üzeri	4	11,00	3,162			
<b>Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)</b>	18-25 yaş	12	17,58	1,975	2,813	,016	1>2,3 6>3
	26-35 yaş	94	16,16	2,541			
	36-45 yaş	195	15,89	2,179			
	46-55 yaş	91	16,55	2,007			
	56-65 yaş	24	16,50	2,687			
	65 yaş üzeri	4	18,25	2,363			
<b>Kendini Cezalandırma (F5)</b>	18-25 yaş	12	13,83	3,353	1,939	,087	-
	26-35 yaş	94	13,20	3,591			
	36-45 yaş	195	12,22	3,628			
	46-55 yaş	91	11,89	3,677			
	56-65 yaş	24	12,50	3,310			
	65 yaş üzeri	4	10,75	4,349			
<b>Kendini Gözlemleme (F6)</b>	18-25 yaş	12	16,67	2,570	2,779	,018	3<4,5,6
	26-35 yaş	94	15,61	2,384			
	36-45 yaş	195	16,02	2,425			
	46-55 yaş	91	16,52	2,243			
	56-65 yaş	24	16,88	1,918			
	65 yaş üzeri	4	18,25	1,258			
<b>Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)</b>	18-25 yaş	12	7,67	2,103	2,293	,045	6>2,3,5
	26-35 yaş	94	7,05	2,167			
	36-45 yaş	195	7,45	1,961			
	46-55 yaş	91	7,80	1,621			
	56-65 yaş	24	7,38	2,123			
	65 yaş üzeri	4	9,50	,577			

<b>Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)</b>	18-25 yaş	12	8,92	1,165	-2,871	,015	1>2,3 4>2,3
	26-35 yaş	94	8,07	1,378			
	36-45 yaş	195	8,11	1,365			
	46-55 yaş	91	8,55	1,195			
	56-65 yaş	24	8,00	1,414			
	65 yaş üzeri	4	9,25	,957			
<b>Öz Liderlik Ölçeği</b>	18-25 yaş	12	117,83	16,547	-2,284	,046	1>2,3,4,5
	26-35 yaş	94	107,15	15,451			
	36-45 yaş	195	106,23	13,541			
	46-55 yaş	91	108,87	13,435			
	56-65 yaş	24	106,46	14,108			
	65 yaş üzeri	4	118,25	14,127			

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Eğitim düzeyinin; Öz-Liderlik ölçeğinin Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (p=0.008) alt boyutunu anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Levene testi yapılmış ve LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Bulunan sonuçlara göre, Yüksek lisans mezunları, lisans mezunu ve ön lisans mezunlarına göre Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme boyutunda daha yüksek sonuçlar vermiştir.

**Tablo 5. Eğitimin Öz Liderliğe Etkisi**

		Eğitim	n	Ort.	Sd.	f	p*	Fark**
<b>Hedef Başarılı Hayal Etme (F1)</b>	<b>Belirleyerek Performans</b>	Lise	7	27,86	2,968	2,606	,035	4>2,3
		Önlisans	16	23,50	6,743			
		Lisans	198	25,45	5,107			
		Yüksek Lisans	167	26,72	4,956			
		Doktora	32	25,81	4,993			
<b>Kendini (F2)</b>	<b>Ödüllendirme</b>	Lise	7	11,57	2,878	1,013	,400	-
		Önlisans	16	9,88	2,825			
		Lisans	198	10,48	2,994			
		Yüksek Lisans	167	10,60	3,160			
		Doktora	32	11,41	3,320			
<b>Kendi Kendine Konuşma (F3)</b>	<b>Konuşma</b>	Lise	7	11,29	2,138	1,849	,119	-
		Önlisans	16	10,13	1,996			
		Lisans	198	10,86	2,908			
		Yüksek Lisans	167	10,18	2,888			
		Doktora	32	9,94	2,475			
<b>Düşünce ve Değerlendirme (F4)</b>	<b>Fikirlerini</b>	Lise	7	15,86	2,035	,639	,635	-
		Önlisans	16	15,50	2,658			
		Lisans	198	16,18	2,403			
		Yüksek Lisans	167	16,34	2,102			
		Doktora	32	16,00	2,314			

<b>Kendini Cezalandırma (F5)</b>	Lise	7	12,14	3,237	2,198	,068	-
	Önlisans	16	11,06	3,714			
	Lisans	198	12,81	3,537			
	Yüksek Lisans	167	11,95	3,576			
	Doktora	32	13,16	4,236			
<b>Kendini Gözlemleme (F6)</b>	Lise	7	17,43	2,370	1,416	,228	-
	Önlisans	16	15,06	4,008			
	Lisans	198	16,09	2,212			
	Yüksek Lisans	167	16,17	2,349			
	Doktora	32	16,31	2,375			
<b>Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)</b>	Lise	7	7,43	2,225	1,818	,124	-
	Önlisans	16	7,44	2,128			
	Lisans	198	7,20	2,030			
	Yüksek Lisans	167	7,75	1,842			
	Doktora	32	7,53	1,934			
<b>Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)</b>	Lise	7	8,86	1,069	,665	,617	-
	Önlisans	16	8,38	1,310			
	Lisans	198	8,15	1,398			
	Yüksek Lisans	167	8,27	1,305			
	Doktora	32	8,28	1,276			
<b>Öz Liderlik Ölçeği</b>	Lise	7	112,43	11,802	1,168	,324	-
	Önlisans	16	100,94	15,792			
	Lisans	198	107,22	14,820			
	Yüksek Lisans	167	107,98	13,742			
	Doktora	32	108,44	11,832			

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

İş yaşamındaki toplam tecrübe süresine göre öz liderlik ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; Kendi Kendine Konuşma ( $p=0.017$ ) ve Kendini Gözlemleme ( $p=0.002$ ), alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek üzere, Levene testi yapılmış ve LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Çıkan bulgulara göre, Kendi Kendine Konuşma boyutunda, 5 yıldan az tecrübesi olanların boyut puanları, 5-10 yıl, 20-25 yıl ve 25 yıl üzeri olanlara göre yüksek bulunmuştur. Kendini Gözlemleme boyutunda; 25 yıldan fazla tecrübesi olanların boyut puanları daha düşük tüm yaş gruplarına göre yüksek bulunmuştur.

**Tablo 6.** İş Yaşamındaki Toplam Tecrübenin Öz Liderliğe Etkisi

		Tecrübe	n	Ort.	Sd.	f	p*	Fark**
<b>Hedef Başarılı Hayal Etme (F1)</b>	<b>Belirleyerek Performans</b>	5 yıldan az	32	26,06	5,797	1,399	,224	-
		5-10 yıl	65	25,02	4,891			
		10-15 yıl	72	26,46	4,967			
		15-20 yıl	92	25,29	5,219			
		20-25 yıl	83	26,07	5,286			
		25 yıldan fazla	76	26,88	4,780			

<b>Kendini Ödüllendirme (F2)</b>	5 yıldan az	32	11,00	2,940	-1,739	,124	-
	5-10 yıl	65	10,32	3,133			
	10-15 yıl	72	11,10	3,259			
	15-20 yıl	92	10,17	2,888			
	20-25 yıl	83	10,18	3,112			
	25 yıldan fazla	76	11,14	3,027			
<b>Kendi Kendine Konuşma (F3)</b>	5 yıldan az	32	11,88	2,791	-2,795	,017	1>2,5,6
	5-10 yıl	65	10,51	2,948			
	10-15 yıl	72	10,99	2,537			
	15-20 yıl	92	10,28	2,806			
	20-25 yıl	83	10,30	2,649			
	25 yıldan fazla	76	9,92	3,119			
<b>Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)</b>	5 yıldan az	32	16,09	3,216	-2,036	,073	-
	5-10 yıl	65	16,12	1,980			
	10-15 yıl	72	16,38	2,423			
	15-20 yıl	92	15,72	2,215			
	20-25 yıl	83	16,13	2,005			
	25 yıldan fazla	76	16,80	2,203			
<b>Kendini Cezalandırma (F5)</b>	5 yıldan az	32	13,69	3,693	-2,187	,055	-
	5-10 yıl	65	13,23	3,526			
	10-15 yıl	72	12,54	3,480			
	15-20 yıl	92	12,12	3,658			
	20-25 yıl	83	12,04	3,452			
	25 yıldan fazla	76	11,83	3,852			
<b>Kendini Gözleme (F6)</b>	5 yıldan az	32	15,78	2,882	-3,778	,002	6>5,4,2,1
	5-10 yıl	65	15,62	2,082			
	10-15 yıl	72	16,47	2,472			
	15-20 yıl	92	15,65	2,318			
	20-25 yıl	83	16,10	2,472			
	25 yıldan fazla	76	16,96	1,996			
<b>Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)</b>	5 yıldan az	32	7,06	2,228	-1,966	,083	-
	5-10 yıl	65	7,14	2,142			
	10-15 yıl	72	7,44	2,175			
	15-20 yıl	92	7,52	1,763			
	20-25 yıl	83	7,30	1,955			
	25 yıldan fazla	76	8,01	1,629			
<b>Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)</b>	5 yıldan az	32	8,06	1,684	-0,865	,505	-
	5-10 yıl	65	8,02	1,305			
	10-15 yıl	72	8,35	1,115			
	15-20 yıl	92	8,20	1,377			
	20-25 yıl	83	8,20	1,395			
	25 yıldan fazla	76	8,42	1,319			
<b>Öz Liderlik Ölçeği</b>	5 yıldan az	32	109,63	19,275	-1,830	,106	-
	5-10 yıl	65	105,97	13,547			
	10-15 yıl	72	109,72	13,851			
	15-20 yıl	92	104,96	13,601			
	20-25 yıl	83	106,33	14,201			
	25 yıldan fazla	76	109,97	12,854			

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi



İş yerindeki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (p=0.014) alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi yapılmış ve LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Çıkan bulgulara göre; 25 yıldan fazla mevcut iş yeri tecrübesine sahip olma, Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda olumlu bir artışa sebebiyet verdiği görülmüştür.

**Tablo 7.** İş Yerindeki Çalışma Süresinin Öz-Liderliğe Etkisi

	İş Yeri S.	n	Ort.	Sd.	f	p*	Fark**
<b>Hedef Başarılı Hayal Etme (F1)</b>	5 yıldan az	208	26,16	4,864	,948	,449	-
	5-10 yıl	91	25,64	5,456			
	10-15 yıl	62	26,50	5,711			
	15-20 yıl	25	24,32	5,226			
	20-25 yıl	17	26,41	4,360			
	25 yıldan fazla	17	24,94	4,630			
<b>Kendini (F2)</b>	5 yıldan az	208	10,63	2,843	1,794	,113	-
	5-10 yıl	91	10,26	3,702			
	10-15 yıl	62	11,19	2,913			
	15-20 yıl	25	9,60	3,069			
	20-25 yıl	17	10,12	2,205			
	25 yıldan fazla	17	11,76	3,173			
<b>Kendi Kendine Konuşma (F3)</b>	5 yıldan az	208	10,69	2,658	2,007	,077	-
	5-10 yıl	91	10,11	3,223			
	10-15 yıl	62	10,74	2,716			
	15-20 yıl	25	11,08	2,842			
	20-25 yıl	17	10,12	1,996			
	25 yıldan fazla	17	8,88	3,551			
<b>Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)</b>	5 yıldan az	208	16,08	2,329	2,910	,014	6>5,4,1
	5-10 yıl	91	16,38	2,250			
	10-15 yıl	62	16,52	2,331			
	15-20 yıl	25	15,12	2,261			
	20-25 yıl	17	15,82	1,286			
	25 yıldan fazla	17	17,53	1,736			
<b>Kendini (F5)</b>	5 yıldan az	208	12,51	3,708	1,393	,226	-
	5-10 yıl	91	12,26	3,402			
	10-15 yıl	62	12,11	3,635			
	15-20 yıl	25	13,20	3,416			
	20-25 yıl	17	10,82	3,147			
	25 yıldan fazla	17	13,59	4,360			
<b>Kendini Gözlemleme (F6)</b>	5 yıldan az	208	16,01	2,305	,720	,609	-
	5-10 yıl	91	16,22	2,337			
	10-15 yıl	62	16,37	2,681			
	15-20 yıl	25	15,56	2,725			
	20-25 yıl	17	16,59	2,123			
	25 yıldan fazla	17	16,41	1,938			

<b>Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)</b>	5 yıldan az	208	7,43	2,008	-1,609	,156	-
	5-10 yıl	91	7,19	2,038			
	10-15 yıl	62	7,94	1,754			
	15-20 yıl	25	7,08	1,801			
	20-25 yıl	17	7,53	2,095			
	25 yıldan fazla	17	8,06	1,600			
<b>Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)</b>	5 yıldan az	208	8,20	1,318	-1,271	,276	-
	5-10 yıl	91	8,27	1,469			
	10-15 yıl	62	8,45	1,224			
	15-20 yıl	25	7,68	1,464			
	20-25 yıl	17	8,12	1,269			
	25 yıldan fazla	17	8,35	1,169			
<b>Öz Liderlik Ölçeği</b>	5 yıldan az	208	107,70	14,285	-,965	,439	-
	5-10 yıl	91	106,34	14,478			
	10-15 yıl	62	109,82	14,468			
	15-20 yıl	25	103,64	15,185			
	20-25 yıl	17	105,53	11,147			
	25 yıldan fazla	17	109,53	11,468			

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 8.** Bulunulan Pozisyondaki Çalışma Süresinin Öz-Liderliğe Etkisi

	Pozisyon	n	Ort.	Sd.	F	p*
<b>Hedef Başarılı Hayal Etme (F1)</b>	0-1 yıl	77	26,17	5,268	,419	,795
	1-3 yıl	117	26,20	4,566		
	3-5 yıl	61	26,26	4,754		
	5-10 yıl	84	25,67	5,471		
	10 yıl +	81	25,44	5,679		
<b>Kendini Ödüllendirme (F2)</b>	0-1 yıl	77	10,49	3,186	,137	,968
	1-3 yıl	117	10,50	2,976		
	3-5 yıl	61	10,59	3,084		
	5-10 yıl	84	10,80	3,150		
	10 yıl +	81	10,62	3,113		
<b>Kendi Kendine Konuşma (F3)</b>	0-1 yıl	77	11,13	2,607	1,545	,188
	1-3 yıl	117	10,34	2,777		
	3-5 yıl	61	10,74	2,851		
	5-10 yıl	84	10,26	3,042		
	10 yıl +	81	10,19	2,894		
<b>Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)</b>	0-1 yıl	77	16,44	2,197	,320	,865
	1-3 yıl	117	16,09	2,244		
	3-5 yıl	61	16,15	2,048		
	5-10 yıl	84	16,12	2,490		
	10 yıl +	81	16,25	2,390		

<b>Kendini Cezalandırma (F5)</b>	0-1 yıl	77	12,49	3,779	,326	,861
	1-3 yıl	117	12,32	3,791		
	3-5 yıl	61	12,87	3,658		
	5-10 yıl	84	12,30	3,307		
	10 yıl +	81	12,26	3,619		
<b>Kendini Gözleme (F6)</b>	0-1 yıl	77	16,10	2,156	,447	,775
	1-3 yıl	117	16,04	2,306		
	3-5 yıl	61	15,87	2,284		
	5-10 yıl	84	16,37	2,248		
	10 yıl +	81	16,19	2,847		
<b>Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)</b>	0-1 yıl	77	7,71	1,966	,585	,674
	1-3 yıl	117	7,40	1,974		
	3-5 yıl	61	7,59	1,606		
	5-10 yıl	84	7,33	2,002		
	10 yıl +	81	7,33	2,162		
<b>Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)</b>	0-1 yıl	77	8,26	1,390	,855	,491
	1-3 yıl	117	8,13	1,297		
	3-5 yıl	61	8,49	1,149		
	5-10 yıl	84	8,23	1,492		
	10 yıl +	81	8,14	1,339		
<b>Öz Liderlik Ölçeği</b>	0-1 yıl	77	108,81	14,873	,416	,797
	1-3 yıl	117	107,03	14,015		
	3-5 yıl	61	108,56	12,143		
	5-10 yıl	84	107,07	14,428		
	10 yıl +	81	106,41	15,171		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Cinsiyete göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Bastırma (p=0.002) alt boyutu ve Duygu Düzenleme Ölçeğinde (p=0.025) istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Çıkan bulgulara göre, erkeklerin kadınlara göre daha çok duygularını bastırdığı ve erkek olmanın genel duygu düzenlemede bir artışa sebebiyet verdiği görülmektedir.

**Tablo 9.** Cinsiyetin Duygu Düzenlemeye Etkisi

	Cinsiyet	n	Ort.	Sd.	t	p*
<b>Bastırma (F1)</b>	Erkek	124	10,08	2,394	-3,121	,002
	Kadın	296	9,24	2,554		
<b>Yeniden Değerleme (F2)</b>	Erkek	124	16,56	3,866	-1,055	,292
	Kadın	296	16,11	4,077		
<b>Duygu Düzenleme Ölçeği</b>	Erkek	124	26,65	5,303	-2,251	,025
	Kadın	296	25,35	5,382		

\*Bağımsız Örneklem t testi

Yaşa göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; Bastırma ( $p=0.045$ ) ve Yeniden Değerleme ( $p=0.005$ ) alt boyutu ve Duygu Düzenleme Ölçeği arasında ( $p=0.003$ ) istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek üzere Levene testi yapılarak LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, Bastırma boyutunda, 65 yaş ve üzeri grubu daha alt yaş gruplarına göre daha çok duygularını bastırırken, 18-25 yaş grubun daha üst yaş gruplarına daha çok Yeniden değerlendirme yaptığı sonucuna varılmıştır. Duygu düzenleme ölçeğinde; 65 yaş ve üzeri grup ile 18-25 yaş bireylerin diğer yaş gruplarına göre puanları yüksek olarak değerlendirilmiştir.

**Tablo 10.** Yaşın Duygu Düzenlemeye Etkisi

	Yaş	n	Ort.	Sd.	F	p*	Fark**
<b>Bastırma (F1)</b>	18-25 yaş	12	10,67	2,871	2,291	,045	6>2,3,4,5
	26-35 yaş	94	9,44	2,819			
	36-45 yaş	195	9,53	2,444			
	46-55 yaş	91	9,33	2,381			
	56-65 yaş	24	8,83	2,259			
	65 yaş üzeri	4	12,75	,957			
<b>Yeniden Değerleme (F2)</b>	18-25 yaş	12	19,00	3,954	3,451	,005	1>2,3,4,5
	26-35 yaş	94	15,46	3,980			
	36-45 yaş	195	16,29	3,897			
	46-55 yaş	91	16,91	3,776			
	56-65 yaş	24	14,67	4,914			
	65 yaş üzeri	4	18,50	4,435			
<b>Duygu Düzenleme Ölçeği</b>	18-25 yaş	12	29,67	6,372	3,692	,003	1>2,3,4,5 6>2,3,4,5
	26-35 yaş	94	24,89	5,180			
	36-45 yaş	195	25,83	5,263			
	46-55 yaş	91	26,24	5,067			
	56-65 yaş	24	23,50	6,379			
	65 yaş üzeri	4	31,25	4,787			

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Eğitim düzeyine göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 11.** Eğitime Düzeyinin Duygu Düzenlemeye Etkisi

	Eğitim	n	Ort.	Sd.	F	p*
<b>Bastırma (F1)</b>	Lise	7	9,86	2,795	2,223	,066
	Önlisans	16	8,31	2,272		
	Lisans	198	9,35	2,640		
	Yüksek Lisans	167	9,85	2,340		
	Doktora	32	9,00	2,712		

Yeniden Değerleme (F2)	Lise	7	15,29	5,155		
	Önlisans	16	15,50	5,203		
	Lisans	198	16,17	4,028	,648	,629
	Yüksek Lisans	167	16,55	3,784		
	Doktora	32	15,69	4,321		
Duygu Ölçeği	Düzenleme	Lise	7	25,14	5,581	
	Önlisans	16	23,81	6,565		
	Lisans	198	25,52	5,608	1,560	,184
	Yüksek Lisans	167	26,40	4,965		
	Doktora	32	24,69	5,233		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

İş yaşamındaki toplam tecrübeye göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 12.** İş Yaşamındaki Toplam Tecrübenin Duygu Düzenlemeye Etkisi

		Tecrübe	n	Ort.	Sd.	f	p*
Bastırma (F1)	Düzenleme	5 yıldan az	32	9,91	2,692		
		5-10 yıl	65	8,97	2,910		
		10-15 yıl	72	9,64	2,553	1,329	,251
		15-20 yıl	92	9,36	2,536		
		20-25 yıl	83	9,90	2,133		
		25 yıldan fazla	76	9,33	2,479		
Yeniden Değerleme (F2)	Düzenleme	5 yıldan az	32	16,94	3,967		
		5-10 yıl	65	15,35	4,052		
		10-15 yıl	72	15,94	3,978	1,217	,300
		15-20 yıl	92	16,20	3,901		
		20-25 yıl	83	16,63	3,577		
		25 yıldan fazla	76	16,64	4,569		
Duygu Ölçeği	Düzenleme	5 yıldan az	32	26,84	5,709		
		5-10 yıl	65	24,32	5,668		
		10-15 yıl	72	25,58	5,170	1,600	,159
		15-20 yıl	92	25,55	5,141		
		20-25 yıl	83	26,53	4,771		
		25 yıldan fazla	76	25,97	5,982		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Mevcut iş yerinde çalışma süresine göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 13.** İş Yerindeki Çalışma Süresinin Duygu Düzenlemeye Etkisi

		İş Yeri S.	n	Ort.	Sd.	F	p*
Bastırma (F1)	Düzenleme	5 yıldan az	208	9,48	2,521		
		5-10 yıl	91	9,30	2,656	1,208	,304
		10-15 yıl	62	9,95	2,250		

		15-20 yıl	25	8,68	2,428		
		20-25 yıl	17	10,06	2,384		
		25 yıldan fazla	17	9,59	3,163		
		5 yıldan az	208	16,38	4,039		
		5-10 yıl	91	15,57	4,415		
		10-15 yıl	62	16,48	3,253		
		15-20 yıl	25	16,60	3,189	,839	,523
		20-25 yıl	17	15,94	3,631		
		25 yıldan fazla	17	17,18	5,365		
		5 yıldan az	208	25,86	5,385		
		5-10 yıl	91	24,87	5,937		
		10-15 yıl	62	26,44	4,295	,869	,502
		15-20 yıl	25	25,28	4,809		
		20-25 yıl	17	26,00	4,924		
		25 yıldan fazla	17	26,76	6,987		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 14.** Bulunan Pozisyondaki Çalışma Süresinin Duygu Düzenlemeye Etkisi

		Pozisyon	N	Ort.	Sd.	F	p*
		0-1 yıl	77	9,51	2,578		
		1-3 yıl	117	9,79	2,430		
		3-5 yıl	61	9,44	2,572	1,114	,349
		5-10 yıl	84	9,04	2,402		
		10 yıl +	81	9,54	2,730		
		0-1 yıl	77	16,82	4,322		
		1-3 yıl	117	16,26	3,929		
		3-5 yıl	61	15,46	3,793	1,014	,400
		5-10 yıl	84	16,14	3,897		
		10 yıl +	81	16,38	4,125		
		0-1 yıl	77	26,32	5,821		
		1-3 yıl	117	26,05	5,193		
		3-5 yıl	61	24,90	5,218	,946	,437
		5-10 yıl	84	25,18	5,255		
		10 yıl +	81	25,93	5,490		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Cinsiyete göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 15.** Cinsiyetin Bilinçli Farkındalığa Etkisi

	Cinsiyet	n	Ort.	Sd.	T	p*
	Erkek	124	55,55	9,938		
	Kadın	296	54,18	9,130	-1,369	,172

\*Bağımsız Örneklem t testi

Yaşa göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 16.** Yaşın Bilinçli Farkındalığa Etkisi

	Yaş	n	Ort.	Sd.	F	p*
Bilinçli Ölçeği	18-25 yaş	12	54,83	9,713	2,082	,067
	26-35 yaş	94	52,11	9,981		
	36-45 yaş	195	54,89	9,271		
	46-55 yaş	91	55,64	8,439		
	56-65 yaş	24	56,92	10,475		
	65 yaş üzeri	4	59,00	5,477		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Eğitim durumuna göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 17.** Eğitim Durumunun Bilinçli Farkındalığa Etkisi

	Eğitim	N	Ort.	Sd.	f	p*
Bilinçli Ölçeği	Lise	7	55,00	15,979	,551	,698
	Önlisans	16	57,25	8,363		
	Lisans	198	54,13	9,536		
	Yüksek Lisans	167	54,97	9,154		
	Doktora	32	53,91	8,626		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

İş yaşamındaki toplam tecrübe süresine göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; i istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p=0.001$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi yapılarak LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Buna göre; 15-20 yıl ve üzerindeki iş tecrübesinin bilinçli farkındalık düzeyini, daha alt süredeki diğer tüm gruplardan daha çok arttırdığı tespit edilmiştir.

**Tablo 18.** İş Yaşamındaki Toplam Tecrübenin Bilinçli Farkındalığa Etkisi

	Tecrübe	N	Ort.	Sd.	f	p*	Fark**
Bilinçli Ölçeği	5 yıldan az	32	51,31	9,556	4,308	,001	3>1,2 4>1,2 5>1,2
	5-10 yıl	65	51,54	9,503			
	10-15 yıl	72	54,74	9,460			
	15-20 yıl	92	56,27	8,859			
	20-25 yıl	83	53,73	9,597			
	25 yıldan fazla	76	57,29	8,502			

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).



**Tablo 19.** İş Yerindeki Çalışma Süresinin Bilinçli Farkındalığa Etkisi

		İş Yeri S.	N	Ort.	Sd.	F	p*
<b>Bilinçli Ölçeği</b>	<b>Farkındalık</b>	5 yıldan az	208	53,97	9,760	,594	,705
		5-10 yıl	91	54,79	9,782		
		10-15 yıl	62	56,23	8,334		
		15-20 yıl	25	54,28	8,044		
		20-25 yıl	17	55,35	9,817		
		25 yıldan fazla	17	54,65	7,834		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 20.** Bulunan Pozisyondaki Çalışma Süresinin Bilinçli Farkındalığa Etkisi

		Pozisyon	n	Ort.	Sd.	F	p*
<b>Bilinçli Ölçeği</b>	<b>Farkındalık</b>	0-1 yıl	77	54,03	9,284	1,024	,394
		1-3 yıl	117	55,31	9,047		
		3-5 yıl	61	53,07	9,623		
		5-10 yıl	84	54,05	10,019		
		10 yıl +	81	55,75	9,092		

\*ANOVA \*\*LSD post hoc analizi

Öz liderlik ölçeği ile duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık ölçekleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; öz liderlik ile duygu düzenleme arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $r= ,366$   $p=,000$ ). Alt boyutlarda ise; Kendini Ödüllendirme ( $r= ,218$   $p=,000$ ), Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ( $r= ,388$   $p=,000$ ), Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ( $r= ,270$   $p=,000$ ), Kendi Kendine Konuşma ( $r= ,223$   $p=,000$ ), Kendini Gözleme ( $r= ,292$   $p=,000$ ), Kendine Hatırlatıcılar Belirleme ( $r= ,222$   $p=,000$ ), Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama ( $r= ,282$   $p=,000$ ) boyutları ile pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmiştir. Çıkan bulgulara göre, bireylerin duygu düzenleme düzeyleri artarken, öz liderlik düzeylerinin de artacağı tespit edilmiştir.

Öz-liderlik ile bilinçli farkındalık arasında ölçek genelinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Alt boyutlar arasındaki ilişkiye bakıldığında; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ( $r= ,142$   $p=,003$ ), Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ( $r= ,182$   $p=,000$ ), Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama ( $r= ,211$   $p=,000$ ), Kendini Gözleme ( $r= ,207$   $p=,000$ ), Kendine Hatırlatıcılar Belirleme ( $r= ,169$   $p=,001$ ), boyutları ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; Kendini Cezalandırma ( $r= -,402$   $p=,000$ ) ve Kendi Kendine Konuşma ( $r= -,104$   $p=,033$ ) alt boyutları ile negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri arttığında, Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme, Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme, Kendini Gözleme, Kendine Hatırlatıcılar Belirleme, Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama öz liderlik boyutlarında artış olurken, Kendini Cezalandırma ve Kendi Kendine Konuşma ve boyutlarında ise azalış olacağı tespit edilmiştir.

**Tablo 21.** Öz Liderlik Ölçeği ile Duygu Düzenleme ve Bilinçli Farkındalık Ölçekleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

	Bastırma (F1)	Yeniden Değerleme (F2)	Duygu Ölçeği	DüzenlemeBilinçli Ölçeği	Farkındalık
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	,234** ,000	,372** ,000	,388** ,000	,182** ,000	
Kendini Ödüllendirme (F2)	,110* ,025	,223** ,000	,218** ,000	,023 ,637	
Kendi Kendine Konuşma (F3)	,126** ,010	,219** ,000	,223** ,000	-,104* ,033	
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	,234** ,000	,215** ,000	,270** ,000	,142** ,003	
Kendini Cezalandırma (F5)	-,007 ,885	-,076 ,119	-,060 ,219	-,402** ,000	
Kendini Gözleme (F6)	,222** ,000	,252** ,000	,292** ,000	,207** ,000	
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	,127** ,009	,218** ,000	,222** ,000	,169** ,001	
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	,188** ,000	,259** ,000	,282** ,000	,211** ,000	
Öz Liderlik Ölçeği	,242** ,000	,338** ,000	,366** ,000	,048 ,327	

#### 4. Tartışma

Yapılan bu çalışma, iş yaşamında aktif rol almakta olan profesyonel bireylerin bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme becerilerinin öz-liderlik becerileri üzerine etkilerinin incelenmesidir. Bu kapsamda, farklı illerden profesyonel iş yaşamını sürdürmekte olan 18-65 yaş arasında ve sosyal iletişim araçlarını kullanan 420 kişiden anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler analiz edilmiş ve çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; öz-liderlik ölçeği ile duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık ölçekleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; öz-liderlik ile duygu düzenleme arasındaki pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki, duygu düzenlemenin öz-liderliği yordadığını göstermektedir. Araştırmaya göre, bireylerin duygu düzenleme düzeyleri artarken öz-liderlik düzeylerinin de artacağı tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında benzer sonuçlar görülmektedir. Cole ve ark. (2004), Aldao ve ark. (2010), Livingstone ve ark. (2009) ve Garnefski ve ark. (2004) tarafından yapılan çalışmalarda bireylerin öz-liderlik düzeylerine etki eden unsurlardan birisinin de duygu düzenleme becerileri olduğu tespit edilmiştir. Duygu Düzenlemenin Öz-liderlik üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; duygu düzenleme öz-liderliği yordamaktadır. Bu durum, literatürde yapılan çalışma bulguları ile uyum göstermektedir. Hirani ve ark. (2016), Stewart ve Yuen (2011) ile Joyce ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmalarda bireylerde duygu düzenleme becerilerinin gelişmiş olmasının öz-liderlik düzeylerine olumlu etki oluşturduğu tespit edilmiştir.

Bilinçli farkındalık ise, öz-liderliği yordamamaktadır. Akhun (2012), Mesquita ve Albert (2007), Gross (2001) ve Calkins ve Hill (2007) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile bu çalışma bulguları benzerlik göstermektedir. Casey ve ark. (2011) ve Eigsti ve ark. (2006) tarafından yapılan çalışmalar, öz-liderlik ve bilinçli farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir ortaya koymamıştır. Furtner ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmada ise, bilinçli farkındalık düzeyinin, öz liderlik üzerinde önemli düzeyde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Ancak, Furtner'in (2018) yaptığı bu araştırmaya göre, öz-liderlik ve bilinçli farkındalık zihinsel durumlarla ilişkili olarak dikkat konusunda aynı öz-düzenleme çekirdeğini (gözlem) oluşturmasına ve benzer sonuçlara (örneğin, stres azaltma, artan performans vb) sahip olmasına rağmen, öz-liderlik ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiler henüz yeterince incelenmemiştir. Buna rağmen yapılan bu çalışmada, 174 katılımcı öz-liderlik temelinde kendi kendini yönetme ve bilinçli farkındalığın kendi kendine bildirim ölçümlerini tamamlamıştır. Sonuçlar, öz-liderliğin, bilinçli farkındalığın tarafsız gözlem yönüyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte yine de, bilinçli farkındalıktaki bu tarafsız gözlemin ve deneyime açıklığın öneminin öz-liderlikteki rolü tartışılmaktadır (Furtner, 2018).

Cinsiyete göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; erkeklerin kadınlara göre Fikirlerini Değerlendirme ve Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme boyut puanları daha yüksek bulunmuştur. Kendini Cezalandırma boyutunda ise kadınların puanları daha yüksektir. Literatüre bakıldığında erkeklerin öz-liderlik tutumlarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Gayretli (2019), Akkuş (2018) ve Arlı (2011) tarafından yapılan çalışmalarda benzer şekilde öz-liderlik alt boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Kazan (1999), Kurman (2001), Gül (2021) ve Ergöz (2018) tarafından yapılan çalışmalarda öz-liderlik ölçeğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Yaşa göre değerlendirildiğinde; Kendi Kendine Konuşma boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Ayrıca 65 yaş ve üzeri grubun, 36-45 yaş grubundan boyut puanı daha ileri düzeydedir. Kendini Gözlemleme boyutunda; 36-45 yaş katılımcıların, 46-55 yaş, 56-65 yaş ve 65 yaş ve üzeri bireylere göre puanları yüksektir. Kendine Hatırlatıcılar Belirleme boyutunda; 65 yaş ve üzeri grubun, 26-35 yaş, 36-45 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama boyutunda, 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Ayrıca 46-55 yaş grubunun da 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Öz-liderlik Ölçeğinde ise; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Bu doğrultuda 18-25 yaş grubun Öz-liderlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında yaş gençleştikçe öz-liderlik ölçek puan ortalamalarının arttığı görülmektedir (Görmüş, 2020; Uğurluoğlu, 2010; Demiröz, 2015). Bu bulgulara göre bireylerin yaşı ilerledikçe öz-liderlik stratejilerini kullanım düzeylerinin azaldığı söylenebilecektir. Dewettinck ve Amejide, (2011) ile Kazan (1999) tarafından yapılan çalışmalarda benzer şekilde yaşın artmasının öz- liderlik kullanım düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Ergöz (2018) tarafından yapılan çalışmada ise öz-liderlik açısından çalışanların yaşlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme boyutunda, yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunu ve ön lisans mezunlarına göre puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Literatüre bakıldığında Akkuş (2018) ve Göksoy ve ark. (2014) tarafından yapılan çalışmalarda benzer şekilde eğitim seviyesi arttıkça bireylerin öz-liderlik ölçek ortalama puanları artmaktadır. Bununla birlikte Kutanis (2018) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyesi ile öz-liderlik ölçek puanları arasında bir ilişki gözlenmemiştir. İş yaşamındaki toplam tecrübe süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Kendi Kendine Konuşma boyutunda, 5 yıldan az tecrübesi olanların boyut puanları, 5-10 yıl, 20-25 yıl ve 25 yıl üzeri olanlara göre yüksek bulunmuştur. Kendini Gözleme boyutunda; 25 yıldan fazla tecrübesi olanların boyut puanları daha düşük tüm yaş gruplarına göre yüksek bulunmuştur. Ayrıca iş yerindeki tecrübe süresine göre değerlendirildiğinde ise; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda, 25 yıldan fazla mevcut iş yeri tecrübesi olanların, 20-25 yıl, 15- 20 yıl ve 5 yıldan az olanlara göre puanları yüksek bulunmuştur. Literatüre bakıldığında, meslek hayatına yeni başlamış bireylerin öz-liderlik düzeylerinin genel olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer çalışmalar Akkuş (2018) ve Gül (2021) tarafından yapılan çalışmaların bulgularında da görülmektedir. Bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre Öz-Liderlik ölçeği ve alt boyutları incelenerek; istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Literatüre bakıldığında, Çakır (2015) ve Palak (2022) tarafından yapılan çalışmalarda bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ortalama puanların farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Kutanis (2018) tarafından yapılan çalışmada ise bu durumun tersine bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ortalama puanları farklılık göstermektedir. Cinsiyete göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; erkeklerin kadınlara göre bastırma ve duygu düzenleme genel puanları daha yüksek bulunmuştur. Literatüre bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar görülmektedir. Gross ve John (2003) ile Aslan (2018) tarafından yapılan çalışmalarda duygu düzenleme stratejilerinden biri olarak tanımlanan bastırma ve duygu düzenleme genel puanları erkeklerin daha yüksek olduğu görülmektedir. Garnefski ve ark. (2004) ve Kandemir (2019) tarafından yapılan araştırmada duygu düzenleme ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar ise ruminasyon- olumsuz düşünceye odaklanma ve yıkım alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek ölçek puanlarına sahip oldukları sonucunu göstermektedir. Bununla birlikte Akhun (2012) tarafından yapılan çalışmada duygu düzenleme ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yine yaşa göre değerlendirildiğinde; bastırma boyutunda, 65 yaş ve üzeri grubun daha düşük yaş gruplarına göre puanları yüksek bulunmuştur. Yeniden değerlendirme boyutunda ise; 18-25 yaş grubun puanı daha büyük yaş gruplarına göre yüksek bulunmuştur. Duygu düzenleme ölçeğinde; 65 yaş ve üzeri grup ile 18-25 yaş bireylerin diğer yaş gruplarına oranla puanları yine yüksek değerlendirilmiştir. Literatüre bakıldığında duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaştığı ve yaş olarak büyük olan katılımcıların diğerlerine göre ölçek puanları yüksek çıkmaktadır. Akhun (2012) tarafından yapılan çalışmada bireylerin yaşları arttıkça duygu düzenleme becerilerinin geliştiği tespit edilmiştir. Duygu düzenleme becerisi gelişiminin erken yaştan itibaren başlayarak gelişen bir süreç olduğu ve yaş artması ile duygu düzenleme becerinin geliştiği görülmektedir (Izard ve ark., 2011; Bradley, 2003; Livinstone ve ark., 2009). Bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mevcut iş yerindeki çalışma süresi, çalışılan pozisyondaki çalışma süresi ve rapor alınan kişi sayısı değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Literatüre bakıldığında bilinçli farkındalık ölçek puanları ile cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi değişkenler açısından anlamlı farklar tespit edilmemiştir (Akkaya, 2019; Çelikler, 2017; Parmaksız, 2020; Batum,2020; Öcel, 2017).

## 5. Sonuç ve Öneriler

Yapılan çalışma kapsamında ulaşılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde ekteki öneriler sunulmaktadır:

Bu çalışmada öz-liderlik, duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık ölçekleri kullanılmıştır. Gelecek çalışmalarda bu etkişime kaygı, depresyon vb. gibi psikolojik davranış değişkenlerinin de eklenmesi ile bireylerin duygu durumları incelenebilir. Bireylerin bilinçli farkındalık kavramını gündelik yaşamlarıyla bütünleştirmelerine olanak sağlayan çalışmaların yer aldığı, bu konuya yönelik farklı örneklerle araştırmaların yapılması bilinçli farkındalığın anlaşılması açısından etkili olabilecektir. Türkiye’de bilinçli farkındalığın ergenler, genç yetişkinler ve yetişkinler üzerindeki etkisini inceleyen bir çok çalışma bulunmaktadır. Bilinçli farkındalıkla ilişkili yaşlılık döneminde olan bireylerin araştırılması farklı yaş gruplarında bilinçli farkındalık düzeylerini ve etkisini görme bağlamında faydalı olacaktır. Genel olarak yurt dışında sıklıkla kullanılan bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme temelli programların, öz-liderlik düzeylerine uygulanabilirliği açısından ilgili programların ve çalışmaların Türkiye’de de yürütülmesi ve yaygınlaştırılması sağlanabilir. Öz-liderlik ve duygu düzenleme becerilerinin hem örgütsel hem de bireysel birçok faydası bulunmaktadır. Duygu düzenleme becerileri gelişmiş bireylerin yaşanan sıkıntılı durum ile daha iyi bir gelecek kurma arasında anlamlı bir köprü kurabilme becerileri bulunmaktadır. Bu kişilerin yaratıcılık, gerçekte yüzleşme, ve çözüm üretme becerileri yüksek olmaktadır. Bu becerilerin geliştirilmesi, dinamik karmaşık iş ortamlarında karşılaşılan zor durumların üstesinden gelebilmek için sürdürülebilir ve yaratıcı çözümler sunma; verimli, başarılı ve hayata katkısı olan işler başarma süreçlerinde etkili olabilecektir. Öz-liderlik, duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık düzeylerini inceleyen araştırmaların çoğunluğu nicel bakış açısı ile yapılmaktadır. Bu konulara ilişkin yapılacak yeni çalışmalar nitel bakış açısı ile yapılarak literatüre katkı sağlayacaktır. Yapılan bu çalışmada kesitsel bir araştırma yapılmıştır. Kesitsel çalışmalarda veriler araştırmacının uygun gördüğü zaman aralığında toplanmakta ve elde edilen veriler katılımcının o anki duygusal, fiziksel ve zihinsel durumlarından etkilenmektedir. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalar boylamsal veriler toplanarak analiz edilebilir.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Altınbaş Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 30.05.2022 tarihli ve 2022/17 sayılı toplantılarında alınan karar ile araştırma etik olarak uygun bulunmuştur.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkıları:** Fikir - E.S.U.B.,E.G.K.; Tasarım - E.G.K.; İnceleme - E.G.K.; Kaynaklar - E.S.U.B.; Analiz ve Yorumlar - E.S.U.B.; Literatür Taraması - E.S.U.B.; Yazım - D.J.; Eleştirel İnceleme - E.G.K.

## Kaynakça

Akhun, Mehin. (2012). Üniversite Öğrencilerinde, Algılanan Ebeveynlik Biçimleri, Erken Dönem Uyumsuz Şemaları, Benlik Kurguları, Ayrılma-Bireyleşme Ve Duygu Düzenleme Güçlüğü'nün Psikolojik Belirtilerle İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Akkuş, Mustafa. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Liderlikleri İle Sınıf Yönetimi Öz-yeterlik Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aldao, Amelia. (2013). "The Future of Emotion Regulation Research: Capturing Context". *Perspectives On Psychological Science*, 8(2): 155-172.
- Aldao, Amelia., Nolen-Hoeksema, Susan. ve Schweizer, Susanne. (2010). "Emotion-Regulation Strategies Across Psychopathology: A Meta-Analytic Review". *Clinical Psychology Review*, 30(2): 217-237.
- Anderson, Joe S. ve Prussia, Gregory E. (1997). "The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity". *The Journal of Leadership Studies*, 4: 119-43
- Arlı, Özgür. (2011). Bazı Öncül Ve Ardıllarıyla Öz-Liderlik: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Batum, Dilay. (2020). Evlilikte Kişilerarası Bilinçli Farkındalığın Yordayıcıları Olarak Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayışın İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bradley, Susan J. (2003). *Affect Regulation and The Development of Psychopathology*. Guildford Press.
- Calkins, Susan D. ve Hill, Ashley. (2007). Caregiver Influences On Emerging Emotion Regulation: Biological and Environmental Transactions In Early Development. J. J. Gross (Ed.) *Handbook of Emotion Regulation İçinde*. Guildford Press.
- Çelikler, Aslı Nihan. (2017). Bir Grup Genç Yetişkinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Başa Çıkma Tutumları ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cole, Pamela M., Michel, Margaret K. ve Teti, Laureen. O'Donnell. (1994). "The Development of Emotion Regulation and Dysregulation: A Clinical Perspective". *Monographs of the Society for Research In Child Development*, 73-100.
- Cole, Pamela M., Martin, Sarah E. ve Dennis, Tracy A. (2004). "Emotion Regulation As A Scientific Construct: Methodological Challenges and Directions For Child Development Research". *Child Development*, 75(2): 317-333.
- Demiröz, Kemal Can. (2015). Genç Çalışanların Öz-Liderlik Algılarıyla Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eigsti, Inge-Marie, Zayas, Vivian, Mischel, Walter, Shoda, Yuichi, Ayduk, Özlem, Dadlani, Mamta B. ve Casey, B. J. (2006). "Predicting Cognitive Control from Preschool to Late Adolescence and Young Adulthood". *Psychological Science*, 17(6): 478- 484.
- Ellsworth, Phoebe C. ve Scherer, Klaus R. (2003). *Appraisal Processes In Emotion*. Oxford University Press.
- Ergöz, Merve. (2018). Öz-Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Furtner, Marco R., Tutzer, Laura ve Sachse, Pierre. (2018). "The Mindful Self-Leader: Investigating the Relationships Between Self-Leadership and Mindfulness". *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(3): 353-360.

- Garnefski, Nadia ve Kraaij, Vivian. (2006). "Relationships Between Cognitive Emotion Regulation Strategies and Depressive Symptoms: A Comparative Study of Five Specific Samples". *Personality and Individual Differences*, 40, 1659-1669.
- Garnefski, Nadia, Baan, Netty ve Kraaij, Vivian. (2005). "Psychological Distress and Cognitive Emotion Regulation Strategies Among Farmers Who Fell Victim to the Foot-And-Mouth Crisis". *Personality and Individual Differences*, 38: 1317-1327.
- Garnefski, N., Kraaij, V. ve Spinhoven, Ph. (2002). *Manual for the Use of the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire*. Leiderdorp, The Netherlands: DATEC.
- Garnefski, Nadia., Kraaij, Vivian. ve Spinhoven, Philip. (2001). "Negative life events, cognitive emotion regulation and depression". *Personality and Individual Differences*, 30: 1311-1327.
- Garnefski, Nadia, Teerds, Jan, Kraaij, Vivian., Legerstee, Jeroen ve Van Den Kommer, Tessa. (2004). "Cognitive Emotion Regulation Strategies and Depressive Symptoms: Differences Between Males and Females". *Personality and Individual Differences*, 36(2): 267-276.
- Gayretli, Zafer. (2019). Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Öz-Liderlik Davranışlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı.
- Germer, Christopher. K., Siegel, Ronald D. ve Fulton, Paul R. (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*. Guilford Press.
- Germer, Christopher. (2004). "What Is Mindfulness". *Insight Journal*, 22(3): 24-29.
- Görmüş, Murat. (2020). Gençlik Liderlerinde Öz-liderlik Davranışlarının İş Doyum Düzeyine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göksoy, Süleyman, Emen, Engin ve Yenipınar, Şenyurt. (2014). "Öğretmenlerin Öz-Liderlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasında İlişkinin İncelenmesi". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 103-116.
- Gratz, Kim L. ve Roemer, Lizabeth. (2004). "Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation: Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties In Emotion Regulation Scale". *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26: 41-54.
- Gross, James J. (1998). "The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review". *Review of General Psychology*, 2(3): 271-299.
- Gross, James J. (2015). "Emotion regulation: Current Status and Future Prospects". *Psychological Inquiry*, 26(1): 1-26.
- Gross, James J. ve John, Oliver P. (2003). "Individual Differences In Two Emotion Regulation Processes: Implications For Affect, Relationships and Well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2): 348-362.
- Gross, James J. (1998). "Antecedent- and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology". *Journal of Personality and Social Psychology*, 74: 224-237.
- Gross, James J. (2007). *Handbook of Emotion Regulation*. Guilford Press.
- Gross, James J. ve John, Oliver. (2003). "Individual Differences In Two Emotion Regulation Processes: Implications For Affect, Relationships, and Well-Being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 85: 348-362.



- Gross, James J., Richards, Jane M. ve John, Oliver P. (2006). Emotion Regulation In Everyday Life. D. K. Snyder, J. Simpson, ve J. N. Hughes (Eds.) İçinde, Emotion Regulation In Couples and Families: Pathways To Dysfunction and Health (pp. 13-35). American Psychological Association.
- Gül, Mehmet. (2021). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Öz-Liderlik ve Okul Yönetişimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Hirani, Saima, Lasiuk, Gerri ve Hegadoren, Kathleen. (2016). "The Intersection of Gender and Resilience". Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 23(6-7): 455- 467.
- Houghton, Jeffrey D. ve Neck, Christopher. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. Journal of Managerial Psychology.
- Houghton, Jeffrey D., Wu, Jinpei, Godwin, Jeffrey. L., Neck, Christopher P. ve Manz, Charles C. (2012). "Effective Stress Management: A Model of Emotional Intelligence, Self-Leadership, and Student Stress Coping". Journal of Management Education, 36(2): 220-238.
- Izard, Carroll E., Woodburn, Elizabeth M., Finlon, Kristy J., Krauthamer-Ewing, Stephanie, Grossman, Stacy R. ve Seidenfeld, Adina. (2011). "Emotion Knowledge, Emotion Utilization and Emotion Regulation". Emotion Review, 3(1): 44-52.
- Joyce Sadhbh., Shand Fiona ve Tighe Joseph, (2018). Road to Resilience: A systematic Review And Metaanalysis of Resilience Training Programmes and Interventions BMJ Open2018, 8.
- Kandemir, Ayşe. (2019). Psikoloji Öğrencilerinin Psikolojik Sağlık, Duygusal Zekâ Ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Kazan, Ana Lucia. (1999). Exploring the Concept of Self-Leadership: Factors Impacting Self-Leadership of Ohio Americorp's Members. Doktora Tezi. Ohio State Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kurman, Jenny. (2001). "Self-Regulation Strategies In Achievement Settings: Culture and Gender Differences". Journal of Cross-Cultural Psychology, 32(4): 491- 503.
- Kutanis, Pınar. (2018). Kendi kendine Liderlik Tarzının İş Tatmini Ve İş Özerkliği Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Livingstone, Karen, Harper, Sean ve Gillanders, David. (2009). "An Exploration of Emotion Regulation In Psychosis". Clinical Psychology and Psychotherapy, 16: 418- 430.
- Mauss, Iris B., Bunge, Silvia A. ve Gross, J. J. (2007). "Automatic Emotion Regulation". Social and Personality Psychology Compass, 1(1): 146-167.
- Myin-Germeys, Inez, Kasanova, Zuzana, Vaessen, Thomas, Vachon, Hugo, Kirtley, Olivia, Viechtbauer, Wolfgang. ve Reininghaus, Ulrich. (2018). "Experience Sampling Methodology In Mental Health Research: New Insights and Technical Developments". World Psychiatry, 17(2): 123-132.
- Neck, Chris P. ve Manz, Charles. C. (1992). "Thought Self-Leadership: The Influence of Self-Talk and Mental Imagery On Performance". Journal of Organizational Behavior, 13(7): 681-699.
- Orsillo, Susan M. ve Roemer, Lizabeth. (2011). The Mindful Way Through Anxiety: Break Free from Chronic Worry and Reclaim Your Life. Guilford Press.

- Öcel, Hatem. (2017). "Meme Kanseri Tanısı Almış Çalışan Kadınlarda Damgalanma ve Bilinçli Farkındalık İle Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkiler: Psikolojik Esnekliğin Düzenleyici Rolü". *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80): 116-133
- Parmaksız, İzzet. (2021). "Sosyotelizm (Phubbing) İle Bilinçli Farkındalık Arasındaki İlişkide Sosyal Kaygının Aracı Rolü". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2): 1387-1420.
- Posner, Michael I., Snyder, Charles R. ve Solso, Robert. (2004). "Attention and Cognitive Control". *Cognitive Psychology: Key Readings*, 205: 55-85.
- Roseman, Ira J. ve Smith, Craig A. (2001). "Appraisal Theory". *Appraisal Processes In Emotion: Theory, Methods, Research*, 3-19.
- Ross, Stanley. (2014). "A Conceptual Model for Understanding the Process of Self-Leadership Development and Action-Steps to Promote Personal Leadership Development". *Journal of Management Development*, 33(4): 299-323
- Stewart, Donna E. ve Yuen, Tracy. (2011). "A Systematic Review of Resilience In the Physically Ill". *Psychosomatics*, 52(3): 199-209.
- Uğurluoğlu, Özgür (2010). "Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 24(1): 175-191.
- Williams, J. Mark. G., Duggan, Danielle S., Crane, Chatrine ve Fennell, Melanie J. (2006). "Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Prevention of Recurrence of Suicidal Behavior". *Journal of Clinical Psychology*, 62(2): 201-210.
- Williams, J. Mark ve Kabat-Zinn, Jon. (2013). *Mindfulness: Diverse Perspectives On Its Meaning, Origins and Applications*. Routledge.