Original Article

Received/Accepted Dates

25.08.2023/03.11.2023

DOI: 10.52096/jsrbs.9.20.01

Journal of Social Research and Behavioral Sciences

Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi

ISSN:2149-178X

Volume: 9 Issue: 20 Year: 2023

Çalışma Yaşamında Bilinçli Farkındalığın Örgütsel Sağlığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Dr. Öğr. Üyesi. Özge TURHAN

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Fakültesi

ORCID: 0000-0001-5072-2712

Prof. Dr. Sezer Cihan KESKEN

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Fakültesi

ORCID: 0000-0003-3108-8247

Özet

Bilinçli farkındalık; basit anlamda "mevcut olay ve deneyimlere yönelik alıcı dikkat ve farkındalık" olarak teorileştirildiği belirtilmektedir. Bu çalışma bilinçli farkındalığın (mindfulness) örgütsel sağlığa etkisi saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Aktif olarak çalışan ve İstanbul ilinde olan 620 beyaz ve mavi yakalı gönüllüden veriler toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi vasıtasıyla örnekleme ulaşılmıştır. 615 geçerli anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda Bilinçli Farkındalık ile Örgütsel Sağlık arasında (r= 782, p<0.01) pozitif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Regresyon analizleri sonucunda ise; bilinçli farkındalığın örgütsel sağlığı açıklama gücünün % 61.1 olduğu saptanmıştır. Alt boyutlar bazında etkileşim incelendiğinde örgütsel sağlığın alt boyutlarına bilinçli farkındalığın etki gücü olduğu saptanmıştır. Açıklama gücü ve etkisinin sınanmasına yönelik analizler incelendiğinde; β değeri incelendiğinde bağımsız değişkenin etkisi olduğu görülmektedir. Bulgular incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücü % 78.2 saptanmıştır. Regresyon analizleri

sonucunda, bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında anlamlı ilişki ve etkileşim olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu etkileşim alt boyutlar bazında incelendiğinde en fazla etki gücü olan alt boyutun genel düzey olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda bilinçli farkındalık arttıkça örgütleri sağlıklı algılamanın ve atfetmenin de arttığı saptanmıştır. Hatta bilinçli farkındalığı yüksek işgörenlerin örgütlerini genel düzey boyutunda sağlıklı atfettikleri tespit edilmiştir. Literatür ile uyumlu sonuçlar saptandığı görülmektedir. Etki güçleri incelendiğinde örgütsel sağlığı etkilemesi olası farklı faktörlerin olduğu görülmektedir. Daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda hem bilinçli farkındalığı hem de örgütsel sağlığı etkilemesi olası kişilik faktörünün etkisinin incelenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Bilinçli Farkındalık, Örgütsel Sağlık.

A Research on the Effect of Conscious Awareness on Organizational Health in Working Life

Abstract

Mindfulness; It is stated that it is theorized simply as “receptive attention and awareness towards current events and experiences”. This study was carried out to determine the effect of mindfulness on organizational health. Data were collected from 620 actively working white and blue-collar volunteers in Istanbul. The sample was reached through the convenience sampling method. Analyzes were carried out on 615 valid surveys. According to the correlation analysis, a positive, highly significant relationship was found between Mindfulness and Organizational Health ($r= 782$, $p<0.01$). As a result of regression analysis; The power of mindfulness to explain organizational health was found to be 61.1%. When the interaction on the basis of sub-dimensions was examined, it was determined that mindfulness had an impact on the sub-dimensions of organizational health. When the analyzes to test the explanatory power and effect are examined; When the β value is examined, it is seen that the independent variable has an effect. When the findings were examined, it was determined that the effect power of the mindfulness dimension was 78.2%. As a result of the regression analyses, it was determined that there was a significant relationship and interaction between the dependent variable and the independent variable. In addition, when this interaction was examined on the basis of sub-dimensions, it was determined that the sub-dimension with the most impact was the general level. As a result of the research, it was determined that as mindfulness increases, healthy perception and attribution of organizations also increases. In fact, it has been determined that employees with high mindfulness consider their organizations to be healthy at a general level. It appears that results are consistent with the literature. When their influence power is examined, it is seen that there are different factors that are likely to affect organizational health. It is recommended that the effect of the personality factor, which may affect the variables of the study, be examined in future studies.

Keywords: Organizational Behavior, Mindfulness, Organizational Health.

GİRİŞ

Freud'a göre "bir insan sevebiliyor ve çalışabiliyor ise psikolojik olarak sağlıklı" tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü ise ruh sağlığını, yalnızca ruhsal bir rahatsızlık yaşamamak değil, aynı zamanda psikolojik olarak iyilik ve esenlik halinde olma olarak nitelendirmektedir. Psikolojik sağlığı iyi olan biri kendine güvenir, zorluklarla başa çıkabilir, değişen koşullara uyum sağlama güçlüğü yaşamaz, anlamlı ilişkiler kurabilir ve geleceğe yatırım düşüncesiyle üretken bir şekilde çalışarak toplumun gelişimine katkıda bulunur (Tutar; 2016:274). Bireysel sağlık olarak değerleme yapıldığında vurgulanan hususların olumlu duygulanımların olumlu davranışlara dönüşeceğinin açıkça belirtildiği yorumu yapılabilmektedir. Bireysel işgören tutumlarının örgüt bazında da sağlık tutumlarına etkisi olabileceği varsayımını akıllara getirmektedir. Modern ve modern sonrası yönetim yaklaşımlarının odaklandığı konular olan verimlilik, performans, kalite odaklı üretim ve sürdürülebilir rekabet avantajının da örgütsel sağlık kavramıyla ilişkisini düşündürmektedir. Örgütsel sağlık kavramı incelendiğinde; işgörenlerin kendilerini esenlik içinde hissetmelerini sağlayan, her türlü çatışma ve mobbing algılarından uzak bir çalışma ortamı vurgulanmaktadır. Ayrıca uyumdan, işbirliğinden tanımlarda sıklıkla bahsedildiği görülmektedir. "Örgüt sağlığı kavramı bir metaforu yani örgütün herhangi bir sorun çıkarmayacak düzeyde ilke ve kaidelerinin kurumsallaşması ve örgütün tam bir iyilik hali içinde olması durumunu anlatmaktadır. Örgütün fiziksel, mali ve beşeri bakımından yeterli ve yetenekli olma durumudur. Ayrıca yönetsel ve örgütsel fonksiyonların etkili bir biçimde yerine getirilmesini varsaymaktadır" (Tutar; 2016: 278). O halde işgörenlerin psikolojik iyi oluşlarının sağlanması ve beslenmesi adına neler yapılmalıdır ? bu sorunun hiç şüphesiz kısa ve mutabık olunan bir yanıtı yoktur. Çünkü beşeri sermaye odaklı düşünüldüğünde insanların sonsuz ve değişik ihtiyaçları vardır. Örgütler ise çok farklı fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlara sahip bireylerden bir araya gelmektedir. Örgütsel hedeflere ulaşmak bu maksatla zorludur. Zorluklarla baş edebilmek adına literatürde pek çok kavram geliştirildiği fark edilmektedir. Duyguların regülasyonu, duygusal emek, iyi oluş, pozitif psikoloji gibi. Akla gelen her bir kavramın farklılıkları olmasına rağmen ortak noktası duygulara yön verip, psikolojik değişiklikleri kontrol etmektir. Örgütlerim verimli ve etkili çıktılar elde etmesini mümkün kılmaktır. Bu noktada bu sıralanan kavramlardan daha eski ancak günümüzde üzerinde durulan yönetim bilime uygulanması daha yeni olan bir kavram akıllara daha gelmektedir; o da bilinçli farkındalıktır. (mindfulness) Bilinçli farkındalık

(mindfulness) bireyin "an"ın farkında olması, çevresindeki olaylara karşı yargısız, nazik, açık ve kabullenici bir yaklaşım içerisinde bulunmasını ifade etmektedir (Kabat-Zinn, 2003). Farkındalık, zihinsel süreçlerin otomatikliğini bozarak bireyin mekanik veya akılsız şekillerde düşünmesini veya davranmasını engeller (Chaiken, 1980). Farkındalık, bireyin otomatik düşünce kalıplarından, yerleşmiş beyin durumlarından, duygusal filtrelerden ve bilişsel şemalardan kurtulmasına ve "olan hakkında bir yorum veya hikaye yerine olanı deneyimlemesine" olanak tanır (Shapiro, Carlson, Astin ve Freedman, 2006:379) Bu çalışma örgütlerin olumlu tutum gösteren ve gösterebilmede çaba sarf eden bireylerin daha farkında olup olmadığı ve bu olumlu tutumların her birini barındıran örgütsel sağlığa etkisini sınamak maksadıyla tasarlanmıştır. Çalışmanın temel savı bilinçli farkındalığı yüksek işgörenlerin örgütlerini daha sağlıklı algılamalarıdır. Çünkü Bilinçli farkındalığın vurguladığı yargısız, nazik ve kabullenici ast-üst ve eşitler arasındaki ilişki; örgütü daha adaletli, örgütüne daha bağlı, iş tatmini yüksek, çatışmanın az ve değişime direnç göstermeyen işgörenlerin var olacağı örgütlere dönüştürebilmektedir. Bu dönüşümde kavramın öğrenilebilir olmasından kaynaklanmaktadır.

1. LİTERATÜR

Bu başlıkta çalışmanın değişkenlerine yönelik kavramsal açıklamalara yer verilmektedir. Kavramlara yönelik tanımlar ve modeller ayrıntılı şekilde incelenmektedir.

1.1. Bilinçli Farkındalık

Farkındalık yüzyıllardır Budist zihinsel eğitiminin merkezi bir yönü olmuştur. Farkındalık eğitimi, 1970'lerin sonlarında tıbbi hastaların kronik hastalıkları yönetmelerine yardımcı olacak terapötik bir araç olarak dikkat çekmeye başlamıştır (Kabat-Zinn, 2003). Yirmi yıl sonra, Weick ve Roberts (1993), Langer ve meslektaşlarının araştırmalarından (Langer, 1989) esinlenerek, yönetim literatürüne farkındalığı tanıtmıştır ancak; bilişsel esneklik ve yeniliğe dikkat etme olarak farkındalık anlayışları Budist anlayışlardan büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Farkındalığa ilişkin klasik Budist açıklamalar, şu anda algılanan şeye yönelik açık fikirli dikkati ve farkındalığı vurgular (Quaglia, Brown, Lindsay, Creswell ve Goodman, 2015). Dikkat ve farkındalık terimleri, farkındalığı anlamak için önemlidir, çünkü bunların entegrasyonu, farkındalığı ilgili durumlardan ayırmaya yardımcı olur. Dikkat tek başına odaklanabilir, ancak yalnızca meta-farkındalıkla (odaklanmış dikkati izleyen zihnin mevcut durumunun kavranması) birleştiğinde dikkatli hale gelmektedir (Dreyfus, 2011). Burada tartıştığımız farkındalık kavramı Budist felsefesinden ortaya

çıktığı ve gözlemlenmesi ve tanımlanması zor olan içsel bir durum olduğu için, bu olgunun üzerinde uzlaşılan bir tanımı yapabilmek zor olduğu vurgulanmaktadır. Basit anlamda bilinçli farkındalığın "mevcut olay ve deneyimlere yönelik alıcı dikkat ve farkındalık" olduğunun teorileştirildiği belirtilmektedir (Brown ve diğerleri, 2007: 212; Quaglia, Brown ve diğerleri, 2015). Bu tanım farkındalıkla ilgili yaygın klasik anlayışı yansıtmaktadır ancak Farkındalığın işyeri işleyişiyle nasıl kesiştiğinin anlaşılmasında önemli belirsizlik içerdiği belirtilmelidir. İş yerinde farkındalığı anlamanın bir yolu, örgütsel yaşamın merkezinde yer alan kavramsal işlemeyi (Walsh, 1995) farkındalığın ayırt edici özelliği olan deneyimsel işlemeyle (Brown ve diğerleri, 2007; Teasdale, 1999) karşılaştırmaktır. Kavramsal işlem modunda düşünce dikkati yönetme eğilimindedir. Gün içerisinde uyaranlarla karşılaştığımızda düşünce hızla algılananı değerlendirip yorumlamaya çalışır. Düşünce kendi üzerinde işlemek için içe doğru çevrildiğinde (metabiliş olarak adlandırılır), bu işleme tarzının yaygın bir ifadesi, özellikle kişisel öneme sahip olduğunda, zihni meşgul eden şeyi anlamak, üzerinde çalışmak veya çözmek amacıyla zihinsel içerik üzerinde durmaktır; yani kişisel kaygı, olanın, olanın veya olacağının yorumlanmasında bir referans noktasıdır. Buna ek olarak, kavramsal işlemleme sıklıkla yinelenen veya tekrarlanan bir süreçtir ve endişe veya ruminasyon gibi biçimler alır (Watkins, 2008). Özetle kavramsal işleme, uyaranların soyut, değerlendirici ve kişisel kaygılara dayalı bir şekilde yorumlanmasını içerir (Leary, 2004; Watkins, 2008). Bunun aksine, farkındalık, gözlemlenen gerçeklerin kaydedilmesinde içsel (örneğin, düşünce, duygu) veya dış uyaranların kendisine dikkat edilmesini içeren deneyimsel işlemeyi içerir (Brown ve diğerleri, 2007; Teasdale, 1999). Deneyimsel işlemede, ortak psikolojik içerik (zihinsel imgeler, kendi kendine konuşma, duygular, harekete geçme dürtüleri vb.) süregelen bilinç akışının bir parçası olarak gözlemlenebilir. Bu işleme tarzına "merkezsizleştirme" adı verilmiştir çünkü daha geniş bir farkındalık bağlamı içindeki deneyimlere katılmayı içermektedir (düşünceleri sadece düşünceler olarak görmek); uyaranlar ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan tepkiler, alışkanlıkla benlik için olumlu veya olumsuz çıkarımlarla yorumlanmak yerine gözlemlenir (Brown ve diğerleri, 2007). Örneğin, öfkeli veya istismarcı bir patron gibi tehdit edici bir uyaranla an be an temas halinde, korku, öfke veya diğer tepkilere ilişkin içsel deneyim, bunun bilişsel, duygusal, somatik ve konatif tezahürlerinde gözlemlenir (kişinin öfkelenmesi, ortaya çıkan korkuya, kalp atışına ve yatıştırma arzusuna ilişkin yorumlarının farkındalığı). Bu tepkilerin farkında olmak ve bunlara dikkat etmek, kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerden bir dereceye kadar zihinsel mesafe ya da kopuş sağlar. Olaylara, düşüncelere

ve olaylara tanık olma kapasitesiyle duygular ortaya çıktıkça, olayları kişisel anılar, öğrenilmiş çağrışımlar veya gelecek projeksiyonları tarafından önyargılı bir şekilde yorumlamak yerine, somut fenomenler olarak ilgilenme yeteneği ortaya çıkar ("İşte yine başlıyoruz. Aşırı duygusal ve her şeye aşırı tepki veriyor). Bugün onu kızdırmak için ne yaptığımı merak ediyorum. Gitsem iyi olur çünkü bu durum daha da kızışacak.") Daha da önemlisi, farkındalık değerlendirme veya yargılamaya aykırı değildir. Aksine, farkındalığı karakterize eden uyanık dikkat durumunda, değerlendirmeler, yargılar ve ilgili anılar, olup bitenlerin farkında olan bir zihin tarafından yakından takip edilebilir. Farkındalığın dikkat, biliş, duygu, davranış ve fizyoloji gibi işlevsel alanlar üzerindeki bu geniş etkileri, işyerinde çok çeşitli sonuçları etkiliyor gibi görünmektedir (Akinola, 2010; George, 2000; Lord, Diefendorff, Schmidt ve Hall, 2010).;Ocasio, 1997;Walsh, 1995). Farkındalığın dikkat, biliş, duygu, davranış ve fizyoloji gibi işlevsel alanlar üzerindeki bu geniş etkileri, işyerinde çok çeşitli sonuçları etkiliyor olduğu belirtilmektedir (Akinola, 2010; George, 2000; Lord, Diefendorff, Schmidt ve Hall, 2010).;Ocasio, 1997;Walsh, 1995). Bilinçli farkındalığın Batı dünyasında araştırılmasının öncüsü olan Jon Kabat-Zin (2003: 145) bilinçli farkındalığı "bilinçli olarak açık, nazik ve yargısız bir şekilde dikkat etme sonucunda ortaya çıkan farkındalık" olarak ifade eder. Bu tanımda görüldüğü gibi ortaya çıkan farkındalık da bilinçli olma çabası söz konusudur. Aynı zamanda kişinin içinde ve çevresinde neler olup bittiğinin açık ve net olarak farkında olma durumu söz konusudur. Bu sırada kişi herhangi bir yargıda bulunmaz. Baer vd. (2006:40) bilinçli farkındalığı, gözlemleme, tanımlama, farkındalıkla hareket etme, yargılamama ve tepki vermeme olmak üzere beş boyuttan oluşan hiyerarşik bir yapı olarak tanımlar. Brown ve Ryan (2003: 822) ise farkındalığı tek bir boyut olarak değerlendirirken, bilinçli olmanın farkındalık ve dikkat özelliklerini vurgular. Brown vd.'ne (2007: 728) göre farkındalık beş fiziksel duyu, kinestetik duyular ve zihnin faaliyetleri dâhil olmak üzere uyaranların bilinçli bir kaydıdır. Farkındalık, bir kişinin gerçeklikle en yakın ve doğrudan temasıdır. Bir uyaran yeterince güçlü olduğunda dikkat devreye girer ve nesnenin ilk "fark edilmesi" ya da nesneye "dönüş" olarak kendini gösterir. Özellikle son yıllarda giderek artan araştırmalar, bilinçli farkındalığın fiziksel, psikolojik ve performans faydaları sağladığını göstermektedir. Bu durum, bilinçli farkındalık kavramının örgütler, yöneticiler, çalışanlar, koçlar ve psikologlar dâhil olmak üzere farklı alanlar arasında da giderek daha popüler hale gelmesine sebep olmuştur (Hyland, Lee ve Mills, 2015). Bilinçli farkındalığın iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel

davranış alanında çok önemli bir yere sahip olan örgütsel çıktılar üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur (Andrews vd., 2014; Dane ve Brummel, 2014).

1.2. Örgütsel Sağlık

Örgütsel sağlık kavramı, ilk kez 1950'li yıllarda Argyris tarafından kullanılmış olsa da kavramı ilk defa Miles (1969) sistemli bir şekilde incelemiştir. Günümüzde ise kavram sanayi psikolojisi alanında çalışan akademisyenler tarafından farklı şekillerde incelenmektedir. Örgüt sağlığı kısaca, örgütte genel bir iyilik ve esenlik halini ifade etmektedir. Sağlıklı bir örgütsel yapı, örgütün fiziksel ve psikolojik (örgüt iklimi, örgüt kültürü) bakımdan genel bir iyilik halini ifade etmektedir.

Sağlıklı örgütler varlıklarını sürdürmenin yanında, sürekli gelişen, çevresel değişimlere uyma ve yaşama yeteneklerini geliştiren örgütlerdir (Miles, 1965: 17). Sağlıklı örgüt; fiziksel ve psikolojik yapısı, kültürü, iklimi, yönetim süreçleri, örgütsel verimlilik ve etkinliğe katkı sağlayan bir örgüt şeklinde ifade edilmektedir (Mchugh vd, 2003:16). Sağlıklı örgütsel yapılar, klasik kuramın öngördüğü, kişiyi sınırlandıran, inisiyatif kullanmasına fırsat vermeyen katı ve merkezi anlayıştan uzaktır. Bürokrasinin oluşturduğu, katılık, yaratıcılığı boğma ve çalışanları motive edememe, kişinin kendini gerçekleştirmesine izin vermeme gibi durumlar (Adler and Borys, 1996: 69) sağlıklı örgütlerin özellikleri değildir. Sağlıklı örgütlerin sosyal çalışma ortamlarında kişiler yalnız ve yalıtılmış değillerdir. Etkin iletişim ve yeterli etkileşim vardır. Sosyal örgüt ortamında çalışanlar örgütün misyonuna karsı duyarlı, vizyonunu gönüllü olarak paylaşmaktadırlar. Çalışanlar arasında çatışma değil, uyumlu ilişkiler vardır (Hoy vd., 1991: 27). Örgüt sağlığı kavramı, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruhsal sağlıklarının önemli olduğunu öne sürerek, çalışma ortamının sağlık ve güvenliğe uygunluğuna ve fiziki çalışma koşullarının işgörene uyumuna işaret etmektedir. Ayrıca örgütsel davranış açısından işveren işgören arasındaki uyum, işbirliği ve her iki tarafın davranışları örgüt sağlığını belirli ölçülerde etkileyebilmektedir (Aytaç, 2003). Rosen ve Berger (1992) sağlıklı bir örgütü "çalışanlara kar üreticisi gözüyle bakmayan, onlara iyi davranan ve işyerini sadece iş yapmak için değil çalışanları doyuran, rahatlatan ve güçlendiren bir ortam olarak gören örgüt" olarak tanımlamışlardır. Rosen ve Berger (1992)'ın sağlıklı örgüt yaklaşımı, çalışanlar üzerine odaklanmakta ve sağlıklı çalışanların sağlıklı örgütler oluşturacağı fikrine dayanmaktadır. Rosen ve Berger (1992)'a göre sağlıklı bir örgütün belirtileri; sağlıklı liderler ve çalışanlar, hizmet kalitesi, çalışan bağlılığı, yenilikçi düşünce, en iyiye ulaşma, yeterlilik, iş birliği, yüksek performans, örgüt kurallarına uyma, esnek düşünme, sürekli öğrenme,

amaç ve misyonun açıklığı, müşteriye ilgi, proaktif düşünce, çalışanlara güven, düşük personel devri, iş tatmini, açık iletişim ve maliyet kontrolü şeklindedir. Rosen ve Berger (1992)'a göre sağlıklı bir örgütün sahip olması gereken değerler ise; kişisel bilgi ve gelişmeye inanmak, ahlak ve nezaket anlayışı, bireysel farklılıklara saygı, iş birliği ruhu, sağlık ve refah için öncelik, esneklik, ilerleme ve üretme tutkusu şeklindedir (Emhan, 2005: 124-126). Dolayısıyla sağlıklı bir örgüt; çalışanlarını birer makine olarak görmeyen, çalışanlarına değer veren ve iş yerini, sadece, bir kâr merkezi olarak kabul etmeyip, burada çalışanları istihdam eden, rahatlatan, güçlendiren kapsamlı bir ortam olarak gören işletmedir (Rosen and Berger, 1992: 9-10).

1.3. Bilinçli Farkındalık ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki

Örgütler her gün zorlu koşullarda, hız, kalite ve rekabet gibi unsurların farkındalığıyla mal ve hizmet üretme arzusundadır. Ancak teknik ve uzmanlık bilgi, donanımına sahip işgörenler bu zorlu koşullarda her gün aynı motivasyon ve dikkatle çalışma hayatında var olamamaktadır. Çünkü insan bir bütündür. Günlük hayatında pek çok rol üstlenmektedir. Bu roller arasında çatışma ve çelişkiler yaşaması olağandır. Bu insanı güçsüz ya da makinaya karşı değersiz kılmamaktadır. Çünkü üretim faktörlerinin en vazgeçilmezi emektir. Emeği biricik kılan şey ise duygularını işine katmasıdır. Ancak duyguların yönetilemez olduğu hallerde işletmeler zaman zaman sıkıntılar yaşamaktadır. Bunlar örgütsel davranış alan yazınında olumsuz örgütsel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Performansta düşüklük, iş tatminsizliği, örgüte bağlılık göstermeme, işten ayrılma niyeti akla ilk gelenler arasındadır. Dolayısıyla örgütler olumlu duygulanımlarla olumlu sonuçlara varabileceğinden, olası yaşanabilecek bireysel ve örgütsel boyutlu olumsuzlara önemler almak zorundadır. Bu nedenle başarılı bir örgüt olabilmek adına çalışanlarını "nezaketle yönetme sanatına"(Schein,2021) davet etmektedirler. Bu kavramın içinde yargılayıcı olmama, empati yapabilme, kabullenici olma hali vardır. Sıralanan bu özellikler bilinçli farkındalık kavramıyla örtüşmektedir. Germer'e (2009) göre de bilinçli-farkındalık bize şefkat, bağışlayıcılık ve sevgi duygularını aşılayarak bizi öz-anlayışa götürmektedir. Çok sayıda felsefi, ruhsal ve psikolojik gelenek iyilik halinin sağlanması ve arttırılması için bilinçli-farkındalığın önemini vurgulamaktadırlar (Brown and Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 2009; Mayer, 2000). Bilinçli-farkındalık özenle dikkatli olmak demektir; bilerek, şimdiki anda ve yargılamadan dikkat kesilmektir. Bu türdeki bir dikkat daha fazla farkındalığa ve şimdiki an gerçekliğini kabule neden olur. Şu anda her ne oluyorsa, yargılamanın süzgeci veya merceği olmaksızın tamamıyla farkında olmaktır (Stahl and Goldstein, 2010). Jon Kabat-Zin (2003:145) bilinçli farkındalığı "bilinçli olarak açık,

nazik ve yargısız bir şekilde dikkat etme sonucunda ortaya çıkan farkındalık" olarak ifade eder. Bu tanımda görüldüğü gibi ortaya çıkan farkındalık da bilinçli olma çabası söz konusudur. Aynı zamanda kişinin içinde ve çevresinde neler olup bittiğinin açık ve net olarak farkında olma durumu söz konusudur. Bu sırada kişi herhangi bir yargıda bulunmaz. Baer vd. (2006:40) bilinçli farkındalığı, gözlemleme, tanımlama, farkındalıkla hareket etme, yargılamama ve tepki vermeme olmak üzere beş boyuttan oluşan hiyerarşik bir yapı olarak tanımlar. Brown ve Ryan (2003:822) ise farkındalığı tek bir boyut olarak değerlendirirken, bilinçli olmanın farkındalık ve dikkat özelliklerini vurgular. Brown vd.'ne (2007:728) göre farkındalık beş fiziksel duyu, kinestetik duyular ve zihnin faaliyetleri dâhil olmak üzere uyaranların bilinçli bir kaydıdır. Farkındalık, bir kişinin gerçeklikle en yakın ve doğrudan temasıdır. Bir uyaran yeterince güçlü olduğunda dikkat devreye girer ve nesnenin ilk "fark edilmesi" ya da nesneye "dönüş" olarak kendini gösterir. Vurgulanan her husus bir işletmenin örgüt iklim ve kültürüne olumlu katkı sağlayacak pozitif tutumların sergilenmesini pekiştirecektir. Bilinçli farkındalığı yüksek bir yönetici daha anlayışlı olacak, yargılayıcı olmayacak, nezaket sergileyecek, bu tutumlarla nezaketle yönetilen işgören, örgütünü daha adaletli atfedip, örgütüne daha bağlı olacak, iş tatmini yükselecek ve verimli çıktılar sonuç olarak elde edilecektir. Özetle; örgütlerini daha sağlıklı algılayacaklardır. Ulaşılabilen ulusal ve uluslararası çalışmalar bu iki değişken arasındaki ilişkiyi kanıtlamaktadır. İşgörenlerin bilinçli farkındalığının iş tatminlerini artırdığını saptamış olan çalışmalar mevcuttur (Andrews vd., 2014; Hülsheger vd., 2013; Pang and Ruch, 2019; Reb vd., 2015). İşgörenlerin bilinçli farkındalık seviyelerinin iş performanslarına olan olumlu etkisi de çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir (Dane ve Brummel, 2014; Reb vd., 2015). Farkındalık bir yandan çaba göstermeme duygusunu ve şimdiki andaki olaylara dikkat etmeyi ima ederken (Williams, 2008); bu özellikler, hedef belirlemenin gelecekteki yönelimi ve bununla ilişkili sonuçlarıyla çelişiyor gibi görünebilir. Ancak beyin görüntüleme araştırmaları, farkındalık stajyerlerinin genellikle işyeri hedeflerinin gerçekleştirilmesine bağlı olan dışsal ödüllerden (örn. para; Kirk, Brown and Downar, 2015) daha az etkilendiğini, ancak bu kursiyerlerin eşleşen kontrollere göre görev performansında herhangi bir azalma göstermediğini kanıtlamıştır. Öte yandan farkındalık, gelişmiş dikkat ve motivasyon özellikleri aracılığıyla hedef takibini destekleyebilmektedir. Farkındalık çaba göstermemeyi gerektirse de pasiflikle karıştırılmamalıdır. Gerçekten de özerk motivasyonun (yani önemli, değerli veya eğlenceli olarak algılanan aktiviteleri sürdürme dürtüsü) bilinçli bireyler arasında daha yüksek olduğu görülmektedir (Brown ve Ryan, 2003; Levesque ve Brown, 2007). Özerk

olarak motive edilen eylem, dışsal olarak motive edilen eylemden daha tatmin edici olma eğilimindedir, daha uzun süre devam eder ve daha fazla başarı gösterir (Ryan and Deci, 2000). Farkında olan insanlar hedef geri bildirimlerine daha az yoğun tepki verebilirler. Duygusal tepkiselliği azaltmadaki rolü göz önüne alındığında, farkındalık, hedef düzeylerini arttırdığı gösterilen olumlu geri bildirim ve başarının ardından daha kısa ve daha az yoğun duygusal tepkilere yol açabilir (Ilies ve Judge, 2005). Ancak hedef geri bildirimi olumsuz olduğunda, azaltılmış tepkisellik dikkatli bireylere fayda sağlayabilir; bu bireylerin özeleştiri yapma olasılıkları daha düşük olabilir çünkü kendileri ile ilgili sonuçlarla daha az özdeşleşmişlerdir (Vago ve Silbersweig, 2012).Farkında olan bireylerin, hedef başarısızlıklarına (örneğin suçluluk veya utanç) karşı geçmişe veya geleceğe yönelik duygusal tepkiler verme olasılıkları da daha düşük olabilmektedir. Liderlik, takım çalışması, firmalar arası ortaklıklar ve koordinasyon, güven, psikolojik güvenlik, iletişim, çatışma ve sosyal ağlar dâhil olmak üzere örgütsel davranış bilim ve uygulamanın birçok temel alanı doğası gereği ilişkiseldir. Amirler ve yöneticilerle ilişkiler işyerinde sahip olduğumuz en önemli ilişkiler arasındadır (Dienesch ve Liden, 1986) ve grup halinde çalışmak genellikle üyeler arasındaki etkili işbirliğine ve koordinasyona bağlıdır.(Mathieu, Heffner, Goodwin, Salas ve Cannon-Bowers, 2000). Farkındalık bireysel bir nitelik olmasına rağmen, ilk kanıtlar bunun kişilerarası davranışları ve ikili ve çalışma grubu ilişkilerinin kalitesini etkilediğini göstermektedir. Örneğin, sağlık hizmeti uygulayıcıları arasındaki hem eğilimsel farkındalık hem de farkındalık eğitimi, artan farkındalık ve başkalarına karşı daha az değerlendirici yargılama ile açık dinleme de dâhil olmak üzere gelişmiş iletişim kalitesiyle ve ayrıca daha iyi danışan tarafından derecelendirilen ilişki kalitesiyle ilişkili saptanmıştır (Beckman ve diğerleri, 2012). Reb ve meslektaşları (2014), Olumsuz iş olaylarına verilen istenmeyen tepkilerin daha iyi öz-düzenlenmesi yoluyla, eğilimsel farkındalık ve farkındalık eğitimi ilişkileri iyileştirilebileceğini belirtmektedirler; Çalışmalarda, derin düşünmenin, olumsuz duyguların ve misillemelerin azalması dâhil olmak üzere adaletsizliğe verilen tepkileri hafifletti (Long ve Christian, 2015) bulgulanmıştır. Farkındalık ayrıca daha fazla empati ve şefkat yoluyla ilişkileri geliştirebilmektedir. İlgili araştırmalar, sürekli farkındalık ve empati arasındaki ilişkiyi desteklemektedir (Dekeyser, Raes, Leijssen, Leysen ve Dewulf, 2008). Yeni bir çalışmada (Condon, Desbordes, Miller ve DeSteno, 2013), bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programına rastgele atanan katılımcılar, kontrollere göre daha fazla şefkat sergiledikleri tespit edilmiştir. Özetle, daha istikrarlı bir dikkat, azalan duygusal tepkiler ve daha olumlu duygusal ton

gibi farkındalıktan etkilenen dikkat ve duygusal süreçler, ilişkiler için yararlı etkileri anlamanın anahtarı olabilmektedir. Daha genel olarak ilişkiler üzerindeki etkilerine ek olarak farkındalık, etkili çalışma ilişkilerine dayanan işyeri süreçlerini de etkileyebilir; Liderliğe ve takım çalışmasına etkisini saptayan pek çok araştırma alan yazında mevcuttur. Yönetim açısından önemine rağmen liderlik, farkındalık araştırmacıları tarafından kapsamlı bir şekilde incelenmemiştir. Mevcut çalışmalarda odak doğrudan liderler ve takipçiler arasındaki ilişkiye değil, bireysel farkındalığın liderler ve astları için yararlı rolüne odaklanmıştır. Reb ve ark. (2014), liderlerin özellik farkındalığının çalışanların iş-yaşam dengesi, iş tatmini, vatandaşlık davranışları ve iş performansıyla pozitif, çalışanların tükenmesi ve sapkınlığıyla ise negatif ilişkili olduğunu ayrıca; psikolojik ihtiyaçların tatmini bu ilişkilerin çoğuna aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Başka bir çalışma (Liang ve diğerleri), amirler arasındaki eğilimsel farkındalığın, astlara yönelik düşmanlığın istismar olarak ifade edilme olasılığını azalttığını; bu bulguyu, süpervizörlerin düşmanlıklarına karşı artan dikkat ve farkındalıklarının yanı sıra üstün öz düzenleme kapasitelerine bağladıkları bulgulanmıştır. Yönetim literatüründe sosyal süreçlerin ekip performansında merkezi bir rol oynadığı açıkça ortaya konmuştur (Mathieu ve diğerleri, 2000), ancak farkındalık ve ilişkisel ekip süreçleri üzerine yayınlanmış az sayıda çalışma yönetim literatürü dışında, özellikle sağlık hizmetlerinde bulunmaktadır. Örneğin Singh, Singh, Sabaawi, Myers ve Wahler (2006) multidisipliner terapötik tedavi ekiplerinde farkındalık temelli bir mentorluk müdahalesi uygulamışlardır. Ekip toplantılarında daha aktif dinleme, daha hasta odaklı tartışma ve işbirliği ve ekip üyeleri arasında daha fazla saygı dâhil olmak üzere süreç iyileştirmeleri gözlemlediklerini; bu etkiler bir yıl sonra da devam ettiğini belirtmişlerdir. Farkındalığın uyum gibi ilişkisel ekip süreçlerini desteklemesinin bir başka yolu da daha iyi çatışma yönetimidir. Daha önce de belirtildiği gibi durum farkındalığı, romantik partner çatışmaları sırasında daha az agresif iletişimle ilişkilendirilmiştir (Barnes ve diğerleri, 2007). Farkındalık eğitimi, müzakere için faydalı bulunan (Galinsky, Maddux, Gilin ve White, 2008) ve görev çatışmasını çözmek için faydalı olabilecek perspektif almayı (Krasner ve diğerleri, 2009) destekleyebilmektedir. Farkındalığın, ekibin duygusal tonunu modüle ederek ekibin işleyişini de etkileyebileceği düşünülmektedir. Çünkü, daha önce de tartışıldığı gibi, bilinçli bireyler olumsuz olaylara karşı daha az tepki veriyor ve olumsuz duygulardan daha çabuk kurtuluyor gibi görünmektedirler. Çatışma sırasında, bilinçli farkındalığı yüksek bireyler daha olumlu tenor, daha az duygusal tepkiler (Barnes ve diğerleri, 2007) ve daha az düşmanca davranış sergilerler (Saavedra ve diğerleri, 2010). Etkili ekip çalışması

etkili koordinasyonun ve paylaşılan zihinsel modellerin temelini oluşturan kontrollü ve istikrarlı dikkatten de faydalanabilir oldukları vurgulanmaktadır (Metiu ve Rothbard, 2012). Farkındalığın ilişkisinin saptandığı ve olabileceği kavramlar akıllara bir başka kavramı daha getirmektedir. İşgören iyi oluşudur. İşgören iyi oluşu genel olarak "bir çalışanın işteki deneyiminin ve işleyişinin genel kalitesi" olarak tanımlanabilir (Grant, Christianson ve Price, 2007: 52). Psikolojik, fiziksel ve davranışsal yönlerin yanı sıra hem hedonik (örneğin çalışan ruh hali) hem de ödemonik (örneğin dayanıklılık) yönleri içermektedir (Ryan ve Deci, 2001). Bu göz önüne alındığında, iyi oluşun farkındalık araştırmacıları arasındaki ilginin önemli bir sonucu ve kurumsal hayata entegrasyonunun önemli bir itici gücü olması şaşırtıcı algılanmamaktadır. Gittikçe artan sayıda kanıt, işgören iyi oluşunun, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı, devamsızlığı, işten ayrılma ve rol içi performansı üzerindeki etkileri yoluyla çalışan ve organizasyonel performansa önemli faydalar sağladığına işaret etmektedir (Danna ve Griffin, 1999). Sonuçlar, hem kişisel olarak bildirilen farkındalık hem de farkındalık uygulaması ile iyi oluş arasındaki bağlantıyı desteklemektedir. Meta-analitik kanıtlar, farkındalık uygulamalarının bir dizi iyi oluş sonucu üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir (Eberth ve Sedlmeier, 2012). Araştırmalar arasında, farkındalık ve farkındalık temelli uygulamalar, bildirilen tükenmişlik düzeylerinin azalmasıyla (Flook, Goldberg, Pinger, Bonus ve Davidson, 2013; Krasner ve diğerleri, 2009), algılanan stresle (Roeser ve diğerleri, 2013) ilişkilendirilmiştir. İş-aile çatışması (Allen ve Kiburz, 2012) ve olumsuz ruh halleri (Roche, Haar ve Luthans, 2014) ile birlikte daha yüksek uyku kalitesi (Hülsheger ve diğerleri, 2014) ve aynı şekilde Hülsheger ve ark. (2013) farkındalıktaki kişisel ve kişiler arası farklılıkları inceledikleri araştırmalarında, özellik ve durum farkındalığının iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ancak özellik farkındalığının daha güçlü bir ilişki taşıdığını saptamışlardır. Özellikle farkındalık, yöneticiler ve girişimciler de dahil olmak üzere çeşitli mesleklerde (Roche ve diğerleri, 2014) öz şefkatin (Roeser ve diğerleri, 2013), psikolojik sermayenin ve dayanıklılığın geliştirilmesiyle ilişkilendirilmiştir.

Literatürde yer alan bu açıklamalar doğrultusunda, bilinçli farkındalığın pek çok pozitif örgütsel tutum ile ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu ilişkilerden hareket ederek; kendi şemsiyesi altında pek çok pozitif örgütsel davranışı toparlamaya çalışan örgütsel sağlık kavramı akıllara gelmektedir. Bu çalışmada bilinçli farkındalığın örgütsel sağlığa etkisini sınamak maksadıyla gerçekleştirilmektedir. Öğrenilebilir bir kavram olması ve pek çok pozitif tutumu tetiklemesi maksadıyla bu değişken seçilmiştir.

2. Yöntem

Bu başlık altında; araştırmanın amacı, kapsamı ve kısıtları hakkında ayrıntılı bilgiler paylaşılmaktadır. Çalışmanın modeline yönelik açıklamalara, hipotezlere ve örneklemine ait verilere de yer verilmektedir. Ayrıca çalışmanın veri sağlama aşamasında kullanılan ölçekler hakkında da bilgi paylaşımı bu başlık altında sunulmaktadır.

Bu çalışmanın amacı bilinçli farkındalığın örgütsel sağlığa etkisini tespit etmektir. Araştırmaya konu olan iki kavramının birbirlerine etkisinin tespitini kapsamaktadır. Bu sebeple örgütsel sağlığı etkileyen diğer hususlar kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışmanın kısıtı, gönüllülerin kişisel beyanına dayalı olarak gerçekleştirilmesidir.

Araştırmaya başlamadan önce aydınlatılmış onam formu çalışmanın ilk sayfasında verilerek katılımcıların onayı alınmıştır.

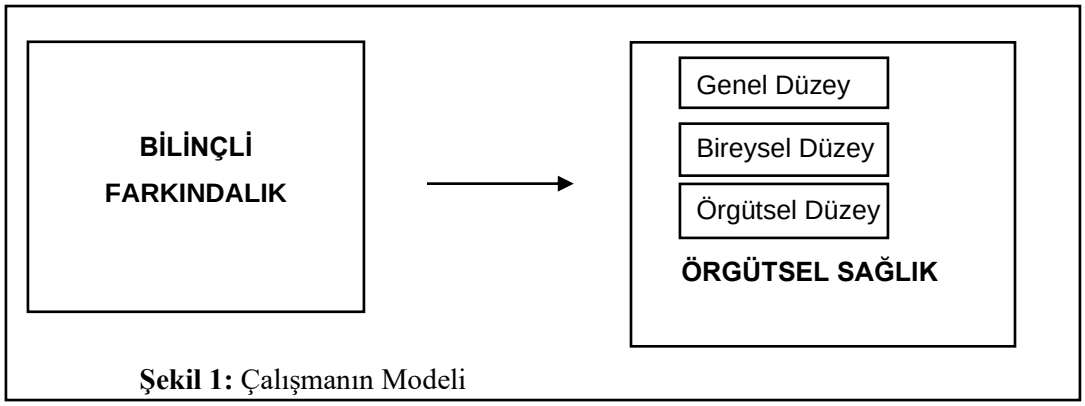
2.1. Hipotezler ve Model

H_1: Bilinçli farkındalığın örgütsel sağlığa etkisi vardır.

H_{1a}: Bilinçli farkındalığın genel düzey alt boyutuna etkisi vardır.

H_{1b}: Bilinçli farkındalığın bireysel düzey alt boyutuna etkisi vardır.

H_{1c}: Bilinçli farkındalığın örgütsel düzey alt boyutuna etkisi vardır.



Şekil 1: Çalışmanın Modeli

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışma değişik sektörlerde ve farklı örgütlerde çalışmakta olan mavi ve beyaz yakalı olarak istihdam edilen gönüllülerin örneklem grubunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreninin tespiti için 2023 İstanbul "işgücü piyasası analizi" raporu incelenmiştir. Hizmet ve perakende sektöründe istihdam oranının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bilgi doğrultusunda örneklem grubu seçilmiştir. Örneklem grubuna kolayda örnekleme vasıtasıyla ulaşılmıştır. Bütün bu görüşler ışığında kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 620 gönüllü bireye ulaşılmıştır. "Gürbüz ve Şahin; 10 milyon kişilik evren için 384 örneklem büyüklüğünün yeterli olacağı görüşünü belirtmişlerdir". (Gürbüz ve Şahin, 2016: 132). Analizler için uygun bir büyüklüğe ulaşıldığı kabul edilmiştir. Anketlerden 5 âdeti uç veri barındırdığından araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Araştırma 615 geçerli anket vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Ulaşılabilen ulusal ve uluslararası çalışmaların farklı sektörlerde gerçekleştirildiği ve özellikle bir mesleğe yönelik olmamasından ötürü daha genellenebilir veriler elde edilmek adına örneklem grubu mavi ve beyaz yakalı ayrımı gözetilerek, değişik sektör ve farklı meslek gruplarından seçilmiştir.

2.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama evresinde tasarlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Ankette önce, demografik değişkenlere yer verilmiştir. Bu değişkenler arasında; cinsiyet, yaş, eğitim derecesinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu çalışmada ankete katılan herkes gönüllük esaslı veri sağlamıştır. Kişilerin açık rızaları alınarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Anketlerin kolay ve hızlı yanıtlandırılmasını kolaylaştırmak adına elektronik ortamda e-posta olarak paylaşılmıştır. Verilerin gizli tutulacağı ve bilimsel maksat haricinde kullanılmayacağı bilgilendirmesi katılımcılara yapılmıştır. Veri toplamaya yönelik tasarlanan anketin ikinci kısmında da bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik ölçeklere yer verilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenine yönelik veriler "Bilinçli Farkındalık Ölçeği" vasıtasıyla sağlanmıştır. Ölçüm aracı kısa ve kendini değerlendirme yani; özbildirimle doldurulan bir ölçektir. Orijinal ölçek Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlama çalışması Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Alan yazında birçok farklı farkındalık ölçeğine ulaşmak mümkündür. Ancak bazı ölçeklerin henüz Türkçe uyarlama çalışmalarının mevcut olmaması, Türkçe uyarlaması olan bazı çalışmaların da ölçek kullanılmadan önce belli bir zaman aralığında meditasyon yapılmasını içermesinden bu ölçek çalışmada kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni "Örgütsel Sağlık" değişkenine yönelik ölçümler Örgütsel sağlık araştırmalarında kullanılan Rosen ve Berger (1992) tarafından çalışanların örgütsel sağlık algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan, 20 ifadeden oluşmak olan Örgütsel Sağlık ölçeği vasıtasıyla. Ölçek, Emhan (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Örgütsel sağlık ölçeği; örgütsel düzey (10,11,12,14,15,16,18,19,20. sorular), genel düzey (1,2,3,4,6. sorular) ve bireysel düzey (5,7,8,9,13,17. sorular) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 1-49 arasında kalanların sağlıksız, 50-84 arasında kalanların hem sağlıklı-hem sağlıksız, 85-100 arasından kalanların ise sağlıklı örgüt oldukları ifade edilmektedir. Anket sorularında; 1) Hiçbir Zaman (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Sık Sık, (5) Her Zaman seçenekleri bulunan 5'li Likert ölçekli yapı kullanılmıştır (Başar, 2011:69). Araştırmaya yönelik verilerin analizlerine geçmeden önce ölçeklerin güvenilirliğine ve geçerliliğine yönelik bir grup test gerçekleştirilmiştir.

Bilinçli farkındalık ölçeğinin; [KMO=.692; $X^2(28)$ = 12317. 276, p<0.001]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu p<0,001 bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. KMO uygunluk testi ardından, faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bilinçli farkındalık ölçeğinin kümülatif varyansının 71. 722 ve tek alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır. 0,70 ve üstü Cronbach's Alpha değeri güvenilir olarak kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan Bilinçli farkındalık ölçeğinin değeri .934 olarak saptanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu gerçekleştirilen analizler aracılığıyla kontrol edilmiştir.

Çalışmanın ikinci ölçeği olan bağımlı değişkene yönelik veri sağlayan Örgütsel sağlık ölçeğinin [KMO= .817; $X^2(105)$ = 23535.092, p<0.001]. Bartlett Küresellik testi p<0,001 bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Uygunluk testi sonrası, gerçekleştirilen faktör analizine göre Örgütsel sağlık ölçeğinin kümülatif varyansının 93.723 ve üç alt boyuttan meydana geldiği saptanmıştır. Çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .938 olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu da tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler vasıtasıyla her iki ölçeğinde geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilip, kabul edilmiştir. Yapılan bu uygunluk testlerinin ardından araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlere yönelik testler gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

Hipotezlerin doğrulanmasına yönelik korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Alt boyutlar bazında normallik testi uygulanarak, George ve Mallery (2010) "çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2" referans değerlerin arasında değerlerle temsil edildiği örneklemlerde şartlar sağlanır referansı alınarak, ayrıca Tabachnick ve Fidell, (2015) "Büyük örneklemlerde, bir değişkende manidar olarak bulunan çarpıklık, normallikten hissedilir oranda sapma gösterme eğiliminde olamayacağı bilgisi de göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca; analizlerde çok fazla bir etkiye neden olmayacağı da bilinmektedir. Aynı zamanda büyük örneklemlerde, basıklığın sıfırdan uzaklaşmasının etkisi de azalmakta olduğu yine vurgulanan bilgiler arasındadır. Negatif basıklıkta örneklem büyüklüğü 200'den fazla olduğunda tehdit ortadan kaybolmaya başlamakta olduğu da özellikle vurgulanmıştır". Bilinçli farkındalık ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla [.373, -.988], Örgütsel Sağlık ölçeğinin alt boyutlarından Genel Düzey alt boyutunun [-.202, -1.580], Bireysel Düzey [-.549, -1.343], Örgütsel Düzey ise [-.177, -1.748] olarak tespit edilmiştir. Örgütsel Sağlık boyutunun genel çarpıklık ve basıklık değeri de [-.284, -.990] olarak saptanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde normal dağılım şartını sağladığı ve analizlerin parametrik testler aracılığıyla gerçekleştirilebileceği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusallık (multicollinearity) probleminin azaltılması adına standart z-puanlar kullanılmıştır" (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182).

Tablo 1: Demografik Değişkenler

Cinsiyet	Kadın	384 kişi	% 62.4
	Erkek	231 kişi	% 37.6
Yaş	18-25 Yaş	67 kişi	% 10.9
	26-35 Yaş	148 kişi	% 24.1
	36-45 Yaş	236 kişi	% 38.4
	46-55 Yaş	0 kişi	% 0
	56+ üstü Yaş	164 kişi	% 26.7
Medeni Durum	Evli	243 kişi	% 39.5
	Bekâr	372 kişi	% 60.5
Pozisyon	Mavi Yakalı	310 kişi	% 50.4
	Beyaz Yakalı	305 kişi	% 49.6
Eğitim Durumu	Lisansüstü	230 kişi	% 37.5
	Lisans	162 kişi	% 26. 3
	Ön Lisans	156 kişi	% 25.4
	Lise	67 kişi	% 10.9
Toplam Kıdem	1-5 Yıl	142 kişi	% 23.1
	5-10 Yıl	159 kişi	% 25.9
	10-15 Yıl	158 kişi	% 25.7
	16+ Yıl	156 kişi	% 25.4

Çalışmaya gönüllülük sağlayan işgörenlerin demografik özelliklere göre dağılımlarını incelediğimizde, gönüllülerin en fazla kadın 384 kişi ile (% 62.4) temsil edildiği görülmektedir. Yaş durumuna göre katılımcıları incelediğimizde en fazla temsilin 236 (%38.4) kişi ile 36-45 yaş dilimine denk gelen orta yaş işgören olarak adlandırabileceğimiz kimselerin olduğu anlaşılmaktadır. Hiç katılımcı sağlamayan yaş grubu ise; 46-55 yaş grubu olarak saptanmıştır. Bir başka demografik özellik olan eğitim durumuna baktığımızda; en fazla temsilin 230 kişi (%37.5) ile lisansüstü eğitim derecesi olduğu ve en az temsilin 67 kişi ile (% 10.9) lise eğitim derecesi olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre katılımcıları incelediğimizde ise; 372 kişi (%60.5) ile bekâr bireylerin en fazla temsil edildiği görülmektedir. Çalışılan pozisyona baktığımızda da; 310 kişi ile (%50.4) en fazla mavi yakalı işgörenin katılım sağladığı saptanmıştır. Son olarak incelenen demografik özellik ise toplam kıdemdir. İşgörenlerin kıdemlerine bakıldığında 159 kişi (%25.9) 5-10 yıl çalışma hayatında olan bireylerin temsil edildiği ve en az temsilin 1-5 yıl aralığında kıdeme sahip işgörenlerin olduğu saptanmıştır. Özetle; çalışmaya gönüllük yapan kişilerin kadın, nispeten genç, eğitim seviyesi yüksek, bekâr, mavi yakalı ve kıdemi nispeten az olmayan diye nitelendirebileceğimiz kişilerin yoğunlukta olduğu bir örneklem grubundan oluştuğu yorumlanabilmektedir.

Çalışmaya katılan gönüllü işgörenlerin Örgütsel Sağlık oranlarının "düşük aralığında" olduğunu ortalamaları incelediğimizde görmekteyiz. İşgörenlerin bilinçli farkındalık oranlarına bakıldığında ortalamanın yine yüksek olmadığı saptanmıştır. Örgütsel Sağlık oranlarının düşüğe yakın orta çıkmasının sebebini bilinçli farkındalık ortalamalarının da düşüklüğüyle açıklayabiliriz. Standart sapma değerinin küçüldüğü tespit edildiğinde katılımcıların faktörler açısından mutabık olduğu sonucuna varılır. Çalışmanın değerlerine bakıldığında; mutabakat sağlanmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca; ortalamaların düşüğe yakın orta, standart sapmaların da nispeten yüksek olması çalışmaya katılan gönüllülerin farklı işletmelerde ve farklı faaliyet kolllarında çalışan mavi ve beyaz yakalı farklılığının da olduğu; görüş farklılıklarının bu çeşitlilikten kaynaklanmış olabileceği yorumu yapılabilir. Standart sapmanın büyük olması yanıtların ortalamadan daha uzak yayıldığını vermektedir. Bir başka yorum olarak da işgörenlerin kendileri hakkında olumsuz bilgi paylaşmaktan çekinmesi ve kendilerini saklama istekleri akıllara gelmektedir. Yani örgütlerde tutum ve davranışlara yönelik incelemelerde bireylerin ve halen akif çalışma yaşamında olmalarından ötürü etiketlenme, yanlış anlaşılmadan çekindikleri anlaşılmaktadır. Bilinçli farkındalık henüz bireylerin farkındalıklarının fazla olmadığı bir konu olması da bu sonuçların alınmasına sebep vermektedir yorumunu getirmek yanlış olmayacaktır.

DEĞİŞKENLER	**ORT.**	**SS**	**1**	**2**	**3**	**4**
1. Bilinçli Farkındalık	3.01	1.33552	1			
2. Genel Düzey	2.94	1.27362	.721**	1		
3. Bireysel Düzey	3.05	1.33563	.475**	-.011		
4. Örgütsel Düzey	2.88	1.46847	.620**	.610**	.541**	1
5. Örgütsel Sağlık	2.96	1.05031	.782**			

Tablo 2. Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizi

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizine göre; iki değişken arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=782, p<0.01). Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları alt boyutlar bazında incelendiğinde; örgütsel sağlığın genel düzey alt boyutu ile bilinçli farkındalık boyutu (r= .721, p<0.01) arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönlü, yüksek ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bireysel düzey alt boyutu ile bilinçli farkındalık arasında (r= .475, p<0.01) pozitif yönlü, orta ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son alt boyut olan örgütsel boyut ile bilinçli farkındalık arasındaki ilişki incelendiğinde (r= .620, p<0.01) pozitif yönlü, yüksek ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Özetle; bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlığın alt boyutlarından genel düzey alt boyutunun korelasyon katsayıları incelendiğinde bu ilişkide daha yüksek güce sahip olduğu saptanmıştır. Bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlık değişkenleri arasındaki ilişkinin pozitif korelasyon gösterdiği bir diğer anlatımla bilinçli farkındalık algıları yükseldikçe örgütler işgörenler tarafından daha sağlıklı algılanmaktadır. Literatürle uyumlu bir sonuç elde edildiği görülmektedir. Araştırmanın hipotezlerine yönelik derinlemesine inceleme gerçekleştirmek adına alt boyutlar bazında regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: Regresyon Analizi (Bilinçli Farkındalığın Örgütsel Sağlığa Etkisi)

Örgütsel Sağlık			
Bağımsız Değişken	**β**	***t***	***p***
Bilinçli Farkındalık	.782	31.056	.000
R= .782 R^2 =.611 Adjusted R^2 = . 611 *F*= 964.453 *p*= .000			

Araştırmanın hipotezlerinin sınanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi (Tablo 3) sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. "R^2 değeri ise bağımlı değişkendeki (Örgütsel Sağlık) değişimin ne kadarının bağımsız değişken (Bilinçli Farkındalık) tarafından açıklandığını

kanıtlamaktadır" (Gürbüz ve Şahin, 2016: 275). Bulgulara göre Örgütsel sağlıktaki % 61.1'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır. "Düzeltilmiş R^2 değeri bağımlı değişkendeki (örgütsel sağlık) varyansın ne kadarının bağımsız değişken (Bilinçli farkındalık) aracılığıyla açıklandığını göstermektedir. "Modelin anlamlılık değeri (Sig.) 0.05 değerinden ne kadar küçük ise, regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansın o kadar iyi açıklandığı"(Gürbüz ve Şahin, 2016: 275) görüşü temel alınarak, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p=.000). Regresyon analiz sonucu; bağımlı değişken (Örgütsel sağlık) ile bağımsız değişken (Bilinçli farkındalık) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3' deki β değeri incelendiğinde bağımsız değişkenin etkisi olduğu görülmektedir. Bulgular incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücünün % 78.2 olduğu tespit edilmiştir. Sebep sonuç ilişkisini açıklamayı amaçlayan regresyon analizi, iki değişken arasında pozitif yönlü etkileşim olduğunu kanıtlamaktadır. Yani, işgörenlerin bilinçli farkındalık algılarının yüksek olması, örgütleri sağlıklı atfetmelerinde etkili ve sonucu daha sağlıklı algılamalarını sağlamaktadır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişki ve etkileşim olduğu tespit edilmiştir. **H_1** hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_1 Kabul)**

Bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlık arasındaki etkileşimin ayrıntılarının saptanmasına yönelik alt boyutlar bazında analizler gerçekleştirilmiştir. **Tablo 4** aracılığıyla etkisi paylaşılmaktadır.

Tablo 4. Regresyon Analizi (Bilinçli Farkındalığın Genel Düzey Alt boyutu ile Etkileşimi)

Genel Düzey Alt boyutu (Örg. Sağlık)			
Bağımsız Değişkenler	**β**	***t***	***p***
Bilinçli Farkındalık	.721	25.739	.000
R= .721 R^2 =.519 Adjusted R^2 = .519	***F= 662.510***	***p*= .000**	

Regresyon analiz sonucu; bağımlı değişken (Genel Düzey) ile bağımsız değişken (Bilinçli Farkındalık) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre Genel Düzey alt boyutundaki % 51.9'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 4' deki β değerleri incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücünün % 72.1 olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda H_{1a} hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_{1a} Kabul)**

Tablo 5. Regresyon Analizi (Bilinçli Farkındalığın Bireysel Düzey Alt boyutu ile Etkileşimi)

Bireysel Düzey Alt boyutu (Örg. Sağlık)			
Bağımsız Değişkenler	**β**	***t***	***p***
Bilinçli Farkındalık	.475	13.378	.000
R= .475 **R^2 =.226** **Adjusted R^2 = .225** ***F= 178.981*** ***p*= .000**			

Regresyon analiz sonucu; bağımlı değişken (Bireysel Düzey) ile bağımsız değişken (Bilinçli Farkındalık) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre Bireysel Düzey alt boyutundaki % 22.6'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 5' deki β değerleri incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücünün % 47.5 olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda H_{1b} hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_{1b} Kabul)**

Tablo 6. Regresyon Analizi (Bilinçli Farkındalığın Örgütsel Düzey Alt boyutu ile Etkileşimi)

Örgütsel Düzey Alt boyutu (Örg. Sağlık)			
Bağımsız Değişkenler	**β**	***t***	***p***
Bilinçli Farkındalık	.620	19.582	.000
R= .620 **R^2 =.385** **Adjusted R^2 = .384** ***F= 383.441*** ***p*= .000**			

Regresyon analiz sonucu; bağımlı değişken (Örgütsel Düzey) ile bağımsız değişken (Bilinçli Farkındalık) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre Örgütsel Düzey alt boyutundaki % 38.5'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 6' daki β değerleri incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücünün % 62.0 olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda H_{1c} hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_{1c} Kabul)**

Gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda, bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında anlamlı ilişki ve etkileşim olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu etkileşim alt boyutlar bazında incelendiğinde en fazla etki gücü olan alt boyutun genel düzey olduğu tespit edilmiştir.

4. Tartışma

Gerçekleştirilen analizler sonucunda bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlık arasında arasında pozitif korelasyon saptanmıştır. Gerçekleştirilen regresyon analizi vasıtasıyla da bu iki değişken arasında etkileşim olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşmış ulusal ve uluslararası çalışmalar mevcuttur.

Janssen, Heerkens, Van der Heijden, Korzilius, Peter ve Engels (2023) çalışmalarında, farkındalık temelli stres azaltmanın (MBSR) örgütsel sağlık müdahalesiyle birlikte etkinliğini test etmeyi amaçlamışlardır. Örgütsel bağlılıkta kısa ve uzun vadede daha büyük bir düşüş saptanmıştır. İş performansı, kişisel yeterlilikler ve işle ilgili algılar açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin eğitim sonrasında iş taleplerinde bir azalma algılamasalar da kendilerini daha bilinçli hissettikleri ve örgütsel bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, artan farkındalığın onların boş zamanlarında zihinsel olarak işten ayrılmalarını sağladığını ve bunun da daha az psikolojik gerginlik belirtisi yaşamalarına olanak sağladığını öne sürmektedirler. Samosa, Mat ve Mangansat (2023) araştırmalarında, öğretmenlerin perspektif, öz yönetim, destek, anlamlılık, öz bakım, uygulama yeterliliği ve mesleki gelişim açısından mesleki iyi oluşlarının gerçekten tatmin edici olduğunu bulgulamışlardır. Dahası, okul örgütsel sağlığı açısından kurumsal bütünlük, öğretmen morali, akademik vurgu, yönetici etkisi, dikkate alma, başlatıcı yapı ve kaynak desteğinin sıklıkla oluştuğu gözlemlenmiştir. Devlet okulu öğretmenlerinin mesleki iyi oluşu, okullarının örgütsel sağlığı ile anlamlı ve yüksek düzeyde pozitif bir ilişki göstermiştir. Bu çalışma, öğretmenlerin mesleki iyi oluşlarını ve okul örgüt sağlığını geliştiren farkındalık temelli müdahale programının geliştirilmesi için bilimsel temeller

sağlamıştır. Bu araştırma, öğretmenlerin iyi oluşuna yönelik reform ve okulun kurumsal sağlığının iyileştirilmesi için kamu politikalarına daha fazla ve daha güçlü yatırım yapılması gerektiğine dair kapsamlı kanıtlar bulgulamıştır. Mosaley (2017) Örgütsel ortamda sınırlı araştırma olmasına rağmen farkındalığın faydalarına rağmen, klinik ortamda stres, kronik ağrı, depresyon, yeme bozuklukları ve madde bağımlılığını ele almak için farkındalık temelli bilişsel terapiyi destekleyen kanıtlar artmakta olduğunu belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı, özellik farkındalığının işyeri stresini azaltmak ve üretkenlik, devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin kurumsal performans ölçümlerini geliştirmek için potansiyel bir mekanizma olup olmadığını göstermek olduğunu vurgulamaktadır. Bu deneysel olmayan, niceliksel, korelasyonel çalışmaya katılmak üzere 35 akademik danışmandan oluşan bir örnek davet edilmiştir. Farkındalığı, organizasyonel iklimi, çalışan verimliliğini, devamsızlığı, işten ayrılma niyetlerini, fiziksel sağlığı ve iş stresini ölçmek için altı farklı doğrulanmış ölçek kullanılmıştır. Basit bir doğrusal regresyon, farkındalık ve iş stresi ile organizasyonel iklim ve iş stresi arasındaki ilişkiyi bulgulamıştır. Farkındalık ve örgütsel iklim kombinasyonu, bulunan varyansın %44,3'ünü açıklamaktadır (R2 = 0,48, F(25,27) =11,74, p<0,001). Farkındalığın işyeri stresini (β = -.31, p < .05) ve örgütsel iklimi (β = -.70, p < .01) önemli ölçüde yordadığı bulunmuştur. Mevcut çalışma, işyerinde stresi azaltmak için farkındalığın olumlu faydalarını daha da destekleyerek farkındalık hakkında bilinenleri daha da ileri götürdüğü belirtilmiştir. Kısmetoğlu (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, ergenlik dönemindeki bireylerin bilinçli farkındalık, duygu düzenleme ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, düşük düzeydeki bilinçli farkındalık, kaygı düzeyinin artması ve duygu düzenlemenin işlevsiz olmasıyla ilişkili bulunurken, yüksek düzeydeki bilinçli farkındalıkta ise bunun tam tersi yönde sonuçlar elde edilmiştir. Aydınlı'nın (2019) yaptığı bir başka araştırmada ise, bilinçli farkındalık düzeyinin düşük veya yüksek olmasının algılanan stres veya somatizasyon bozuklukları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, düşük düzeyde bilinçli farkındalığın hem somatizasyon bozukluklarının hem de algılanan stresin artmasında etkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Yavuz (2019) tarafından öğretmen adayları ile yapılan bir araştırma da bilinçli farkındalığın, psikolojik dayanıklılığı arttırma da önemli bir katkısı olduğu ileri sürülmektedir. Buna ek olarak, bu araştırmada manevi iyi oluş ile bilinçli farkındalık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yılmam (2019) yetişkin bireyler ile yaptığı araştırmada, bilinçli farkındalığın öznel iyi oluşun artmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özdoğan'ın

(2018) yaptığı bir başka araştırmada, bilinçli farkındalığın iyimserlik düzeyi ve yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu ve farkındalık düzeyi arttıkça diğer değişkenlerde de artma olduğu saptanmıştır.

Örgütsel sağlık ile ilgili yapılmış olan çalışmalara bakıldığında örgütsel sağlığı etkileyen ve ilişkisi olan değişkenlerin örgüt kültürü, performans, erdemli raporlama, whistleblowing, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bütünlük, moral, örgütsel yapı, iletişim becerileri, örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, personele eşit davranış, güven, müşteri geri bildirimleri, kişilik özellikleri olduğu görülmektedir (Altıntaş ve Özata, 2020a,:106; Altıntaş ve Özata, 2020b, Altıntaş ve Özata,2022:805) Bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlık ilişkisini inceleyen çalışmaya ulaşılabilen kaynaklarda rastlanmamıştır. Ancak Bilinçli farkındalığın ilişki içerinde olduğu değişkenler incelendiğinde örgütlerin sağlıklı atfedilmesinde ilişkisinin saptandığı pozitif örgütsel tutumların olduğu görülmektedir. Literatürle benzer sonuçlar tespit edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezlerin sınanmasına yönelik korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında ilişki ve etkileşim tespit edilmiştir. Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizine göre; iki değişken arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=782$, $p<0.01$). Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları alt boyutlar bazında incelendiğinde; örgütsel sağlığın genel düzey alt boyutu ile bilinçli farkındalık boyutu ($r= .721$, $p<0.01$) arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönlü, yüksek ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bireysel düzey alt boyutu ile bilinçli farkındalık arasında ($r= .475$, $p<0.01$) pozitif yönlü, orta ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son alt boyut olan örgütsel boyut ile bilinçli farkındalık arasındaki ilişki incelendiğinde ($r= .620$, $p<0.01$) pozitif yönlü, yüksek ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Özetle; bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlığın alt boyutlarından genel düzey alt boyutunun korelasyon katsayıları incelendiğinde bu ilişkide daha yüksek güce sahip olduğu saptanmıştır. Bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlık değişkenleri arasındaki ilişkinin pozitif korelasyon gösterdiği bir diğer anlatımla bilinçli farkındalık algıları yükseldikçe örgütler işgörenler tarafından daha sağlıklı algılanmaktadır. Gerçekleştirilen regresyon analizi Örgütsel sağlıktaki % 61.1'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğunu göstermektedir. β değeri incelendiğinde bağımsız değişkenin etkisi olduğu görülmektedir. Bulgular incelendiğinde bilinçli

farkındalık boyutunun etki gücünün % 78.2 olduğu tespit edilmiştir. Sebep sonuç ilişkisini açıklamayı amaçlayan regresyon analizi, iki değişken arasında pozitif yönlü etkileşim olduğunu kanıtlamaktadır. Yani, işgörenlerin bilinçli farkındalık algılarının yüksek olması, örgütleri sağlıklı atfetmelerinde etkili ve sonucu daha sağlıklı algılamalarını sağlamaktadır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişki ve etkileşim olduğu tespit edilmiştir. **H_1** hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_1 Kabul)** Bilinçli farkındalığı örgütsel sağlığın alt boyutlarını etkileme gücünü saptamak amacıyla gerçekleştirilen analizler sonucunda; her bir alt boyut ile etkinin varlığı tespit edilmiş olup, bu etkileşimde analiz sonucu; bağımlı değişken (Genel Düzey) ile bağımsız değişken (Bilinçli Farkındalık) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre Genel Düzey alt boyutundaki % 51.9'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır. β değerleri incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücünün % 72.1 olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda H_{1a} hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_{1a} Kabul)** Araştırmanın ikinci hipotezinin sınanmasına yönelik analizler; bağımlı değişken (Bireysel Düzey) ile bağımsız değişken (Bilinçli Farkındalık) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre Bireysel Düzey alt boyutundaki % 22.6'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır. β değerleri incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücünün % 47.5 olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda H_{1b} hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_{1b} Kabul)** Araştırmanın bağımlı değişkeninin son alt boyutunun açıklama gücü ve etkisinin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen analizler; bağımlı değişken (Örgütsel Düzey) ile bağımsız değişken (Bilinçli Farkındalık) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre Örgütsel Düzey alt boyutundaki % 38.5'lik değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu saptanmıştır. β değerleri incelendiğinde bilinçli farkındalık boyutunun etki gücünün % 62.0 olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda H_{1c} hipotezinin desteklendiği saptanmış olup, hipotez kabul edilmiştir. **(H_{1c} Kabul)** Gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda, bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında anlamlı ilişki ve etkileşim olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu etkileşim alt boyutlar bazında incelendiğinde en fazla etki gücü olan alt boyutun genel düzey olduğu tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalara yönelik, bilinçli farkındalık ile örgütsel sağlık arasındaki doğrusal ilişkiyi düzenleyebilecek alınacak terapi eğitimlerinin, kişiliğin de modele dâhil edilebilerek yeni çalışmaların gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Adler, P. S. And Borys, B. (1996), "Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive," Administrative Science Quaterly, 41: 61-89.

Akinola, M. 2010. Measuring the pulse of an organization: Integrating physiological measures into the organizational scholar's toolbox. Research in Organizational Behavior, 30: 203-223.

Allen, T. D., and Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of vocational behavior*, *80*(2), 372-379.

Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020a). Erdemli Raporlama ve Örgütsel Sağlık İlişkisi (Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma). İstanbul: Efe Akademi Yayınları.

Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020b). Researching the relationship between organizational health and whistleblowing behavior: education and health organizations version. Journal of International Health Sciences and Management, 6 (10), 12-34.

Altıntaş, M. ve Özata, M. (2022). Covid-19 Pandemi Döneminde Eğitim Kurumlarında Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık İlişkisi . İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 23 (2) , 787-810 .

Andrews, M., Kacmar, M., and Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. Career Development International, 19(5), 494–507.

Aydınlı, S. (2019). Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Algılanan Stres ve Somatizasyon Bozukluğu Semptomları ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık. İSGÜÇ The Journal Of Industrial Relations And Human Resources, 5(1).163.

Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., and Toney, L. 2006. Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. Assessment, 13: 27-45.

Baron, R.M., ve Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. USA, Journal of Personality and Social Psychology, 1173- 1182.

Barnes, S., Brown, K. W., Krusemark, E., Campbell, W. K., and Rogge, R. D. (2007). The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress. *Journal of marital and family therapy*, *33*(4), 482-500.

Başar, İ. (2011), Örgütsel Sağlık: İzmir'de Bir Belediyede Araştırma.(Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Beckman, H. B., Wendland, M., Mooney, C., Krasner, M. S., Quill, T. E., Suchman, A. L., and Epstein, R. M. (2012). The impact of a program in mindful communication on primary care physicians. *Academic Medicine*, *87*(6), 815-819.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 84(4), 822-848.

Brown KW, Ryan RM, Creswell JD (2007a) Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. Psychol Inq, 18:211-237.

Brown KW, Ryan RM, Creswell JD (2007b) Addressing fundamental questions about mindfulness. Psychol Inq, 18:272-281.

Chaiken, S. (1980). Heuristic versus systematic information processing and the use of source versus message cues in persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*(5), 752–766.

Condon, P., Desbordes, G., Miller, W. B., and DeSteno, D. (2013). Meditation increases compassionate responses to suffering. *Psychological science*, *24*(10), 2125-2127.

Danna, K., and Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, *25*(3), 357-384.

Dane, E. and Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. Human Relations, 67, 105–128.

Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., and Dewulf, D. (2008). Mindfulness skills and interpersonal behaviour. *Personality and individual differences*, *44*(5), 1235-1245.

Dreyfus, Georges (2011). Is mindfulness present-centred and non-judgmental? A discussion of the cognitive dimensions of mindfulness. Contemporary Buddhism 12 (1):41-54.

Dienesch, R. M., and Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, *11*(3), 618-634.

Eberth, J., and Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: a meta-analysis. *Mindfulness*, *3*(3), 174-189.

Emhan, A. (2005). Organizasyon sağlığı ve iş örgütlerinde bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya.

Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., and Davidson, R. J. (2013). Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout, and teaching efficacy. *Mind, Brain, and Education*, *7*(3), 182-195.

Galinsky, A. D., Maddux, W. W., Gilin, D., and White, J. B. (2008). Why it pays to get inside the head of your opponent: The differential effects of perspective taking and empathy in negotiations. *Psychological science*, *19*(4), 378-384.

George, J. M. 2000. Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. Human Relations, 53: 1027-1055.

George, D., M. Mallery, "SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update. Boston: Pearson, 2010.

Germer, C. (2009). The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from destructive thoughts and emotions. Guilford Press.

Gül, H. (2007), İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (2): 318-332.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.

Grant, A. M., Christianson, M. K., and Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, *21*(3), 51-63.

Hülsheger, U.R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 98(2), 1-16.

Hoy, W. K.; Tarter, J. C.; Kottkamp, R. B. (1991), Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate, Newbury Park (Calif: Sage Publications).

Ilies, R. and Judge, T.A. (2005), "Goal regulation across time: the effects of feedback and affect", Journal of Applied Psychology, Vol. 90, pp. 453-67.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future.

Clinical Psychology: Science and Practice, 10, 144–156.

Kabat-Zinn, J. (2009). Full catastrophe living: Using the wisdom of your mind and body to face stress, pain, and illness. New York: Delacorte.

Kirk, U., Brown, K. W., and Downar, J. (2015). Adaptive neural reward processing during anticipation and receipt of monetary rewards in mindfulness meditators. *Social cognitive and affective neuroscience*, *10*(5), 752-759.

Krasner, M. S., Epstein, R. M., Beckman, H., Suchman, A. L., Chapman, B., Mooney, C. J.,and Quill, T. E. (2009). Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy, and attitudes among primary care physicians. *Jama*, *302*(12), 1284-1293.

Krasner, M., and Epstein, R. (2010). Mindful Communication: Bringing Intention, Attention, and Reflection to Clinical Practice. *New York Chapter of the American College of Physicians Physicians Foundation for Health Systems Excellence*, *103*.

Kısmetoğlu, G. (2019). Bilinçli Farkındalık Becerilerinin Kaygı Düzeyleri ile İlişkisinin İncelenmesi. Yükseklisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Langer, E. J. (1989). *Mindfulness.* Addison-Wesley/Addison Wesley Longman.

Leary, M.R. (2004) Introduction to Behavioral Research Methods. 4th Edition, Pearson Education, Inc., Boston.

Levesque, C., and Brown, K. W. (2007). Mindfulness as a moderator of the effect of implicit motivational self-concept on day-to-day behavioral motivation. *Motivation and Emotion*, *31*, 284-299.

Liang, Q., and Leung, M. Y. (2015). Analysis of the relationships between mindfulness and stress for construction professionals. *Management*, *469*, 478.

Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., and Hall, R. J. 2010. Self-regulation at work. Annual Review of Psychology, 61: 543-568.

Long, E. C., and Christian, M. S. (2015). Mindfulness buffers retaliatory responses to injustice: A regulatory approach. *Journal of Applied Psychology*, *100*(5), 1409.

Math Janssen, Yvonne Heerkens, Beatrice Van der Heijden, Hubert Korzilius, Pascale Peters, Josephine Engels, (2023). Effects of mindfulness-based stress reduction and an organizational health intervention on Dutch teachers' mental health, *Health Promotion International*, Volume 38, Issue 3.

Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Salas, E., and Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of applied psychology*, *85*(2), 273.

Metiu, A, and Rothbard, N., P., (2012) Task Bubbles, Artifacts, Shared Emotion, and Mutual Focus of Attention: A Comparative Study of the Microprocesses of Group Engagement, Organization Science, Articles in Advance, pp. 1–21,

Moseley, L. (2017). *Organizational Health Framework Approach to Explore Mindfulness as a Mechanism to Improve Employee Well-Being and Organizational Productivity* (Doctoral dissertation, Northcentral University).

Mayer, J. D. (2000) Spiritual intelligence or spiritual conciousness. The International Journal for the Psychology of Religion, 10, 47-56.

Miles, M.B. (1969), "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground," Carver, F.D. ; Sergiovanni, T. J. (eds.), Organizations and Human Behavior (New York: McGraw-Hill).

Miles, M. B. (1965). "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground," Carlson, R. O.; Gallaher, A.; Miles, M. B.; Pellegrin, R. J.; Rogers, E. M. (der.), Change Processes in the Public Schools, The Center of the Advanced Study of Educational Administration (Oregon).

Mchugh, M.; Humphreys, P.; Mclvor, R.; (2003), "Buyer Supplier Relationships and Organizational Health," Journal of Supply Chain Management, 39/2: 15-25.

Quaglia, J. T., Brown, K. W., Lindsay, E. K., Creswell, J. D., and Goodman, R. J. (2015). From conceptualization to operationalization of mindfulness. In K. W. Brown, J. D. Creswell, & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of mindfulness: Theory, research, and practice* (pp. 151–170). The Guilford Press.

Ocasio, W. 1997. Towards an attention-based view of the firm. Strategic Management Journal, 18: 187-206.

Özdoğan, H. (2018). Yetişkinlerin Bilinçli Farkındalık Düzeylerinin İyimserlik Ve Yaşam Doyumlarına Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun). http://tez.yok.gov.tr./ adresinden edinilmiştir.

Özyesil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. ve Deniz, M. E. (2011). Bilinçli-farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. 35 (159), 226-237.

Pang, D. and Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. Journal of occupational health psychology, 24(1), 150-162.

Ryan, R.M. and Deci, E. L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. American Psychologist, 55, 68-78.

Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). On happiness and human poten- tials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-be- ing. Annual Review of Psychology, 52, 141-166.

Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. Mindfulness, 6(1), 111-122. doi:10.1007/s12671-013- 0236-4

Roscoe, J. T. (1975). Fundamental research statistics for the behavioral sciences (Second ed.). New York: Holt Rinehart and Winston.

Roche, M., Haar, J. M., and Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, *19*(4), 476.

Rosen, R.H., and Berger, L. (1992). The healthy company eight strategies to develop people productivity and profit. First Edition, Washington.

Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., and Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of educational psychology*, *105*(3), 787.

Samosa, R., Blanquisco, M. J. P., and Mangansat, N. J. (2023). Professional Well-Being of Public School Teachers and Their School Organizational Health: Input for Mindfulness-Based Interventions Program. *Online Submission*, *7*(5), 1-17.

Saavedra, M. C., Chapman, K. E., and Rogge, R. D. (2010). Clarifying links between attachment and relationship quality: hostile conflict and mindfulness as moderators. *Journal of Family Psychology*, *24*(4), 380.

Schein, E. H. (2021) Nezaketle Yönetme Sanatı. İstanbul: alBaraka Yayınları.

Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A. and Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. Journal of Clinical Psychology, 62, 373–386.

Singh, N. N., Singh, S. D., Sabaawi, M., Myers, R. E., and Wahler, R. G. (2006). Enhancing treatment team process through mindfulness-based mentoring in an inpatient psychiatric hospital. *Behavior Modification*, *30*(4), 423-441.

Stahl, B., and Goldstein, E. (2010). A mindfulness-based stress reduction workbook. Oakland: New Harbinger Publications.

Tabachnick, B., G. ve Fidell, L., S. (2015). Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı. Çev. Ed: Mustafa Baloğlu. Ankara: Nobel Yayıncılık- Pearson.

Teasdale, J.D. (1999) Metacognition, Mindfulness and the Modification of Mood Disorders. Clinical Psychology and Psychotherapy, 6, 146-155.

Tutar, H. (2016) Örgütsel Davranış. Ankara: Detay Yayıncılık.

Vago, D. R., and Silbersweig, D. A. (2012). Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. *Frontiers in human neuroscience*, *6*, 296.

Walsh, J. P. (1995). Managerial and organizational cognition: Notes from a trip down memory lane. *Organization Science, 6*(3), 280–321.

Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin, 134*(2), 163–206.

Weick, K. E., and Roberts, K. H. (1993). Collective Mind in Organizations: Heedful Interrelating on Flight Decks. *Administrative Science Quarterly*, *38*(3), 357–381.

Williams, J.M.G. (2008). Mindfulness, Depression and Modes of Mind. *Cogn Ther Res* **32**, 721–733.

Yavuz, B. (2019). Öğretmen adaylarında psikolojik dayanıklılık ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişki: *Manevi iyi oluşun rolü* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).

Yılmam, B. (2019). Bilinçli Farkindalik ve Öz-Duyarliliğin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji Yüksek Lisans Programı, İstanbul.