



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞA VE
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞA ETKİSİNDE İŞİN
ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜ**

Doktora Tezi

Fırat GÜLTEKİN

Çorum- 2023

**BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞA VE PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIĞA ETKİSİNDE İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜ**

Fırat GÜLTEKİN

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU

Çorum 2023

Fırat GÜLTEKİN tarafından hazırlanan “Bilinçli Farkındalığın Çalışmaya Tutkunluğa ve Psikolojik Dayanıklılığa Etkisinde İşin Anamlılığının Aracılık Rolü” adlı tez çalışması 14/07/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir

(Doç. Dr. Mehmet KAPLAN) (BAŞKAN)

(Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU) (DANIŞMAN)

(Doç. Dr. Menekşe ŞAHİN)

(Dr. Öğr. Üyesi Kübra Müge ÇAKARÖZ)

(Dr. Öğr. Üyesi Nida PALABIYIK)

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../..... tarih ve sayılı kararı ile’ın Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora derecesi alması onanmıştır.

(İmza)

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

* Jüri Başkanının adı yazılmalıdır.

** Tez danışmanının adı yazılmalıdır.

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

(İmza)

Fırat GÜLTEKİN



BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞA VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞA ETKİSİNDE İŞİN ANLAMLILIĞININ ARACILIK ROLÜ

Fırat GÜLTEKİN

ORCID:0000-0001-9456-1818

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Doktora Tezi

Temmuz 2023

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, bilinçli farkındalığın hem çalışmaya tutkunluğa hem de psikolojik dayanıklılığa bir etkisinin olup olmadığını araştırmak, ayrıca bu etkileşimde işin anlamlılığının aracı bir rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmeye çalışmaktır. Ayrıca bazı demografik özelliklere göre değişkenler açısından bir farklılık olup olmadığını belirlemek de çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışmanın verileri Türkiye genelinde çalışan 415 kargo çalışanından anket yoluyla elde edilmiştir. Çalışmada dört ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik analizi için Cronbach alfa kat sayısına bakılmış, geçerliliği için ise açıklayıcı faktör analiz (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Farklılıkların tespiti için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arası etkileşimleri belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Model testleri için yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır. Verileri analiz edebilmek için SPSS ve AMOS programlarından yararlanılmıştır.

Sonuç olarak bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğu, psikolojik dayanıklılığı ve işin anlamlılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan işin anlamlılığının da çalışmaya tutkunluğu ve psikolojik dayanıklılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa ve psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rol üstlendiği de belirlenmiştir.

Çalışmanın bu bulguları sonucunda bilinçli farkındalığın ve işin anlamlılığının çalışmaya tutkunluğa ve psikolojik dayanıklılığa etkisindeki önemi anlaşılmış, gelecek zamanda yapılacak araştırmacılara ve uygulamacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, İşin Anlamlılığı, Çalışmaya Tutkunluk, Psikolojik Dayanıklılık, Aracılık

Bilim Kodu:114708



THE MEDIATING ROLE OF MEANINGFULNESS OF WORK IN THE EFFECT OF MINDFULNESS ON WORK ENGAGEMENT AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE

Firat GÜLTEKİN

ORCID:0000-0001-9456-1818

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Doctor of Philosophy Thesis

July 2023

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate whether mindfulness has an effect on both work engagement and psychological resilience, and also to determine whether the meaningfulness of work plays a mediating role in this interaction. In addition, determining whether there is a difference in terms of variables according to some demographic characteristics is among the sub-objectives of the study.

The data of the study were obtained from 415 cargo employees working throughout Turkey through a questionnaire. Four scales were used in the study. For the reliability analysis of the scales, Cronbach's alpha coefficient was calculated and for the validity of the scales, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were conducted. Independent sample t-test and one-way analysis of variance were used to determine the differences. Correlation analysis was performed to determine the relationships between variables. Regression analysis was used to determine the interactions between variables. Structural equation modeling was used for model tests. SPSS and AMOS programs were used to analyze the data.

As a result, it has been determined that mindfulness affects work engagement, psychological resilience and meaningfulness of work in a positive and meaningful way. On the other hand, meaningfulness of work has a positive and significant effect on work engagement and psychological resilience. It has also been determined that the meaningfulness of the work plays a mediating role in the effect of mindfulness on work engagement and psychological resilience.

As a result of these findings of the study, the importance of mindfulness and meaningfulness of work in the effect of work engagement and psychological resilience was understood and suggestions were made for future researchers and practitioners.

Key Terms: Mindfulness, Meaningfulness of Work, Work Engagement, Psychological Resilience, Mediation

Science Code:114708



TEŞEKKÜR

Doktora tez sürecinin başlangıcından itibaren, bana inanan, desteklerini esirgemeyen, her soruma sabırla geri dönüş yapan, bilgi ve tecrübesi ile bana bir bakış açısı kazandıran değerli danışmanım Doç.Dr. Gökben BAYRAMOĞLU'na çok teşekkür ederim. Tez izleme komitesi toplantılarında tezimin gelişmesi için her aşamasında değerli öneri ve katkılarını sunan Doç.Dr. Menekşe ŞAHİN ve Dr. Öğr. Üyesi Kübra Müge ÇAKARÖZ hocalarıma, tez savunmamda tezin son şeklinin verilmesinde katkı sağlayan Doç.Dr. Mehmet KAPLAN ve Dr. Öğr. Üyesi Nida PALABIYIK hocalarıma teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca beni destekleyen, yetiştiren günlere gelmemi sağlayan annem Fikriye GÜLTEKİN ve babam Murat GÜLTEKİN'e, süreçte manevi desteğini benden esirgemeyen eşim Zümrül GÜLTEKİN'e teşekkür ederim.

Son olarak veri toplanma sürecinde anketlerin toplanmasında katkısı olan tüm kargo çalışanlarına teşekkür ederim.

Fırat GÜLTEKİN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLO DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xvii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bilinçli Farkındalık.....	3
1.1.1. Bilinçli farkındalık kavramının tanımı ve özellikleri.....	3
1.1.2. Bilinçli farkındalıkla ilgili genel yaklaşımlar.....	6
1.1.3. Bilinçli farkındalıktaki temel tutumlar.....	7
1.1.4. Bilinçli farkındalık ile ilgili kavramlar.....	10
1.1.5. İşyerinde bilinçli farkındalık.....	16
1.2. İşin Anlamlılığı.....	20
1.2.1. İşin anlamlılığı kavramı.....	20
1.2.2. İşin anlamlılığının kaynakları ve boyutları.....	22
1.2.3. İşin anlamlılığıyla ilgili kuramlar ve teorik modeller.....	26
1.2.4. İşin anlamlılığı ile ilgili kavramlar.....	30
1.2.5. Anlamlılık için örgütsel bir ekosistem.....	38
1.3. Çalışmaya Tutkunluk.....	41
1.3.1. Çalışmaya tutkunluk tanımı ve kavramsal çerçeve.....	41
1.3.2. Çalışmaya tutkunluk ile ilgili teori ve modeller.....	45

1.3.3. Çalışmaya tutkunluğun boyutları ve bileşenleri	50
1.3.4. Çalışmaya tutkunluk kavramı ile bağlantılı kavramlar	52
1.3.5. Çalışmaya tutkunluğu geliştirmek.....	59
1.4. Psikolojik Dayanıklılık	62
1.4.1. Pozitif psikoloji	62
1.4.2. Psikolojik sermaye.....	64
1.4.3. Psikolojik dayanıklılık kavramı	68
1.4.4. İşyerinde psikolojik dayanıklılık	73
1.4.5. Psikolojik dayanıklılık ile ilişkili kavramlar	80
1.5. Araştırma Değişkenleri Arası İlişkiler	86
1.5.1. Bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi.....	86
1.5.2. Bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi.....	87
1.5.3. Bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığı ilişkisi.....	88
1.5.4. İşin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi.....	88
1.5.5. İşin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi.....	89
1.5.6. Bilinçli farkındalık işin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi.....	90
1.5.7. Bilinçli farkındalık işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi.....	90

2. BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	92
2.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	93
2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	94
2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	94
2.5. Veri Toplama Araçları	95
2.6. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	96

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

3.1. Analizlerin Varsayımlarına İlişkin Testler	98
3.1.1. Normallik varsayımı	98
3.1.2. Otokolerasyon varsayımı.....	99
3.1.3. Çoklu doğrusal bağlantı sorunu varsayımı.....	100
3.2. Ölçeklere İlişkin Analizler	100
3.2.1. Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları.....	100
3.2.2. Ölçeklerin geçerlilik analizleri.....	103
3.3. Araştırmanın Temel Bulgularına İlişkin Analizler.....	127
3.3.1. Demografik özelliklere ilişkin istatistikler	127
3.3.2. Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler	129
3.3.3. Farklılık analizleri.....	130
3.3.4. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin analizi.....	140
3.4. Araştırma Modelinin ve Hipotezlerinin Testleri.....	141
3.4.1. Yapısal eşitlik modellemesi ve yol (path)analizi	141
3.4.2. Bilinçli farkındalık çalışmaya tutkunluk ve işin anlamlılığına ilişkin hipotez testleri	145
3.4.3. Bilinçli farkındalık psikolojik dayanıklılık ve işin anlamlılığına ilişkin hipotez testleri	149
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	154
KAYNAKÇA.....	167
EKLER.....	193
EK 1-Anket Formu.....	193
EK-2-Etik Kurul İzni.....	196

TABLO DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. 1. Pozitif psikoloji konuları.....	63
Tablo 1. 2. Geleneksel rekabet avantajı kaynakları	65
Tablo 1. 3. Dayanıklılık tanımları.....	69
Tablo 1. 4. Dayanıklılık tanımlarındaki 3 temel yaklaşım	70
Tablo 2. 1. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılacak referans aralıkları	95
Tablo 3. 1. Ölçeklerin normallik testi sonuçları.....	99
Tablo 3. 2. Otokorelasyona ilişkin sonuçlar	99
Tablo 3. 3. Çoklu doğrusal bağlantı sorununa ilişkin istatistikler	100
Tablo 3. 4. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları	101
Tablo 3. 5. İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları	102
Tablo 3. 6. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları.....	102
Tablo 3. 7. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları	103
Tablo 3. 8. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	105
Tablo 3. 9. İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	106
Tablo 3. 10. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları	107
Tablo 3. 11. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	108
Tablo 3. 12. Yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri.....	109
Tablo 3. 13. Bilinçli farkındalık ölçeği tek faktörlü DFA ölçüm değerleri.....	111
Tablo 3. 14. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri	111
Tablo 3. 15. İşin anlamlılığı ölçeği tek faktörlü DFA ölçüm değerleri.....	113
Tablo 3. 16. İşin anlamlılığı ölçeğinin tek faktörlü yapısına ilişkin uyum iyiliği değerleri.....	114
Tablo 3. 17. İşin anlamlılığı ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri	115
Tablo 3. 18. İşin anlamlılığı ölçeğine birinci düzey DFA uyum iyiliği değerleri	116
Tablo 3. 19. İşin anlamlılığı ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri.....	118

Tablo 3. 20. İşin anlamlılığı ölçeğine ikinci düzey çok faktörlü DFA uyum iyiliği değerleri .118	118
Tablo 3. 21. İşin anlamlılığı ölçeğinin tek faktörlü birinci düzey ve.....119	119
Tablo 3. 22. Çalışmaya tutkunluk ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri121	121
Tablo 3. 23. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine birinci düzey çok faktörlü122	122
Tablo 3. 24. Çalışmaya tutkunluk ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri124	124
Tablo 3. 25. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin ikinci düzey çok faktörlü125	125
Tablo 3. 26. Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin birinci düzey ve ikinci düzey.....125	125
Tablo 3. 27. Psikolojik dayanıklılık ölçeği tek faktörlü dfa ölçüm değerleri126	126
Tablo 3. 28. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine tek faktörlü DFA uyum iyiliği değerleri127	127
Tablo 3. 29. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular128	128
Tablo 3. 30. Cinsiyetin çalışılan göreve göre dağılımı.....129	129
Tablo 3. 31. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler130	130
Tablo 3. 32. Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyine ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları132	132
Tablo 3. 33. Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans133	133
Tablo 3. 34. Yaşa Göre Bilinçli Farkındalık Düzeyine İlişkin Tukey Testi Sonuçları.....134	134
Tablo 3. 35. Eğitim düzeyine göre bilinçli farkındalığa ilişkin Tukey testi sonuçları.....135	135
Tablo 3. 36. Katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeyine ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları.....137	137
Tablo 3. 37. Katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yaşa göre dağılımına.....138	138
Tablo 3. 38. Katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin çalıştıkları göreve139	139
Tablo 3. 39. Değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları.....141	141
Tablo 3. 40. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinin uyum iyiliği değerleri146	146
Tablo 3. 41. Bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk toplam etki değerleri.....146	146
Tablo 3. 42. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının148	148
Tablo 3. 43. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının.....148	148
Tablo 3. 44. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinin uyum iyiliği değerleri ..150	150
Tablo 3. 45. Bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık toplam etki değerleri.....150	150

Tablo 3. 46. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü uyum iyiliği değerleri	152
Tablo 3. 47. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının	152
Tablo 3. 48. Hipotez testleri sonuçları	153



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. 1. Öz şefkatin bileşenleri.....	10
Şekil 1. 2. Bilinçli farkındalık meditasyonu bileşenleri	13
Şekil 1. 3. Bilinçli farkındalığı işyeri sonuçlarıyla ilişkilendiren bütünleştirici çerçeve	17
Şekil 1. 4. Kimlik perspektifinden işin anlamlılığına genel bir bakış.....	27
Şekil 1. 5. Steger ve Dik'in işin anlamlılığı modeli.....	29
Şekil 1. 6. Liderlik, işin anlamlılığı ve çıktıları.....	38
Şekil 1. 7. Ekosistemin dört unsuru	39
Şekil 1. 8. İş talepleri-kaynakları modeli.....	46
Şekil 1. 9. Değer katma modeli	48
Şekil 1. 10. Duygusal değişim modeli	49
Şekil 1. 11. Psikolojik sermaye yapısı.....	66
Şekil 1. 12. Kişisel dayanıklılık modeli.....	75
Şekil 1. 13. Dayanıklılığın performans üzerindeki etkisi.....	77
Şekil 1. 14. Kırılganlık modeli	81
Şekil 1. 15. Kriz oluşumunda etki ve olasılık ilişkisi	85
Şekil 2. 1. Araştırma modeli-1.....	94
Şekil 2. 2. Araştırma modeli-2.....	94
Şekil 3. 1. Bilinçli farkındalık tek faktörlü DFA ölçme modeli.....	110
Şekil 3. 2. İşin anlamlılığı tek faktörlü DFA ölçme modeli.....	112
Şekil 3. 3. İşin anlamlılığı ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli	114
Şekil 3. 4. İşin anlamlılığı ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli.....	117
Şekil 3. 5. Çalışmaya tutkunluk ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli	120
Şekil 3. 6. Çalışmaya tutkunluk ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli	123
Şekil 3. 7. Psikolojik dayanıklılık ölçeği tek faktörlü DFA ölçme modeli.....	126
Şekil 3. 8. Basit ve aracılık etki modeli	143

Şekil 3. 9. Bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk toplam etki yol analizi	145
Şekil 3. 10. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolüne ilişkin yol analizi	147
Şekil 3. 11. Bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık toplam etki yol analizi	149
Şekil 3. 12. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolüne ilişkin yol analizi	151



SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

α	Cronbach Alfa Değeri
β_0	Standart Yol Kat Sayıları
β_1	Standart Olmayan Yol Kat Sayıları
p	Anlamlılık Düzeyi
r	Korelasyon Katsayısı
χ^2	Ki Kare
\bar{X}	Ortalama

Kısaltmalar

AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
BF	Bilinçli Farkındalık
BFM	Bilinçli Farkındalık Meditasyonu
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CI	Koşul İndeksi
C.R	Kritik Değer (t değeri)
ÇT	Çalışmaya Tutkunluk
DFA	Doğrulatoryıcı Faktör Analizi
DW	Durbin-Watson (DW) Katsayısı
GFI	İyilik Uyum İndeksi
KARİD	Türkiye Kargo Kurye ve Lojistik İşletmecileri Derneği
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MBCT	Farkındalığa Dayalı Bilişsel Terapi
MBSR	Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma
NFI	Normlaştırılmış Uyum İndeksi

RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü
SD	Serbestlik Derecesi
S.E	Standart Hata
S.S	Standart Sapma
SRMR	Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Kareköküdür
TLI	Tucker-Lewis İndeksi
TV	Tölerans Değeri
VIF	Varyans Etki Faktörü



GİRİŞ

Günümüzde iş dünyasındaki rekabet, çalışanlarda eskisine oranla daha fazla strese sebep olmaktadır. Ayrıca doğal afetler, Covid 19 pandemisi gibi tüm dünyayı etkileyen salgın hastalıklarda çalışanları psikolojik olarak etkilemektedir. Özellikle Covid 19 pandemisi süresince sağlık çalışanları gibi kargo sektörü çalışanları da insan temasını azaltamamış, meslekleri gereği sürekli insanlarla temas halinde olmak zorunda kalmışlardır. Çoğu meslek grubunda uzaktan çalışmaya geçilse de kargo sektörü çalışanları mesleğin yapısı gereği uzaktan çalışmaya geçememiştir. Ayrıca ülkemizde gerçekleşen doğal afetler sırasında (yangınlar, deprem v.b) kargo sektörünün önemi daha da fazla anlaşılmıştır. Bu nedenle sektör çalışanlarının olumsuzluklara karşı daha kolay baş edebilmeleri için psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması ve yine bu olumsuz şartlar altında da olsa çalışmaya tutkunluklarını artırabilmek için neler yapılacağına dair araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılan bu tez çalışmasında bu iki tutumu artırabilmek için bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığının rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada dört değişken vardır. Bunlardan ilki bağımsız olan değişken bilinçli farkındalıktır. Bilinçli farkındalık, belirli bir şekilde, şu anda ve mümkün olduğunca tepkisel olmadan, eleştirmeden, açık yürekli bir şekilde dikkat vererek geliştirilen, anbean, yargılayıcı olmayan farkındalık düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Kabat-Zinn, 2015, s. 1481).

Çalışmanın ikinci ve aracı değişkeni olan işin anlamlılığı ise, özellikle önemli olarak deneyimlenen ve bireyler için daha olumlu anlam taşıyan çalışma anlamına gelmektedir (Rosso vd., 2010, s. 95). Çalışanların hayatlarındaki anlam kadar işlerini de anlamlı bulmaları oldukça önemlidir. Günün en az sekiz saatini bir işte geçiren kişi için anlamlı bir işte çalışması hayatındaki memnun olma düzeyini de artırabilir.

Çalışmanın bağımlı değişkeni olan çalışmaya tutkunluk ise dinçlik, kendini adama ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanmıştır (Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002, s. 74). Tutkunluk terimi çalışanların işlerine ne ölçüde dahil olduklarını, kendilerini adadıklarını, hevesli ve tutkulu olduklarını tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Macey ve Schneider, 2008, s. 4).

Çalışmanın son değişkeni ise psikolojik dayanıklılıktır. Henry (1999), dayanıklılığı; başarılı uyum kapasitesi, pozitif çalışma veya yüksek riske, kronik strese veya uzun süreli ve şiddetli travmaya rağmen hayatına devam etme olarak tanımlamıştır.

Çalışmanın dört değişkeni incelendiğinde her bir değişkenin pozitif kavramlar olduğu görülmektedir. Örgütler açısından pozitif unsurlara önem vermek daha mutlu, daha verimli ve performansı daha yüksek çalışanların olmasına etki edebilir.

Bu açıklamalar doğrultusunda bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Teze konu olan bilinçli farkındalık, işin anlamlılığı,

çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık kavramları ayrıntılı bir şekilde anlatılmış ve bölüm sonunda bu dört değişkenin birbirleriyle olan ilişki ve etkileşimlerine ilişkin literatürdeki çalışmalara yer verilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde ise yöntem anlatılmıştır. Bu kısımda tezin amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları, hipotez ve modeli açıklanmıştır. Ayrıca veri toplama araçları ve yapılacak analizler de açıklanmıştır.

Tezin üçüncü ve son bölümünde bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle analizlerin varsayımlarına ilişkin testler; normallik testi, otokorelasyon testi ve çoklu bağlantı sorununa ilişkin bilgiler verilmiştir. Daha sonra ölçeklere ilişkin güvenirlik analizi ve geçerliliği için AFA ve DFA analizleri yapılmıştır. Çalışmanın değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkilerini tespit edebilmek için korelasyon, etkileşimi tespit edebilmek için regresyon, aracılık analizi için yapısal eşitlik modellemesine (YEM) ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca farklılık tespitleri için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri yapılmıştır.

Tezin son kısmında ise sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır. Bu kısımda bulgular literatür ışığında tartışılmış ve gelecekte yapılacak çalışmalar için araştırmacılara ve yöneticilere önerilerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bilinçli Farkındalık

Çalışmanın bu kısmında bilinçli farkındalığın tanımı ve özellikleri, kavramla ilgili genel yaklaşımlar, temel tutumlar ve ilgili kavramlar ile işyerinde bilinçli farkındalık konularına yer verilmiştir.

1.1.1. Bilinçli farkındalık kavramının tanımı ve özellikleri

Bilinç, insanların etkili bir şekilde çalışmasına izin veren diğer zihinsel işlem biçimlerinden (bilgi, güdüler ve duygular) ayrı bir kavramdır (Averill, 1992, s. 13). Bilinç hem farkındalığı hem de dikkati kapsamaktadır. Farkındalık, iç ve dış çevreyi sürekli olarak izleyen bilincin arka plan "radarıdır". Dikkat ise sınırlı bir deneyim aralığına, yüksek hassasiyet sağlayan bilincin uyanıklığına odaklanma sürecidir. Farkındalık ve dikkat iç içedir, öyle ki dikkat sürekli olarak "şekilleri" farkındalığın zemininden çekmekte ve onları değişen süreler boyunca odakta tutmaktadır. Kişi, duyuşsal ve algısal uyaranların yanı sıra düşüncelerin, güdülerin ve duyguların bilincinde olabilir (Brown ve Ryan, 2003, s. 822).

Bilinçli farkındalık (Mindfulness), belirli bir şekilde, şu anda ve mümkün olduğunca tepkisel olmadan, eleştirmeden, açık yürekli bir şekilde dikkat vererek geliştirilen, anbean, yargılayıcı olmayan farkındalık düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Kabat-Zinn, 2015, s. 1481). Başka bir ifadeyle bilinçli farkındalık şimdiki zamana odaklanmış bir bilinç düzeyidir. Diğer taraftan, bilinçli farkındalığı kavramış birey, geçmiş hakkında uzun uzun düşünmemekte veya gelecek için endişelenmemektedir. Onun için sadece bulunduğu yer ve şimdiki an vardır (Hyland vd., 2015, s. 580).

Temel olarak, bilinçli farkındalık yalın bir kavramdır. Bilinçli farkındalığın gücü uygulamalarında yatmaktadır. Bilinçli farkındalık, belirli bir şekilde bir noktaya dikkatini vermek anlamına gelmektedir. Bu türden bir dikkat, şimdiki anın gerçekliğinin daha fazla farkındalığını, netliğini ve kabulünü teşvik eder. Bireyi, hayatının sadece anlardan ibaret olduğu gerçeğine uyandırır. Birey bu anların çoğunu idrak edemiyorsa, yalnızca hayatındaki en değerli şeyi kaçırmakla kalmaz, aynı zamanda gelişim ve dönüşüm olasılıklarının zenginliğini ve derinliğini fark edemeyebilir (Kabat-Zinn, 2015, s. 1482). Şu anda uygulanan ve Batı kültüründe öğretilen bilinçli farkındalık, geleneksel Uzakdoğu dinsel zihin eğitimi yöntemleriyle yakından ilişkilidir (Gunaratana, 2011, s. 12). Bugün hem Doğu hem de Batı yaklaşımlarında bilinçli farkındalığın çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bilinçli farkındalığa

Doğu yaklaşımı, Batı kültürüne ve çağdaş psikolojiye girmesinin ardından çeşitli dönüşümlerden geçmiştir (Germer vd., 2005, s. 24).

Bilinçli farkındalık, başlı başına bir faaliyetten ziyade bir var olma yolu olarak düşünülebilir. Hemen hemen her aktivite dikkatli farkındalıkla gerçekleştirilebilir. Başlangıçta Uzakdoğu felsefesiyle ilişkilendirilen “bilinçli farkındalık” terimi, kelime anlamıyla “hatırlanan” anlamına gelen Sanskritçe “Smṛti” kelimesinden gelir (Williams vd., 2004). Bu durum bilinçli farkındalığın, bireyin şimdiki anı deneyimlemesi ve dikkat etmeyi hatırlaması olarak anlaşılabilir (Shapiro ve Carlson, 2009, s. 7).

Naik'e (2013, s. 1) göre, bilinçli farkındalığın üç temel özelliği vardır. Bunların ilki **amaçtır**. Amaç, bilinçli farkındalığın, dikkati dağıtmak yerine kasıtlı ve amaçlı olarak yönlendirmesini içermektedir. İkincisi **mevcudiyettir**. Bilinçli farkındalık, şimdiki ana tamamen bağlı ve dikkatli olmaktır. Ortaya çıkan geçmiş ve gelecek hakkındaki düşünceler, basitçe şu anda meydana gelen düşünceler olarak kabul edilmektedir. Üçüncü ve son bileşen ise **kabuldür**. Bilinçli farkındalık, o anda ortaya çıkan her şeye karşı yargısız olmaktır. Bu, duyuların, düşüncelerin ve duyguların iyi veya kötü, hoş veya nahış olarak değerlendirilmediği anlamına gelir; bunlar basitçe “şu an oluyor” olarak fark edilir ve sonunda geçip gidene kadar sadece gözlemlenirler.

Bilinçli farkındalık anlarının, uygulama sürekliliğinin neresinde olduklarına bakılmaksızın belirli ortak yönleri vardır. Bilincin uyanmasıyla ortaya çıkan farkındalık anı, meditasyona yeni başlayanlar için olduğu gibi, uzun zamandır meditasyon yapanlar için de aynıdır. Bilinçli farkındalık anlarının özellikleri şunlardır (Germer, 2004, s. 27):

- **Kavramsal olma:** Bilinçli farkındalık, düşüncelere dalmadan ortaya çıkan bir bilinç düzeyidir.
- **An merkezli olma:** Bilinçli farkındalık, her zaman şimdiki anda bulunmaktır. Deneyimlerle ilgili düşünceler şimdiki andan çıkarılır.
- **Eleştirel olmama:** Deneyimin olduğundan farklı olması istenirse, bilinçli farkındalık özgürce gerçekleşemez.
- **Niyet içermeye:** Bilinçli farkındalık her zaman dikkati bir yere yönlendirme niyetini içerir. Dikkati şimdiki ana geri döndürmek, zaman içinde bilinçli farkındalık sürekliliği sağlar.
- **Katılımcı gözlem:** Bilinçli farkındalık o ana bağımsız tanıklık değildir. Zihnin ve bedeninin derin ilişkisini içerir.
- **Sözsüz olma:** Bilinçli farkındalıkta kelimeler zihinde ortaya çıkmadan önce oluştuğu için kelimelerle kavranamaz.

- **Keşfedici olma:** Bilinçli farkındalıkta her zaman algının en ince seviyelerini kadar inilmektedir.
- **Özgürleştirici olma:** Bilinçli farkındalığın her anı, duygusal acı çekmekten kurtulmayı sağlar.

Bilinçli farkındalık uygulaması, farkındalığın yukarıda sıralanan tüm nitelikleriyle birlikte, bilinci şimdiki ana döndürmeye yönelik bilinçli bir girişimdir. Bilinçli farkındalıkla ortaya çıkan “varlık” durumu hem düşünce hem de yaratıcılığı içeren bir zihin durumu olup aynı zamanda bireylerin belirsizlik ortamında daha başarılı olmalarını sağlayan bir unsurdur (Germer, 2004).

Bilinçli farkındalık, yoğunlaşmış dikkat becerileri ve ortaya çıkabilecek farklı zihinsel deneyimlere karşı açık, eleştirmeci olmayan zihinsel bir tutum olmak üzere iki temel bileşenden oluştuğu kabul edilmektedir (Bishop vd., 2004, s. 232).

Shapiro (1992) ise çalışmasında, bilinçli farkındalığın üç bileşenin niyet, dikkat ve tutum olduğunu, bunların birbirinden ayrı aşamalar olmadığını tek bir döngüsel sürecin iç içe geçmiş yönleri olduğunu, aynı anda meydana geldiğini ve bilinçli farkındalığın bunun anlık süreci olduğunu ifade etmiştir. Bu aşamalar aşağıda açıklanmaktadır.

Niyet: Batı psikolojisi, farkındalık uygulamasının özünü orijinal dini/kültürel köklerinden ayırtırmaya çalıştığından, Budizm felsefesinin tüm varlıklar için aydınlanma ve şefkat olan niyet yönünün bir dereceye kadar kaybedildiği söylenebilir (Shapiro ve Schwartz, 2000). Shapiro (1992) çalışmasında niyetin rolünün dikkat ve tutum arasında aracılık olduğunu belirtmiştir.

Kabat-Zinn'e (2001) göre, niyetler bilinçli farkındalığın zeminini hazırladığı gibi, neden ilk başta pratik yapıldığını anbean kişiye hatırlatırlar. Bu noktada meditasyon uygulamasının etkisi çok güçlüdür. Meditasyon yapıldığı sürece gelişim ve değişim görülür. Ama bunun haricinde bir tür kişisel vizyon da gereklidir. Bu kişisel vizyon veya niyet genellikle dinamiktir ve gelişmektedir. Örneğin, çok stresli bir iş adamı, yüksek tansiyon düzeyini azaltmak için bir bilinçli farkındalık uygulamasına başlayabilir (Shapiro vd., 2006, s. 375).

Bilinçli farkındalığa ana bileşen olarak niyetin dahil edilmesi, süreci bir bütün olarak anlamak için çok önemlidir ve genellikle diğer çağdaş tanımlarda bu unsur gözden kaçırılmaktadır (Bishop vd., 2004).

Dikkat: Bilinçli farkındalığın ikinci temel bileşeni dikkattir. Dikkat, bireyin yaşam tarzındaki çoğu bilişsel ve nöropsikolojik işlevin temelidir (Cooley ve Morris, 1990). Bilinçli farkındalık uygulaması bağlamında dikkat, kişinin anbean, içsel ve dışsal deneyimlerini gözlemlemesini içerir. Bir başka deyişle deneyimin kendisini burada ve şimdi sunduğu şekliyle yorumlamak ve deneyimin kendisine katılmanın dışındaki tüm diğer uğraşları askıya almaktır. Kısaca

deneyimin kendisini burada ve şimdi sunduğu şekliyle yorumlamak değil bizatihi olayın bir parçası olarak dahil olmaktır. Bu şekilde kişi, anbean bilincin bir parçası olmayı öğrenir.

Tutum: Bilinçli farkındalıkta tutum, kişinin dikkat etme eylemine karşı bakış açısı olarak ele alınabilir. Bilinçli farkındalık genellikle yalnız farkındalıkla ilişkilendirilir, ancak bu farkındalığın kalitesi açıkça ele alınmaz. Kişinin dikkat etme eylemine bakış açısı çok önemlidir. Örneğin, dikkat eylemi, eleştirel bir niteliğe sahip olabileceği gibi sevgi dolu, şefkatli bir niteliğe de sahip olabilir (Shapiro vd., 2006). Bilinçli farkındalık bakış açısı, fark edilen deneyimlerin nasıl bir tutumla ele alınacağını deneyimsel olarak öğretir. Tüm fark edilenlerin, acı tatlı yaşamsal deneyimleri bireyin nasıl karşıladığı bu yoldaki en önemli belirleyici etkenlerdendir (Atalay, 2018, s. 18).

1.1.2. Bilinçli farkındalıkla ilgili genel yaklaşımlar

Günümüzde hem doğu hem de batı yaklaşımlarında bilinçli farkındalığın çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bilinçli farkındalığa Doğu bakış açısı, Batı kültürüne ve çağdaş psikolojiye girmesinin ardından çeşitli dönüşümlerden geçmiştir.

Bilinçli farkındalığın batı ekolünün temel tanımları arasında “anbean farkındalık” (Germer vd, 2005), kişinin bilincini mevcut gerçekliğe karşı canlı tutması, dikkat kontrolü (Teasdale vd., 1995, s. 25), dikkatin bir tür öz-düzenlemesi, şu anda bir amaçla yargılamadan şimdiki ana odaklanmak (Kabat-Zinn, 2001, s. 112) olarak yer alır.

Bilinçli farkındalık kavramının temeli, eski Budist, Hindu ve Çin felsefelerine dayanmaktadır. Bu nedenle bilinçli farkındalığa yönelik bu Uzak Doğu yaklaşımları, doğaları gereği derin düşünceli, tepkisel olmayan farkındalığı ve kişinin benliği ile deneyimleri üzerinde yoğunlaşmasına vurgu yapmaktadır (Thanissaro, 2007). Bu tür farkındalık uygulamalarının rolü, zihni şu anda uygun şekilde dengelemek ve o anda olanlara karşı tepkiselliğini azaltmaktır. Bu, tüm deneyimlerle (olumlu, olumsuz ve tarafsız) ilişki kurmanın bir yoludur. Bu şekilde genel olarak duygusal acı çekme düzeyi azalmakta ve esenlik duygusu artmaktadır (Germer, vd., 2005, s. 12). Bilinçli farkındalık, Uzak Doğu meditasyon uygulamasının tüm akışlarının altında yatan temel unsurlardan biridir. Güneydoğu Asya ülkelerinin (Tayland, Burma, Kamboçya ve Vietnam) Theravada geleneği; Vietnam, Çin, Japonya ve Kore'nin Mahayana (Zen) okulları; Tibet'te, Moğolistan'da, Nepal'de, Butan'da, Ladakh'ta ve şimdi Hindistan'ın büyük bir bölümünde sürgündeki Tibet topluluğunda bulunan Tibet Budizminin Vajrayana geleneğinde yeri bulunmaktadır (Goldstein, 2002, s. 20).

Doğu ve Batı yaklaşımlarının her ikisi de bireyin iyi oluş düzeyini artırmaya odaklanır. Doğu yaklaşımı daha çok duyulara ve zekaya odaklanırken, Batı uygulamaları doğrudan bilişsel gerçeklere odaklanmaktadır.

Batı yaklaşımında bilinçli farkındalık konusunda birçok öncü çalışma yapmış olan Ellen Langer (1989) tarafından sosyal psikolojik yaklaşımlar içerisinde yer almaktadır. Langer'in yaklaşımına bazen "meditasyonsuz bilinçli farkındalık" denir. Langer'in uygulamalarının doğası yüksek oranda psikoloji temellidir ve meditasyona çok az önem verilir veya hiç vurgu yapılmaz. Batı ekolü, Budist felsefesine dayanan ve daha derin düşüncelere ve meditasyona dayanan bilinçli farkındalık konusunda doğulu yaklaşımlarla tezat oluşturur. Doğu ekolünün baskın yaklaşımı hem psikolojik hem de meditatif unsurları içeren bilinçli farkındalık yaklaşımlarıdır (Ie vd., 2014, s. 1).

Batı dünyasında Langer'in Bilinçli farkındalığa bakış açısından başka Kabat-Zinn tarafından popüler hale getirilen bilinçli farkındalıkta meditasyon uygulaması deneyiminin de bulunduğu Budist kökenli yaklaşım tarzı da bulunmaktadır. Bilinçli farkındalık eğitiminin stresi azaltmadaki ve yaşam kalitesini artırmadaki etkinliği iyi kontrol edilen araştırmalarla kanıtlandığından, belirli gruplar ve koşullar için tasarlanmış artan sayıda bilinçli farkındalık temelli programlar ortaya çıkmıştır. Bu uygulamalar arasında, bilinçli farkındalık temelli stres azaltma (MBSR) ve farkındalığa dayalı bilişsel terapi (MBCT) en ön plana çıkanlardır (Carmody, 2014, s. 48).

Doğulu, Budist bakış açısına göre, temel sorun duygusal acıdır (dukkha), bu sadece hastalık, yaşlılık ve ölümün kaçınılmazlıklarını değil, aynı zamanda istediğimizi alamamanın acısını da içermektedir. Örneğin, kronik bir hastalığın acısı ya da sevilen birinin kaybı kadar yaygın olan bir şey olabilir (Mosig, 1989, s. 29).

1.1.3. Bilinçli farkındalıktaki temel tutumlar

Bilinçli farkındalık ile ilgili literatür incelendiğinde araştırmacılar tarafından farklı tutumların ele alındığı görülmüştür. Ancak en fazla Kabat-Zinn tarafından belirlenmiş olan tutumların ele alındığı tespit edilmiştir. Kabat-Zinn (2009) bilinçli farkındalığın yedi farklı tutuma sahip olduğunu belirtmiştir. Bu tutumlar aşağıda açıklanmaktadır.

1.1.3.1. Yargılamama

Bilinçli farkındalık uygulamalarında, bireyin zihninin bir bölümünün geçmiş deneyimlerini sürekli olarak değerlendirdiğini, onları diğer deneyimlerle karşılaştırdığını veya genellikle korkunun yarattığı beklenti ve standartlarla karşı karşıya bıraktığı söylenebilir (Kabat-Zinn, 2001, s. 71). Birey, dikkatini kendi zihin etkinliğine vererek bilinçli farkındalık uygulamasına başladığında, geçmiş deneyimleriyle ilgili sürekli düşünce ürettiğini farkeder (Kabat-Zinn, 2009, s. 33).

Yargılamama tutumu, herhangi bir düşünceyi ya da duyguyu iyi veya kötü, doğru ya da yanlış, adil ya da haksız olarak yargılamak yerine tarafsız bir şekilde gözlemlemeyi içerir. Bu, kişinin

bir durumu asla değerlendirmediği anlamına gelmez. Otomatik olarak tepki vermekten ziyade bağlama dayalı olarak, bilinçli olarak seçme özgürlüğünün kazanılması anlamına gelir (Langer, 2005). Zihnin sınıflandırması olayların tanınmasını kolaylaştırabilir fakat görüş netliği için yargıların farkında olmak gerekir (Atalay, 2018, s. 20).

1.1.3.2. Sabır

Sabır bir bilgelik biçimidir. Olayların kendi zamanında ortaya çıkmasına izin vermektir. Bazen olayların kendi zamanlarında gelişmesi gerektiği gerçeğini anladığımızı ve kabul ettiğimizi gösterir. Bir çocuk, kozasını kırarak bir kelebeğin ortaya çıkmasına yardım etmeye çalışabilir. Genellikle kelebek için bu durum iyi değildir. Herhangi bir yetişkin, kelebeğin ancak kendi zamanında ortaya çıkabileceğini, sürecin aceleye getirilemeyeceğini bilir (Kabat-Zinn, 2009, s. 34; Shapiro vd., 2000, s. 263). Sabırlı bir tutum, nezaket, kabul ve saygı ile derinlemesine dinleme kapasitesini içerir (Germer, 2004, s. 25).

1.1.3.3. Yeni Başlayanların Zihni

Şimdiki an deneyiminin zenginliği, yaşamın kendisinin zenginliğidir. Çoğu zaman birey, bildikleri hakkındaki düşüncelerinin ve inançlarının, olayları gerçekte oldukları gibi görmesini engellemesine izin verir. Sıradan olanı kabul görme eğiliminde olur ve sıradan olanın sıra dışılığını kavramakta başarısız olur. Şimdiki anın zenginliğini görmek için, "yeni başlayanların zihni" denen kavramı, her şeyi sanki ilk kez görüyormuş gibi görmeye istekli bir zihni geliştirmek gerekir (Kabat-Zinn, 2009, s. 35).

Atalay'a (2018) göre, her deneyimi ilk deneyimmiş gibi yaşayabilme becerisi, bilinçli farkındalığı harekete geçirebilmek için otomatik pilottan çıkmak demektir. Yetişkin zihni, deneyimleyecek bir şey bulmada zorlanır oysa çocuklar her gün yeni bir heyecanla uyanır her gün onlar için yeni bir keşif ve heyecandır. Bu yeni başlayan zihin durumu bilinçli farkındalık uygulamaları için çok önemlidir.

Yeni başlayanların zihninin tutumu, nesnelere veya olayları sanki ilk defaymış gibi yeni olarak görmek demektir. Bu bilinç düzeyi tanıdık bir durum veya koşullar dizisi hakkında bilinmesi gereken her şeyin zaten bilindiği varsayımının bırakılması anlamına gelir. Psikanalist Wilfred Bion, doğuştan gelen önyargılardan arınmış, tamamen mevcut olma deneyimini tanımlamak için "düşünürsüz düşünceler" ifadesini türetmiştir. Yeni başlayanların zihniyle meşgul olduğunda, kuantum fiziğinin süper pozisyon alanı olarak adlandırdığı bir alanına girilir. Bu alan yaratıcılığın ortaya çıkabileceği saf potansiyel alanıdır (Alexander ve Goldstein, 2014, s. 664).

1.1.3.4. Güven

Güven, bir bireyin bir başkasının sözlerine, eylemlerine ve kararlarına dayalı olarak inanması ve hareket etme istekliliğidir. Bireyin bir başkasına güvenmesi üç temel unsura dayanır; ilki kişinin güvene ilişkin yaşam deneyimleri yoluyla geliştirdiği kendi inanç sistemi, ikincisi, kurumlar/toplum tarafından oluşturulan bir dizi kural ve normlar, üçüncüsü ise belirli bir ilişki içindeki deneyimlere dayalı olarak kendiliğinden oluşmasıdır (Lewicki ve Wiethoff, 2000, s. 87).

Bireyin kendine ve duygularına temel bir güven geliştirmesi bilinçli farkındalık eğitiminin ayrılmaz bir parçasıdır. Yol boyunca bazı "hatalar" yapılsa bile, bireyin sezgilerine ve kendi otoritesine güvenmesi önemlidir (Kabat-Zinn, 2009, s. 36).

1.1.3.5. Çabalamamak

Bireyler, yaptıkları hemen hemen her şeyi bir amaç için, bir şey elde etmek veya bir yere ulaşmak için yaparlar. Ancak bilinçli farkındalık uygulamalarında bu tutum gerçek bir engel olabilir. Çünkü bilinçli farkındalık uygulamaları, örneğin meditasyon diğer tüm insan aktivitelerinden farklıdır ve çabasızlık doğasında vardır (Kabat-Zinn, 2009, s. 37). Çabalamama tutumu, kişinin sahip olmadığı şeyleri kavramaktan ve değişimden ya da o anda ortaya çıkanlardan kaçınmaktan bağımsız olmak demektir. Çaba göstermemek, olabileceklere odaklanmak yerine şimdiki ana odaklanmak demektir (Alexander ve Goldstein, 2014, s. 664).

1.1.3.6. Kabul

Bu tutum, olayları olduğu gibi kabul etmeyi, anlamayı ve takdir etmeyi, kendimize ve başkalarına karşı nazik, arkadaş canlısı, olumlu hisler hissetmeyi içerir (Alexander ve Goldstein, 2014, s. 664). Kabul, olayları şimdiki zamanda oldukları gibi görmek anlamına gelir. Bireyin başı ağrıyorsa, başının ağrıdığını kabul etmelidir. Bu duruma başka bir anlam yüklememelidir. Birey başına gelen olayları olumlu veya olumsuz, her şeyi olduğu gibi kabul etmelidir. Çoğu zaman kabule, ancak inkâr ve ardından öfke dönemlerinden geçtikten sonra ulaşılır. Bu aşamalar, olanla uzlaşma sürecindeki doğal bir ilerleme olup iyileşme sürecinin bir parçasıdır (Kabat-Zinn, 2009).

1.1.3.7. Oluruna Bırakmak

Oluruna bırakmak, bir fikir, olay, görüş veya arzu olsun; herhangi bir şeye tutunmayı bırakmak demektir. Bireyin şimdiki anın akışına, olaylar ortaya çıkarken tam bir kabulle bakması bilinçli bir karardır. Bırakmak, bireyin gerçekleşmesini istediği olayın çekiciliğine kapılmaması ama bunu yaparken reddetmemesi, olayların olduğu gibi olmasına izin vermesi

demektir (Kabat-Zinn, 2001, s. 67). Oluruna bırakmak her şeyin gelip geçici olduğunu görebilmek, unutmak ve tutduğumuz şeye odaklanmaktır (Atalay, 2018, s. 24).

Diğer taraftan Alexander ve Goldstein (2014, s. 663) bilinçli farkındalığın birey için sağlıklı bir model olarak, güvenilir ve iyileştirici bir ortam yaratan dokuz tutumu olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar; kabul, genişlik, izin verme, yeni başlayan zihni, çabalamama, yargılamama, sabır, empati ve öz-şefkat şeklindedir.

1.1.4. Bilinçli farkındalık ile ilgili kavramlar

Bu kısımda bilinçli farkındalık ile ilgili olan; öz-şefkat, öz-saygı, öz-yeterlilik, bilinçli farkındalık meditasyonu, nöroplastisite, farkındalısızlık, belirsizliğe tahammülsüzlük ve otomatik pilot kavramları açıklanacaktır.

1.1.4.1. Öz Şefkat

Öz-şefkat, kişisel ıstırap karşısında kendine karşı şefkatli olmayı ifade etmektedir. Bireyin başarısızlık ve yetersizliklere maruz kalmasının, insan olmanın bir parçası olduğunu kabulünü içermektedir (Birnie vd., 2010, s. 359).

Öz-şefkat'in üç temel bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler Şekil 1.1. 'de yer almaktadır.



Şekil 1. 1. Öz şefkatin bileşenleri

Kaynak: Germer ve Neff, 2020, s. 24

Germer ve Neff (2020) bu üç bileşeni şu şekilde açıklamaktadır. **Öz nezaket;** bireylerin kişisel bir eksiklikle karşılaştıklarında, kendilerine karşı sert bir eleştirel tutumla yaklaşmak yerine, destek ve umut verici davranarak, kendilerini psikolojik olarak zarar vermekten korumaları olarak ifade edilebilir. **Ortak insanlık hali;** tüm insanların gelişmekte olan

varlıklar olduğunu, herkesin başarısızlıklara uğrayabileceğini, hatalar yapabileceğini ve zorluklarla karşılaşabileceğinin bilincinde olmaktır. **Bilinçli farkındalık;** anbean deneyimlerin net ve dengeli bir tutumla farkında olmaktır.

Kişi kendine nezaket göstererek, kendini yargılamayı ve kendine kızmayı bırakırsa, olumsuz duygusal deneyimlerin etkisi azalarak, kişinin düşüncelerine ve duygularına ilişkin dengeli farkındalığı sürdürmesini kolaylaştırır. Benzer şekilde, ıstırapın ve kişisel başarısızlıkların başkalarıyla paylaşmak, kişinin kendisine yüklediği suçlamanın ve sert yargılamanın derecesini azaltacaktır (Neff, 2003, s. 224). Kişinin kendi iç ıstırap deneyimini fark etmesi, kendine karşı şefkat geliştirmede gerekli bir adımdır (Birnie vd., 2010, s. 359).

Germer ve Neff (2020) çalışmalarında öz şefkatli farkındalık kavramını açıklamışlardır. Bu çalışmada öz şefkatli farkındalık, öz şefkatin acı çekilen anların farkında olunması durumunda gerektiğinin, farkındalık ile öz şefkat bir araya geldiğinde yaşamlardaki zor anlar sırasında, sevgi dolu ve güçlü bir iyi oluş sunulduğu şeklinde ifade edilmiştir.

1.1.4.2. Öz Saygı

Orth vd. (2012) yapmış oldukları 12 yıl süren öz saygı araştırmasında 16 ile 97 yaş aralığındaki kişilerin öz saygı düzeylerini ölçümlemişlerdir. Yapılan çalışmada, kişilerin ergenlikten 51 yaşına kadar öz saygılarının hızla arttığını, 51 yaşından 97 yaşına kadar ise azaldığını tespit etmişlerdir.

Öz saygı ile ilgili yapılan çalışmalarda, çoğunlukla yanlış geri bildirim, önyargılı sosyal karşılaştırma yapılarak öz saygının manipüle edildiği tespit edilmiştir. Bir kişinin öz saygısının manipüle edilmesi o kişinin davranışlarına yansımaktadır (Heatherton ve Polivy, 1991, s. 896).

Thompson ve Waltz (2008), bilinçli farkındalık ve koşulsuz kendini kabul ve öz saygı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bilinçli farkındalık becerileri kazanmanın bireylerdeki öz saygıya etkisi olduğunu çalışmalarının sonunda saptamışlardır. Pepping vd.'de (2013) yapmış oldukları çalışmada bilinçli farkındalığın öz saygı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmış ve bilinçli farkındalık, öz saygı varyansının %42,2'sini açıkladığını tespit etmişlerdir. Çalışmada özellikle bilinçli farkındalığın bileşenlerinden olan yargılamamanın öz saygı üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Pepping vd.'nin (2013) yapmış olduğu çalışma ele alındığında öz saygının önemli yordayıcılarından bir tanesinin bilinçli farkındalık olduğu görülmektedir.

1.1.4.3. Öz Yeterlik

Bilinçli farkındalığın yakından ilişkili olduğu kavramlardan diğeri öz-yeterliktir. **Öz yeterlik;** Bandura (1977) tarafından, günlük stres ve zor yaşam şartlarının üstesinden gelebilmek için, kişinin bir işi bitirebileceğine dair yeterli beceriye sahip olduğuna inanması olarak tanımlanmıştır (Atalay vd., 2017, s. 1805). Kendini yüksek seviyede yeterli gören bireyler, işlerini yerine getirirken zorlayıcı görevler seçmektedirler. Bu işlerde aksilikler karşısında bile yılmadan bunu sürdürebilmektedirler (Çetin ve Basım, 2012, s. 125). Öz yeterlik psikolojik sermayenin alt boyutlarından biridir. Algılanan öz yeterlik, etkinliklerin ve ortamların seçimi üzerinde yönlendirici bir etkiye sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda, nihai başarı beklentileri aracılığıyla, bir kez başlatıldığında başa çıkma çabalarını etkileyebilir. Öz yeterlik beklentileri, insanların ne kadar çaba harcayacaklarını, engeller ve caydırıcı deneyimler karşısında ne kadar süre devam edeceklerini belirlemektedir (Bandura, 1977, s. 194). Kendilerine karşı sınırlandırıcı ve yargılayıcı tutumları azalan bireylerin, yaşadıkları olayların geçmiş ve gelecek bağlantılarını iyi kurabilmeleri nedeniyle öz-yeterlikleri artmaktadır (Atalay vd., 2017, s. 1805). Fallah (2016) yapmış olduğu çalışmada bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Luberto vd. (2013) farkındalık becerilerinin, bir grup psikoloji öğrencisi arasında tehdit edici ve zorlayıcı durumlarla başa çıkmada öz yeterliği doğrudan etkilediğini bulmuşlardır. Cayoun vd. (2012) öz yeterliği ölçmek için bilinçli farkındalık temelli öz yeterlik ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Atalay vd. (2017) tarafından yapılmıştır.

Çalışmalar incelendiğinde bir bireyin öz yeterlik düzeyini artırmada bilinçli farkındalığın önemli bir rolü olduğu sonucu çıkarılabilir.

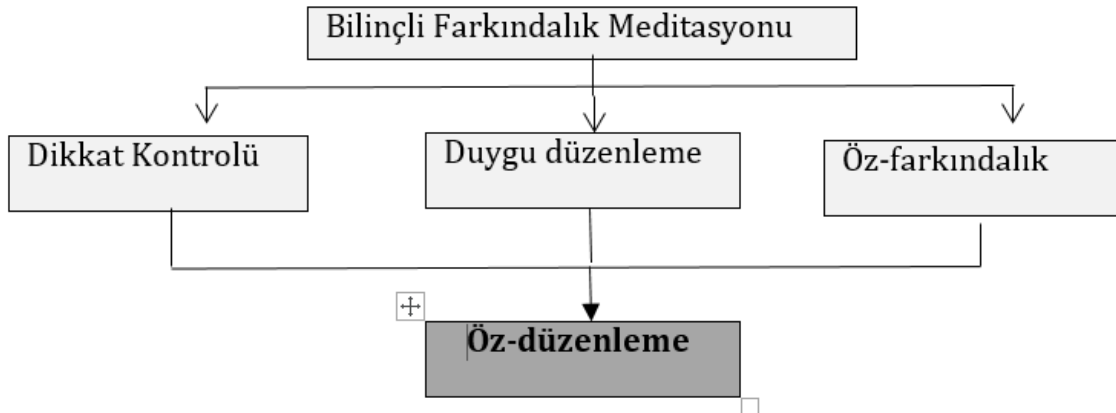
1.1.4.4. Bilinçli Farkındalık Meditasyonu

Meditasyon, kişinin dikkatini tek bir referans noktasına çevirme uygulaması olarak tanımlanır. Dikkati dağıtan düşüncelerin zihni meşgul etmesine izin vermek yerine dikkati tek bir noktaya odaklamak meditasyonun temel amacıdır. Yaşadığımız dünya dikkat dağıtıcı şeylerle doludur. Dikkatimizi kontrol edebilmek, tutarlı meditasyon uygulamasıyla geliştirilebilecek bir beceridir. Meditasyon zihni stabilize etmenin bir yoludur. Doğası gereği dikkati dağılan zihnin, meditasyonla bu durumu azaltılır ve hatta ortadan kaldırılır. Meditasyon, kişinin yaşamın sonsuz kargaşasında berrak ve sakin olmasını sağlar. Her gün aşırı miktarda olumsuz haberlere ve olaylara maruz kalmak, zihni gerçekten önemli olan şeye, yani yaşamaya odaklanmaktan kolayca uzaklaştırabilir. Stresli durumlar kısa meditasyon ve rahatlama yoluyla hafifletilebilir (Widdett, 2014, s. 7-8). Hemen hemen tüm kültürlerde ve dinlerde farklı meditasyon stilleri bulunmaktadır. Bilinçli farkındalık meditasyonu da (BFM) bu çeşitlerden bir tanesidir (Tang vd., 2015, s. 214).

1990' lardan itibaren, bilinçli farkındalık meditasyonu birçok zihinsel ve fiziksel sağlık koşuluna uygulanmış ve psikolojik araştırmalarda dikkat çekmiştir. Mevcut klinik ve araştırma bağlamlarında, BFM tipik olarak şu andaki deneyimlere karşı yargılayıcı olmayan dikkat olarak tanımlanır. Bu tanım, Uzak Doğu farkındalık ve dinginlik kavramlarını kapsar. Hem dikkatin düzenlenmesini (düşünceler, duygular, vücut duruşu ve duyular gibi anlık deneyimlere odaklanmayı sürdürmek için) hem de kişinin deneyimlerine açıklık ve kabulle yaklaşma yeteneğini gerektiren uygulamalarını tanımlar (Tang vd., 2015, s. 214).

Bilinçli farkındalık, meditasyon yoluyla geliştirilebilen dikkat ve farkındalık nitelikleriyle ilgilidir. Bilinçli farkındalık genellikle, zihnin ve dünyanın doğasını derin, nüfuz edici, kavramsal olmayan bir şekilde görmek anlamına gelen "iç görü" meditasyonu olarak adlandırılmaktadır. Derin sorgulama ve iç görü geliştirmedeki rolü nedeniyle bazı araştırmacıların, farkındalığın bilişsel bilim, nörofenomenoloji ve insan deneyiminin doğasının bilişsel temellerini anlama girişimlerindeki kritik konulara bilgi sağlayabilecek, benzersiz bir bakış açısı sağladığını iddia etmelerine yol açmıştır (Kabat-Zinn, 2003, s. 145-146).

BFM'nin, gelişmiş bir öz-düzenleme süreci oluşturmak için yakından etkileşime giren en az üç bileşen içerdiği öne sürülmüştür. Bu bileşenler Şekil 1.2.'de yer almaktadır.



Şekil 1. 2. Bilinçli farkındalık meditasyonu bileşenleri

Kaynak: Tang vd., 2015, s. 214

1.1.4.5. Nöroplastisite

Nöroplastisite, sinir sisteminin farklı yoldan değişimini ifade eden geniş kapsamlı bir kavramdır. Erişkin beyni eski bilinen kalıpların aksine sadece çocukluk çağında değil erişkinlikte de değişme yetisine sahiptir (Costandi, 2019, s. 14). Nöroplastisite, yeni durumlara daha iyi uyum sağlamak amacıyla beynin değişme, yeniden şekillendirme ve yeniden düzenleme yeteneği olarak tanımlanır. Nöroplastisite kavramı oldukça yeni olmasına rağmen, sinirbilimin en önemli keşiflerinden biridir. Gerçek şu ki, sinir ağları sabit değildir,

deneyimlere bağlı olarak tüm yaşamımız boyunca dinamik olarak ortaya çıkmakta ve yok olmaktadır (Demarin vd., 2014, s. 209).

Nöroplastisite sayesinde kişinin beyinde sinirsel bağlantılar kurulabilir ve güçlendirilebilir. Bilinçli farkındalık belirli nöron gruplarını uyararak harekete geçirir böylece bağlantıların kurulmasına yardımcı olur ve güçlendirir. Bu durum, yalnızca duygusal uyarılma, odaklanmış dikkat ve tekrarlama gibi belirli koşullar altında ortaya çıkmaktadır. Birey doğduğu andan itibaren beyni deneyimlere göre şekillenmektedir. Beynin sinirsel ateşlemesini uyaran, ortaya çıkan ve sinaptik bağlantıları şekillendiren şey ise ilişkiler ve dünyayla olan etkileşimdir (Widdett, 2014, s. 7).

Son araştırmalar ve klinik gözlemler, bilinçli farkındalık eğitiminin prefrontal ve parietal bölgelerde beyin plastisitesi yoluyla algısal yeteneğin arttırılmasını desteklediğini ve daha yüksek derecede kendini anlama ve kontrol duygusu ile sonuçlandığını göstermektedir. Klinik hizmetlerde bilinçli farkındalık eğitiminin yaygınlaşmasının etkisinin de toplumsal düzeyde etkili olması muhtemeldir. Bu sayede kronik bir bozukluktan ya da sorunlu bir kişilikten mustarip çok sayıda bireyin, bilinçli farkındalık eğitimi sayesinde sorunlarla baş edebilmesi kolaylaşacaktır (Cayoun, 2005, s. 6).

1.1.4.6. Farkındalısızlık

Bilinçli farkındalık uyanmak ve şimdiki anda neler olduğunu fark etmektir. Bireyler nadiren dikkatli olurlar. Genellikle dikkat dağıtıan düşüncelere veya o anda neler olduğuyla ilgili görüşlere kendilerini kaptırırlar. Bu duruma farkındasızlık denmektedir (Germer, 2004, s.24).

Farkındalısızlık/Dikkatsizlik rnekleri şunlardır (Germer, 2004, s. 24):

- Aktivitelere dikkat etmeden acele etmek.
- Başka bir şey düşünme nedeniyle bir şeyleri kırmak veya dökmek.
- Fiziksel gerginlik veya rahatsızlık gibi ince duyguları fark edememek.
- Bir kişinin adını neredeyse duyar duymaz unutmak.
- Kendimizi gelecek veya geçmişle meşgul bulmak.
- Yediğinin farkında olmadan atıştırmak.

1.1.4.7. Belirsizliğe Tahammülsüzlük

Belirsizliğe tahammülsüzlük, belirsiz durumlara karşı duygusal, bilişsel ve davranışsal düzeyde olumsuz tepki verme eğilimini içeren bir özellik olarak ifade edilmektedir (Buhr ve Dugas, 2009, s. 216).

Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireyler, belirsiz durumlarla karşılaştıklarında, belirsizliğin adil olmadığı ve olumsuz sonuçlara yol açacağı inancı nedeniyle genellikle olumsuz tepki vermektedirler (Dugas vd., 2001, s. 552). Belirsizliğe, özellikle sağlık durumuna ilişkin belirsizliğe tahammül edememenin, sağlık kaygısının gelişimi ve sürdürülmesi için bir risk faktörü olabileceği öne sürülmüştür (Kraemer, 2016, s. 860).

Belirsizlik gelecekle ilgili bir kaygı hali olarak ele alınabilir. Bilinçli farkındalık ise şu anın farkında olmak ile ilgili bir durumdur. Dolayısıyla yaşanan an da kalmayı başarabilen kişi, geleceğin olası belirsizliklerine karşı güçlü bir tutum sergileyerek bu tahammülsüzlük ile daha kolay baş edebilecektir (Aktepe ve Tolan, 2020, s. 554).

1.1.4.8. Otomatik Pilot

Bilinçli farkında olmak, zorlayıcı veya otomatik olan davranışlarda bulunmayı içeren “otomatik pilota” karşı uyanık olmayı ve mevcut deneyime odaklanmayı gerektirir (Segal vd., 2002, s. 133). Otomatik pilot farkındalığın tam zıttı bir davranış şeklidir. Otomatik pilot terimi, kişinin şimdiki zamanın bilincinde olmadan veya bilinçli bir hedefi olmadan hareket ettiği bir zihin durumudur. Otomatik pilot bir farkındalısızlık halidir demek yanlış olmayacaktır (Şimşek-Yüksekbilgili, 2020, s. 66).

Herhangi bir aktiviteye dikkatli bir yaklaşımın üç özelliği bulunmaktadır (Muhr ve Handberg, 2014, s. 106):

- Sürekli yeni kategorilerin yaratılması
- Yeni bilgilere açıklık
- Birden fazla bakış açısına yönelik örtük bir farkındalık

Bu tür farkındalıklar yeni şeyleri fark etme, sorumlu olma, dikkatli olma ve aktif olma olarak ifade edilebilir. Farkındalığın tersi de farkında olmadan bilinçsizce eylemleri sergilemedir bir başka ifadeyle “otomatik pilot” olarak düşünmeden eylemleri gerçekleştirmektir (Muhr ve Handberg, 2014, s. 106).

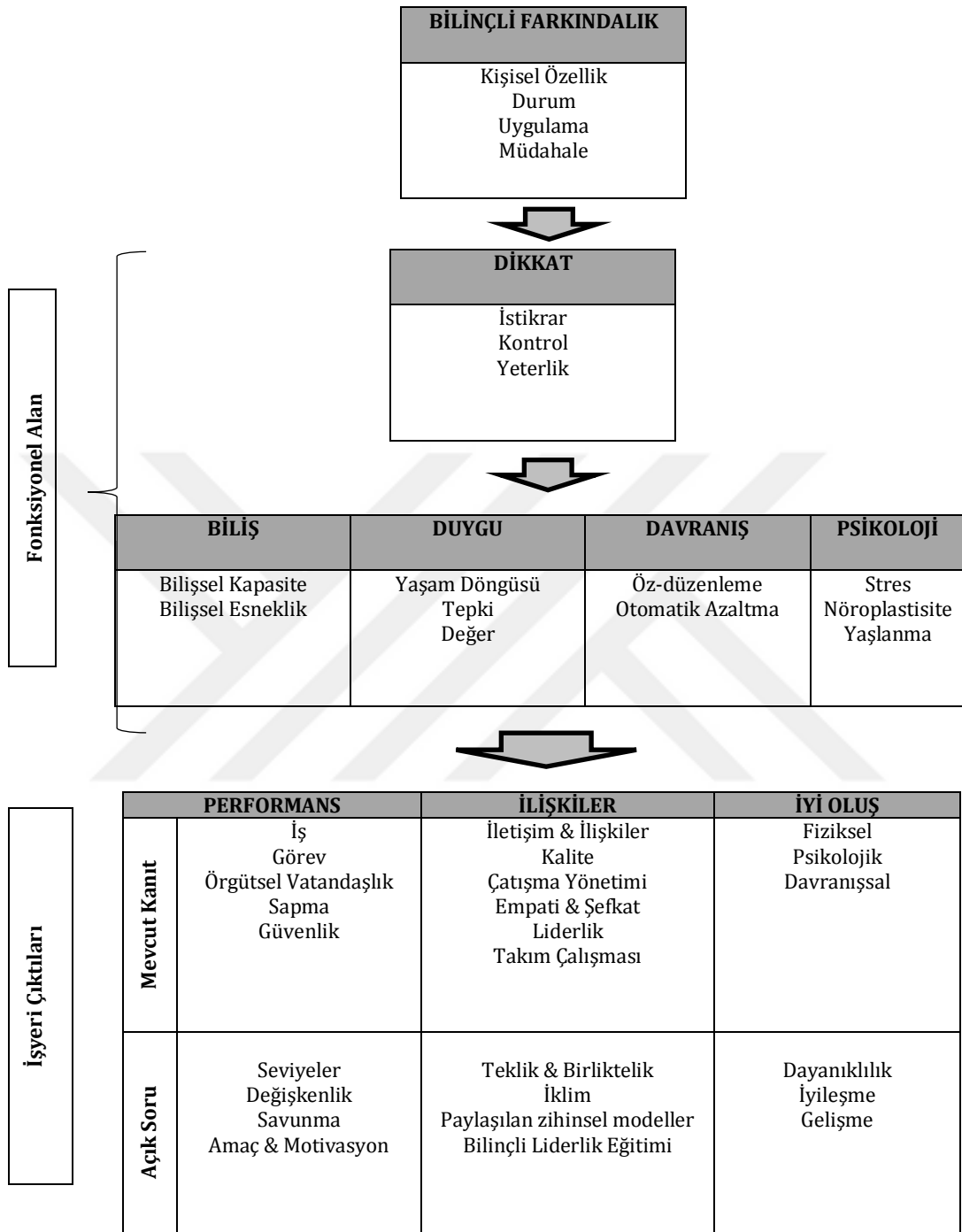
1.1.5. İşyerinde bilinçli farkındalık

Bilinçli farkındalık, günlük hayatımızda çevrede olup bitenlerin farkında olmaktır. Modern insanın gününün ortalama 8 saatini işte geçirdiği düşünülürken iş yerinde bilinçli farkındalığın önemi ortaya çıkmaktadır. İster işin yoğunluğu olsun, ister yöneticilerin, müşterilerin ve iş arkadaşlarının beklentisi olsun birey yoğun geçirdiği bir iş gününün sonunda ve hatta işin kendisini yaparken her şeyin farkında olarak çalışması işteki mutluluğuna da etki edecektir.

Bilinçli farkındalık, zihin ve beden birlikte gerçek anlamda bir arada olduğunda ortaya çıkar. Dikkatle nefes alıp verildiğinde, zihin ve bedene geri döner ve kişi o an gerçek anlamda orada var olur. O zaman, kişi içinde ve çevresinde bulunan birçok mutlu durumları fark eder ve böylece mutluluk kendiliğinden doğal yolla gelir. Bilinçli farkındalık uygulaması iş veya çaba ile değil eğlenceli bir şekilde olmalıdır. Nasıl insan nefes almak için herhangi bir çaba göstermez, nefes aldığı farkında bile olmazsa veya güzel bir gün batımını seyreden bir grup insanın bunun için herhangi bir çaba göstermeyip sadece mutluluk hissetmesi gibi birey de, bilinçli farkındalık uygulaması sırasında ayrıca bir çaba göstermez (Hanh, 2010). Günlük hayatında bilinçli farkındalık deneyimine ihtiyaç duyan birey, günün önemli bir kısmını geçirdiği işinde de bilinçli farkındalık deneyimlerine ihtiyaç duyabilecektir.

Snow ve Langer (1997) işyerinde bir görevden zevk almanın, görevin bileşenlerinden çok göreve olan bakış açısıyla ilgili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışanların bir işi görev olarak değil zevk alacakları bir oyuna dönüştürdüklerinde işe daha çok odaklandıklarını, oyundan uzaklaştırılıp bir işe dönüştüğünde ise zihinsel olarak o andan uzaklaştıklarını tespit etmişlerdir. Bir başka ifadeyle çalışanların bir işte var olabilmeleri ve bilinçli farkındalık düzeylerini artırabilmenin önemli unsurlarından birisinin işi bir oyun veya bir hobiye dönüştürmek olduğu söylenebilir. Başka bir çalışmada ise Fox ve Langer (2000), bir işe ne kadar dikkatli bir şekilde odaklanılırsa o kadar çok sevildiğini ileri sürmüşlerdir. Aynı çalışmada araştırmacılar çalışanlara işlerinde ne kadar yenilik getirilirse işten o kadar zevk alındığını tespit etmişlerdir. Bir başka ifadeyle sabit bir işten işe getirilen bir yeniliğin çalışanların memnuniyetini artıracaklarını söylemişlerdir. Burada aslında gündelik hayattaki otomatik pilot durumundan nasıl ayrılmak gerekiyorsa, işte de sürekli aynı şeyleri yapmak yerine işi farklılaştırmak ve işe odaklanmanın zihnin uçuşmasını engellediğini vurgulamışlardır.

Şekil 1.3. incelendiğinde bilinçli farkındalık ile işyeri sonuçları bütüncül bir şekilde görülmektedir. Bilinçli farkındalığın, işyeri çıktıları performans, ilişkiler ve iyi oluş olmak üzere 3 başlıkta toplanmıştır.



Şekil 1. 3. Bilinçli farkındalığı işyeri sonuçlarıyla ilişkilendiren bütünleştirici çerçeve

Kaynak: Good vd., 2016, s. 116

1.1.5.1. Bilinçli Farkındalık ve Performans

Bilişin nasıl sınıflandırılması gerektiği konusunda kesin bir fikir birliği olmasa da, bilişsel işlevlerin **insan performansının** merkezinde olduğu bilinmektedir. Geniş bir dizi bilişsel işlemin, aşağıdakiler dahil olmak üzere, geniş bir yelpazede bulunduğu büyük ölçüde kabul edilmektedir (Moore ve Gardner, 2014, s. 991):

- Uyarma, uyanıklık, sürekli dikkat
- Odaklanma, konsantrasyon
- Yürütme dikkati ("bölünmüş dikkat" veya "çatışma izleme" olarak da anılır),
- Dikkat kaynaklarını tahsis etmek,
- Bilgilerin işlenmesi ve saklanması,
- Karar verme,
- Problem çözme
- Planlama, elit beceri setlerinin geliştirilmesi ve etkin kullanımında kritik beceriler

Bilişsel işlevlerin dikkatli bir şekilde incelenmesi sonucu bu süreçlerin birbiriyle kesişen üç temel yapıdan oluştuğu görülmektedir. Bunlar; dikkat, görevle ilgili farkındalık ve üst düzey performansın doğasında bulunan hedefe yönelik davranış uygulaması (Moore ve Gardner, 2014, s. 991) olarak belirtilebilir.

Bilinçli farkındalık meditasyonun nörolojik değişikliklere yol açabileceği iddiasını destekleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır. Massachusetts General Hospital'da yapılan bir araştırma, kırk dakikalık günlük meditasyonun, beyin korteksinin dikkat ve duyuşsal işleme ile ilgili kısımlarını kalınlaştırdığının kanıtlarını göstermiştir. Kısa bir meditasyon seansının, konsantrasyon gerektiren testlerde performansı iyileştirmede kısa süreli bir uykudan daha etkili olduğunu göstermiştir (Widdett, 2014, s. 12). İşyerlerinde de çalışanların uygulayacakları kısa süreli bilinçli farkındalık uygulamaları performanslarını etkileyebilir.

Bilinçli farkındalığın iş performansının boyutlarından olan görev performansına etkisi 2 şekilde olabilir. Bunlar (Dane, 2011, s. 1004);

- Bireyin görev ortamının doğasına göre
- Bireyin görevle ilgili uzmanlık derecesine göre şeklindedir.

Burada belirtildiği üzere bilinçli farkındalığın görev performansı üzerindeki genel etkisi hem kişinin çalıştığı görev ortamına hem de kişinin görevi gerçekleştirme yeteneğine bağlıdır (Dane, 2011, s. 1004).

Guillaumie vd. (2017) yapmış oldukları çalışmada bilinçli farkındalık temelli uygulamaların hemşire ve hemşirelik öğrencilerinde anksiyete ve depresyonu azaltmada, mental sağlığı ve **iş performansını** artırmada önemli ölçüde etkili olduğunu belirlemiştir.

Van Gordon vd. (2014) yapmış oldukları çalışmalarında bilinçli farkındalığın performansa bir etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Çalışma sonucunda yetişkinlerde bilinçli farkındalık uygulamalarının görev performansını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

1.1.5.2. Bilinçli Farkındalık ve Liderlik

Liderlik örgütlerde hayati bir öneme sahiptir (Wong, 2016, s. 239). Liderlik performansını tanımlama ve ölçme girişimleri genellikle temel performans göstergelerinin kaçınılmaz olarak yetersiz analizlerine dayanır (Parmenter, 2015, s. 311). Liderlik ve bilinçli farkındalık üzerine literatürün çoğu, bilinçli farkındalığın teorik olarak beklenen faydalarını sunar. Bunların çoğu, bir liderin öz düzenlemesi üzerindeki varsayılan olumlu etkiden gelir.

Öz düzenleme bireyin düşünceleri, duyguları ve davranışları üzerindeki kontrolünü desteklediğinden liderlik bağlamında önemlidir (Neck ve Houghton, 2006, s. 276). Liderlik davranışında bu sürecin faydalarının bir açıklaması Glomb vd. (2011) tarafından yapılan çalışmayla desteklenmiştir. Çalışmasında bilinçli farkındalığı öz düzenlemeye bağlayan temel süreçleri tanımlamıştır; bu süreçler egonun olaylardan ayrılması, azaltılmış otomatik düşünme ve fiziksel deneyimler konusunda artan farkındalıktır (King ve Haar, 2017, s. 303).

Bilinçli farkındalık, psikolojik iyi oluşun, lider-üye dayanıklılığını artırmasıyla (Roche vd., 2014) performansı olumlu yönde etkiler ve bu da daha etkili performansa yol açar (Hulsheger vd., 2013; Sauer ve Kohls, 2011). Bilinçli farkındalığın, yeniliğe ve öğrenmeye, adaptasyona, yaratıcılığa, performansa, etkisinin olduğu da görülmektedir (Weick ve Sutcliffe, 2006).

Öz-liderlik ise, kişisel etkinliği ve performansı artıran, kendi kendini etkileyen bir süreçtir. Üç ana strateji alanı içerir. Bunlar, davranış odaklı stratejiler (kendine hedef belirleme, kendini gözlemlenme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma ve kendi kendine ipucu verme), doğal ödül stratejileri (içsel motivasyonu teşvik etme) ve yapıcı düşünce modeli stratejileridir (başarılı performansı görselleştirme, kendi kendine konuşma ve inançları ve varsayımları değerlendirme) (Furtner vd., 2018, s. 353).

Diğer taraftan Arendt vd. (2019) yapmış oldukları çalışmalarında bilinçli farkındalık ve liderlik ilişkisinde, bilinçli farkındalığın sadece içsel bir sermaye olmadığı, liderin takipçileri

ile olan iletişimine de yardımcı olduğunu ve bilinçli farkındalığın liderlerin belli bir iletişim stili geliştirilmesini sağladığını belirlemişlerdir.

Liderlik türlerinden dönüşümcü liderlik ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiyi araştıran bir başka çalışmada (Kroon vd., 2017) dönüşümcü liderlerin, çalışanların içsel motivasyonunu ateşleyerek ekstra rol performanslarını teşvik ettiklerini belirlemişlerdir. Ancak, tüm çalışanlar dönüşümcü bir lidere sahip olacak kadar şanslı olmayabilirler. Bu noktada, bilinçli farkındalığın ne ölçüde dönüşümcü liderliğin yerine geçebileceği araştırılmıştır. Kroon vd. (2017) bilinçli farkındalık uygulamaları ile çalışanların şu anda neler olup bittiğine dikkat ederek ve içsel motivasyon kaynaklarını ortaya çıkararak, kendilerini dönüşümcü lidere bağımlı kalmaktan kurtarabileceklerini gözlemlemişlerdir. Bu çalışmada, bilinçli farkındalık, çalışanların her defasında lidere ihtiyaç duymamaları için işyerlerinde uygulamaları gereken bir yöntem olarak sunulmuştur.

Baron vd. (2018) bilinçli farkındalık ve lider esnekliği ilişkisini araştırdıkları çalışmalarında, farkındalığı geliştirerek yöneticilerin liderlik tarzlarını, farklı durumların taleplerine daha iyi adapte edebileceklerini gözlemlemişlerdir. Bu amaçla, farkındalığa dayalı müdahaleler, özellikle liderlik geliştirme programları bağlamında, kuruluşlar içinde önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde her ne kadar sınırlı sayıda çalışma olsa da araştırmacılar (Baron vd., 2018) bilinçli farkındalık ve liderlik çalışmalarının bilimsel açıdan daha fazla incelenmesi gerekliliğini ileri sürmüşlerdir.

1.2. İşin Anlamlılığı

Çalışmanın bu kısmında işin anlamlılığı kavramının; kaynakları ve boyutları, ilgili kuramlar ve teorik modeller, işin anlamlılığı ile ilişkili kavramlar ile anlamlılık için örgütsel bir ekosistem konuları açıklanmıştır.

1.2.1. İşin anlamlılığı kavramı

19. yüzyılda, sanayileşme ve kentleşme unsurları, birçok Batı ülkesindeki ekonomileri, öncelikle tarım toplumundan giderek daha fazla sanayi toplumuna dayalı hale getirmek için bir araya gelmiştir. Bu değişimi teşvik eden teknoloji ve üretim yöntemlerinde çarpıcı gelişmeler olmuştur. Bu süreç belirli işlevleri yerine getiren ve bunları çalıştırmak, bakımını yapmak ve onarmak için daha üst düzey vasıflı işçiler ile gelişmiş makinelerin ortaya çıkmasıyla sonuçlandı. İşverenler, belirlenmiş ve sınırlı görev kümelerini gerçekleştirmek için uzmanlaşmış işçileri işe almaya başladı ve sonuçta iş bölümü ile birlikte belirli meslekler evrimleşti (Savickas ve Baker, 2005, s. 18). Açık bir şekilde, iş dünyası, o zamana kadar ki görevlerinden çok uzak olan soyut ürünler ve hizmetler etrafında şekillenen birçok yeni

ortaya çıkan meslekle birlikte, karmaşıklaşmaya ve uzmanlaşmaya devam etmiştir (Sverko ve Vizek-Vidovic, 1995, s. 7). Sunulan ürün ve hizmetlerin karmaşıklığı ve uzmanlık gerektirmesiyle birlikte birçok meslek için eğitim gereksinimleri artmıştır. Bu duruma ek olarak, geleneksel işçilik ve teknik işler için gerekli olan teknolojik yeterlilik düzeyi muazzam bir şekilde büyümüştür. Örneğin; çizim yapanların artık yazılım konusunda da bilgili olmaları gerekir, harita mühendislerinin teknik bilgilerinin haricinde karmaşık elektronik araçları da kullanabiliyor olması gerekir, oto tamircisi bilgisayar işlemcilerinden de anlamalıdır. Tüm bu uzmanlaşmaya ve görev çeşitliliğine rağmen yine de insanlar, kimlikleriyle yankı uyandıran ve onlar için “anlam içeren” işleri her zamankinden daha fazla arzulamışlardır (Hall ve Chandler, 2005, s. 156; Pratt ve Ashforth, 2003).

İşin anlamlılığı, özellikle önemli olarak deneyimlenen ve bireyler için daha olumlu anlam taşıyan çalışma anlamına gelmektedir (Rosso vd., 2010, s. 95). Anlam, bireysel olarak kişinin kendi algılarından, sosyal olarak normlardan (paylaşılan algılardan) veya her ikisinden de inşa edilebilir (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 312). İşin anlamlılığını kavrayabilmek için, dikkate değer bir başka konu olan, yaşamdaki anlamı anlamak faydalı olabilir. Yaşamdaki anlam, insanların hayatlarının önemli olduğu, bir değer ifade ettiği ve bazı kapsamlı amaçlara uygun olarak ortaya çıktıkları algısını ifade eder (Steger ve Dik, 2010, s. 133). Hayatın anlamı kavramı, İkinci Dünya Savaşı sırasında Auschwitz toplama kampında bir mahkûm olarak bulunan Psikolog Frankl (2019a) tarafından, “hayatta olumlu duygular ve bir amaç duygusu getiren bir şey bulmak ve ardından başarıyı ve söz konusu amacın yerine getirilmesini hayal etmek” olarak tanımlanmıştır. Frankl'a göre yaşamın amacı anlam bulmaktır; eğer bir amacı varsa insan acıya tahammül edebilir (Bragger vd. 2021, s. 1046). Frankl (1984), insanın temel kaygısının zevk almak ya da acıdan kaçınmak değil, yaşamında bir anlam görmek olduğunu ifade etmiştir. Anlam, hissedilen bir şeyin çıktısı ya da hissedilenin ne ifade ettiğidir. Tıpkı bireyin yaşamın anlamını yorumlamasında olduğu gibi, işinin ne anlama geldiğini veya işinin oynadığı rolü, örneğin; bir maaş çeki, daha yüksek bir görev, yapılacak bir şey, vb. her birey için farklı anlamlılık değerlerine sahiptir (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 309). Anlamla ilgili algılar, çevreden veya sosyal bağlamdan etkilenmelerine rağmen, nihai olarak bireyin kendisi tarafından belirlenir (Wrzesniewski, 2003, s. 304). Bu nedenle, bireyler özerklik ve ilişkisel ihtiyaçlarını karşıladıkça, işlerinde muhtemelen anlam bulacaklardır. İşte anlam, belirli bir iş bağlamında anlamlılığın öznel deneyimini ifade eder (Schnell vd., 2013, s. 543). Anlamlılık, kişinin kimliği, organizasyondaki rolüyle bütünleştiğinde ortaya çıkar (Bailey vd., 2019, s. 92). Scroggins (2008) ise benzer şekilde anlamlılığın, bireyin kendi algısı ile gerçek iş rolü arasında tutarlılık olduğunda ortaya çıktığını belirtmiştir.

İşin anlamlılığı, iş görevlerinin kişinin değer ve ilkeleriyle tutarlı olan hedeflerle ne ölçüde uyumlu olduğu ile ilgilidir (Mostafa ve Abed El-Motalib, 2020, s. 113). “Anlam” ve “anlamlılık” terimleri birbiriyle ilişkili olduğu için, literatürde kullanım şekillerinde önemli miktarda örtüşme bulunmaktadır (Rosso vd., 2010, s. 95). Araştırmacılar sıklıkla “anlam” ve “anlamlılık” terimlerini birbirinin yerine kullanmışlardır (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 311).

İşin anlamlılığı; yaşamdaki anlam, işe bağlılık, içsel motivasyon ve meslek aşkı gibi diğer kavramlarla olumlu bir şekilde ilişkilidir, ancak bunlardan farklıdır. Özellikle hayatta anlam, yalnızca işimizi değerli kılan şeylerden ziyade, hayatımızı neyin önemli kıldığıyla yani bütünsel bir bakış açısıyla ilgilidir. İçsel motivasyon, doğal ilgi ve zevke dayalı bir aktivite yapmayı ifade etmektedir (Lysova vd., 2019, s. 375). Anlamlılık, geniş anlamda, bir dizi kişilik faktöründen etkilenmesi muhtemel olan ve aynı şekilde işyeri ilişkileri, denetim desteği veya iş tasarımı özellikleri gibi işyerindeki faktörlere göre şekillendirilebilen motivasyonel bir tutum veya algı olarak kabul edilir (Bailey vd., 2017a, s. 8; Bailey vd., 2019, s. 93).

İşin anlamlılığına etkileyen unsurlar çeşitlilik göstermektedir. **İlk** olarak, çalışma ortamının (iş tasarımı ve ödül yapısı) bireylerin işten nasıl anlam çıkardıklarını etkilediği varsayılmaktadır. **İkinci** etki ise bireysel olup, çalışanın psikolojik niteliklerinin ve özelliklerinin işe yüklediği anlamı etkilediği düşünülmektedir. **Üçüncüsü**, sosyal bilgi işleme perspektifidir (bilgi, sosyal bağlam, algılar, tutumlar ve davranışları arasındaki karmaşık bağlantıları belirleyen bir yaklaşım). İşin anlamlılığı ile ilgili kavramsal algılar bu üç belirleyici tarafından şekillenmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 194)

Günümüzde, iş dünyası için önemli sonuçları olan uzmanlık ve başarının nedenlerini ve kolaylaştırıcı unsurlarını belirlemeye daha fazla önem verilmektedir. İnsanların işlerinin hayatlarında değerli bir anlam kaynağı olduğunun anlaşılmasıyla bu yönde çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İş ve kariyer üzerine çağdaş söylem, kişinin işini anlamlı olarak deneyimlemesinin önemini giderek daha fazla vurgulamaktadır (Steger ve Dik, 2010, s. 131). Geniş anlamda, bireysel ve toplumsal olarak önemli ve değerli bir kavram olarak tanımlanan işin anlamlılığının; işe adanmışlık, iş tatmini, çalışmaya tutkunluk gibi birçok kavramla pozitif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir (May vd., 2004; Steger vd., 2012; Duffy ve Dik, 2013). Örgütsel davranış alanındaki işin anlamı üzerine literatür incelendiğinde, anlam algısının, bireylerin iş deneyimleri ve etkileşimlerine ilişkin öznel yorumlarından kaynaklandığı varsayımıyla öncelikle psikolojik bir bakış açısıyla incelendiği görülmektedir.

Yapılan çalışmalar da, işin anlamının en önemli örgütsel çalışma konularının bir kısmını etkilediği görülmektedir. Bu kapsamda motivasyon, absenteizm, adanmışlık, bağlılık, iş tatmini, stres, personel güçlendirme, örgütsel kimlik, kariyer geliştirme vb. değişkenler sayılabilmektedir (Rosso vd., 2010, s. 93).

1.2.2. İşin anlamlılığının kaynakları ve boyutları

Çalışmanın bu kısmında işin anlamlılığının, anlam kaynakları ve boyutları açıklanacaktır.

1.2.2.1. İşin Anlamlılığı Kavramının Kaynakları

İşin anlamlılığı ile ilgili çalışma yapan araştırmacıların, işin anlamlılığına etki eden birçok kaynağa işaret ettikleri görülmektedir. Rosso vd. (2010) araştırmalarında işin anlamlılığına etki eden dört kaynak olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu kaynakları bireyin *kendisi*, *diğer insanlar*, *işin bağlamı* ve *manevi yaşam* olarak belirtmişlerdir. Bu kaynaklar aşağıda açıklanmaktadır.

Bireyin kendisi: Madden vd. (2015) anlamlı çalışmanın, bireyin işi ile kendi benliğinin ötesinde daha büyük bir yaşam amacı arasında otantik bir bağlantı algıladığında ortaya çıktığını belirtmiştir. Psikologlar uzun zamandır benliği birçok davranış, tutum ve inancın birincil faili veya belirleyicisi olarak görmektedirler. Bireylerin değerlerinin, motivasyonlarının ve inançlarının işin anlamı hakkındaki algılarını nasıl etkilediği konusunda zengin bir çalışma alanı gelişmiştir (Rosso vd, 2010, s. 96).

Diğerleri: Çalışanların hem işyeri içinde hem de dışında diğer kişi veya gruplarla olan etkileşimleri ve ilişkileri işin anlamlılığını etkileyen kaynaklardan biridir. Diğerleri başlığı altında, iş arkadaşları, liderler, gruplar-topluluklar ve aile olarak değerlendirilmektedir (Rosso vd, 2010, s. 100):

- **İş arkadaşları:** Anlamlılık duygusu için iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve kurulan dostluklar önemlidir. Yapılan çalışmalarda izole edilme veya marjinalleşme duygularını işte anlamlılığın tersi olan anlamsızlık kavramıyla ilişkilendiren bulgular tespit edilmiştir. Bu durum, yöneticiler tarafından kasıtlı olarak dışlanma yoluyla veya iş arkadaşlarından kopuk hissetme yoluyla gerçekleşebilir (Bailey ve Madden, 2016, s. 8). Colbert vd. (2016) çalışmalarında işyerindeki olumlu ilişkilerin bireyin diğer kişilere yardım etme, mentorluk ve destek sunmasının işin anlamlılığı ile pozitif olarak ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Lips-Wiersma ve Morris (2009), iş arkadaşlarıyla iyi çalışma ilişkilerinin, anlamlı çalışmaya katkıda bulunan bir bağ ve ortak bir amaç duygusu yaratmak için önemli olduğunu bulmuşlardır.
- **Liderler:** Kavramsal çalışmalar, çalışanların kendileri ve değerleri, örgüt ve örgütsel hedefler ile kişi-örgüt uyumu hakkında derin bir anlayışa sahip olduklarında anlamlılık deneyimlediklerini öne sürmektedir. Bu sürecin merkezinde, kişinin yaptığı işin, örgütün misyonuyla uyumlu olması ve önemli kişisel değerleriyle nasıl bağlantı kurduğuna dair bir anlayış geliştirmesi yer alır. Bu noktada liderler, bu anlayışı oluşturmada önemli bir rol oynamaktadırlar (Lysova vd., 2019, s. 379-380). Araştırmalar, çalışanların günlük görevlerinin bu örgütsel amaçlarla nasıl bağlantılı olduğunu anlamalarına yardımcı olmanın, onların anlamlılık duygularını artırabileceğini göstermektedir (Allan, 2017, s. 174).
- **Gruplar-Topluluklar:** Grup, iki veya daha fazla kişiden oluşan birbirleriyle etkileşime giren ve kendilerini ayrı bir sosyal birim olarak tanıyan yapılardır (Shaw, 1981 s. 8). Organizasyonlarda gruplar, birçok uzmanlık gerektiren işleri yapmak için

gereken beceri ve yetenekleri bir araya getirmek için ortaya çıkar. Bireyler için iş veya sosyal grup, onların arkadaşlık ve ilişki ihtiyaçlarını karşılamaya, destek ve teşvik sunmaya veya kişisel hedeflere ulaşmak için gerekli ek yardım ve kaynakları sağlamaya hizmet edebilir (Tyson, 1998, s. 3).

- **Aile:** Son zamanlarda, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet, bireylerin iş-yaşam dengesi üzerinde büyük etkilere yol açmıştır. İş-yaşam arayüzünün dinamiklerini anlamada aile son derece önemlidir. Bragger (2021) çalışmasında işin anlamlılığının tüm iş-aile sonuçlarını etkilediğini, iş ve evdeki kişiler arası uyumun ise ailenin daha fazla iş zenginleştirmesini ve daha az gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasını öngördüğünü tespit etmiştir.

İşin bağlamı: İşin bağlamı, literatürde güçlü bir vurgu ve çeşitli şekillerde çalışılmış olan bir diğer önemli işin anlam kaynağıdır. İşin anlamında, bağlamın rolünü incelerken, araştırmacılar özellikle iş görevlerinin tasarımına, örgütsel misyona, finansal koşullara, iş dışı alanlara ve işin yapıldığı ülkenin ulusal kültür konularına dikkat çekmişlerdir (Rosso vd., 2010, s. 103).

Manevi yaşam: İnsanların meslek seçimlerinde ve kariyerlerini sürdürmelerinde çevresel (örneğin, uygunluk, aile) etkiler bulunduğu gibi, kişisel, dini ve manevi inançlarının da etkisi bulunmaktadır (Park, 2012, s. 33). Ashmos ve Duchon (2000) işyeri maneviyatını “çalışanların topluluk bağlamında gerçekleşen işin anlamlılığını besleyen bir içsel dünyaya sahip olduklarının kabulü” olarak tanımlamış ve üç bileşeni olduğunu öne sürmüşlerdir, bu bileşenler şunlardır (Ashmos ve Duchon, 2000, s. 137):

- Bireyin iç dünyası
- Anlamlı iş
- Topluluk duygusu

Lips-Wiersma ve Morris (2009) ise çalışmalarında anlamlı işin 4 kaynağını belirlemiştir. Bunlar; kendini geliştirme ve kendi olmak, başkalarıyla birlik olmak, başkalarına hizmet etmek ve kendini ifade etmektir. Bu kaynaklar aşağıda açıklanmaktadır.

Kendini geliştirme ve kendi olmak: Üç alt teması; “ahlaki gelişim”, “kişisel gelişim” ve “kendine sadık kalma” olarak tespit edilmiştir.

Başkalarıyla birlik olmak: Üç alt teması; “değerleri paylaşmak”, “ait olmak” ve “birlikte çalışmak” olarak belirlenmiştir.

Başkalarına hizmet etmek: Başkalarına hizmet etmenin iki alt temasının çalışmayı anlamlı kıldığı bulunmuştur. Bunlar; “fark yaratmak” ve “insanların ihtiyaçlarını karşılamak” olarak tespit edilmiştir

Kendini ifade etmek: Bireyler, "üretme", "başarma" ve "etkileme" yoluyla tam potansiyellerini ifade ederler ve bu durumda anlamlılığa neden olur (Lips-Wiersma ve Morris, 2009).

1.2.2.2. İşin Anlamlılığının Boyutları

Martela ve Pessi (2018), çalışmalarında anlamlılık ile ilgili yapılmış olan tanımların analizini yapmışlar ve bu tanımlarda üç unsurun ağırlıklı olarak ön plana çıktığını belirlemişlerdir. Bu unsurlar; önem, daha büyük amaç ve kendini gerçekleştirmedir. Bu unsurların anlamlılık kavramı ile bağlamalarını inceleyecek olursak;

- **Önem:** İşin içsel değeri ve yapmaya değer bir işe sahip olma duygusuyla ilgilidir. Bu unsur aynı zamanda yaşamın anlamı üzerine yapılan araştırmalarla da doğrudan bağlantılıdır. Önem benzer şekilde anlamlılığın anlaşılmasının ana yollarından biri olup "yaşamın değerini özümseyip içsel olarak yaşamaya değer bir hayata sahip olma duygusu" olarak tanımlanır (Martela ve Steger, 2016, s. 534). İşin anlamlılığı, basitçe "benim işim önemli" diyebilmektir (Bunderson ve Thompson, 2009, s. 40). Dolayısıyla işin önemi, kişinin işle ilgili faaliyetlerinde onları yapmaya değer kılan içsel bir değer bulmayı hedeflemesiyle ilgili olup, bireyin işinin değeri veya kıymetinin öznel bir değerlendirmesidir (Lepisto ve Pratt, 2017, s. 106).
- **Daha büyük amaç:** Bu unsur, çalışmanın bireyin kendine sağladığı yararlarının ötesinde daha büyük bir amaca katkıda bulunması gerektiği fikriyle bağlantılıdır. Temel düşünce, çalışmanın bir şekilde kendini aşmaya katkıda bulunması gerektiğidir. Bireyin kendisinin değer verdiğinden çok daha önemli, çok daha büyük bir şeyin parçası olması hissi veya diğer insanlara hizmet ettiği duygusu olarak tanımlanabilir (Martela ve Pessi, 2018, s. 6). Örgütler, çalışanların yaptıkları işlerin örgütün daha yüksek amaçlarına nasıl uyduğunu veya daha geniş, toplumsal bir faydaya nasıl hizmet ettiğini göstererek çalışanların işlerini anlamlı görmeye teşvik edecek şekilde tasarlanabilir. Yöneticiler, çalışanlara belirli işlerinin daha geniş bütüne ne katkıda bulunduğunu ve yaptıklarının başkalarına nasıl yardımcı olacağını veya kalıcı bir miras yaratacağını göstermeye teşvik edilebilir. Bu vurgulama mavi yaka veya beyaz yakalı tüm çalışanların kendilerine yeniden vizyon oluşturma veya yeniden işlerine odaklanmalarını sağlayan bir ortam oluşmasına yol açabilir (Ashforth ve Kreiner, 2013, s. 130).
- **Kendini gerçekleştirme:** Kendini gerçekleştirme, bireysel gelişimin nasıl gerçekleştiğine dair daha karmaşık ve gerçek bir bakış açısı için bir dizi perspektiften ele alınması gereken karmaşık bir süreçtir (Rusu, 2009, s. 1095). Bu unsur, öz-bağlılık, özgünlük ve bireyin işiyle kendisini ne ölçüde fark edip, ifade edebildiğiyle ilgilidir (Martela ve Pessi, 2018, s. 7). Lief'e (2009) göre anlamlı çalışma, "kişinin

potansiyelini ve amacını gerçekleştirme” olup kişinin tutkularının, güçlü yanlarının ve temel değerlerinin içinde sinerjik olarak etkileşime girdiği nokta ile ilgilidir. Roessler (2012) kendini gerçekleştirme eksikliğinin yabancılaşmaya yol açtığını ve buna bağlı olarak anlamlı işi, kişinin yetenek ve becerileriyle, özgünlüğünü, kendi belirlediği bir şekilde harekete geçirmesi olarak tanımlamıştır.

Steger vd. (2012) yaptıkları çalışmalarında anlamlılık ile ilgili yapılmış olan tanımların analizini yapmışlar ve işin anlamlılığını **üç boyutunu**; daha büyük bir amaca hizmet motivasyonu, pozitif anlam ve anlam yaratmaya katkı olarak belirlemiştir.

1.2.3. İşin anlamlılığıyla ilgili kuramlar ve teorik modeller

İşin anlamlılığının farklı tanımları göz önüne alındığında, kapsamlı bir teorik çeşitliliğin kullanılmış olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmaların çoğunlukla iş/endüstriyel/örgüt psikolojisi alanlarında yer aldığı görülmektedir. Çeşitli disiplinlerden (örneğin, yönetim, örgütsel davranış, felsefe, mesleki psikoloji) akademisyenler, işin anlamlılığı konusunda teorik çerçevede katkıda bulunmuşlardır (Lysova vd., 2019, s. 376).

İşin anlamlılığının felsefi boyutunu, Bowie (1989, s. 1083) temelini Kant'ın Ahlak Teorisinden alan “etik yaklaşımına” dayandırmış ve şu tespitleri yapmıştır:

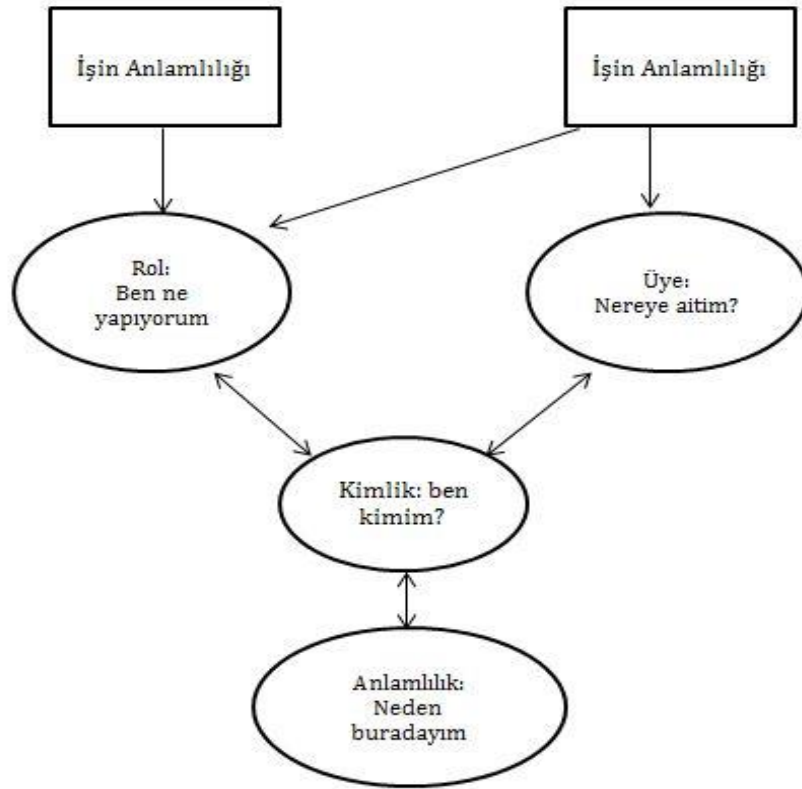
- Anlamlı iş, özgürce girilen iştir.
- Anlamlı iş, çalışanın özerkliğini ve bağımsızlığını kullanmasını sağlar.
- Anlamlı iş, çalışanın rasyonel kapasitesini geliştirmesini sağlar.
- Anlamlı iş, fiziksel refah için yeterli bir ücret sağlar.
- Anlamlı iş, çalışanların ahlaki gelişimini destekler.
- Anlamlı iş, çalışanın mutluluğu nasıl elde etmek istediği konusundaki anlayışına müdahale etme anlamında baskıcı değildir.

Psikoloji bakış açısında ise “anlamlılık” kavramı iş özellikleri modelinden türetilmiştir. Hackman ve Oldham (1975) anlamlılığı üç iş tasarım özelliği (beceri çeşitliliği, görev önemi, görev kimliği) arasındaki ilişkilere aracılık eden bir dizi psikolojik durumdan biri olarak konumlandırmıştır (Bailey vd., 2019, s. 88). Hackman ve Oldham (1975) çalışmalarında anlamlılığı temel psikolojik durumlardan biri olarak belirleyerek, işin anlamlılığını, çalışanın işi genel olarak önemli ve değerli bulma derecesi olarak tanımlamışlardır. Modelde bir işin belirli özelliklerinin, o işin deneyimlenen anlamlılığını belirlediği, özellikle daha yüksek düzeyde özerkliğe, beceri çeşitliliğine, görev kimliğine ve görev önemine izin veren işlerin, işi anlamlı hale getirdiğini ve bunun da motivasyona, performansa ve iş tatminine olumlu katkıda bulunduğu gösterilmiştir (Rosso vd., 2010, s. 103).

Bunların haricinde anlamlılık kavramı Kimlik ve Sosyal Kimlik teorilerine dayandırılabilir. Kimlik teorisinden (Stryker ve Serpe, 1982) ve Sosyal Kimlik teorisinden (Tajfel vd., 1979) elde edilen anlayışlara dayanarak, kimliğin öncelikle kişinin yaptıklarından (örneğin kişinin rollerinden) ve kişinin sosyal gruplarından/üyeliklerinden etkilendiği görülmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 312).

Sosyal Kimlik teorisinde, sosyal kimlik, kişinin bir sosyal kategoriye veya gruba ait olduğu bilgisidir. Sosyal grup, ortak bir sosyal kimliğe sahip olan veya kendilerini aynı sosyal kategorinin üyeleri olarak gören bir grup bireydir. Kimlik teorisinde, bir kimliğin özü, bir rolün yönlendiricisi olarak benliğin kategorize edilmesi ile bu rol ve rolün performansı ile ilişkili anlam ve beklentilerin benliğe dâhil edilmesidir (Stets ve Burke, 2000, s. 225).

Guevara ve Ord (1996), kimliğin nereye ait olduğumuza ve başkalarıyla nasıl ilişki kurduğumuza bağlı olduğunu ayrıca kişinin ne yaptığına bağlı olarak yapılan katkıdan etkilendiğini öne sürmüştür. Roller arasındaki ilişkiler (Ne yapıyorum?), üyelik (Nereye aitim), kimlik (Ben kimim?) ve anlamlılık (Neden buradayım?) Şekil 1.4'te özetlenmiştir (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 312).



Şekil 1. 4. Kimlik perspektifinden işin anlamlılığına genel bir bakış

Kaynak: Pratt ve Ashforth, 2003, s. 313

Şekil 1.4.'teki sorular anlam arayışının özüdür. Bu model, dış dünyadaki değişikliklerin kaçınılmaz olarak bireyin temel benlik deneyimini nasıl etkilediğini anlamak için yararlı bir bakış açısı ve ayrıca değişimle karşı karşıya kalındığında bireysel deneyime ilişkin öngörüler sağlamaktadır. Anlamlılığa giden “yol” kimlikten geçtiği için, anlamlılık, kimliğin rollerle (örneğin, iş ve görevler) ve/veya üyelikle bütünleşmesiyle ortaya çıkar. Kimlik teorisi, bireyin işini kim olduğuyla ilişkilendirmesiyle anlamlılığın teşvik edildiğini öne sürer. Bu nedenle, bireyin istenen kimliğe ulaşip işinde anlamlılık yaratması için, işte yaptığı görevlerin içsel olarak motive edici ve amaçlı hale getirilmesi gerekmektedir (Guevara ve Ord, 1996, s. 713; Pratt ve Ashforth, 2003, s. 314).

İşin anlamlılığı için ilk teorik model, ulusal ve uluslararası düzeyde, çalışanların iş rollerine yükledikleri anlamları anlamak için şimdiye kadar bu alanda yapılmış en deneysel ve titiz araştırma olarak kabul edilen MOW projesindeki (MOW International Research Team, 1987) araştırmaya dayanmaktadır (Pignault ve Houssemand, 2021, s. 2).

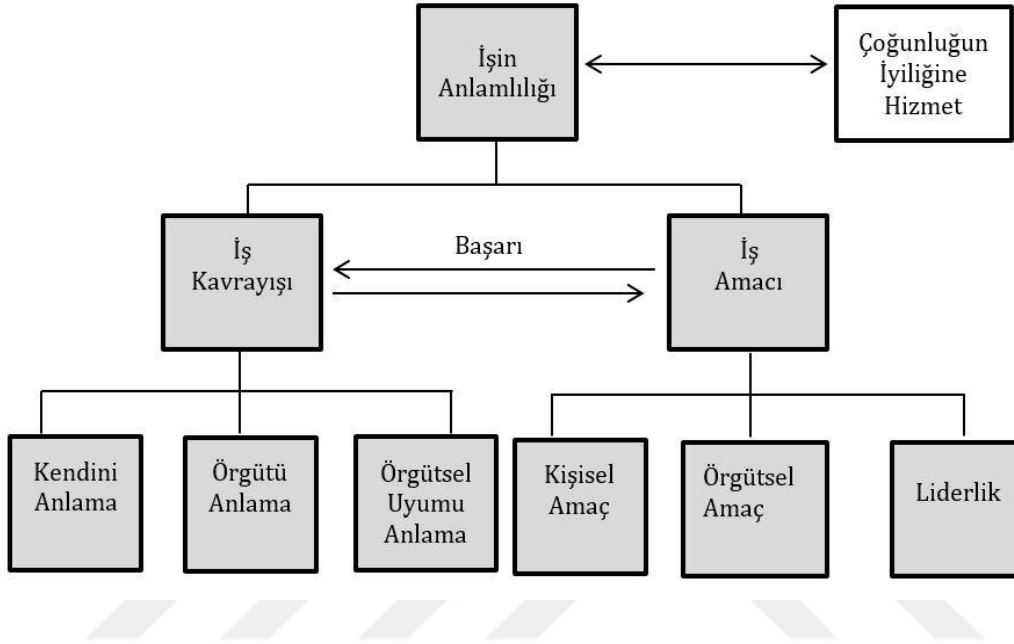
Bu araştırma ile çeşitli sanayileşmiş ülkelerde, ulusal kültürün iş anlamlılığındaki rolü anlaşılmasına çalışılmıştır. Proje, 14 araştırmacı tarafından sekiz sanayileşmiş ülkede (Belçika, İngiltere, Federal Almanya Cumhuriyeti, İsrail, Japonya, Hollanda, ABD ve Yugoslavya) 15.000 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Proje hedefleri; çalışmaya verilen anlamın yapısal analizi, çalışmaya yönelik tutumlar, iş merkeziliği ile ilgili bağıntıların incelenmesi, işin anlamının öncüllerinin ve sonuçlarının bir analizi ve ülkeler arası çapraz karşılaştırmalar olarak belirlenmiştir. Bu çalışma sayesinde iş anlamı konusunda sadece Batı toplumları için geçerli olarak kabul edilen kalıp yargıların ötesine geçilmiş ve farklı kültürlerde işin anlamının yansımalarının da tespit edilmesi olanaklı hale gelmiştir (Rosso vd., 2010, s. 105).

Araştırmanın teorik temeli, toplumdaki işin doğasına ilişkin bilişsel-sosyal psikolojik temelli bir bakış açıydı. Açık farkla, çalışan insanlar için ilk önceliğin ekonomik olduğu ortaya çıktı. Diğer bir ifadeyle bir gelir elde etme yeteneği en öncelikli alan olarak bulunmuştur. Araştırma çıktılarının ikinci düzeyi, kendini çalışarak ifade etme ihtiyacı olarak tespit edilmiştir (Chalofsky, 2003, s. 74).

MOW projesinde, işin anlamının beş temel teorik boyuta dayandığı öne sürülmüştür. Bu boyutlar, bir yaşam rolü olarak işin merkeziliği, işle ilgili toplumsal normlar, değer verilen iş sonuçları, iş hedeflerinin önemi ve iş rolü tanımlamasıdır. Harpaz (1986), çalışmanın anlamını temsil eden altı örtük faktör tanımlamıştır. Bunlar, işin merkeziliği, yetkilendirme normu, yükümlülük normu, ekonomik yönelim, kişilerarası ilişkiler ve dışavurumcu yönelimdir (Pignault ve Houssemand, 2021, s. 2).

Steger ve Dik (2010) ise çalışmalarında “anlam” kavramının “kavrayış” ve “amaç” olmak üzere iki temel unsur ihtiva ettiğini belirtmiş ve oluşturdukları modelde hedeflerin genel amaçla ne kadar uyumlu bir şekilde hizalanırsa, o kadar etkili olmasının muhtemel olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu teorik model de kavrayışın amaç için temel oluşturduğunu, başarılı bir

şekilde amacın peşinden gitmenin kavrayışı derinleştirdiğini, kavrayış ve amacın birlikte insanlara çalışmalarının yaşamlarındaki anlamın ifadesi ve kaynağı olduğu hissini verdiğini öne sürmektedir. Ayrıca, amaçla beraber, çalışanların örgütlerine yönelik tutumları ile daha geniş sosyal şartlara yönelik tutumları arasında bağlantı olduğunu belirtmişlerdir. Şekil 1.5.'te Steger ve Dik'in işin anlamlılığı modeli yer almaktadır.



Şekil 1. 5. Steger ve Dik'in işin anlamlılığı modeli

Kaynak: Steger ve Dik, 2010

Şekil 1.5.'te görüldüğü üzere modele göre, kişinin kendini, organizasyonunu ve bir organizasyona nasıl uyumlandırıldığını anlaması, işte kavrayışa yol açar, bu da işte bir veya daha fazla kendisiyle uyumlu amaç peşinde koşma arzusunu harekete geçirir. İş amacı, bireyler ve örgütler tarafından atfedilen belirli amaçları içerir ve etkili örgütsel liderlik yoluyla teşvik edilir. İş amacına başarılı bir şekilde ulaşmak, benlik, iş ve uyum hakkında ek bilgiler sağlayarak iş kavrayışını daha da derinleştirir. İş kavrayışı ve iş amacı birlikte, insanların işlerini önemli bir kaynak ve anlam ifadesi olarak görmelerine yol açar. İşi anlamlı bularak çalışmak, çalışanların kendi çıkarlarını aşmalarına ve çoğunluğun iyiliğine çalışmalarına yardımcı olur (Steger ve Dik, 2010, s. 136).

Bir başka çalışmada Rosso vd. (2010), işin anlamını etkileyen kaynakların kapsamlı bir modelini oluşturmaya çalışmışlardır. Model iki ana boyut etrafında inşa edilmiştir. Bu boyutlar; *benlik-ötekiler* (bireysel ve diğer bireyler, gruplar, kolektifler, kuruluşlar ve daha yüksek güçler) ve *aracılık-birlik* (farklılaştırma, ayırma, öne sürme, genişletme, ustalaşma ve yaratma, iletişim kurmak, bağlanmak ve birlik olmak için dürtüler) olarak belirlenmiştir. Bu teorik çerçevede, işin anlamına ulaştıran dört ana yol tanımlanmıştır bunlar; bireyleşme

(özerklik, yetkinlik ve öz saygı), katkı (algılanan etki, önem, ara bağlantı ve kendini reddetme), öz-bağlantı (kendi kendine uyum, kimlik doğrulama ve kişisel katılım) ve birleştirme (değer sistemleri, sosyal özdeşleşme ve bağlılık) olduğu öne sürülmüştür (Rosso vd., 2010, s. 114; Pignault ve Houssemand, 2021, s. 3).

1.2.4. İşin anlamlılığı ile ilgili kavramlar

Günümüzde daha fazla birey, işlerinin yalnızca bir gelir kaynağı olmaktan ziyade anlamlı olmasını isterken, aynı şekilde örgütlerde, işe anlam katmanın çalışanlarının işe bağlılığını artırdığını farketmiştir (Lysova vd., 2019, s. 374). Günümüzde iş kavramı, insanların yaşamlarında anlam, istikrar, topluluk ve kimlik duygusu sağlamada bir odak merkezi haline gelmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 202). Bu nedenle, anlamlı işin temelde ne ile ilgili olduğuna dair daha derin bir anlayış kazanmak, gelecek dönemlerde insanların varoluşsal ihtiyaçlarını daha iyi karşılayan iş ortamları sağlanmasına neden olacaktır (Martela ve Pessi, 2018, s. 12).

Bu noktada işin anlamlılığının özellikle dijital çağda her geçen gün öneminin arttığını söylenebilir. Çalışmanın bu kısmında literatürde sıklıkla vurgulanan ve işin anlamlılığı ile ilişkisi ve etkileşimi olduğu tespit edilen işe adanmışlık, içsel motivasyon, meslek aşkı, iş becerikliliği, hayatın anlamı, logoterapi ve liderlik kavramlarına yer verilecektir.

1.2.4.1. İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık, işte tükenmişliğin zıttı olarak görülen, işle ilgili olumlu, tatmin edici, duygusal-motivasyonel bir iyi oluş halidir. Adanmış çalışanlar, yüksek düzeyde enerjiye sahiptir ve işlerini coşkuyla yaparlar (Bakker vd., 2008, s. 187-188). İşe adanmışlık dinçlik, coşku ve kendini kaptırma ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumudur (Schaufeli vd., 2002, s. 74).

İşe adanmışlık, çalışanlar üzerinde geniş kapsamlı etkilere sahiptir. İşe adanmışlığın doğasında var olan enerji ve odaklanma, çalışanların tam potansiyellerine ulaşmalarını sağlar. Bu enerjik odaklanma, çalışanların temel iş görevlerinin gerçekleştirilme kalitesini artırır (Leiter ve Bakker, 2010, s. 3). Aynı zamanda işe adanmış çalışanların işyerindeki zorlu durumlarla başa çıkmak için donanımlı oldukları da görülmüştür (Hoole ve Bonnema, 2015, s. 2).

Diğer taraftan çalışanların yetenek ve beklentilerinin hem örgüte hem de genel olarak topluma faydalı olduğunu anladıklarında anlamlı çalışmanın ortaya çıktığına inanılmaktadır (Steger ve Dik, 2009). İşlerinde anlamlılık deneyimleyen çalışanlar, kendilerini işle bilişsel olarak ilişkilendirmede daha başarılı olmakta ve böylece işe adanmışlıkları ve coşkuları artabilmektedir (Ahmed vd., 2016, s. 119).

İşin anlamlılığı ve işe adanmışlık literatürü incelendiğinde bu iki kavram arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit eden çalışmaların olduğu görülmüştür. Bu çalışmaların bazıları şu şekilde açıklanabilir. Kahn (1990) bireysel adanmışlık ve psikolojik anlamlılık arasındaki genel bir ilişki bulmuştur. Çalışmasında adanmışlığın daha yüksek psikolojik anlamlılık düzeyleriyle bağlantılı olduğu ortaya çıkmıştır.

Jung ve Yoon (2015), Güney Kore’de 352 konaklama işletmesi çalışanları üzerine yürüttükleri çalışmalarında, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının onların işe adanmışlık düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Tan vd. (2020), Yeni Zelanda’da kar amacı gütmeyen örgütlerde 303 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında işe adanmışlığın, işin anlamlılığını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Tan ve Yeap (2021) başka bir çalışmada Yeni Zelanda’da kar amacı gütmeyen örgütlerde 530 gönüllü üzerinde yaptıkları çalışmalarında işin anlamlılığının, işe adanmışlığı pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar kâr amacı gütmeyen örgütlerdeki anlamlılığın diğer örgütlerden farklı olacağı ve kar amacı gütmeyen örgütlerde çok az çalışma yapılmış olmasının da çalışmayı önemli kıldığını ifade etmişlerdir.

Van Wingerden ve Van der Stoep (2018), 459 beyaz yakalı üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, işin anlamlılığı ile performans arasında, işe adanmışlığın aracı bir rol oynadığını tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, çalışmada bireylerin işte güçlü yönlerini ortaya çıkardıklarında bunların örgütsel çıktılara pozitif etkisi olacağını vurgulamışlardır. İşin anlamlılığının ve işe adanmışlığın da çalışanların güçlü yönleri arasında yer aldığını ve örgütsel çıktılar için önemli olduğunu belirtmişlerdir.

1.2.4.2. İçsel Motivasyon

Motive olmak, bir şey yapmak için harekete geçmek demektir. Harekete geçmek için herhangi bir itici güç veya ilham hissetmeyen bir kişi, bu nedenle, motive edilmemiş olarak nitelendirilirken, bir amaca yönelik olarak enerjisi artmış veya harekete geçirilmiş bir kişi, motive edilmiş olarak kabul edilir (Ryan ve Deci, 2000, s. 54). İçsel ve dışsal motivasyon, motivasyon teorisinin önemli bileşenleridir. İçsel motivasyon bireyin içinden gelen motivasyon türüdür. İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, dışsal ödüllerden bağımsız olarak gerçekleştirilen davranışlardır (Pinder, 2014, s. 16). İşinde içsel olarak motive olan bireyler, işlerinin ilgi çekici ve anlamlı olduğunu düşündükleri için daha yüksek iş doyumuna ve daha yüksek iş performansına sahip olma eğilimindedirler (Putra vd., 2017, s. 232).

Thomas (2009), 'İşyerinde İçsel Motivasyon' isimli çalışmasında dört içsel motivasyon kaynağına vurgu yapmaktadır. Bu kaynaklar (Bhuvanaiah ve Raya, 2015, s. 94):

- İşin anlamlılığı

- Kişisel gelişim
- Yetkinlik
- Seçim şeklinde sıralanabilir.

Chalofsky ve Krishna (2009) içsel motivasyonun beş faktörünü aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

- Beceri ve yetenekleri kullanma fırsatları
- Yöneticiyle yakın ilişki
- İşin kendisi
- İşin anlamlılığı
- Yaşam ve iş sorunlarını dengeleme esnekliği

Araştırmacılarında vurguladıkları gibi işin anlamlılığı içsel motivasyonun önemli kaynaklarından biridir.

Yapılan çalışmalar içsel motivasyonla işin anlamlılığı arasındaki bağlantıları kanıtlamaktadır. Kordbacheh vd. (2014) çalışmasında işin anlamlılığının, içsel motivasyon ve çalışan bağlılığının bir yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir.

1.2.4.3. Meslek Aşkı

“Meslek” terimi, işin insanların yaşamdaki anlam ve amaçlarına yaptığı katkının yanı sıra, kişinin daha büyük sosyal grupların iyiliğine değerli bir katkı yapmasının önemine atıfta bulunmak için de kullanılmaktadır. Meslek aşkı (Callings) terimi de bu durumu ifade eder ve insanların ister manevi ister toplumsal ihtiyaçlar, isterse diğer insanlarla manevi bir bağlantı duygusu olsun, aşkın bir arzuyla anlamlı ve toplumsal olarak değerli bir iş yapma fikrini içerir. Dolayısıyla bu kavramın özü, hem kişinin işinin anlamlı ve amaçlı olduğu hem de kişinin kendi kaygılarının ötesinde bir ihtiyaca hizmet ettiği duygusunu içermesidir (Steger ve Dik, 2010, s. 132). Meslek aşkı kavramı, kişiyi iş rolü içinde, başkalarıyla kişisel olarak tatmin edici veya sosyal olarak anlamlı bir ilişkiye doğru yönlendiren bir amaç veya yön duygusuna atıfta bulunmak için kullanılır (Dik ve Duffy, 2009, s. 427).

Meslek aşkı terimi zaman içinde farklı şekillerde kullanılmış olsa da yorumlarda üç temel özelliğin büyük oranda sabit kaldığı görülmektedir. Bu özelliklerden **ilk** olarak, yorumlarda harekete geçmeye yönelik bir vurgulama yapıldığı görülmektedir. **İkincisi**, bir amaç ve kişisel misyon netliği duygusu ön plana çıkarılmaktadır. **Üçüncüsü** ise, sadece birey odağından değil toplum yararına ve herkesin iyiliği için olan niyetler ima edilmektedir (Elangovan vd., 2010, s. 429). Dik ve Duffy (2009, s. 436) ise meslek aşkının üç bileşenini; anlamlılık, sosyal değer ve aşkın arzu olarak tanımlamıştır.

Meslek aşkı, anlamlılıkla en ilişkili kavramlardan biridir, çünkü meslek aşkıyla birey, anlamlı olan, daha yüksek hedefleri olan, topluma değer sunan, aşkın bir kaynaktan ilham alan, kişinin yapmaya mecbur hissettiği işi ifade eder (Lysova vd., 2019, s. 375). Bu bağlamda meslek aşkı bir nevi, insanların "işlerinin neden değerli olduğuna dair bir açıklama veya gerekçe geliştirme" ihtiyacına dayalı olarak ortaya çıkan bir perspektiftir (Lepisto ve Pratt, 2017, s. 106).

İşin anlamlılığı deneyimi ile meslek ve meslek aşkı arasındaki bağlantıya ilişkin teorik varsayımlar ampirik araştırmalarla desteklenmektedir. Wrzesniewski vd. (1997) meslek aşkı yönelimi olan çalışanların parasal kazanç, sosyal statü veya mesleki ilerlemeden daha çok görevlerini yerine getirmek için çalıştıklarını bildirmektedir (Schnell vd., 2013, s. 544). Burada görev kavramı kendi içinde bir amaçtır ve genellikle işin topluma katkıda bulunduğu ve dünyayı daha iyi bir yer yaptığı inancıyla ilişkilendirilir (Rosso vd., 2010, s. 98). Benzer şekilde Duffy vd. (2014) işte anlamlılığın meslek aşkı deneyimiyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

1.2.4.4. İş Becerikliliği

Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliğini; bireylerin görevlerinde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler olarak tanımlamışlardır. İş becerikliliği, çalışanların işlerini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici hale getirmek için, iş talepleri ve iş kaynakları düzeyinde başlattıkları değişikliklerdir (Demerouti, 2014, s. 237). İş becerikliliğinin altında yatan temel önerme, çalışanların işlerini yaparken işin unsurlarını aktif olarak kullanmaları ve çalışanların işte değişiklikler yaparak kendi iş deneyimlerini ortaya koymalarıdır. İş becerikliliği, çalışanların iş deneyimlerinin dış özellikleri tarafından belirlendiğinin varsayıldığı geleneksel iş tasarımı yaklaşımlarının aksine bir yaklaşımdır (Wang vd., 2017, s. 186).

Bir çalışanın işi, "tek bir iş unvanı altında gruplandırılmış ve tek bir kişi tarafından gerçekleştirilmek üzere tasarlanmış bir dizi görev ögesinden" oluşur. Bu nedenle görevler, çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkinin en temel yapı taşlarını temsil eder (Griffin, 1987, s. 94). İş becerikliliği, tanımında yer alan görev sınırlarının değiştirilmesi, kişinin işi yaparken meşgul olduğu faaliyetlerin biçimini veya sayısını değiştirmesi anlamına gelirken, bilişsel görev sınırlarının değiştirilmesi ise kişinin işi nasıl gördüğünün değiştirilmesi demektir. İlişkisel sınırları değiştirmek de işi yaparken kiminle etkileşime gireceği konusunda takdir yetkisi kullanmak anlamına gelir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 180).

İş becerikliliği uygulayıcıları (iş zanaatkârları) iş beceriklilik tekniklerinin üç kategorisini kullanarak işlerinin sınırlarını yeniden şekillendirebilirler. Bu kategoriler; görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliktir (Berg vd., 2013, s. 82). Görev becerikliliğine örnek olarak, ek görevler üstlenen çalışanın, görevlerin gerçekleştirilme şekillerini

değiştirmesi ve görevlerinin kapsamını daraltması söylenebilir. İş görevlerini değiştirmeye ek olarak, çalışanlar diğer insanlarla etkileşimlerinin sayısını ve kalitesini değiştirerek işlerinin ilişkisel sınırlarını da değiştirebilirler. Bireyler bilişsel becerikliliği kullanarak işe bakış açılarını ve görüşlerini değiştirebilirler (Tims vd., 2016, s. 45).

Çalışanlar genellikle işlerinde olumlu bir anlam bulmak ve örgütleri içinde olumlu bir kimlik inşa etmek için temel bir arzuya sahiptirler, ancak geleneksel iş tasarımları ile bu pek olası değildir. İş becerikliliği bakış açısıyla beraber iş tasarımları artık statik, kısıtlayıcı ve yukarıdan aşağıya kontrol kaynağı olarak değil, çalışanların işlerinin içeriğini çeşitli şekillerde değiştirebilecekleri bir başlangıç yeri veya kısmen boş bir tuval olarak görmeleri sağlanmakta ve çalışanlar bu sayede "herkese uyan tek beden" bir iş tanımından, bireyselleştirilmiş, psikolojik açıdan pozitif, olumlu bir anlam ve kimlik ifadesi kaynağı olarak hizmet eden bir iş tanımına geçiş yapmaktadırlar (Rosso vd., 2010, s. 103; Wrzesniewski vd., 2013, s. 287). Çalışanlar, işlerini nasıl yapacakları konusunda bir dereceye kadar serbestliğe sahiptir. İş becerikliliğinin, çalışanların işlerinin anlamlılığı ve iş kimliklerini tanımlama biçimlerini üzerinde pozitif etkisi olduğu yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (Berg vd., 2013; Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

1.2.4.5. Hayatın Anlamı ve Logoterapi

Viktor Frankl, (Freud'un psikanalizinden ve Adler'in bireysel psikolojisinden sonra) Üçüncü Viyana Psikoterapi Okulu olarak anılmaya başlayan Logoterapi'nin kurucusudur. Logoterapi, köklerini varoluşçuluk ve fenomenolojide, psikolojik köklerini psikanaliz ve bireysel psikolojiden alır (Kimble ve Ellor 2001, s. 9). Logoterapi, "anlam yoluyla iyileşme" olarak tanımlanmaktadır. Logoterapi sadece içgüdüsel faktörleri değil, kişinin ruhsal gerçeğini bilince çıkarmayı amaçlar. Bireyin "anlama isteğini" harekete geçirerek tutum değişikliklerini gerçekleştirmeyi amaçlayan anlam merkezli bir terapidir (Costello, 2016, s. 1).

Frankl, anlam eksikliğinin en önemli varoluşsal stres olduğuna inanıyordu. Yaşamda anlam arayışını insandaki birincil motivasyon gücü olarak tanımlamıştır (Manchala, 2018, s. 110). Frankl logoterapi yaklaşımının üç kavram üzerine kurulu olduğunu ifade etmiştir (Manchala, 2018, s. 110):

- İrade özgürlüğü
- Anlam isteği
- Hayatın anlamı

İnsanlar, anlam için içsel motivasyona sahiptir; anlamlı bir hayat seçmekte ve yaşamakta özgürlürler çünkü anlam her koşulda bulunabilir. Logoterapi bu üç temel önerme üzerine inşa edilmiştir (Wong, 2016, s. 621).

Logoterapi' nin temel ilkelerinden birisi de, insanların temel eylemlerinin acıdan kaçmak veya haz almak olmadığı, yaşamın anlamının ne olduğunu bulmak olduğudur (Frankl, 2019a, s. 128).

Logoterapi'nin varsayımlarının bazıları şunlardır (Barnes, 2000, s. 25–26):

- İnsan beden, zihin ve ruhtan oluşan bir varlıktır.
- Hayatın en kötü durumunda ve her koşulda bir anlamı vardır.
- İnsanlarda bir anlam arayışı vardır.
- İnsanlar her koşulda anlam iradesini harekete geçirme özgürlüğüne sahiptir.
- Hayatın, kararların anlamlı olması için insanlardan beklenen niteliği vardır. Frankl, insanların yaşamlarında bir dizi durumdan geçtiğini ve her durumun, her anın belirli bir anlam potansiyeli sunduğunu ileri sürmüştür.
- Her insan yeri doldurulamaz öneme sahip eşsiz bir varlıktır.

Frankl (2019b, s. 75), Hayatın Anlamı ve Psikoterapi adlı kitabında insan bir eser yaratarak, bir eylem gerçekleştirerek, ortaya bir şey çıkararak şimdi ve burada varoluşuna bir anlam kazandırarak hayatını anlamlı kılabilir demiştir.

İşin kişinin hayatındaki merkeziliği nedeniyle, kişinin anlam arayışı otomatik olarak işyerine ve işine taşar. İş, çalışan bir insanın gününün en büyük bölümünü kaplar ve bu nedenle, işi insanın hayatının geri kalanından ayırmak imkansızdır. Kişisel dönüşüm gerçekleşecekse, büyük olasılıkla işyerinde gerçekleşecektir (Van Jaarsveld, 2004, s. 19).

Hayatında anlam aramak için istek duyan pek çok insan olduğu kadar işinde anlamlılık arayan veya boş zamanlarını anlamlı bir şekilde kullanmanın yollarını bulmak için çaba gösteren birçok insan vardır. İş hayatı, sosyal hayat, boş zaman veya ilişkisel alanlardaki önemli deneyimler, hayata anlamlı bir yapı kazandıran amaç ve tutarlılığın yapı taşlarını oluşturabilir ve hayatta karşılaşılan kaos zamanlarını aşabilmek için bir bakış açısı kazandırabilir (Steger ve Dik, 2009, s. 318).

Allan vd. (2016), işin anlamlılığı, iş stresi ve hayatın anlamı ilişkisini araştırmak için 376 yetişkin üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, işin anlamlılığı ile yaşamın anlamı arasında pozitif ilişkili olduğunu, iş stresi ile yaşamda anlamın negatif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, Allan vd. (2016) işte anlam yaratmanın, iş stresinin hayatın anlamı üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynadığını tespit etmişlerdir.

Balcı ve Ağ (2019) okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, yaşam anlamının alt boyutu olan "yaşamda anlam varlığı" ile işin anlamlılığı arasında pozitif etki tespit ederken, "yaşamda anlam arayışı" alt boyutu ile işin anlamlılığı arasında bir

etkileşim tespit edememişlerdir. Ayrıca çalışmada ölçeklerin toplamlarında yapılan analizde yaşamın anlamı ile işin anlamlılığı arasında pozitif bir etkileşim tespit edilmiştir.

1.2.4.6. Liderlik

Lider olmak, çalışanlara örgütün vizyonuna katılmaları için takipçilere ilham vermek demektir. Liderlik yetenekleri hem bireylere hem de örgütlere fayda sağlar. Bireyler liderlik etme yeteneğini geliştirdiklerinde daha başarılı olurlar ve örgüt ise hedeflerine çok daha kolay ulaşır (Steger ve Dik, 2010, s. 137). Geniş anlamda, örgütlerde liderlik konusunda iki görüş bulunmaktadır (Wang vd., 2017, s. 420). İlk görüş lider odaklıdır ve belirli liderlik davranışlarını analiz ederek ve bunları doğrudan sonuçlara bağlayarak performansı açıklamaya çalışır. Bu görüş, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik teorilerinde benimsenmiştir. İkinci görüş ise, liderlerin çalışanlarıyla nasıl etkileşime girdiğini analiz eden ilişki tabanlıdır. Bu görüş en iyi lider-üye etkileşimi kavramıyla örneklendirilir (Tummers ve Knies, 2013, s. 860).

Liderler, çalışanları örgütsel hedeflerle bağlı olarak daha önemli ve büyük bir misyon veya amaca bağlı olarak kendi kişisel ihtiyaçlarını veya hedeflerini aşmaya teşvik ederek işe anlamlılık katabilir (Rosso vd., 2010, s. 101). Literatürde liderlik ve işin anlamlılığı ilişkisini ve etkileşimini araştıran çalışmaların çoğunluğu dönüşümcü liderlik ve işin anlamlılığı arasındaki ilişki ve etkileşimi araştırdığı görülmüştür (Arnold vd., 2007; Ghadi vd., 2010; Ghadi vd. 2013; Pradhan ve Pradhan, 2016; Ghadi, 2017; Chen vd., 2018; Pradhan ve Jena, 2019).

Lysova vd. (2019), işin anlamlılığı ile dönüşümcü liderlik ve etik liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bruns'a göre (1978), dönüşümcü liderlik, "liderlerin ve takipçilerin, daha yüksek bir ahlak ve motivasyon düzeyine ilerlemek için birbirlerine yardım etme sürecidir" (Ghadi vd., 2010, s. 5).

Dönüşümcü liderlerin takipçileri üzerinde (Yukl, 1994, s. 351):

- Görev sonuçlarının öneminin farkında olmalarını sağlama,
- İşin başlangıcındaki amaçlanandan daha fazlasını yapabilecek güce sahip olduklarını ifade etme,
- Daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını harekete geçirme, onları motive etme gibi etkileri vardır.

Dönüşümcü liderler, takipçilerine, işlerine anlamlılık kazandırarak, kendi çıkarlarından daha çok örgütün çıkarlarına hizmet eden çıktılar üretmelerini sağlamaktadırlar (Pradhan ve Pradhan, 2016, s. 183). Chalofsky (2003), işte anlam bulamayan çalışanları, yüksek reddedilme, önyargı veya yanlış anlama duyguları olan kişiler olarak tanımlamış ve liderlerin

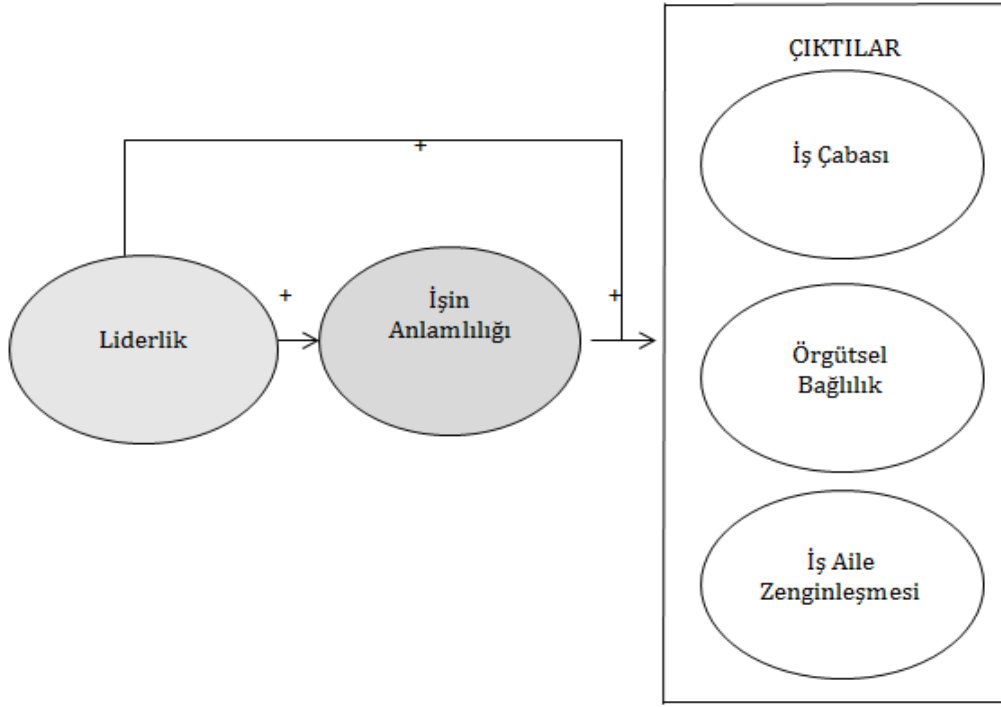
dönüştürücü davranışlara sahip olduğu bir iş ortamında çalışanların işte anlam algıları yaratarak bu tür negatif duyguları azaltılabileceğini öne sürmüştür. Chen vd. (2018), yapmış oldukları çalışmada dönüşümcü liderlerin işin anlamlılığı yoluyla çalışanlardaki pozitif ses çıkarma davranışını artırdıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ghadi vd. (2017) de benzer bir çalışmada dönüşümcü liderlerin işin anlamlılığı aracılığı ile çalışanların hem bağlılıklarını hem de iş tatminlerinin artırıldığını tespit etmişlerdir.

Etik olmak; adil davranmak, başkalarının refahını düşünmek ve kendi eylemlerinin sonuçlarını düşünmekle ilgilidir. Etik liderler, kararlarının uzun vadeli sonuçlarını, sakıncalarını ve yararlarını düşünürler. Kendi değerlerine ve inançlarına sadık kalarak rekabet etmeye hazırdırlar (Mihelic, 2010, s. 33). Tahir (2020) bir uluslararası şirkette 121 çalışan üzerinde yürüttüğü çalışmada, etik liderliğin işin anlamlılığı yoluyla çalışanlardaki yenilikçi iş davranışlarını artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Etik liderlik de yine dönüşümcü liderlik gibi çalışan tutum ve davranışlarına özellikle işin anlamlılığı yolu ile etki etmektedir (Tahir, 2020). Mostafa ve Abed El-Motalib (2020), Mısır'da devlet hastanesinde çalışan 197 hemşire üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, etik liderliğin işin anlamlılığı yoluyla çalışmaya tutkunluğu artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Liderlerin, takipçilerinin iş anlamlılığı duygusuna katkıda bulunmalarının bir yolu, günlük görevlerini örgütün nihai hedefleriyle ilişkilendirmelerine yardımcı olmaktır. Yapılan araştırmalar, çalışanların günlük görevlerinin bu nihai amaçlarla bağlantılı olduğunu anlamalarına yardımcı olmanın, onların anlamlılık duygularını artırabileceğini göstermektedir (Lysova vd., 2019, s. 380). Liderler ve çalışanlar arasındaki ilişki yüksek kalitede olduğunda, çalışanlara daha fazla karar verme özgürlüğü verilir ve katılım için daha fazla fırsat sağlanır. Bu onların organizasyona ve topluma anlamlı katkılarda bulunmalarını kolaylaştırır ve organizasyon içindeki rollerini anlamalarını artırır. Bu durum da çalışanların iş yerinde deneyimledikleri anlamlılığı artırabilir (Tummers ve Knies, 2013, s. 861).

İşin anlamlılığı ve liderlik üzerine yapılan çalışmalar, liderliğin işin anlamlılığını güçlü bir şekilde etkilediğini ve bunun da iş sonuçlarını etkilediğini göstermektedir (Tummers ve Knies, 2013, s. 859). Çalışanlar ve yöneticiler iyi bir ilişkiye sahip olduklarında, liderler çalışanlarına daha fazla yetki ve sorumluluk verecektir. Bunun, çalışanların iş deneyimlerini ve işlerinde fark yaratma olasılıklarını olumlu yönde etkilemesi gibi muhtemel sonuçlara yol açması beklenebilir (Liden vd. 2000, s. 414).

Tummers ve Knies (2013) çalışmalarında, liderliğin işin anlamlılığını güçlü bir şekilde etkilediğini ve bunun da iş sonuçlarını etkilediği Şekil 1.6.'da görülmektedir. Ayrıca bu şekildeki anlamlı liderlik sonucunda çıktı olarak iş çabası, örgütsel bağlılık ve iş aile zenginleşmesinin ortaya çıktığını belirtmişlerdir.



Şekil 1. 6. Liderlik, işin anlamlılığı ve çıktıları

Kaynak: Tummers ve Knies, 2013, s. 861

Ahmed vd. (2021) çalışmalarında, liderin anlamlı çalışmaya nasıl katkıda bulunabileceğini sorgulamışlardır. Çalışmanın sonucunda liderin takipçileriyle olan iş birliğinin aralarındaki ilişkileri geliştirdiği ve işi anlamlı kıldığı sonucuna ulaşmışlardır.

1.2.5. Anlamlılık için örgütsel bir ekosistem

İnsanlara işlerini neden anlamlı bulmaları gerektiğini anlatmak için aktif olarak fırsatlar aramak yerine, onu gelişmeye teşvik eden bir ekosistem yaratmak gerekmektedir (Bailey ve Maden, 2016, s. 9). Şekil 1.7.'de işin anlamlılığını bütünsel anlamlılık olarak inceleyen 4 ekosistem unsuru yer almaktadır.



Şekil 1. 7. Ekosistemin dört unsuru
Kaynak: Bailey ve Maden, 2016, s. 9

1.2.5.1. Örgütsel Anlamlılık

Bir örgüt, aynı nedenlerle olmasa da, herkesin çıkarı olduğu belirli sonuçlara ulaşmak için eylemleri koordine edilen bir grup insandan oluşmaktadır. Örgütsel anlamlılığın başarılması, yönetim zorluklarıyla başa çıkmada insan temelli değerlerin desteklenmesi anlamına gelir (Argandoña, 2003, s. 19).

Rosso vd. (2010, s. 120), örgütleri birbirlerinden ayıran unsurlardan birisinin de çalışanların işlerine kattıkları anlam olduğunu belirtmişlerdir. Mevcut literatür, kişi-örgüt uyumunu ve özdeşleşmeyi anlamlılığın ana kaynağı olarak tanımlar (Bailey vd., 2017b, s. 418).

Örgütsel anlamlılık, çalışanların duygularını, hislerini ve bakış açılarını dikkate alarak başarılabilir. Bu durum, çalışanların örgütsel ortamda kendilerini gerçekleştirmelerini ve bireysel performanslarının ilerlemesinde önemli ölçüde katkıda bulunmak için başkalarıyla olumlu ilişkiler sağlamalarıyla mümkündür (Palumbo vd., 2023, s. 626). Palumboo vd. (2023), 30.932 çalışan üzerinde yürütmüş oldukları çalışmalarında, akıllı çalışmanın örgütsel anlamlılığı artırdığını tespit etmişlerdir. Akıllı çalışma, farklı durumlara hızlı ve akıllı bir şekilde uyum sağlama kapasitesine sahip tamamen esnek bir çalışma düzenidir (Angelici ve Profeta, 2020, s. 2).

1.2.5.2. Görev Anlamlılığı

Görev anlamlılığı, çalışanların işlerini anlamlı olarak deneyimlemelerini sağlayarak iş motivasyonlarına katkıda bulunmalarını sağlaması nedeniyle önemli bir parametredir (Grant, 2007, s. 394). Hackman ve Oldham (1980), anlamlılığın, birey tarafından beceri çeşitliliği, görevin önemi ve görevin kimliğini sunmak için algılanan işlerden kaynaklanan ve sırasıyla daha yüksek motivasyon, performans ve memnuniyet ile ilişkili üç kritik psikolojik durumdan biri olduğunu savunmuşlardır (Bailey vd., 2017b, s. 417).

Görevin anlamlılığının, çalışanın motivasyonunu ve görev performansını etkilediği, ikna edici durumlarda bilişsel çabanın, görev anlamlılığını artırdığı gözlemlenmiştir (Hunton ve Price, 1997, s. 801). Görevi inanılır bulma ve görevi önemli bulma da, görev anlamlılığı için önemlidir (Beckham, 1980).

Kişinin becerileri ile iş içeriği arasında iyi bir uyum yaratmak, bürokrasiyi minimuma indirmek için yeni teknolojilere yatırım yapmak ve bu görevlerin nasıl katkıda bulunduğunu insanlara açıklamak görevin anlamlılığını artıracaktır (Bailey ve Madden, 2016, s. 13).

1.2.5.3. İşte Anlamlılık

İnsanların gerçekleştirdiği işler, anlamlılığın ana kaynağıdır. İşler, bireysel görevlerin yanı sıra bu görevlerin performansı ile ilişkili temel rollerden oluşur (Bailey ve Madden, 2016, s. 11). İş, çalışanlar için anlamlı olduğunda, daha fazla motivasyon, müşteri odaklılık, iş tatmini ve daha iyi iş performansı gibi olumlu sonuçlara yol açabilir (Thakor ve Joshi, 2005, s. 584).

Mulki ve Lassk (2019), satış temsilcileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, işi anlamlı bulmanın işten ayrılma niyeti ile negatif yönde bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca örgütteki etik iklim ile yine iş anlamlılığının pozitif etkileşimli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.2.5.4. Etkileşimsel Anlamlılık

İnsanların çalışmalarını etkileşimsel bir bağlamda iki şekilde anlamlı buldukları konusunda yaygın bir fikir birliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işlerinde fayda sağlamak, ikincisi destekleyici kişilerle ilişkilere sahip olmaktır (Bailey ve Madden, 2016, s. 13). Çalışanlar bir işte fayda sağladıklarına inandıklarında ve diğer kişiler tarafından (arkadaşlar, yöneticiler) desteklendiklerine inandıklarında işlerini daha anlamlı bulabilmektedir.

1.3. Çalışmaya Tutkunluk

Çalışmanın bu kısmında çalışmaya tutkunluk kavramının; tanımı, kavramsal çerçevesi, ilgili teori ve modeller ile çalışmaya tutkunluğun boyutları ve ilişkili kavramlar yer almıştır. Ayrıca çalışmaya tutkunluğu geliştirmek konusu da açıklanmıştır.

1.3.1. Çalışmaya tutkunluk tanımı ve kavramsal çerçeve

Tutkunluk; işe alışan örgüt üyelerinin iş rol performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe katmalarını (Kahn, 1990, s. 694). Macey ve Schneider (2008, s. 14), tutkunluğun kişisel bir özellik, durum ve davranışsal bir eğilim olarak kavramsallaştırılabileceğini savunmuşlardır. Tutkunluğun, örgütteki duygusal enerjiye, coşku ve özümseme ile yüksek düzeyde katılımı çağrıştıran güçlü bir duygusal yönü olduğunu öne sürmüşlerdir.

Tutkunluk kavramı ile duygusal bağlılık, hırs, coşku, yoğunlaşma, odaklanmış çaba ve enerji ifade edilmektedir (Schaufeli, 2012, s. 3). Erickson'a (2005) göre tutkunluk, çoğu örgütün yıllardır ölçtüğü performansın ya da işverene olan temel sadakatten duyulan basit memnuniyetin ötesinde olan bir kavramdır. Tutkunluk hırs ve bağlılıkla ilgilidir. Kendine yatırım yapma ve işverenin başarılı olmasına yardımcı olmak için isteğe bağlı çaba sarf etme gayretidir (Macey ve Schneider, 2008, s. 7).

Tutkunluk; örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi örgütsel psikolojideki yapılardan farklıdır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın istihdam sağlayan örgüte bağlılığını ifade eder. Bağlılıkta örgüte, tutkunlukta ise çalışmanın kendisine odaklanılır. İş tatmini, çalışmanın bir ihtiyaç giderme, tatmin kaynağı ya da çalışanları güçlüklerden veya memnuniyetsizliklerden kurtarmanın bir aracı olma derecesidir. Kişinin, çalışmayla olan ilişkisini doğrudan kapsamaz. Bu kavramlar enerji ve üretkenlik boyutlarını içermezler. Tutkunluk, bireyin çalışmayla ilişkisine daha karmaşık ve kapsamlı bir bakış açısı sağlar (Leiter ve Maslach, 2003, s. 94).

Çalışmaya tutkunluk dinçlik, kendini adama ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanmıştır (Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002, s. 74). Tutkunluk terimi çalışanların işlerine ne ölçüde dahil olduklarını, kendilerini adadıklarını, hevesli ve tutkulu olduklarını tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Macey ve Schneider, 2008, s. 4). Tutkulu çalışanlar, kendi kimliklerini işleriyle özdeşleştirdikleri için işlerinde büyük çaba gösterirler (Bakker vd., 2014, s. 391). Çalışmaya tutkun bireyler, örgütün refahı ve hedeflere ulaşmak için her zaman olumlu düşünürler. İşlerinden gurur duyarlar, tamamen konsantre olurlar. Daima yeteneklerine ve ilgi alanlarına uygun yüksek performans sergileme fırsatlarını ararlar. İşlerinde istekli, iyimser, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile iyi bir koordinasyon içinde olurlar. Geri bildirimleri açık görüşlülük ve anlayışla kabul etmeye hazırdırlar (Victor ve Patil, 2016, s. 7).

Macey ve Schneider (2008, s. 4), çalışmaya tutkunluğa farklı bir bakış açısı getirerek; örgüt tarafından arzu edilen bir koşul olduğunu, örgütsel bir amacı olduğunu, katılım, bağlılık, tutku, coşku, odaklanmış çaba ve enerjiyi ifade ettiğini, bu nedenle hem tutumsal hem de davranışsal bileşenlere sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmaya tutkunluk, tükenmişliğin tersi olarak görülebilen, işle ilgili olumlu, tatmin edici, duygusal-motivasyonel bir iyi oluş halidir. Çalışmaya tutkun çalışanların yüksek düzeyde enerjileri vardır ve işlerine şevkle katılırlar. Bu nedenle, tutkunluk kişinin işiyle yüksek düzeyde aktif ve güçlü özdeşleşmesi ile karakterize edilir (Leiter ve Bakker, 2010, s. 2). Çalışmaya tutkunluk, her türlü zorlu işle ilgilidir. Çalışanların, sorunları çözmek, insanlarla bağlantı kurmak ve yenilikçi hizmetler geliştirmek için sahip oldukları tam kapasitelerini kullanma becerilerini tanımlar (Leiter ve Bakker, 2010, s. 2).

Yapılan çalışmalar, çalışmaya tutkun bireylerin işlerine tam olarak dahil olduğunu ampirik olarak doğrulamıştır. Tutkun bireyler, iş taleplerini yerine getirerek, zorlu görevlerle başa çıkabilirler. Son derece enerjik, zihinsel ve fiziksel olarak çok güçlüdürler. Zor koşullardan çabucak kurtulurlar, çalıştıkları her an iş rollerinden keyif alırlar, işlerinden ayrılmak istemezler. Planlanan saatten sonra bile fazladan saatlerce çalışmaya hazırdırlar (Victor ve Patil, 2016, s. 7). Çalışmaya tutkun bir çalışan, işine tam olarak bağlı ve hevesli olan ve bu nedenle örgütünün menfaatlerine uygun şekilde hareket eden kişidir. Tutkun çalışanlar, kendilerini istihdam eden örgüte karşı güçlü bir duygusal bağ hissederler, çalıştıkları işletmeyi başkalarına tavsiye etmeye isteklidirler. Çalışmaya tutkun bireyler yalnızca dışsal faktörlere odaklanmak yerine içsel faktörlere (örneğin kişisel gelişim, ortak bir amaç için çalışma, daha büyük bir sürecin parçası olma) odaklanarak motive olurlar. Buna ek olarak, tutkun çalışanlar yüksek katılım, yüksek pozitif tutum ve örgütsel bağlılık gösterirler (Appelbaum vd., 2000, s. 229).

Çalışmaya tutkunluk, duygu, biliş ve davranışlar dahil olmak üzere çeşitli çok boyutlu yapıları ve deneyimleri içeren geniş bir kavramdır. Çalışmaya tutkunluk kavramı aynı zamanda yaşam ve işe ilişkin istikrarlı ve olumlu görüşlerden oluşan durum ve bir çok kavrama göre değişen çeşitli perspektifler kullanılarak karakterize edilmiştir (Sonnentag vd., 2010, s. 25).

Salanova vd. (2010), spesifik olarak, çalışmaya tutkunluğun aşağıdaki işlevlere hizmet ettiğini belirtmişlerdir. Bu işlevler;

- Olumlu bir duygusal-motivasyon durumu.
- Olumlu duyguların başlatıcısı durumu.
- Olumlu duyguların çıktısı durumu.

Tutkunluk terimi ilk olarak Kahn (1990) tarafından örgütsel iş bağlamında kullanılmaya başlanmıştır. Kahn (1990, s. 694) çalışmaya tutkunluğu “örgüt üyelerinin iş rollerine ayak uydurması” olarak tanımlayan ve kavramsallaştıran ilk bilim insanıdır.

Schaufeli'e (2013, s. 18) göre kavramın 90'larda ilk ortaya çıkmasından sonra danışmanlık firmaları bağlılık, tatmin, katılım, motivasyon ve ekstra rol performansı gibi mevcut kavramları birleştirerek ve yeniden etiketleyerek tutkunluğu kavramsallaştırmışlardır. Örneğin, Hewitt danışmanlık firması tutkulu çalışanların sürekli olarak üç genel davranış gösterdiklerini belirtir. Bu davranışlar (Schaufeli, 2013, s. 18):

- İş arkadaşlarına, potansiyel çalışanlara ve müşterilere örgüt hakkında sürekli olarak olumlu şeyler söylerler.
- Başka yerlerde çalışma fırsatlarına rağmen örgütlerinin bir üyesi olmak için yoğun bir istek duyarlar.
- İş başarısına katkıda bulunmak için ekstra zaman, çaba ve inisiyatif kullanmaya çalışırlar.

Tutkunluk kavramı, yapılan çalışmalarda "*bireysel tutkunluk*" (Kahn, 1990; Crawford, 2018), "*çalışmaya tutkunluk*" (Schaufeli ve Bakker, 2004; Hakanen vd., 2005; Knight vd., 2017; Salanova vd., 2010) "*çalışan tutkunluğu*" (Bridger, 2014; Harter vd., 2002; Cathcart vd., 2004) ve "*iş tutkunluğu*" (Roberts ve Davenport, 2002; Rich vd., 2010; Owens vd., 2016) şeklinde çalışılmıştır. Bunların arasında "*çalışmaya tutkunluk*" kavramının akademik literatürde en fazla ve yaygın kullanıldığı görülmektedir (Banihani vd., 2013, s. 401)

Shuck (2011) tüm ilgili insan kaynakları yönetimi, psikoloji ve yönetim veri tabanlarını araştırmış ve sistematik olarak tutkunluğun akademik tanımlarını incelemiştir. Tespit ettiği 213 tanıma dayanarak, tutkunluğu tanımlamaya yönelik dört yaklaşım belirlemiştir. Bu yaklaşımlar:

- **İhtiyacı Giderme Yaklaşımı:** Tutkunluk terimi, ilk olarak Kahn'ın Academy of Management Journal'da (1990) yer alan "Kişisel Tutkunluk ve İşten Ayrılmanın Psikolojik Koşulları" başlıklı makalesinde yayınlanmıştır (Shuck, 2011, s. 308). Kahn, çalışmaya tutkunluğun, bir çalışanın iş rollerinde tam benliğini kullanmasını teşvik eden, dışsal ve içsel sürekliliği kapsayan motivasyonel bir değişken olduğunu ifade etmiştir. Kahn, sonraki çalışmalarında, tutkunluğu, görev davranışlarında kişinin tercih ettiği benliğin istihdamı ve ifadesi olarak kavramsallaştırmıştır. İhtiyaçları giderme yaklaşımı tutkunluk kavramı ile ilgili teorik bakımdan önemli olmasına rağmen, deneysel araştırmalarda sınırlı kullanılmıştır (Schaufeli, 2013, s. 18).
- **Tükenmişlik-Antitez yaklaşımı:** İş sağlığı psikolojisine dayanan bu yaklaşım, çalışmaya tutkunluğu tükenmişliğin pozitif antitezi olarak görmektedir. Nitekim bu konuda iki düşünce okulu bulunmaktadır. Maslach ve Leiter'e (1997) göre tutkunluk ve tükenmişlik tek bir sürekliliğin olumlu ve olumsuz uç noktalarıdır. Daha spesifik olarak, tutkunluk, sırasıyla üç tükenmişlik boyutunun; duygusal tükenme, duyarsızlık ve başarı eksikliğinin doğrudan karşıtları olarak kabul edilen dinçlik, kendini adama

ve özümseme ile karakterize edilir (Schaufeli vd., 2002, s. 74). Bu yaklaşım Maslach vd. (2001) ve Schaufeli vd. (2002) tarafından ortaya konulmuş ve geliştirilmiştir. Johnson (2003), çalışmasında, tutkunluğu anlamaya yönelik bu yaklaşımın Kahn tarafından kavramsallaştırılan bilişsel katılım süreçlerinden yoksun olduğunu ve yalnızca tükenmişliğin duygusal ve fiziksel yokluklarına odaklandığını öne sürerek eleştirmiştir (Shuck, 2011, s. 311).

- **Memnuniyet-Tutkunluk Yaklaşımı:** Harter vd. (2002) 36 şirketi temel alan çalışmalarında, çalışan memnuniyeti-tutkunluk ile işletmenin müşteri memnuniyeti, üretkenlik, kâr, çalışan devri ve kazalar arasındaki ilişkiyi işletme düzeyinde incelemek için meta-analizi yapmışlardır. Birim düzeyinde çalışan memnuniyeti-tutkunluk ve bu iş birimi sonuçları arasında önemli ve pratik değere sahip genelleştirilebilir ilişkiler bulunmuştur. Bunun bir anlamı, çalışan memnuniyetini artıran yönetim uygulamalarındaki değişikliklerin, kâr dahil olmak üzere iş birimi sonuçlarını artırabileceğidir. Çalışmalarında, tutkunluğu “bireyin işe olan ilgisi ve memnuniyeti ile birlikte işe olan hevesi” olarak tanımlamaktadırlar (Harter vd., 2002, s. 417). Memnuniyet-tutkunluk yaklaşımının alan yazınına da önemli bir etkisi olmuştur. Çünkü bu araştırma, çalışmaya tutkunluk ile müşteri memnuniyeti, kâr, üretkenlik ve ciro gibi örgütsel çıktılar arasında anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur (Schaufeli, 2013, s. 19).
- **Çok Boyutlu Yaklaşım:** Saks (2006, s. 602), çalışan tutkunluğunu bireysel rol performansı ile ilişkili bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan farklı ve benzersiz bir yapı olarak tanımlamıştır. Bu tanım, iş yerinde rol performansına da odaklandığı için Kahn'ın (1990) tanımına oldukça benzerdir. Yenilikçi yönü, Saks'ın (2006) 'işe tutkunluk' (iş rolünü yerine getirme) ve 'örgütsel bağlılık' (performans gösterme) arasında ayırım yapmasıdır (Schaufeli, 2013, s. 19). Modelini (bilişsel-duygusal-davranışsal) test etmek için Saks (2006), büyük bir Kanada üniversitesinde yüksek lisansa devam eden 102 çalışan öğrenciyi çalışmasına dahil etmiştir. Sonuçlar, iş özellikleri, algılanan örgüt desteği ve işlem adaleti gibi öncül değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Saks (2006), çalışmasında elde edilen sonuçların, destekleyici iklim, iş özellikleri ve adalet gibi öncül değişkenlerin tutkunluğun gelişimini etkilediğini ve çalışan tutkunluğunun öncül ve sonuç değişkenleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ileri sürmüştür (Shuck, 2011, s. 311).

Birlikte ele alındığında, bu dört yaklaşımın her biri tutkunluğun farklı bir yönünü vurgular: Bunlar, (1) rol performansı ile ilişkisi (2) tükenmişliğin aksine çalışan iyi oluşu açısından olumlu doğası (3) Sorun çözme becerisi ile ilişkisi ve (4) iş ve örgütle ilişkisidir (Schaufeli, 2013, s. 19).

Bu yaklaşımların dışında çalışmaya tutkunluğu açıklamada psikolojik güvenlik de önemlidir. Kişiler arası ilişkiler, gruplar ve gruplar arası dinamikler, yönetim tarzları ve örgütsel

normlar psikolojik güvenliği etkiler. Psikolojik güvenlik, “belirli bir anda kişisel tutkunluk için fiziksel, duygusal veya psikolojik kaynaklara sahip olma duygusudur”. Psikolojik güvenlik kavramı, çalışanların fiziksel ve duygusal enerjilerden, güvensizlikten ve dış yaşam aktivitelerinden etkilenir (Kahn, 1990, s. 714). Kahn (1990), çalışmasında insanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak değişen derecelerdeki benliklerini iş rolü performanslarında kullanabilecekleri ve hem işlerine hem de deneyimlerine aktarabileceklerini belirtmiştir. Kahn (1990) üç psikolojik durumu (anlamlılık, güvenlik ve erişilebilirlik) ve bunların bireysel ve bağlamsal kaynaklarını açıklamış ve teorik temellerini göstermiştir. Kahn’ın tutkunluğu etkileyen üç psikolojik koşulu May vd. (2004) tarafından test edilmiştir. Kahn’ın önermeleriyle tutarlı olarak, anlamlılığın, psikolojik güvenliğin ve erişilebilirliğin çalışmaya tutkunlukla pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, iş zenginleştirme ve iş rolüne uyumun psikolojik anlamlılık ile pozitif olarak ilişkili olduğunu ve bunun da çalışmaya tutkunluğu öngördüğünü tespit etmişlerdir (Banihani vd., 2013, s. 402).

1.3.2. Çalışmaya tutkunluk ile ilgili teori ve modeller

Bu bölümde çalışmaya tutkunluk kavramını açıklamaya yönelik olarak iş talepleri-kaynakları modeli, değer katma modeli, duyuşsal değişim modeli ve sosyal değişim teorisi açıklanacaktır.

1.3.2.1. İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) Modeli

İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) modeli ilk olarak Demerouti vd. (2001) tarafından ortaya atılmıştır ve bugüne kadar çalışmaya tutkunluk çalışmalarında en yaygın olarak kullanılan teorik çerçeve olmuştur. Bu modelinin kökeni, Karasek’in (1979) talep kontrol modeli (DCM) gibi çeşitli iş stresi denge modellerine kadar dayanmaktadır. İş talepleri-kaynakları (JD-R) modeli meslek grubundan bağımsız olarak çalışan iyi oluşu tahmininde iki spesifik çalışma koşulları, iş talepleri ve iş kaynakları grubunu içeren sezgisel bir modeldir (Hakanen ve Roodt, 2010, s. 86).

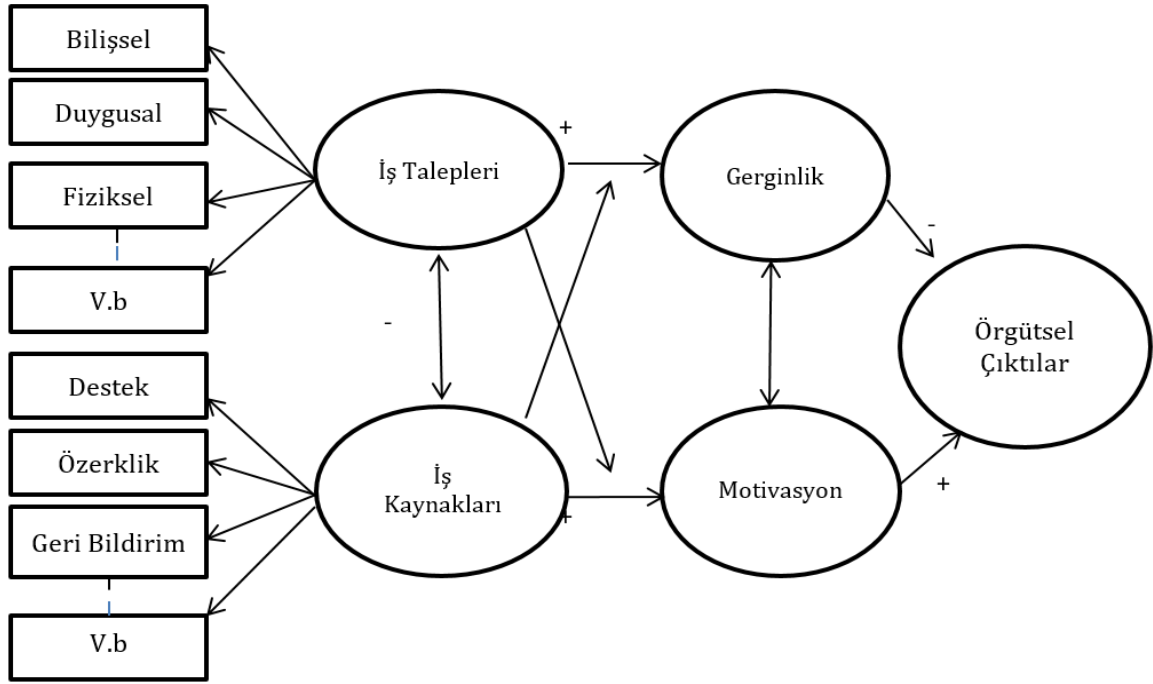
Bu denge modellerine göre, iş stresi, yüksek iş talepleri (aşırı iş yükü) ve düşük iş kontrolü, iş talepleri ile kontrol arasındaki dengesizlikten kaynaklanır. Hakanen vd. (2006), stres literatüründeki birçok modelin, stresin, çalışanların maruz kaldıkları talepler ile ellerinde bulundurdukları kaynaklar arasındaki dengenin bozulmasının sonucu olduğu görüşüne dayandığını iddia etmektedirler (Hakanen ve Roodt, 2010, s. 86).

İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) modelinin merkezinde her mesleğin, iş stresiyle ilişkili kendi özel risk faktörlerine sahip olabileceği varsayımı yatmaktadır. Bu faktörler iki genel kategoride iş talepleri ve iş kaynakları olarak sınıflandırılabilir, böylece ilgili özel talepler ve kaynaklara bakılmaksızın çeşitli mesleki ortamlara uygulanabilecek kapsayıcı bir model oluşturulabilir (Bakker ve Demerouti, 2007, s. 312). İş talepleri, “sürekli fiziksel ve/veya

psikolojik çaba ile beceri gerektiren ve belirli fizyolojik veya psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilen işin fiziksel, sosyal ve örgütsel yönlerine atıfta bulunur (Bakker ve Demerouti, 2007, s. 312).

Hakanen ve Roodt (2010), iş kaynaklarının çalışmaya tutkunluğu tahmin etmede en önemli faktör olduğu ve buna bağlı olarak örgütlerin çalışan performansını iyileştirmek için harekete geçirmeleri gereken en önemli faktörler olduğu sonucuna varmıştır.

JD-R modelinin öne sürdüğü süreçlerden birisi, iş kaynaklarının güdüleyici potansiyele sahip olduğu ve yüksek iş tutkunluğuna, düşük sinizm ve mükemmel performansa yol açtığı varsayımdır. İş kaynakları, özerklik, yeterlilik gibi temel insan ihtiyaçlarını karşılar. Örneğin, uygun geribildirim öğrenmeyi teşvik eder, böylece iş yetkinliğini artırır, karar serbestliği ve sosyal destek, sırasıyla özerklik ihtiyacını ve ait olma ihtiyacını karşılar (Bakker ve Demerouti, 2007, s. 314).



Şekil 1. 8. İş talepleri-kaynakları modeli

Kaynak: Bakker ve Demerouti, 2007, s. 313

İş kaynakları ayrıca dışsal güdüleyici bir rol oynayabilir. İş yeri ortamı kişinin çabalarını ve yeteneklerini görevine adamaya istekli olmasını teşvik edebilir. Bu durumda görevin başarıyla tamamlanması ve iş hedefine ulaşılması muhtemeldir. Örneğin, destekleyici iş arkadaşları ve üstlerinden gelen uygun geri bildirimler, kişinin iş hedeflerine ulaşmada başarılı olma olasılığını artırır. Her iki durumda da temel ihtiyaçların karşılanması veya iş hedeflerine ulaşılması yoluyla, iş kaynaklarının mevcudiyeti tutkunluğa yol açarken, onların

yokluğu işe duyarsız bir tutum uyandırır (Bkz. Şekil 1.8.) (Demerouti vd., 2001, s. 502; Bakker ve Demerouti, 2007, s. 314).

Bakker ve Demerouti (2007), çalışmaya tutkunluğun öncüllerine ve sonuçlarına ilişkin ampirik kanıtlara dayanan orijinal JD-R modeli üzerine inşa edilmiş ve gözden geçirilmiş bir JD-R çalışmaya tutkunluk modeli sunmuştur. Yenilenmiş JD-R çalışmaya tutkunluk modeli, orijinal modeldeki, iş kaynaklarının çalışmaya tutkunluğa yol açan bir motivasyon süreci başlattığı ve iş talepleri yüksek olduğunda iş kaynaklarının daha belirgin hale geldiği varsayımlarını öne sürmüştür (Keyko vd., 2016, s. 144).

- **İş talepleri:** Çalışanın uyum sağlama kapasitesini aşmaları durumunda, potansiyel olarak gerginlik uyandıran işin özelliklerini temsil eder (Bakker vd., 2007, s. 275). Daha somut ifadeyle iş talepleri; işin, çalışan tarafından sürekli fiziksel ve/veya psikolojik (bilişsel ve duygusal) çaba gerektiren ve bu nedenle belirli işlerle ilişkili olan fiziksel, sosyal veya örgütsel yönlerini ifade eder (Demerouti vd., 2001, s. 501). İş taleplerine örnek olarak, zaman ve iş baskısı, müşteri ilişkilerindeki talepler, olumsuz bir fiziksel çalışma ortamı, rol belirsizliği, rol çatışmaları ve aşırı rol yükü verilebilir (Hakanen ve Roodt, 2010, s. 86).
- **İş kaynakları:** İş kaynakları çalışanlar için kaynak sağlayan çalışma koşullarını ifade eder. İş kaynakları çalışanların büyümesini, öğrenmesini ve gelişmesini teşvik ettikleri için içsel bir motivasyon rolü, iş hedeflerine ulaşmada etkili oldukları için de dışsal bir motivasyon rolü oynar (Leiter ve Bakker, 2010, s. 2). İş kaynakları kavramı ile iş taleplerini ve ilişkili fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltabilen, iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan ve kişisel büyümeyi teşvik edebilen işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleri kastedilir (Demerouti vd, 2001, s. 501).

Finlandiyalı öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada Bakker vd. (2007), iş taleplerinin yüksek olduğu zaman, iş kaynaklarının daha belirgin hale geldiğini ve öğrencilerin istenmeyen davranışları ile sürekli işe bağlılık arasındaki olumsuz ilişkiyi azalttığını bulmuştur. Ek olarak, öğretmenler yüksek düzeyde öğrenci suistimaliyle karşı karşıya kaldıklarında, iş kaynaklarının özellikle çalışmaya tutkunluklarını etkilediğini bulmuşlardır (Sonnentag vd., 2010, s. 35). Schaufeli ve Bakker (2004) tutkunluğun iş talepleriyle değil, iş arkadaşlarından gelen sosyal destek gibi iş kaynaklarıyla pozitif ilişkili olduğunu bildirmiştir.

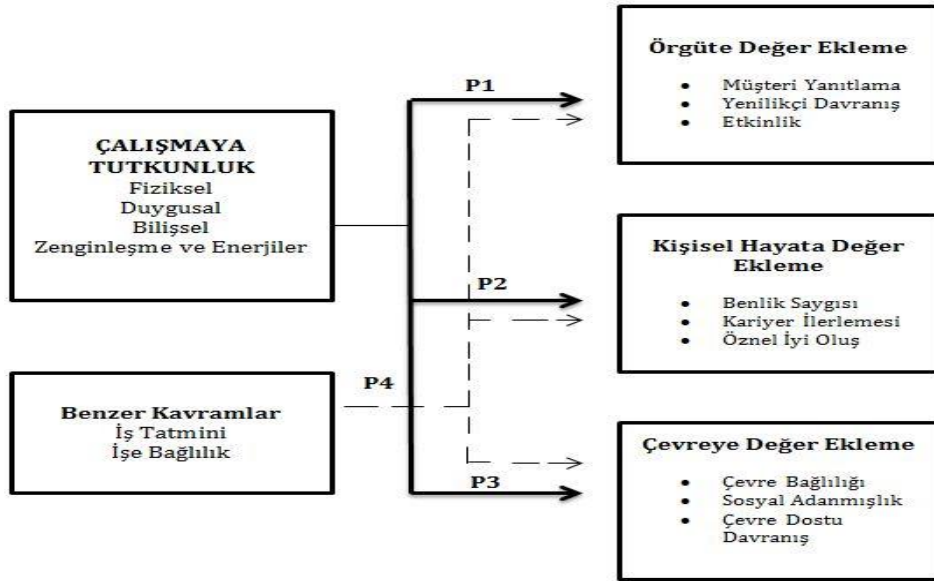
İş kaynaklarının örgütte yer aldığı düzeyler şunlardır (Bakker vd., 2004, s. 86):

- Örgütsel (maaş, kariyer fırsatları, iş güvenliği);
- Kişilerarası ve sosyal ilişkiler (yönetici ve iş arkadaşı desteği);
- Çalışma organizasyonu (rol netliği, karar alma sürecine katılım);
- Görev (performans geri bildirim, beceri çeşitliliği, özerklik)

1.3.2.2. Değer Katma Modeli

Eldor (2018) çalışmaya tutkunluk kavramını, çalışanların yaşamlarının üç ana alanıyla (iş, kişisel yaşam ve toplum) ilişkilendiren teorik bir model önermiştir. Çalışmasında Sieber'in (1974) "kaynaklar yaşamın bir alanından diğerine aktarılabilir" önerisini temel alarak, çalışanların işlerine tutkun olduklarında ve iş yerlerini özümstediklerinde, bu olumlu duygu ve enerjilerin çevreye yayılacak yüksek kaliteli performansa çevrilmesinin olası olduğunu savunmuştur. Oluşturduğu modele göre çalışanların, işyerinde elde ettikleri kişisel bağlantılar, sosyal sermaye ve bilginin topluluğun işleyişini iyileştirmek için değerli kaynaklar olabileceği düşüncesini ortaya atmıştır.

Eldor (2018) çalışmasını aynı zamanda Hobfoll'un (1989) ortaya attığı kaynakların korunma teorisine dayandırmaktadır. Bu teorinin özü bireylerin daha yüksek sıralı hedeflere ulaşmak için arzu edilen ve araçsal olan kaynakları korumaya, elde tutmaya ve biriktirmeye çalıştıkları öncülü üzerine kurulmuştur. Ayrıca, kaynakların korunması teorisi, hâlihazırda kaynaklara sahip olan bireylerin, ek kaynaklar elde etmek veya daha yüksek sıralı hedeflere ulaşmak için onlara yatırım yapma şansının daha yüksek olduğunu savunmaktadır (Eldor, 2018, s. 328).



Şekil 1. 9. Değer katma modeli

Kaynak: Eldor, 2018, s. 328

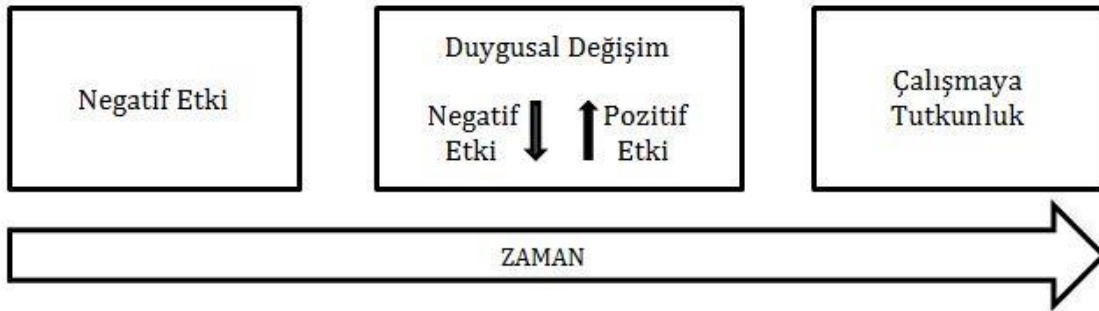
Çalışmaya tutkunluk işte kendini tam olarak ifade edebilme, katılabilme ve bu katılımı fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak ortaya koyma deneyimi olarak tanımlanır (Kahn, 1990, s. 694). Bu bağlamda, değer katma modelinde, iş yerinde sebat, canlılık, özveri, coşku ve uyanıklığın tutarlı bir ifadesi olarak çalışmaya tutkunluğun, örgütlere ve çalışanlarına, şekilde belirtilen (Bkz. Şekil 1.9.) ilişkilerde yer alan diğer kavramlar aracılığıyla elde edilemeyecek ve rakipler tarafından kolayca yeniden üretilmeyecek ek faydalar sunacağını öne

sürmektedir. Modelde tutkulu bireylerin, kendilerini ve çevrelerindeki insanları ilgilendiren faaliyetlere fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak katıldıkları için işlerinden ve yaşamlarından daha fazla memnun olabileceklerine odaklanmıştır (Eldor, 2018, s. 329).

1.3.2.3. Duygusal Değişim Modeli

Bireyler yılın her günü işlerine eşit şekilde tutkulu bir şekilde çalışmazlar. Çalışanların, diğer günlere veya haftalara göre kendilerini daha dinç, özümsemiş ve adanmış hissettikleri günler (veya haftalar) vardır. Bir kişinin iş günü içinde hareket etmesi, bir görevden diğerine geçmesi ve gün içinde çeşitli olaylara maruz kalmasıyla çalışmaya tutkunluğunun arttığı ve azaldığı gözlemlenmiştir (Sonnentag vd., 2010, s. 32). Çalışmaya tutkunluk duygusal değişim modeli hem olumlu hem de olumsuz duygunun çalışmaya tutkunluk için önemli işlevleri olduğu varsayımına dayanmaktadır. Model, yüksek çalışmaya tutkunluğun ortaya çıkmasının altında yatan temel mekanizmanın, olumsuz duygudan olumlu duygulara geçiş olduğunu öne sürmektedir (Bledow vd., 2011, s. 1246). İnsanlar olumsuz duyguların yaşandığı bir durumdan yüksek düzeyde olumlu bir duygulanım durumuna geçerlerse çalışmaya tutkunluk ortaya çıkar (Lyubomirsky vd., 2005).

Bireyler, olumlu duygulanım yaşamadan olumsuz bir duygulanım durumunda kalırlarsa, çalışmaya tutkunluğun düşük olması beklenir. Buna karşılık, bireyler olumlu bir duygulanım durumuna geçerlerse, olumsuz duygunun motive edici potansiyeli ortaya çıkabilir ve çalışmaya tutkunluk artabilir (Bledow vd., 2011, s. 1246). Şekil 1.10'da duygusal değişim modeli yer almaktadır.



Şekil 1. 10. Duygusal değişim modeli

Kaynak: Bledow vd., 2011, s. 1247

Bledow vd. (2011), iki hafta boyunca 55 çalışandan oluşan bir grubu izlemiş ve duygusal değişim modelinin öngördüğü gibi, olumsuz olayların meydana geldiği ve olumsuz ruh halinin mevcut olduğu bir durumdan, yüksek çalışmaya tutkunluk ile ilişkilendirilmiş yüksek-olumlu ruh hali yaşandığını gözlemlemişlerdir. Çalışmanın sonuçları çalışmaya tutkunluğun dinamik doğasını açıklamak için önemli ipuçları vermektedir (Schaufeli, 2013, s. 20).

İlk deneyimlenen olumsuz duygulanım düzeyi ve daha sonra deneyimlenen olumlu duygulanım düzeyi ne kadar yüksek olursa, duygulanım dönüşümü o kadar belirgindir. Duyuşsal bir değişimin, insanların önce yalnızca olumsuz duygulanım ve ardından yalnızca olumlu duygulanım deneyimledikleri anlamına gelmediğini belirtmek önemlidir. Olumlu ve olumsuz duygu, bir boyutta iki kutup değildir. İki boyutludur ve insanlar bir zaman aralığı içinde hem olumlu hem de olumsuz duygulanım yaşayabilirler (Larson ve Csikszentmihalyi, 1980, s. 473).

1.3.2.4. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi yükümlülüklerin karşılıklı bağımlılık durumunda olan taraflar arasındaki bir dizi etkileşim yoluyla üretildiğini savunmaktadır. Sosyal değişim teorisinin temel ilkesi, taraflar belirli değişim kurallarına uyduğu sürece ilişkilerin zaman içinde güvene, sadakate ve karşılıklı taahhütlere dönüşmesidir (Cropanzano ve Mitchell, 2005, s. 875). Sosyal değişim teorisinin bakış açısına göre, bireyin çalışmaya tutkunluğu, belirli biçimlerde örgütle faydaların değiş tokuş edilmesi ve çalışanların çalışmaya tutkunluğunun psikolojik olarak elde etmesini bekledikleri dereceye göre farklı sonuçlar üreteceği şeklinde yorumlanabilir (Yin, 2018, s. 873).

Saks (2006), bireylerin örgütlerine geri ödeme yapmalarının bir yolunun tutkunluk olduğunu öne sürmektedir. Başka bir deyişle, çalışanlar örgütlerinden aldıkları kaynaklara karşılık olarak değişen derecelerde örgüte tutkun bir şekilde bağlılık göstereceklerdir. Alternatif olarak örgüt, kaynakları sağlamada başarısız olduğunda, bireylerin rollerinden çekilme ve ilişkilerini kesme olasılıkları daha yüksektir, bu durum nihayetinde tükenmişlik olarak sonuçlanacaktır (Schaufeli, 2013, s. 29).

Sosyal değişim teorisi, çalışanların işlerine ve örgütlerine neden tutkulu bir şekilde bağlandıkları ya da bağlanmadıkları konusunu açıklamak için teorik bir temel sağlar. Hem Kahn'ın (1990) hem de Maslach vd. 'nin (2001) modelindeki tutkunluk koşulları, ekonomik ve sosyo-duygusal değişim kaynakları olarak kabul edilebilir (Saks, 2006, s. 603).

1.3.3. Çalışmaya tutkunluğun boyutları ve bileşenleri

Maslach ve Leiter (1997, s. 24) tutkunluğu, *enerji*, *katılım* ve *etkinlik* ile karakterize etmişlerdir. Bunlar üç tükenmişlik boyutunun doğrudan zıttı durumlardır. Tükenmişlik durumunda enerjinin duygusal tükenmeye, katılımın duyarsızlaşmaya ve etkinliğin kişisel başarı hissinde azalmaya dönüştüğünü öne sürmüşlerdir.

Schaufeli vd. (2002, s. 74) çalışmaya tutkunluğun üç boyutunu *dinçlik*, *adanmışlık* ve *özümseme* olarak belirlemişlerdir.

- **Dinçlik**, aşırı isteklilik, zorluklardan yılmamak ve zihinsel dayanıklılık olarak tanımlanır (Schaufeli vd., 2006a, s. 702). Dinçlik, bireylerin fiziksel güce, duygusal enerjiye ve bilişsel canlılığa, iş yerinde deneyimlenen birbiriyle ilişkili bir dizi duygusal duruma sahip olduklarına dair duygularını ifade eder (Shirom, 2010, s. 69).
- **Adanmışlık**, kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olmasını, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu yaşamasını ifade eder (Schaufeli vd., 2006a, s. 702).
- **Özümseme** ise kişinin işine tamamen konsantre olması ve kendini mutlu bir şekilde işine vermesiyle karakterize edilir, bu sayede zaman hızla geçer ve kişi kendini işten ayırmakta güçlük çeker (Taris vd., 2010, s. 41).

Tutkunluğun bileşenleri ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda ise Harter vd. (2002, s. 269) tutkunluğun iki bileşenin “dikkat” ve “özümseme” olduğunu belirtmişlerdir. Dikkat bileşenini, bilişsel uygunluk ve bir rol hakkında düşünmek için harcanan zaman miktarı olarak, özümsemeyi ise, bir role dalmış olmak ve kişinin bir role odaklanmasının yoğunluğu olarak ifade etmişlerdir.

Kahn (1990, s. 700), kişisel tutkunluğu, bir kişinin, iş ve başkalarıyla bağlantıları, kişisel mevcudiyeti (fiziksel, bilişsel ve duygusal) ve seçtiği rol performanslarını teşvik eden anlık ifadesi olarak tanımlamıştır. Bu nedenle, çalışmaya tutkunluğun genel kavramsal tanımı bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak görevlere, hedeflere veya örgütsel faaliyetlere isteyerek dahil olmak veya bunlara olumlu düşünceler hissederek bağlanmak, görevleri yerine getirmek ve bu görevleri başarmak için kişinin enerjisini ve çabasını gönüllü olarak kullanması olarak tanımlanmaktadır.

Kahn (1990), tutkunluğun üç bileşeni olduğunu öne sürse de, bunları işlevsel olarak tanımlamamıştır (Kuok ve Taormina: 2017, s. 266). Sonraki çalışmalarda farklı araştırmacılar tarafından bu bileşenler tanımlanmıştır.

- **Bilişsel Çalışmaya Tutkunluk:** Çalışmaya tutkunluğun bilişsel yönü, çalışanın bilinçli farkındalığını, uyanıklığını ve iş rollerine dikkatini ele alır (Kahn, 1990, s. 700). Kahn'ın (1990) psikolojik tutkunluk üzerine büyük etkisi olan teorisinden esinlenen Rothbard (2001, s. 656) çalışmaya tutkunluğu “kişinin rol etkinliklerinde psikolojik varlığı veya bunlara odaklanması” olarak tanımlamış ve çalışmaya tutkunluğun; dikkat ve özümseme olarak iki kritik bileşeni olduğunu öne sürmüştür. Özümseme, kişinin işyerinde yaşadığı, kendini derinden kaptırdığı ve dikkati kolayca dağılmayan derinleşme yoğunluğunu ifade eder. Dikkat ise çalışanların işlerine yönlendirdikleri konsantrasyon ve bilişsel enerjiyi içeren bilişsel kaynakları ifade eder (Eldor, 2016, s. 320)

Bilişsel çalışmaya tutkunluk, etkinlik fikrine dayanır. İnsanların işte daha etkili olmaları için mantık ve farkındalıkla çalışması gerekir. Teoride, bilişsel olarak iş

yapan insanlar, işleriyle ilgili daha olumlu düşüncelere sahip olacak ve daha fazla dikkat edeceklerdir. İşle ilgili bilişsel süreçlerinin sıklığı ve yoğunluğu yüksek olacak ve sonuç olarak etkinlikleri artacaktır. Bu nedenle, bilişsel çalışmaya tutkunluk burada “kişinin isteyerek dikkatini çekmesi ve işi hakkında olumlu düşüncelere sahip olması ile karakterize edilen görev, hedef veya örgütsel faaliyetler hakkında kasıtlı ve aktif olarak odaklanmış farkındalık” olarak tanımlanır (Kuok ve Taormina, 2017, s. 266).

- **Duygusal Çalışmaya Tutkunluk:** Duygusal bileşen, çalışanların işleri hakkında nasıl hissettikleri ve rollerinin duygusal taleplerini karşılamak için gereken duygusal enerji ile ilgilendirir (Eldor, 2016, s. 320). Bu bağlamda, duygusal çalışmaya tutkunluk, Grandey'in (2000), kişinin işteki duygularını düzenleme süreci olarak tanımlanabilecek iş yerinde duygusal emek fikrine dayandırılabilir (Kuok ve Taormina, 2017, s. 266). Duygusal emek, müşterilere karşı duygusal ifadeyi değiştirmek için duyguları güçlendirmeyi, taklit etmeyi veya bastırmayı içerebilir (Grandey, 2000, s. 95).

Genel olarak, duygusal olarak tutkun olan insanlar işlerinden dolayı kendilerini iyi ve mutlu hissederler ve bu tür olumlu etkiler yaşamak onlara işleriyle ilgili olumlu duygular verir. Bu nedenle, duygusal çalışmaya tutkunluk burada “görevleri, amaçları veya faaliyetleri aktif olarak yürütme ve tamamlama konusunda gurur, coşku ve heyecan gibi olumlu duygulara sahip olma ve örgütsel faaliyetlere veya hedeflere istekli bağlanma” ile karakterize edilmektedir (Kuok ve Taormina, 2017, s. 266).

- **Fiziksel Çalışmaya Tutkunluk:** Fiziksel çalışmaya tutkunluk, herhangi bir mesleğe bedensel katılım fikrine dayanır. İnsanlar görevleri tamamlamak için fiziksel çaba/enerji harcarlar. İş yapmak için harcanan fiziksel çabanın miktarı farklı mesleklerde (örneğin fabrikada çalışmak ve öğretmenlik) değişebilse de, işte enerji harcaması yine de geçerli bir kavramdır. Örnek olarak, fiziksel olarak tutkun çalışan bir fabrika işçisi, vardiyasında daha enerjik olacak ve gerekli görevleri diğer işçilerden daha hızlı tamamlayacaktır (Kuok ve Taormina, 2017, s. 266).

1.3.4. Çalışmaya tutkunluk kavramı ile bağlantılı kavramlar

Yapılan çalışmalarda, çalışmaya tutkunluk kavramının birçok farklı kavramla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu kısımda en fazla çalışılan kavramlardan bazıları incelenmiştir.

1.3.4.1. Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişlik

Tükenmişlik terimi, çalışan ve işyeri arasındaki temel bir kopukluğu tanımlamak için kullanılmaktadır. Tükenmişlik, kronik iş stres faktörlerine yanıt olarak yaşanan, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve yetersizlik hissi gibi psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Leiter ve Maslach, 2003, s. 91). Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliği çalışmaya tutkunluğun bir erezyonu olarak ifade etmiştir. Önemli, anlamlı ve heyecan verici olarak başlayan şey, tatsız, tatmin edici olmayan ve anlamsız hale gelir. Böylece çalışmaya tutkunluk tükenmişliğe dönüşür.

Tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı duygusu eksikliği olmak üzere üç boyutla karakterize edilir. Tükenmişliğin üç boyutundan **duygusal tükenme boyutu**, temel bireysel stres deneyimini temsil eder. Kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarına aşırı baskı olmasını ifade eder. **Duyarsızlaşma boyutu**, tükenmişliğin kişilerarası bağlam boyutunu temsil etmektedir. İşin çeşitli yönlerine karşı olumsuz, duygusuz veya aşırı derecede kopuk bir yaklaşım anlamına gelir. Genellikle aşırı yorgunluğa tepki olarak gelişir ve ilk başta kişinin kendini koruyucu nitelikte olup, bir nevi koruyucu tampon niteliğindedir. Bu kopukluk ya da uzaklaşma, tükenmeye karşı ani bir tepkidir (Maslach vd., 2001, s. 416). **Başarı duygusu eksikliği boyutu** ise azalan kişisel başarı, işte yeterlilik ve üretkenlik duygularında bir düşüş anlamına gelir. Bu düşük öz-yeterlik duygusu, depresyon ve işin talepleriyle başa çıkamama ile bağlantılıdır (Maslach, 1998, s. 69).

Çalışmaya tutkunluk tükenmişliğin pozitif antitezi olarak görülmektedir. Tükenmişlik yaşayanların aksine, çalışmaya tutkun çalışanlar işleriyle enerjik ve etkili bir bağlantı duygusuna sahiptir. İşlerini stresli ve zorlu görmek yerine heyecan verici olarak görürler (Bakker vd., 2008, s. 188).

Uygulama açısından, tutkunluk kavramına odaklanmak tükenmişliği azaltacak uygulamalara odaklanmaktan daha işlevsel olabilir. Enerji, bağlılık ve etkililik gibi üç temel niteliğin olumlu gelişimini desteklemek için tasarlanmış bir çalışma ortamı, çalışanlarının refahını ve üretkenliğini teşvik etmede başarılı olma ihtimalini yükseltir. Bu nedenle, yalnızca stresi azaltacak şeylere odaklanmaktansa çalışmaya tutkunluğa neyin teşvik edeceğine odaklanmanın, etkili müdahaleler geliştirmek için daha iyi bir çerçeve olduğu düşünülebilir (Leiter ve Maslach, 2003, s. 94).

Kaynakların korunması teorisinin bakış açısıyla, tükenmişlik ve tutkunluk sırasıyla kaynak kaybı ve kaynak kazanımı açısından tanımlanmaktadır. Bu perspektife göre tükenmişlik, zaman içinde kaynakların kaybıdır. Kaybedilen kaynaklar fiziksel sağlık, zaman, öz saygı veya sosyal destek olabilir. Bu kayıplar uyumsuz başa çıkma stratejilerine yol açar ve bu da kaynak kaybını yalnızca daha da artırarak "tükenmişlik" olarak bilinen kaynak kaybı sarmalına yol açar. Duygusal tükenme, bireyin hissettiği enerji eksikliğidir. Bu enerji eksikliği, verimsiz başa çıkma stratejilerinin uygulanmasının bir sonucu olarak yaşanır. Uyumsuz başa çıkma stratejilerinin sürekli kullanımı duyarsızlaşmaya yol açar. Duyarsızlaşma, duygusal tükenme ile başa çıkma stratejisidir ve aşırı yüklenmeden kaynaklanan daha fazla duygusal tükenmeyi

önler gibi görünse de aslında tam tersi etkiye sahiptir (Alarcon vd., 2011, s. 213). Tükenmişlik yaşayan bir bireyin aksine, tutkun olan birey çevrede daha fazla kaynak yaratır ve kaynaklarını sosyal destek ve iyi oluşa yönlendirebilir, böylece olumlu duygularda artış yaşar. Bu kaynakların bolluğu, üretkenlikle beraber bireyin sorunlarla başa çıkma becerisinin artmasına yol açar (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 296).

1.3.4.2. Çalışmaya Tutkunluk ve İşkoliklik

İşkolikliğin doğru kavramsallaştırılması yoğun bir şekilde tartışılmaktadır (Taris vd., 2010, s. 39). Mosier (1983) işkolikliği, çalışılan saat cinsinden tanımlamıştır ve işkoliklerin haftada en az 50 saat çalışan kimseler olduğunu belirtmiştir. Cherrington (1980, s. 257), işkolikliği aşırı çalışmaya irrasyonel bir bağlılık olarak tanımlamış ve işkolikleri iş zamanlarını ve kişisel ilgi alanlarını rahatça birbirinden ayıramayan kimseler olarak ifade etmiştir. Machlowitz (1980, s. 11) işkolikleri, işlerine her zaman durumun gerektirdiğinden daha fazla zaman ve düşünce ayıran insanlar olarak tanımlamış ayrıca işkolikleri diğer çalışanlardan ayıran şeyin, çalıştıkları saat sayısı değil, işe karşı tutumları olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, işkoliklik çok çalışmak için güçlü bir iç dürtü ve yüksek çaba harcanması olarak tanımlanır (Taris vd., 2010, s. 42).

Örgütler genellikle işkolik davranışları ödüllendirir. Uzun saatler harcayan yöneticiler ve çalışanlar, kendini işine adanmış ve kararlı personel olarak algılanır. Uzun saatler boyunca çalışan bireyler, tanınma, ödül ve kariyer geliştirme fırsatları için akranlarıyla daha iyi rekabet edebilir. Teknolojik cihazlar örneğin, cep telefonları, e-posta, ev bilgisayarları, taşınabilir bilgisayarlar, işkolik davranışları güçlendirmiştir. Örgütsel küçülmeler ve yeniden yapılanmalar daha az personel için daha fazla iş ve işkolikliğe elverişli kriz koşulları yaratmıştır. Örgütler daha girişimci olmaya çalıştıkça, işkoliklik desteklenir. Örgütler bu tür davranışları nadiren caydırır; bazıları, uzun çalışma saatlerinin ve fedakârlığın başarı ve ilerleme için bir gereklilik olarak görüldüğü örgüt kültürü geliştirmekle gurur duyar (Hochschild, 1997, s. 91).

İşkoliklik birçok açıdan çalışmaya tutkunluk kavramına benzemektedir. Tutkulu çalışanlar tıpkı işkolikler gibi iş faaliyetleriyle enerjik ve etkili bir bağlantı duygusuna sahip olup, kendilerini işlerinin talepleriyle iyi başa çıkabilecek durumda görürler. Tutkulu çalışanlar bu nedenle çok çalışırlar (dinçlik), işe dahil olurlar (adanmışlık) ve işlerine kendilerini mutlu bir şekilde kaptırdıklarını (özümsemek) hissederler. Bu anlamda işkoliklere benzerler. Bununla birlikte, işkoliklerin aksine, tutkun çalışanlar, çalışma bağımlılığı da dahil olmak üzere herhangi bir bağımlılığın özelliği olan tipik zorlayıcı dürtüden yoksundur. Tutkun çalışanlar için çalışmak bir zorunluluk değil eğlencedir (Schaufeli vd., 2006b, s. 195). Başka bir deyişle, tutkulu çalışanlar, çalışmaktan keyif ve memnuniyet hissettikleri için çalışırken, işkolikler ise takıntılarına boyun eğmek zorunda oldukları için çalışırlar (Taris vd., 2010, s. 42). Schaufeli

vd. (2001) 15 tutkulu çalışanla yaptıkları nitel bir çalışmada bu durumu doğrulamışlardır. Bu çalışmada çalışanların direnemedikleri güçlü bir iç dürtü tarafından yönlendirildikleri için değil, sevdikleri için çok çalışmakta oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İşkoliklik, aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma açısından ölçüldüğü üzere çalışmaya tutkunluktan açıkça ayırt edilmiştir. Burada dikkat çekici bir bulgu, çalışmaya tutkunluğun üçüncü boyutu olan özümsemenin işkoliklik üzerinde de önemli bir yük göstergesi olmasıdır. Bu örtüşmenin dışında, işkoliklik ve tutkunluğun yalnızca zayıf bir şekilde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Bakker ve Leiter, 2010, s. 183). Ayrıca Schaufeli vd. (2006) tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi, tutkunluk ve işkolikliğin (aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma ile işlevsel hale getirilmiş) iki farklı yapı olduğunu göstermiştir.

1.3.4.3. Çalışmaya Tutkunluk ve İşe Bağlılık

İşe bağlılık, önemli bireysel ve örgütsel sonuçları etkilemede kilit bir faktör olarak kabul edilir (Diefendorff vd., 2002, s. 93). Lodahl ve Kejner (1965, s. 24) işe bağlılığı, kişinin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi veya kendi benliğinde işin önem derecesi olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımda işe bağlılık, 'iş durumunun kişi ve onun kimliği için merkezi olma derecesi' olarak ifade edilmiştir (Lawler ve Hall, 1970, s. 310-311). İşe bağlılık, bir çalışanın işine ne ölçüde yoğunlaşmış olduğu şeklinde tanımlanabilecek bir davranış türüdür (Diefendorff vd., 2002: 94). İşe bağlılığı yüksek bireylerin, örgütsel hedeflere ulaşmasına yönelik çabalara önemli katkıda buldukları varsayılırken, işle ilgili düşük bağlılığı olan bireylerin, işten çabalarını geri çektikleri varsayılmıştır (Kanungo, 1979, s. 121). Ayrıca Kanungo (1982, s. 342), işe bağlılığı "psikolojik özdeşleşmenin bilişsel veya inanç hali" olduğunu ileri sürmüştür.

Katz ve Kahn (1966), işe bağlılığın üç önemli özelliğini tanımlamıştır. Bu özellikler (Allam ve Habtemariam, 2009, s. 398):

- İşe bağlılık, bireyin bir örgüte katılım talebinin tam olarak kabul edilebilmesi için gerekli bir koşuldur.
- İşe bağlılığın derecesi, istek düzeyi ve örgütsel hedeflerin içselleştirilmesi ile ilgilidir.
- İşe bağlılık, performans ve tatmin arasındaki ilişkide aracı rolündedir.

İşlerine derinden bağlı olan bireylerin düşüncelerini işe daha iyi odakladığı, daha fazla durumu fırsat olarak yorumladıkları ve böylece işe bağlılıklarının daha iyi iş performansına neden olduğu düşünülür. Oysa yapılan çalışmalar bu paralel kavramların her birinin bireylerin sonuçlarına katkısını gösterse de, her biri dar bir alana odaklanmaktadır (Kahn, 1990, s. 693). Bu durum örgüt ve çalışanlar için daha dar, duygusal, bilişsel veya davranışsal durumları açıklar ancak çalışmaya tutkunluk bağlamında çalışanların eşzamanlı ve bütünsel, davranışsal, duygusal ve bilişsel gelişmesini hesaba katmaz (Eldor, 2018, s. 329).

Duyarsızlığın zıttı olan işe bağlılık, tutkunluk kavramıyla yakından ilişkilidir ancak ona eşdeğer değildir (Schaufeli ve Bakker, 2010, s. 14). Çalışmaya tutkunluk, bireyin işteki optimal işleyişi olarak kavramsallaştırılırken, işe bağlılık, kişinin işiyle olan ilişkisine ilişkin bilişsel, öznel bir inanç olarak tanımlanmaktadır (Kühnel vd., 2009, s. 578). Hallberg ve Schaufeli (2006), tutkunluk ve işe bağlılığın iki farklı kavram olduğunu ve zayıf ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, çalışmaya tutkunluk, çeşitli sağlık şikâyetleri ile güçlü bir şekilde olumsuz ve iş kaynakları ile olumlu bir ilişki içindeyken, işe bağlılık bu değişkenlerle ilişkili değildir veya önemli ölçüde daha az güçlü bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2010, s. 14).

Tutkunluğun, sosyal bilimler literatüründeki mevcut en benzer kavramlardan birisi "işe bağlılıktır". İşe bağlılığın hem ihtiyaçların belirginliğine hem de bir işin bu ihtiyaçları karşılama potansiyeline bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, işe bağlılık, işin ihtiyaç tatmin edici yönleri hakkında bireyin bilişsel yargısından kaynaklanmaktadır. Bağlılık, çalışmaya tutkunluktan farklıdır, çünkü daha çok bireyin işini yaparken zamanını nasıl kullandığıyla ilgilidir. Ayrıca tutkunluk, duygu ve davranışların aktif kullanımını gerektirir. Tutkunluk, rollerine derin bağlılık deneyimleyen bireylerin işleriyle özdeşleşmeleri gerektiği için işe bağlılığın bir sonucu olarak düşünülebilir (May vd., 2004).

Hallberg ve Schaufeli (2006), işe bağlılık, çalışmaya tutkunluk ve duygusal bağlılığın, işyeri bağlılığının tamamlayıcı bileşenleri olduğunu öne sürmüştür. Scrima vd. (2014) çalışmalarında, çalışmaya tutkunluğun; işe bağlılık ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışmaya tutkunluğun üç boyutu aracılığıyla duygusal bağlılığı teşvik etmede işe bağlılığın önemini göstermişlerdir. Kühnel vd. (2009) çalışmalarında işe bağlılığın, çalışmaya tutkunluktaki değişim üzerinde genel olarak olumlu bir etki gösterdiğini tespit etmişlerdir.

1.3.4.4. Çalışmaya Tutkunluk ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin kimliğini örgüte bağlamaya yönelik bir tutum veya yönelimdir (Sheldon, 1971, s. 143). Bağlılık, çalışanları örgüte bağlayan faktördür (Meyer ve Allen, 1997, s. 13). Örgütsel davranış literatüründe öne çıkmasının en önemli nedeni, bağlılığın örgütlerde çalışanların iş davranışlarını belirleyen önemli bir faktör olarak kabul edilmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Meyer vd., 2002, s. 21).

Çalışanların örgüte karşı tutumu olarak örgütsel bağlılık; işten ayrılma davranışının, geri çekilme eğiliminin ve örgütsel vatandaşlık davranışının temel öncülü olarak ele alınır (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 171)

Porter vd. (1974), örgütsel bağlılığı üç psikolojik faktörle karakterize eder (Yahaya ve Ebrahim, 2016, s. 200):

- Birincisi, örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bunların kabulü (özdeşleşme)
- İkincisi, örgütsel hedefin gerçekleştirilmesi için kayda değer bir çaba sarf etme istekliliği (katılım)
- Üçüncüsü, örgütte kalmak için güçlü bir istek (sadakət)

Örgütsel bağlılık kavramı ilk ortaya çıktığı dönemlerde yan bahisler teorisine göre tanımlanmaya çalışılmıştır. “Yan bahisler” terimi, bireyin değer verdiği yatırım yaptığı değerler bütününe ifade eder. Becker'in (1960) teorisine göre, çalışan ve örgüt arasındaki ilişki, karşılıklı ekonomik değişim davranış sözleşmesine dayanmaktadır. Bağlı çalışanlar, tamamen gizli veya kısmen gizli yatırımlara (yan bahisler) sahip oldukları için örgüte bağlı bulunurlar. Bireyin işten ayrılması durumunda biriktirdiği “yan bahis” yatırımları tekrar elde etmesi çok zor olacaktır. Becker (1960), belirli bir zaman periyodu boyunca, kişinin tutarlı bir faaliyet modelinden, yani örgüt üyeliğini sürdürmekten ayrılmasını zorlaştıran maliyetlerin arttığını savunmuştur. Becker'in yaklaşımı, örgütsel bağlılık ile gönüllü işten ayrılma davranışı arasında negatif bir bağlantı mevcuttur. Bu yaklaşıma göre, gönüllü işten ayrılmanın açıklanmasında örgütsel bağlılık önemli bir yordayıcı olarak tanımlanır (Weibo vd., 2010, s. 13).

Bağlılık, bir örgüte salt pasif sadakatin ötesinde bir şeyi temsil eder. Bireylerin örgütün iyiliğine katkıda bulunmak için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli oldukları örgütle aktif bir ilişkiyi içerir. Dolayısıyla, bir gözlemci için bağlılık, yalnızca bireyin inanç ve görüşlerinin ifadelerinden değil, aynı zamanda eylemlerinden de çıkarılabilir (Mowday vd., 2009, s. 4).

JD-R modelini kullanan çalışmalar, çalışmaya tutkunluğun, örgütsel bağlılık gibi örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Hakanen vd., 2006; Schaufel ve Bakker, 2004). JD-R modeli, çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin, ellerindeki kaynakların (kişiler arası ilişkiler, görev, iş rolü vb.) niteliksel doğası ve kapsamı ile doğrudan ilişkili olduğunu öne sürer. Temel iş kaynaklarını belirledikten sonra, bu kaynakların niteliğini ve kapsamını artırmak, tutkunluğu artıracak ve sonuç olarak proaktif davranışı ve örgütsel bağlılığı iyileştirecektir (Hakanen ve Roodt, 2010, s. 98).

1.3.4.5. Çalışmaya Tutkunluk ve İş Tatmini

Locke (1976, s. 1300) iş tatminini “kişinin işini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlamıştır. Çalışanın işteki ruh hali ile ilgili olan tutkunluğun aksine, iş tatmini, muhtemelen daha bilişsel temellere sahip olan işle ilgili veya işe yönelik etki ile ilgilidir. Ayrıca, tutkunluk; coşku, uyanıklık, heyecan, sevinç ifade ederken, tatmin; memnuniyet, sakinlik, dinginlik, rahatlamayı ifade eder (Schaufeli ve Bakker, 2010, s. 14).

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı sahip oldukları olumlu veya olumsuz duyguların bir kombinasyonudur. İş tatmini, beklentilerin ne ölçüde gerçek ödüllerle eşleştiğini temsil eder. Ayrıca bireyin iş yerindeki davranışıyla yakından bağlantılıdır (Davis ve Nestrom, 1985, s. 109). İş tatmini, çalışanın işteki başarısı ve başarı duygusudur. Genel olarak, kişisel iyi oluş kadar üretkenlikle de doğrudan bağlantılı olarak algılanır. İş tatmini, kişinin keyif aldığı bir işi iyi yapması ve çabalarının karşılığını alması anlamına gelir. İş tatmini ayrıca kişinin işine karşı hissettiği coşku ve mutluluğu ifade eder. İş tatmini, tanınmaya, gelire, terfiye ve doyum hissine yol açan diğer hedeflerin gerçekleştirilmesinin kilit unsurudur (Kaliski, 2007, s. 447).

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı bilişsel ve duygusal tepkileri yoluyla gelişir. Başka bir deyişle, iş tatmini, bir çalışanın işi hakkında ne hissettiğinin (etkilendiği) ve işinin çeşitli yönleri hakkında ne düşündüğünün (bilişinin) birleşimidir (Rayton ve Yalabik, 2014, s. 2386).

İş tatmini ile tutkunluk arasındaki ilişki çeşitli çalışmalar yoluyla araştırılmıştır (Saks, 2006; Avery McKay ve Wilson, 2007; Bakker vd, 2008). Şimdiye kadar, çalışmaya tutkunluk ve iş tatmininin ayırt edici geçerliliği üzerine herhangi bir çalışma yapılmamıştır (Schaufeli ve Bakker, 2010, s. 19). Bununla birlikte, bildirilen korelasyonlar, iki yapı arasında bir miktar örtüşme olduğunu göstermektedir (Schaufeli vd., 2008; Vansteenkist vd., 2007). Koyuncu vd. (2006), çalışmaya tutkunluğun çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

1.3.4.6. Çalışmaya Tutkunluk ve Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye; bireyin zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek ve üstlenmek için güvene (öz-yeterliliğe) sahip olma; şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu bir yüklenme (iyimserlik) yapma; gelecek hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde, başarılı olmak için hedeflere giden yolları yeniden yönelme (umut), sorunlar ve zorluklarla kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için geri sıçrama ve devam etmeyi sürdürmek (dayanıklılık) ile karakterize edilen olumlu psikolojik gelişim durumudur (Luthans vd., 2015, s. 2).

Psikolojik sermayenin boyutları, öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olarak belirlenmiştir. (Luthans ve Youssef, 2004, s. 15).

Öz-yeterlik, Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel teorisine dayanmaktadır. Bireyin yüksek düzeyde performans elde etmek için motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneğine olan güvenini ifade eder (Newman vd., 2014, s. 122).

İyimserlik, bireyin olumlu sonuçlar beklentisini ifade eder. İyimserliği yüksek olan bireylerde genellikle onları hedeflerine ulaşmaya ve zor durumlarla başa çıkmaya motive eden olumlu beklentiler oluşur (Seligman, 1998, s. 121).

Umut, Snyder'ın (2000) teori oluşturma ve araştırmasına dayalı olarak etkileşimli biçimde türetilmiş başarılı bir amaca yönelik enerji ve hedeflere ulaşmayı planlamaya dayanan olumlu bir motivasyon durumu olarak tanımlanır (Snyder vd., 1991, s. 287).

Dayanıklılık, “sıkıntı, çatışma ve başarısızlık gibi olumsuz olaylardan veya artan sorumluluk gibi olumlu olaylardan ortaya çıkan baskılardan tekrar toparlanma için geliştirilebilir kapasite” olarak tanımlanır (Luthans, 2002a, s. 702).

Yapılan çalışmalarda da psikolojik sermaye ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Costantini (2017) çalışmasında, psikolojik sermayenin çalışmaya tutkunluk ile güçlü ve genel olarak köklü bağlantılara sahip olduğunu ve iyi bir psikolojik sermayeye sahip kişilerin çalışmaya tutkunluk eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Sihag ve Sarikwal (2014) çalışmalarında, psikolojik sermayenin çalışan tutkunluğu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip çalışanların işyerinde yüksek düzeyde çalışmaya tutkunluk gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Nordin vd. (2019) çalışmalarından elde ettikleri bulgularda, çalışanlar arasında psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin de yüksek olduğunu gözlemlemiş ve psikolojik sermaye ile çalışmaya tutkunluk arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.3.5. Çalışmaya tutkunluğu geliştirmek

Knight vd. (2017) çalışmalarında literatürde çalışmaya tutkunluğu artırmaya yönelik dört grup müdahale yöntemi belirlemişlerdir. Bu yöntemler; (i) kişisel kaynak oluşturma müdahaleleri (ii) iş kaynağı oluşturma müdahaleleri (iii) liderlik eğitimi müdahaleleri ve (iv) sağlığı geliştirici müdahaleler şeklinde belirtilmiştir.

(i) Kişisel Kaynak Oluşturma Müdahaleleri: Araştırmalar bireylerin iyi olma düzeylerini kasıtlı faaliyetler yoluyla değiştirebildiklerini göstermiştir. Çalışanın iyi oluşu kısmen genetik ve durumsal etkiler tarafından belirlenmesine rağmen, çalışanlar gönüllü eylemlerle iyi oluş düzeylerini iyileştirebilir (Lyubomirsky vd, 2011, s. 392).

Çalışanların kendi iyi oluş düzeyleri için yapılan müdahale programının daha başarılı olması için (Ouweneel vd., 2013, s. 176):

- Çalışanların kendi istekleriyle bu müdahale programı tercih etmiş olmaları
- Müdahalenin kanıta dayalı doğrulanmış yöntemler içermesi
- Çalışanın aktif olarak başından sonuna kadar tüm müdahale programına katılmış olması gerekmektedir.

Ouweneel vd. (2013) tarafından, katılımcıların olumlu duygu, öz yeterlik ve çalışmaya tutkunluk düzeylerini artırmak için tasarladıkları müdahale programı üç tür görevden oluşmaktadır. Bu görevler;

- Mutluluk Çalışmaları: Bu çalışmanın temelinde Seligman'ın (2005, s. 391) çalışmasında yer alan uygulamalar temel oluşturmaktadır. Katılımcılardan işyerinde nazik davranmaları ve bunun uyandırdığı olumlu tepkileri bildirmeleri, günlük tutmaları işte ki mutlu anıları özetlemeleri ve bu şekilde, katılımcıların olumlu bir geçmişe ve iş yerindeki olumlu bir şimdi ve bu anda olmaya odaklanmaları hedeflenmektedir.
- Hedef Belirleme Çalışmaları: Bu aşamada, öncelikli olarak katılımcılardan, çevrimiçi bir anketin bireysel geri bildirimlerine dayalı olarak işle ilgili kişisel hedefler belirlemeleri istenir. Daha sonra katılımcılardan gelen ipuçları aracılığıyla, yönetimden hedefe yönelik adımları formüle etmede ve bu adımlardan birkaçını gerçek çalışma ortamında denemeleri istenilir. Bu şekilde katılımcıların öz yeterliliğini ve olumlu duygularını artırmak hedeflenir.
- Kaynak Oluşturma Çalışmaları: Bu aşamada, Schunk'un (1990, s. 75) temellerini belirlediği işte olası aksaklıklar azaltılması ve bunlarla nasıl başa çıkılacağına dair stratejiler tartışılır. Bu çalışmaların, katılımcıların iş yerinde gelecekte karşılaşılabilecekleri olumsuzlukların üstesinden gelme yeteneklerine (öz yeterliklerine) daha fazla güvenmelerini sağlaması hedeflenir.

Daha önce kavramsallaştırıldığı gibi, olumlu duygular ve öz-yeterliğin zamanla çalışmaya tutkunlukla ilişkili olması muhtemeldir. Bu nedenle, bu üç görev türünden oluşan bir programın yalnızca olumlu duygu ve öz yeterlik düzeyini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerini artırma potansiyeline de sahip olmasını beklenmektedir (Ouweneel vd., 2013, s. 178).

Bir başka çalışmada, Bakker ve Demerouti (2007, s. 309) iş talepleri-kaynaklar modeli doğrultusunda kişisel kaynakları yüksek olan çalışanların, iş taleplerini karşılama yeteneklerini olumlu olarak değerlendirdikleri, iyi sonuçlara inandıkları ve örgütsel rollerine katılarak ihtiyaçlarını karşılayabileceklerine inandıklarını tespit etmişlerdir.

(ii) İş Kaynağı Oluşturma Müdahaleleri: İş kaynağı oluşturma müdahaleleri, özerklik, sosyal destek ve geri bildirim gibi çalışma ortamındaki kaynakları artırmaya odaklanır ve çalışmaya tutkunluk, iyi oluş ve performansa yol açması beklenir (Bakker ve Demerouti, 2008, s. 211). İş kaynakları, işin aşağıdaki özelliklere sahip fiziksel, sosyal veya örgütsel yönlerle atıfta bulunur (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 296):

- İş taleplerini ve ilgili fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltmak
- İş hedeflerine ulaşmada işlevsel olmak

- Kişisel büyümeyi, öğrenmeyi ve gelişmeyi teşvik etmek

İş kaynakları büyümeyi, öğrenmeyi ve gelişmeyi teşvik eder. Özerklik, ilişki ve yeterlik için temel insani ihtiyaçları karşılayarak çalışanları içsel olarak veya iş hedeflerinin gerçekleştirilebileceği araçları sağlayarak çalışanları dışsal olarak motive eder (Deci ve Ryan, 2000, s. 233).

Yapılan kapsam belirleme incelemeleri, çalışmaya tutkunluğa yönelik iş kaynağı oluşturma müdahalelerinin şu ana kadar herhangi bir önemli etkisinin bulunmadığını ileri sürmektedir. Ancak araştırmalar, iş kaynağı oluşturma müdahalelerinin çalışmaya tutkunluğa ve onun alt bileşenlerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir (Knight vd., 2017, s. 794).

(iii) Liderlik Eğitimi Müdahaleleri: Liderlik çalışmaları geleneksel olarak bireysel lidere ve onun özelliklerine, yeteneklerine ve eylemlerine odaklanmıştır (Lindgren ve Packendorff, 2009, s. 287).

Tüm hiyerarşik seviyelerdeki liderlerin örgütsel performans, ekip iklimi ve çalışanların refahı üzerinde büyük bir etkisi olduğuna şüphe yoktur. Bu nedenle, liderlerin ve liderliğin gelişimi, daha büyük kuruluşların birçok insan kaynakları departmanlarında temel bir konudur (Rigotti vd., 2014, s. 51).

Temel varsayım, yöneticilerin bilgi ve becerilerinin artırılmasının, çalışanların algılanan iş kaynakları duygusunu artıracacağı ve onları JD-R modelinin motivasyon hipotezine göre çalışmaya tutkunluk düzeylerini artırmaya yönelik motive edeceğidir. Çalışmaya tutkunluğa yönelik liderlik müdahalelerinin sonuçları karışıktır. Örneğin, Biggs vd. (2014), liderlik eğitimi müdahalelerine çalışanların iş-kültür desteği ve stratejik uyum algıları aracılık ettiğinde, çalışmaya tutkunluk üzerinde olumlu, önemli etkiler bulmuştur, oysa Rigotti vd. (2014), her iki yerde de çok benzer müdahaleler uygulanmasına rağmen, Almanya'daki çalışmalarında sınırda önemli bir etki bulmuşlardır, ancak İsveç'teki çalışmalarında hiçbir etki bulamamışlardır. Bu sonuçlar, bağlamın potansiyel önemine ve müdahalelerin bireysel koşullara ve kurumsal ihtiyaçlara göre uyarlanmasına işaret etmektedir (Knight vd., 2017, s. 795).

(iv) Sağlık Geliştirici Müdahaleler: Sağlıklı çalışanlar, daha üretkendir, işlerine daha az devamsızlık yaparlar ve işlerine tutkundurlar. Bu nedenle çalışma yaşamında karşılaşılabilecek zorluklara karşı hayat dolu ve sağlıklı olmak son derece önemlidir (Strijk vd., 2013, s. 66).

Özellikle 1980'lerin başından itibaren, işyeri sağlığını geliştirme faaliyetlerine, özellikle batılı sanayileşmiş ülkelerde moda olan "iyi oluş" programları hakimdir. Bu sağlığı geliştirici müdahaleler arasında çalışanlara sağlık taraması, stres yönetimi kursları, kantinlerde ve yemekhanelerde sağlıklı gıda maddeleri sunmak, egzersiz ve sırt bakımı programları ve sağlık bilgilendirme seminerleri yer almaktadır (Chu vd., 2000, s. 156).

Noblet (2003) çalışmasında sağlığın teşviki ve geliştirilmesine yönelik uygulamaların, iş stresini önlemek ve azaltmakta etkili olduğunu tespit etmiştir. Richardson ve Rothstein (2008) çalışmasında stres yönetimi programlarının ve bilişsel-davranışsal stres yönetimi programlarının iş yerinde esas olarak psikolojik sonuçlar üzerinde büyük etkiler ürettiği sonucuna varmışlardır.

1.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, örgütsel davranışın önemli kavramlarından birisi olan ve bileşenlerini pozitif psikolojinin konularından alan psikolojik sermayenin alt boyutlarından biridir. Bu bölümde öncelikle pozitif psikoloji, psikolojik sermaye ve psikolojik dayanıklılık konuları açıklanacaktır.

1.4.1. Pozitif psikoloji

Pozitif psikoloji, insanların, grupların ve örgütlerin gelişmesine veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesidir. Bu şekilde tanımlanan pozitif psikolojinin, William James'in "sağlıklı düşünce" olarak adlandırdığı kavram üzerine yazılarına, Allport'un pozitif insan özellikleri çalışmasına, Maslow'un hasta insanlar yerine sağlıklı insanları araştırmayı savunmasına, Cowan'ın çocuklarda ve ergenlerde dayanıklılık üzerine araştırmasına kadar uzanan uzun bir tarihi vardır (Gable ve Haidt, 2005, s. 104).

Öncülüğünü Martin Seligman'ın yaptığı pozitif psikoloji, güçlü yönler, iyi oluş ve optimal işleyişin ortak bilimsel karşılığıdır (Lee Duckworth vd., 2005, s. 631). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), pozitif psikoloji kavramını ortaya atarak zihinsel hastalıklar ve negatif kavramlara odaklanan geleneksel psikolojinin aksine, insan yaşamını daha değerli ve üretken kılmak için insani özellikler, erdemler ve yetenekler gibi insanın güçlü yanlarının nasıl oluşturulacağına vurgu yapılmasını teşvik eden yeni bir psikoloji hareketi başlatmışlardır. Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2000) göre, pozitif psikoloji üç temel üzerine kurulmuştur. Bunlar; pozitif deneyimler (duygular dâhil), pozitif karakter özellikleri ve pozitif örgütlerdir (MacIntyre, 2016, s. 5).

Snyder ve Lopez (2002) tarafından yayınlanan Oxford Pozitif Psikoloji El Kitabının içeriği ve ilgilendiği kavramların listesi, pozitif psikolojinin genişliğini ve derinliğini göstermektedir. Tablo 1.1.'de bu konular gösterilmiştir.

Tablo 1. 1. Pozitif psikoloji konuları

1. Bağlanma	13. Fayda Bulma	25. Karakter Gücü
2. Şefkat	14. Cesaret	26. Merak ve İlgi
3. Duygusal Yaratıcılık	15. Duygusal Zekâ	27. Akış
4. Affetme	16. Minnettarlık	28. Mutluluk
5. Umut	17. Alçakgönüllülük	29. Yaşama Arzusu
6. Sevgi	18. Hayatın Anlamı	30. Bilinçli Farkındalık
7. İyimserlik	19. İyimserlik Açıklayıcı Tarz	31. Kişisel Kontrol
8. Pozitif Duygular	20. Pozitif Etik	32. Pozitif Büyüme
9. Gerçeklik Müzakeresi	21. İlişkisel Bağlantılar	33. Dayanıklılık
10. Özerklik	22. Öz yeterlik	34. Öz saygı
11. Kendini doğrulama	23. Sosyal Destek	35. Özne iyi oluş
12. Sürdürülebilir Mutluluk	24. Zorluklarla baş etme	36. Bilgelik

Kaynak: MacIntyre, 2016, s. 8

Pozitif psikolojinin amacı, psikolojide yalnızca hayattaki en kötü şeyleri onarmakla meşgul olmaksızın, hayattaki en iyi nitelikleri inşa etmeye yönelik bir değişimi kolaylaştırmaktır (Seligman, 2002, s. 3).

Seligman (2002) pozitif psikolojiyi üç alana ayırmış ve bu alanları, *keyifli yaşam*, *tutkun yaşam* ve *anlamlı yaşam* olarak tanımlamıştır (Bretherton ve Orner, 2004, s. 427).

İlk alan, “keyifli yaşam” alanıdır. Keyifli yaşamı, şimdi, geçmiş ve gelecekle ilgili olumlu duyguları başarıyla sürdüren bir yaşam olarak tanımlanmaktadır (Jorgensen ve Nafstad, 2004, s. 24). Geçmişle ilgili olumlu duygu, memnuniyet, tatmin ve dinginliği içerir. Şimdiyle ilgili olumlu duygu, somatik hazları (anlık duygusal hazlar) ve karmaşık hazları (öğrenme ve eğitim gerektiren hazlar) içerir. Gelecekle ilgili olumlu duygu, iyimserlik, umut ve inancı içerir. Keyifli yaşam, olumlu duyguları en üst düzeye çıkaran, acı ve olumsuz duyguları en aza indiren bir yaklaşımdır. Bu bakış tarzı, hedonik mutluluk teorilerinin genellikle amaçladığı kavramdır (Lee Duckworth vd., 2005, s. 635).

Keyifli yaşam, olumlu duygularla karakterize edilir. Keyifli yaşam, hedonik bakış açısındaki “iyi yaşama” çok benzerdir. Ancak, örneğin, keyifli yaşam, iyi yaşamın ne olduğu konusuna hedonik bir yaklaşımla karakterize edilen iyi yaşam anlayışına benzer. Ancak, Diener'in (2000) negatif duyguların yokluğunda pozitif duygulara ve bireyin yaşamı hakkında bir yargıya odaklanan öznel iyi oluş teorisinden farklı olarak, Seligman iyi yaşamın bu biçiminde yalnızca olumlu duygulara odaklanır (Jorgensen ve Nafstad, 2004, s. 24).

İkinci alan, karakter ve yeteneklerin güçlü yönleri dâhil olmak üzere olumlu bireysel özelliklerin kullanılmasından oluşan tutkun yaşamdır. Karakterin güçlü yönleriyle, kültürler ve tarihsel dönemler arasında erdemli kabul edilen nitelikleri örneğin, cesaret, liderlik, nezaket, dürüstlük, özgünlük, bilgelik, sevmeye ve sevilme kapasitesi vb. kastedilmektedir. Güçlü yönler, daha uysal ve iradeye tabi görüldükleri ve yalnızca daha büyük bir amaç için araçlar değil, kendi başlarına değerli amaçlar oldukları ölçüde yeteneklerden ayrılırlar. Bu

özelliklerin etrafında şekillenen bir yaşam, Aristoteles'in "eudaimonia" ya da "iyi yaşam" olarak adlandırdığı şeye yaklaşıp. Güçlü yönlerin ve yeteneklerin akıllıca yönlendirilmesi daha fazla tutkuya, özümseme ve akışa yol açar ve bu hayata "tutkun yaşam" denir (Lee Duckworth vd., 2005, s. 635).

Pozitif psikolojinin üçüncü alanı, anlamlı yaşamdır. Mutluluk, tatmin, üretkenlik ve diğer pozitif esenlik biçimleri, pozitif psikolojinin temel odak noktasıdır anlam ise hepsinin tamamlayıcısıdır. Pozitif psikolojinin temel katkısı, anlamlı bir yaşamın arzu edilirliliğinin, anlamlılığın acıyı azalttığı gerçeğinin ötesine geçtiğini vurgulamaktır. Acı çekmenin, travmanın, hastalıkların ya da talihsizliğin yokluğunda bile, insan yaşamı, eğer bir anlamdan yoksunsa, en iyi potansiyelinin çok gerisinde kalacaktır. İnsanların yaşamlarında nasıl anlam aradıklarını ve bulduklarını anlayarak, pozitif psikoloji insanın gelişimini artırabilir (Baumeister ve Vohs, 2002, s. 612).

Anlamlı bir hayat yaşamak, kişisel bağlamda aile ve toplumun karşılıklı dengesini koruyarak ve katkıda bulunarak kişinin "büyük yaşam çemberindeki" amacını yerine getirmek için kişinin kendisi ve sosyal ve doğal çevre için temiz ve bilgece bir niyetle yapıcı ve yaratıcı seçimler yapmasını içerir (Garrett ve Myers, 1996, s. 99).

Anlamlı yaşam, iyi yaşama ek olarak, "bireyin kendisinden daha büyük" bir şeye bağlılık gerektirir (Jorgensen ve Nafstad, 2004, s. 24). Seligman (2002, s. 263) anlamlı yaşamı şu şekilde tanımlamıştır: "*Anlamlı yaşam, imzanızı taşıyan güçlü yönlerinizi ve erdemlerinizi sizden çok daha büyük bir şeyin hizmetinde kullanmaktır.*"

1.4.2. Psikolojik sermaye

Pozitif psikoloji hareketinin fikirlerinden etkilenen Luthans ve Youssef (2004), örgütsel davranış alan yazınının önemli konularından birisi olan psikolojik sermaye kavramını öne sürmüşlerdir (Nolzen, 2018, s. 238).

Psikolojik sermaye; bireyin, zorlu görevleri üstlenmek ve başarılı olmak için gerekli çabayı göstermesi, kendine güvene (öz yeterliğe) sahip olması; şimdi ve gelecekte başarılı olmak konusunda olumlu bir yükleme (iyimserlik) yapması; hedeflere doğru sebat etmesi ve gerektiğinde başarıya ulaşmak için hedeflere (umut) giden yolları yeniden yönlendirmesi; sorunlar ve zorluklarla kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için ayakta kalması ve geriye sıçraması ve hatta ötesine geçmesi (dayanıklılık) ile karakterize edilen olumlu psikolojik gelişim durumudur (Luthans vd., 2007a, s. 3).

Psikolojik sermaye, bireyin performans iyileştirmesi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir psikolojik kapasitesini tanımlar. Psikolojik sermaye, psikolojik kaynaklı bir dizi arzu edilen iş tutumu ve davranışı ile diğer sonuçlarla bağlantılıdır (Nolzen, 2018, s. 237).

Psikolojik sermaye bu unsurlarla birlikte, iyi oluşu olumlu yönde etkileyen kapsamlı kişisel özellikler olarak hizmet eder (Culbertson vd., 2010, s. 423).

Luthans (2002), ilk olarak “pozitif psikolojik sermaye” olarak adlandırdığı daha yüksek dereceli yapı için bir temel noktası olarak pozitif psikolojiyi kullanmıştır. Psikolojik sermayeyi, insan ve sosyal sermayenin ötesine geçerek gerçek benliğe, daha basit bir şekilde kim olduğumuza ulaşmaktır şeklinde tanımlamıştır (Bhat, 2017, s. 230).

Bir zamanlar örgütsel başarı için hayati olduğu düşünülen geleneksel kaynaklara odaklanmanın ve bunlardan daha fazla biriktirmenin, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için yetersiz olduğu kanıtlanmıştır. Bu tür geleneksel kaynaklara örnek olarak, ekonomik ve finansal sermaye, yapısal sermaye ve entelektüel sermaye olarak belirtilebilir (Luthans vd., 2015, s. 4). Günümüzün dinamik, karmaşık pazarlarında, bu geleneksel yaklaşım, farklı avantajlara sahip sürdürülebilir kaynaklar yaratmada artık yeterli olmamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 3).

Tablo 1. 2. Geleneksel rekabet avantajı kaynakları

Kaynak	Uzun Dönem	Özgün	Birikimsel	Birbirine Bağlı?	Yenilenebilir?
Geleneksel Sermaye					
Finansal	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Yapısal/Fiziksel	Evet	Hayır	Evet	Belki	Belki
Teknolojik	Hayır	Hayır	Hayır	Belki	Hayır
İnsan Sermayesi					
Açık Bilgi	Belki	Hayır	Evet	Hayır	Belki
Sözsüz Bilgi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Sosyal Sermaye Ağları	Belki	Evet	Evet	Evet	Belki
Değerler ve Normlar	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Güven	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Pozitif Psikolojik Sermaye					
Öz yeterlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Umut	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
İyimserlik	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Dayanıklılık	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004, s. 145

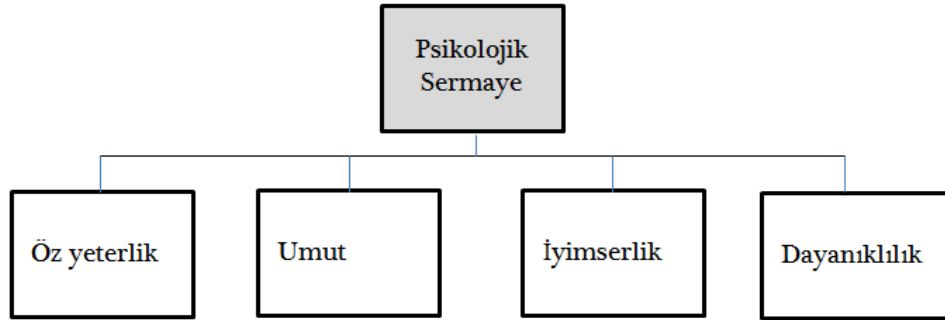
Tablo 1.2. yaygın olarak kabul edilen kriterlere göre en yaygın geleneksel rekabet avantajı kaynaklarının durumunu kısaca özetlemektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 5).

Psikolojik sermaye kavramı, hedonik mutluluk, iyi oluş dahil olmak üzere bir çok kavramla ilişkilendirilmiştir (Culbertson vd., 2010, s. 423). Psikolojik sermayenin boyutsal yapısının her biri pozitif psikolojide yaygın olarak kabul edilirken, psikolojik sermayenin temel yapısının kavramsallaştırılması devam etmektedir (Luthans ve Avolio, 2009, s. 300). Şu ana kadar ki çalışmalar, tipik olarak psikolojik sermayeyi öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşan daha yüksek dereceli bir faktör olarak kavramsallaştırmış olsa da, psikolojik sermaye ölçeğine diğer ilgili nomolojik yapıların

da (örneğin varlık, akış, mizah, şükran ve bağışlama) dahil edilip edilemeyeceği konusunda giderek artan bir tartışma devam etmektedir (Newman vd., 2014, s. 123). Özellikle, bilgelik, iyi oluş, minnettarlık, bağışlama ve cesaret gibi diğer yapıların da psikolojik sermayeye dahil edilmesi üzerine tartışmalar yapılmıştır (Dawkins vd., 2013, s. 351).

1.4.2.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Tıpkı diğer sermaye biçimlerinin geleneksel (finansal, yapısal/fiziksel, teknolojik), insani (açık ve örtük bilgi) ve sosyal (ağlar, normlar/değerler ve güven) olmak üzere belirli bileşenlerden oluşması gibi, psikolojik sermayenin de bazı temel boyutları vardır. Psikolojik sermayenin olumlu, benzersiz, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla ilgili olma kriterlerini en iyi karşılayan boyutları öz-yeterlik/güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır (Luthans ve Youssef, 2004).



Şekil 1. 11. Psikolojik sermaye yapısı

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004, s. 158

Bu dört boyut ölçülebilir, gelişime açık ve daha etkili iş performansı için yönetimde uygulanabilir niteliktedir (Luthans vd. 2004, s. 47). Bu boyutlar ayrıntılı bir şekilde aşağıda açıklanmaktadır.

Öz-yeterlik: Psikolojik sermaye öz-yeterliği Bandura'nın (1997) kişinin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme yeteneklerine olan inancıyla ilgili çalışmasına dayanmaktadır. Stajkovic ve Luthans (1998, s. 4), öz-yeterliği "bireyin belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarılı bir şekilde yürütmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneklerine dair inancı" olarak tanımlamaktadır. Kaynakların korunması teorisi açısından, öz-yeterlik bilişsel bir kaynak olarak hizmet edebilir. Örneğin, yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip bireyler, kendinden şüphe duyma, olumsuz geribildirim, aksilikler ve eleştirilerden daha az etkilenirler. Bu açıdan, yüksek düzeyde yeterliğe sahip bireyler, daha büyük bir mutluluk ve daha fazla olumlu işlevsellik bildireceklerdir (Bandura ve Locke, 2003, s. 88). Bandura (1997) tarafından, pozitif bir psikolojik sermaye kapasitesi

olarak öz-yeterliğin, performansla güçlü bir pozitif ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, Bandura (1997) araştırmasında işyerindeki uygulamalarla öz-yeterlik aracılığıyla güvenin nasıl geliştirilebileceğini açıkça göstermiştir (Luthans vd., 2004, s. 47).

Gonzalez-Roma vd., (2006) çalışmasında, öz-yeterliği yüksek olan bireylerin genellikle, gelecekteki başarıya olan inançları tarafından yönlendirilen azim ve sebatlarıyla karakterize edildiğini, düşük öz yeterliğin ise çalışmaya tutkunluğun karşıtı olan tükenmişliği öngördüğünü belirlemiştir. Dolayısıyla psikolojik sermayenin öz yeterlik bileşeni, doğrudan çalışmaya tutkunluğun üç bileşeninin (dinçlik, kendini adama ve özümseme) her biriyle ilgilidir (Sweetman ve Luthans, 2010, s. 59).

Umut: Başarı duygusundan türetilmiş, hedefe yönelik irade ve hedefe ulaşmayı planlamak ile ilgili pozitif bir motivasyon durumudur (Snyder vd., 1991, s. 287). Psikolojik sermayenin önemli bir kaynağını temsil eden, sürekli hedeflerin peşinde koşma ve yolların proaktif olarak belirlenmesi ile ifade edilen umut, hedeflere ulaşmak için enerji (dinçlik) ve isteklilik (bağlılık) sağlayabilir ve ayrıca ortaya çıkan engeller durumunda alternatif yollar belirleyebilir (Schulman, 1999, s. 32).

Snyder'ın (1991) araştırması, umudun, bireyin gerçekçi ancak zorlu hedefler ve beklentiler belirleme ve daha sonra kendi kendini yönetme kararlılığı, enerji ve içselleştirilmiş kontrol algısı yoluyla bu amaçlara ulaşma yeteneğine sahip olduğuna dair bilişsel veya düşünme durumu olduğu fikrini desteklemektedir (Luthans vd., 2007a, s. 66). Umut sürecinin bileşimi hakkında fikir yürüten yazarların çoğu, bunun, hedeflere ulaşılabilirliğine dair genel bir algıyı içeren tek boyutlu bir yapı olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu görüşe göre, bireylerin davranışları, hedefe ulaşma beklentilerine bakarak açıklanabilir (Snyder vd., 1991, s. 287).

Umutları olan bireyler, aynı zamanda istedikleri şeyleri elde etmek için yollar geliştirme yeteneğine sahip olma duygusuyla da motive olurlar. Bu durum onlara hedefe giden yolları engellenmişse, hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar üretme yeteneği sağlar (Luthans ve Youssef, 2004, s. 423). Umut, motive etme, ısrarlı hedefler peşinde koşma ve hedeflere giden proaktif olarak belirlenmiş yollara yönlendirmesi nedeniyle, çalışmaya tutkunluğun dinçlik bileşeninin psikolojik bir öncülüdür. Spesifik olarak umut, enerjinin güçlü bir şekilde bir hedefe kilitlenmesini sağlamaya yol açabilir. Bu, tükenmişlikle ilişkili yorgunluk ve enerjinin tükenmesi hissini tam tersidir (Sweetman ve Luthans, 2010, s. 60).

Dayanıklılık: Henry (1999), dayanıklılığı; başarılı uyum kapasitesi, pozitif çalışma veya yüksek riske, kronik strese veya uzun süreli ve şiddetli travmaya rağmen devam etme olarak tanımlamıştır. Dayanıklılık, önemli değişikliklere uyum sağlamak ve bunların ötesine geçme kapasitesine sahip olmaktır. Dayanıklılığa sahip olan birey mevcut olumsuzluklara olumlu uyum sağlayarak kendini geliştirir. Dayanıklılık, yalnızca stres yaratan iş taleplerine karşı bir tampon görevi görmekle kalmaz, aynı zamanda geçmiş stresin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya da hizmet edebilir (Sweetman ve Luthans, 2010, s. 62).

İyimserlik: İyimserlik, pozitif psikoloji hareketinde Seligman tarafından araştırılmış ve uygulanmıştır. Seligman'ın (1998) bakış açısıyla iyimserlik; olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere, olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere bağlayan olumlu bir yaklaşım tarzını içerir. Bu yaklaşım tarzı, bireylerin yaşamlarındaki olaylar için pozitif yaklaşımlarını sağlayarak özgüvenlerini ve morallerini artırır. Aynı zamanda, kendilerini olumsuz yaşam olaylarından uzaklaştırmalarına, onları depresyon, suçluluk, kendini suçlama ve umutsuzluktan korumalarına izin verir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 17).

Seligman'ın (2002) tanımı, yükleme teorisinin kişinin iyi ve kötü olayların açıklayıcı tarzının iki önemli boyutu olan "kalıcılık" ve "yaygınlıktan" yararlanır. Spesifik olarak, iyimserler kötü olayları yalnızca geçici olarak yorumlarken, kötümserler ise kötü olayları kalıcı olarak yorumlarlar. Tersine olan durumda da aynı şekilde, iyimserler iyi bir olayı kalıcı olarak görüp bir yükleme yaparken, kötümserler iyi bir olayı geçici olarak değerlendirirler (Luthans vd., 2004, s. 47).

İyimserlik, mümkün olan en iyi sonucu bekleme veya kişinin gelecekteki kariyer gelişiminin en olumlu yönlerini vurgulama eğilimidir (Rottinghaus vd., 2005, s. 11). En basit tabiriyle "İyimserler başlarına iyi şeyler gelmesini bekleyen, kötümserler ise başlarına kötü şeyler gelmesini bekleyen insanlardır" (Carver ve Scheier, 2002, s. 31). İyimserlik, olumlu bir sonuç beklentisiyle kişinin psikolojik olarak daha olumlu olmasını sağlar. Bir başka deyişle, olumlu bir sonuç beklentisi göz önüne alındığında, iyimser kişinin verilen göreve hazır olma olasılığı daha yüksektir. Bu durum bireyin psikolojik açıdan olumlu ruh hali nedeniyle, görevini daha fazla özümsemesine ve böylece istenilen tutkunluk seviyelerine yol açar (Sweetman ve Luthans, 2010, s. 60).

Öz-yeterlik ve iyimserlik farklı olsa da, her ikisi de gelecekteki görevlerle ilgili yeterlik inançlarını artırır. İyimserlik aynı zamanda diğer psikolojik sermaye yapılarıyla da ilişkilidir, çünkü insanlara sıkıntıları bir meydan okuma olarak görmelerine, sorunları fırsatlara dönüştürmelerine (umut), becerilerini geliştirmek için saatler ayırmalarına, engellere veya zor sorunlara çözüm bulmada sebat etmelerine (öz yeterlik), aksiliklerden sonra hızla toparlanma ve direnmelerine (dayanıklılık) yardımcı olur (Schulman, 1999, s. 32).

Tıpkı umut gibi iyimserlikte öğrenilebilir ve geliştirilebilir. Umut ve iyimserlik arasındaki temel kavramsal fark, iyimserlik beklentilerinin başkaları ve benliğin dışındaki güçler aracılığıyla oluşmasıdır (Seligman, 2006, s. 200). İyimserlik, aktif başa çıkma stratejileri, öznel iyi oluş, fiziksel sağlık ve daha kapsamlı sosyal çevre ve ilişkiler ile tutarlı bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Wu vd., 2013, s. 6).

1.4.3. Psikolojik dayanıklılık kavramı

İngilizcesi “resilience” olan bu kavramın yerli yazında “psikolojik dayanıklılık”, “dayanıklılık” “psikolojik sağlamlık” ve “yılmazlık” şeklinde çevrildiği görülmektedir.

Temel olarak, psikolojik dayanıklılık, çeşitli sıkıntılar ve zorluklar yaşanmasına rağmen zihinsel sağlığı koruma veya çevreye ve olaylara pozitif uyum yeteneği anlamına gelir (Masten, 2001, s. 227). Psikolojik dayanıklılık; psikoloji, yönetim sosyolojisi ve daha yakın zamanda genetik vb. dâhil olmak üzere çeşitli disiplinlerden araştırmacılar tarafından incelenmektedir. Ancak, genel bir tanım üzerinde fikir birliği yoktur. Çalışmalarda en önemli araştırma sorularından birisi olumsuz fiziksel veya zihinsel sağlık sonuçları ortaya çıkmadan insanların zorluklara nasıl dayandığı ve baş edebildiğidir (Herrman vd., 2011, s. 259).

Dayanıklılığın hem davranışsal hem de psikolojik bileşenleri bulunmaktadır. Dayanıklılığın psikolojik bileşeni, insanların yalnızca travmadan kurtulurken değil, zorluklarla karşılaştıklarında zihinsel sağlıklarını ve iyi oluşlarını korumalarını sağlar. Dayanıklılığın davranışsal bileşeni ise, insanların evde ve işte etkili bir halde kalmalarını, ilgili görevlere ve hedeflere odaklanabilmelerini ve bunları gerçekleştirebilmelerini sağlar (Robertson ve Cooper, 2013, s. 175).

Daly (2020, s. 330), dayanıklılık üzerine yaptığı literatür araştırmasında psikolojik dayanıklılığın bazı önemli özelliklerini şu şekilde tespit etmiştir; Psikolojik dayanıklılık, kaynakları kullanma yeteneğini güçlendirir, esnekliği düzenleyerek pozitif işleyişi hızlandırır ve zor koşullar karşısında toparlanma yeteneğini geliştirir.

Bazı alanlarda dayanıklılık terimi, bir karışıklık üzerine dengeye dönüş oranını belirtmek için dar anlamda kullanılmıştır. Diğerleri, dayanıklılığı, rahatsızlık veya iyileşme sürecinden sonra geri sıçrama veya daha genel bir terimle, bireyin daha önce olduğu duruma geri dönmesi olarak yorumlama eğilimindedir (Folke, 2016, s. 2). Dayanıklılıkla ilgili bazı tanımlar aşağıdaki Tablo 1.3’ te verilmiştir.

Tablo 1. 3. Dayanıklılık tanımları

Yazar	Tanım
Rutter (1987, s. 316)	Olumsuz bir sonuca zemin hazırlayan bazı çevresel tehlikelere karşı bir kişinin tepkisini iyileştiren veya değiştiren koruyucu faktörlerdir.
Masten vd. (1990, s. 426)	Zorlu veya tehdit edici koşullara rağmen başarılı adaptasyon süreci, kapasitesi veya sonucudur.
Luthar vd. (2000, s. 543)	Önemli olumsuzluklar bağlamında olumlu adaptasyonu kapsayan dinamik bir süreçtir.
Connor ve Davidson (2003, s. 76)	Birinin zorluklar karşısında başarılı olmasını sağlayan kişisel nitelikleridir.
Bonanno (2004, s. 20-21)	Normal şartlarda normal koşullarda bulunan yetişkinlerin, yakın bir akrabanın ölümü veya şiddet içeren veya yaşamı tehdit eden bir durum gibi izole ve potansiyel olarak oldukça yıkıcı bir olaya maruz kalmaları durumunda, sağlıklı psikolojik ve fiziksel işlevsellik düzeylerini koruma yeteneğidir.
Lee ve Cranford (2008, s.	Bireylerin önemli değişiklik, sıkıntı veya riskle başarılı bir şekilde başa

213).	çıkma kapasitesidir.
Leipold ve Greve (2009, s. 41)	Bireyin önemli olumsuz koşullar altında istikrarlı veya hızlı iyileşmesidir (hatta büyümesi).
Folke (2016)	Dayanıklılık, beklenen ve şaşırtıcı değişim ve çeşitli gelişim yolları ve bunlar arasındaki potansiyel eşikler karşısında gelişmeyi sürdürme kapasitesini geliştirmektir.
Walker (2020, s. 12)	Dayanıklılık, şoklarla başa çıkma ve aynı şekilde çalışmayı sürdürme yeteneğidir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

“Dayanıklılık” teriminin çeşitli disiplinlerdeki kullanımlarına ilişkin bir araştırma, kavramın üç ana yorumunu veya tanımını ortaya koymaktadır (Tablo 1.4) (Martin ve Sunley, 2015, s. 4).

Tablo 1. 4. Dayanıklılık tanımlarındaki 3 temel yaklaşım

Tanım/Tip	Yorum	Ana kullanım alanı
Şoklardan 'geri sıçrama' olarak dayanıklılık	Sistem, şok öncesi duruma veya yola geri döner, "geri tepme" yapar: iyileşmenin hızını ve kapsamını vurgular.	'kendi kendini onaran denge dinamikleri'ne benzer, mühendislik dayanıklılığı
Şokları absorbe etme yeteneği' olarak dayanıklılık	Şoklar karşısında sistem yapısının, işlevinin ve kimliğinin kararlılığını vurgular. Sistem yeni duruma/forma taşınmadan önce tolere edilebilecek şokun boyutu	Ekoloji ve sosyal ekolojide bulunan, "genişletilmiş ekolojik dayanıklılık"; çoklu denge ekonomisine benzer
Şokların öngörülmesinde veya şoklara yanıt olarak 'pozitif uyum yeteneği' olarak dayanıklılık	Bir sistemin yapısını, işlevlerini ve organizasyonunu uyarlayarak şoklara rağmen temel performansları sürdürme kapasitesi. 'İleri sıçrama' fikri.	Psikoloji bilimlerinde ve Yönetim ve organizasyon teorilerinde bulunur; karmaşık sistemler teorisindeki "dinçliğe" benzer; evrimsel ekonomi ile bağlantılı

Kaynak: Martin ve Sunley, 2015, s. 4

Daha spesifik olarak, Martin ve Sunley (2014) tarafından gündeme getirildiği gibi, dayanıklılık şu yeteneklere sahip olmayı gerektirmektedir (Dagdeviren vd., 2016, s. 3):

- Bir şoktan sonra başlangıç durumuna geri dönmek
- Rahatsızlığı absorbe etmek ve aynı durumda kalmak
- Zorluklara başarıyla uyum sağlamak ve farklı bir duruma ulaşmak
- Şokları fırsata dönüştürmek ve kendini daha iyi bir duruma dönüştürmek

Psikolojik dayanıklılık bir kişilik özelliği olarak kavramsallaştırılırken, zamanla değişen bir süreç olarak da düşünülmüştür. Luthar vd. (2000, s. 543), bu duruma “önemli olumsuzluklar bağlamında olumlu adaptasyonu kapsayan dinamik bir süreç” olarak atıfta bulunmuştur.

Dayanıklılığın süreç kavramsallaştırması, koruyucu ve teşvik edici faktörlerin etkilerinin bağlamsal olarak (durumdan duruma) ve zamansal olarak (bir durum boyunca ve bireyin ömrü boyunca) değişeceğini kabul eder. Bu nedenle, birey hayatının bir noktasında olumsuzluklara olumlu tepki gösterebilse de bu kişinin yaşamının diğer noktalarındaki stres faktörlerine aynı şekilde tepki vereceği anlamına gelmez (Fletcher ve Sarkar, 2013, s. 15).

Hjemdal vd. (2011, s. 55) yapmış oldukları çalışmada, dayanıklılığı 33 maddelik altı boyuttan oluşan bir yapı olduğunu belirtmişlerdir. Bu boyutlar, benlik algısı, planlanmış gelecek, sosyal yeterlik, yapılandırılmış stil, aile birlikteliği ve sosyal kaynaklar şeklinde belirlenmiştir.

1.4.3.1. Dayanıklılığa Etki Eden Faktörler

Yapılan araştırmalarda, insanlarda, özellikle çocuklarda ve ergenlerde dayanıklılığa katkıda bulunan bireysel ve çevresel özellikler incelenmiştir. Ergenlerde dayanıklılığa katkıda bulunan özelliklerin incelenmesi konulu çalışmalarda, etnik gruplar arasında beş kişisel faktörün sabit olduğu gösterilmiştir. Bu faktörler zekâ, androjenlik, bağımsızlık (özerklik), sosyal beceriler ve iç kontrol odağıdır. Sosyalliğin yanı sıra bağımsızlık duygusu sergileyen, hobileri ve yaratıcı ilgi alanları olan çocukların ve ergenlerin yaşam streslerine daha iyi uyum sağlayabildikleri ayrıca tespit edilmiştir (Lopez vd., 2002, s. 726).

Yapılan çalışmalarda en fazla geçen ve dayanıklılığa kaynak olan faktörleri aşağıdaki gibi sınıflandırabilir.

Koruyucu Faktörler: Koruyucu faktörler bir risk faktörünün etkisini azaltan özelliklerdir. Koruyucu faktörler, mevcut yapıyı daha güçlü ve zorluklara karşı daha dayanıklı hale getirmeye yardımcı olan faktörler olarak tanımlanır (Muller vd., 2011, s. 545).

Werner (1996, s. 29–30), yetişkin yaşamına başarılı bir uyum sağlayan yüksek riskli çocuk ve gençlerle yaptığı kayıt ve görüşmeler sonucu beş koruyucu faktör kümesi tespit etmiştir. Bu koruyucu faktörler;

- Bireyin iletişim kurduğu kişilerden (Ebeveynler, öğretmenler, akıl hocaları, arkadaşlar, vs.) olumlu tepkiler almasına yardımcı olan bir takım mizaç özellikleri.
- Bireyin, sahip oldukları yeteneklerin verimli bir şekilde kullanılmasına yol açan beceri ve değerler. Örneğin, olumsuzlukların üstesinden gelinebileceğine olan inanç, gerçekçi eğitim ve mesleki planlar, düzenli ev işleri ve ev içi sorumluluklar.
- Çocuklarda ve gençlerde öz-yeterliği yansıtan ve özsaygıyı besleyen ebeveynlerin özellikleri ve çocuklara verdikleri eğitim. Örneğin, annenin eğitim düzeyi, evdeki kurallar ve yapı, kızlar için çalışan anne.

- Çocukta güveni besleyen ve gelecek için örnek olarak hareket eden destekleyici yetişkinler. Bu vekil ebeveynler arasında büyükanne ve büyükbabalar, yaşlı akıl hocaları vs. bulunmaktadır.
- Son olarak, liseden iş yerine, sivil hayattan askeri hayata, bekârlıktan evliliğe ve ebeveynliğe geçiş gibi önemli dönüm noktalarında önlerine fırsatların çıkması durumu. Bu, yüksek riskli çocukların önemli bir bölümünün gidişatını normal yetişkinliğe dönüştürmüştür.

Doney (2013, s. 650), öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında koruyucu faktörleri, birinci olarak destek sistemleri oluşturmak, ikinci olarak stresi kontrol etmek (geçici teknikler, aktif teknikler) ve son olarak stresi değiştirmek (problem çözme, olumlu bakış açısını koruma, öz yeterliliği koruma) için bireysel yetenekleri kullanmak olarak belirlemiştir.

Etkili diğer koruyucu faktörler arasında önemli ilişkiler ve bağlılık duygusu, kişisel eylemlilik veya etkinlik, sosyal ve problem çözme becerileri, yeterlilik duygusu, gelecek yönelimi ve başarı duygusu yer alır (Howard ve Johnson, 2004, s. 403).

Biyolojik Faktörler: Dayanıklılıkla ilgili olarak biyolojik ve genetik faktörlerde son zamanlarda yapılan birçok araştırmadan elde edilen bulgular, çocukluk döneminde zorlu ortamlarda yetişen bireylerin beyin yapısının, işlevini ve nörobiyolojik sistemlerinin etkilendiği ve değiştiğini göstermektedir. Beyin boyutunda, sinir ağlarında, reseptörlerin duyarlılığında ve nörotransmitterlerin sentezi ve geri alımında değişiklikler meydana gelebilir. Beyindeki bu fiziksel değişiklikler, gelecekteki psikopatolojiye karşı savunmasızlığı önemli ölçüde artırabilir veya azaltabilir. Beyin değişiklikleri ve diğer biyolojik süreçler olumsuz duyguları hafifletme kapasitesini ve dolayısıyla olumsuzluklara karşı direnci etkileyebilir (Herrman vd., 2011, s. 260).

Yapılan araştırmalarda genetik faktörlerin, travma ve strese karşı dayanıklılık tepkilerine önemli ölçüde katkıda bulunduğu tespit edilmiştir (Wu vd., 2013, s. 2).

Gelişimsel Faktörler: Gelişimsel ortam dayanıklılığa etki eden bir diğer önemli faktördür. Çocukluk çağında şiddet olaylarına maruz kalan bireylerde bu olaylar uzun vadede psikolojik hasarlara neden olabilmekte ve ortaya çıkan stres tepki sistemlerinin gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Rende, 2012, s. 2). Çocukluk çağındaki travmatik olayların ilerdeki dönemlerde kırılğanlığa mı yoksa tersine dayanıklılığa mı yol açacağını belirlemede çevre ile birlikte kişinin stres faktörlerine karşı sahip olduğu kontrol derecesi önemli rol oynar (Feder vd., 2011, s. 47).

Araştırmalar, gelişim ortamının bir kişiyi olumsuz etkileyebileceğini birçok defa göstermiş olsa da dayanıklılığın aslında en şiddetli olumsuzluklardan sonra, bireylerin en etkili ve en yaygın kullandığı ortak özellik olduğunu belirtmek son derece önemlidir. Genel nüfusun %50 ila %60'ı yaşamları boyunca birkaç defa ciddi bir travma yaşar, ancak travma sonrası stres

bozukluğu yaşayanlar yaklaşık %7,8 civarındadır. Bu oran dayanıklılığın etkisi bakımından önemlidir (Wu vd., 2013, s. 4; Russo vd., 2012, s. 1480).

Paylaşılan gelişimsel ortamın önemine dair yeni kanıtlar, çocukluk ve ergenlik dönemindeki dayanıklılık için tek sistematik faktörün genetik etkilerin olmadığını, “risk” genlerinin düşünüldüğü kadar güçlü olmayabileceğini çevresel ortamın bu genleri baskıladığı veya tam tersine belirgin hale getirdiğini ortaya koymaktadır (Rende, 2012, s. 4).

Kişilik Faktörleri: Bireyin kişilik özellikleri; açıklık, dışa dönüklük ve uyumluluk, içsel kontrol odağı, ustalık, öz-yeterlik, öz-saygı, bilişsel değerlendirme (olayların olumlu yorumu ve olumsuzlukların kendi anlatısına uyumlu bir şekilde bütünleştirilmesi) ve iyimserlik gibi özelliklerin tümü dayanıklılığa katkıda bulunan özelliklerdir (Herrman vd., 2011, s. 260).

Dayanıklılık literatüründeki öncü çalışmalardan birisi Werner ve Smith (1992) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmadır. Werner ve Smith (1992), gözlemlediği 700 çocuğun yaklaşık 200'ünün stres, yoksulluk ve ciddi ebeveyn ruh sağlığı sorunları nedeniyle risk altında olduklarını tespit etmişlerdir. Tüm bu risk faktörlerine rağmen 200 çocuğun 72'sinin çok iyi durumda olduğu belirlendi. Werner ve Smith (1992), bu çocukların yüksek riskli ortamlar karşısında dayanıklılıklarına yardımcı olan kişisel karakter özelliklerini sınıflandırmıştır. Bu kişilik özellikleri, sosyal sorumluluk sahibi, uyumlu, hoşgörülü, başarı odaklı, iyi bir iletişimci ve iyi bir özgüvene sahip olmak gibi kişisel özellikleri içeriyordu. Ayrıca, aile içinde ve dışında iyi bakım veren bir ortamın varlığı, gençlerin zorluklar karşısında başarılı olmasına yardımcı olduğunu belirtmişlerdir (Richardson, 2002, s. 309).

Sosyal Destek: Mikro-çevresel düzeyde, aile ve akranlarla ilişkiler de dâhil olmak üzere sosyal destek, dayanıklılık ile ilişkilidir. Sosyal destek, olumlu akranlardan, destekleyici öğretmenlerden ve diğer yetişkinlerin yanı sıra yakın aileden gelebilir. Makrosistemik düzeyde, iyi okullar, toplum hizmetleri, spor ve sanatsal fırsatlar, kültürel faktörler, maneviyat gibi topluluk faktörleri dayanıklılığa katkıda bulunur (Herrman vd., 2011, s. 260).

Önemli derecede kanıt, sosyal desteğin sağlık sonuçlarını ve bebeklikten yaşlılığa kadar psikolojik dayanıklılık ve fiziksel sağlık için son derece önemli olduğunu göstermektedir. Optimal sosyal desteğin kaynağı, desteği alan kişinin gelişim aşamasına bağlı görünmektedir. Örneğin, ebeveyn desteği erken ergenlik döneminde geç ergenlikten daha değerli görünmektedir. Sosyal destek algısının, yaşlı erişkinlerde sosyal etkileşim derecesi ve genç erişkinlerde araçsal destek (somut fiziksel yardım) ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Ozbay vd., 2008, s. 308). Koşulsuz sevgi, dayanıklılık için önemli bir temeldir. Bireyin kendisini seven ailesi arkadaşları hatta artık hayatta olmayan yakınlarının hatırası dayanıklılık için önemlidir (Ungar, 2019, s. 30).

1.4.4. İşyerinde psikolojik dayanıklılık

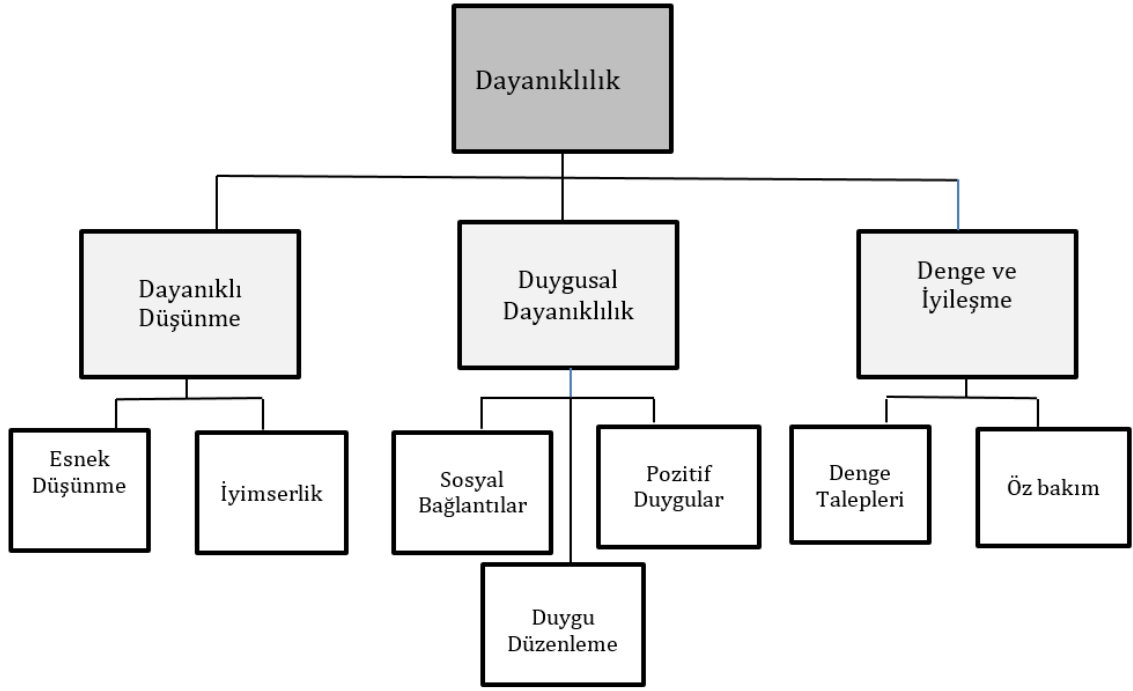
Yapılan araştırmalarda; çalışanlarda, örgütlerde ve takımlarda psikolojik dayanıklılığı artıracılabilecek faktörler ve bunların hem tutumsal hem de davranışsal iş ıktıları üzerine etkileri incelenmiştir (Grant vd., 2009; Hunter ve Warren, 2014). Bazı çalışmalarda ise işten ayrılma niyeti, işe bağlılık, iş tatmini vb. kavramlar ile dayanıklılık arasındaki iş sonuçlarının incelendiği görülmektedir (Smith vd., 2020; Kim ve Yoo, 2014; Hudgins, 2016).

Masten (2001, s. 228), dayanıklılığın iki tanımlayıcı unsuru olduğunu belirtmiştir. İlk unsur, sıkıntı deneyimidir. Bu deneyim işyerinde izole ve yüksek yoğunluklu koşullar (rneğin, kriz) şeklinde veya daha düşük yoğunluklu ancak yüksek frekanslı veya uzun süreli koşullar (rneğin, iş stresi biçimleri) şeklinde gelebilir. Her iki şekilde de, sıkıntı deneyimi, bir işletmenin performansı ve refahı için bir tehdit olduğu kadar bir zorluk da yaratır. Dayanıklılığın ikinci tanımlayıcı unsuru olan “pozitif uyum” aracılığıyla, işletme istikrarlı bir iyi oluş ve performans durumuna geri döner veya hatta bunun ötesine geçer (Hartmann vd., 2020, s. 918).

1.4.4.1. Işyerinde Bireysel Psikolojik Dayanıklılık

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bireysel dayanıklılıkta önemli olan istikrarlı kişilik özelliklerinin, geliştirilebilir bir kapasite veya bir süreç olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Özellik perspektifi, dayanıklılığı ayrı ve istikrarlı bir kişisel özellik veya farklı kişisel özelliklerin güçlü yönlerinin toplamı olarak kavramsallaştırır. Bu kavramsallaştırma, dayanıklı bireylerin, güçlüklere ve aksiliklere dirençli olmayan bireylere göre genellikle daha iyi dayanabileceklerini belirten bir yaklaşımdır (Hartmann vd., 2020, s. 918). Foerster ve Duchek (2017) alışmalarında belirli kişilik özelliklerinin dayanıklılıkla olumlu bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Baker vd. (2021) bireysel dayanıklılıkta yetenekleri temel alan bir model geliştirmişlerdir (Bkz. şekil 1.12.). Beceriye dayalı kişisel dayanıklılık modeli, esas olarak, katılımcılara, zorluklarla karşılaştıklarında gelişmiş dayanıklılık ve olumlu sonuçlar elde etmede önemli olduğu gösterilen beceriler hakkında gerekli bilgileri sağlayan bir eğitim programıdır. Bunlar, l bakış açısını yansıtan ve dayanıklılık için gereken tepki sistemlerini veya beceri setlerini tanımlayan  modül halinde düzenlenmiştir. Bu modüller duygusal dayanıklılık, dayanıklı düşünme ile denge ve iyileşmenin davranışsal tepkileridir (Baker vd., 2021, s. 464).



Şekil 1. 12. Kişisel dayanıklılık modeli

Kaynak: Baker vd., 2021, s. 464

Çalışmalarında, bireyi kendi dayanıklılığında değişiklikler meydana getirmekten sorumlu olarak tanımlamışlardır. Ancak eğitimci, becerileri tüm katılımcıların öğrenebileceği şekilde öğretmek, programı katılımcıların bireysel ihtiyaçlarına göre bireysel olarak veya bir grup ortamı bağlamında uyarlayarak bu sorumluluğun bir kısmını paylaşır.

1.4.4.2. Örgütsel Dayanıklılık

Küreselleşmeyle birlikte örgütleri tehdit eden zorlukların sayısında ve derecesinde bir artış olmuştur; artan sayıda iklim olayları, doğal afetler ve endüstriyel kazalar hatalı ürün geri çağırımları, bilgi teknolojisi ve veri güvenliği ihlalleri, viral olarak yıkıcı sosyal medya trendleri bu zorlukların ve sorunların bir kısmıdır (Williams vd., 2017, s. 733). Bunların haricinde Covid 19 pandemisinin ortaya çıkması da örgütleri çok hazırlıklı olmadıkları başka tür bir zorlukla yüz yüze getirmiştir (Ewertowski ve Butlewski, 2021, s. 1).

Örgütsel dayanıklılık, örgütün çalkantılı değişimler karşısında hayatta kalma, uyum sağlama ve büyüme kapasitesi olarak tanımlanabilir (Fiksel, 2006, s. 16). Dayanıklı örgütler, zorlukların üstesinden gelebilir ve bu tip durumlarda kendi sınırlarını yeniden keşfederken genellikle başarılı bir şekilde ilerlemeye devam edebilirler (Brown vd., 2017, s. 364). Bu örgütler hızla değişen bir ortamda uyum stratejileri kullanırlar. Bu stratejiler örgütü bazı

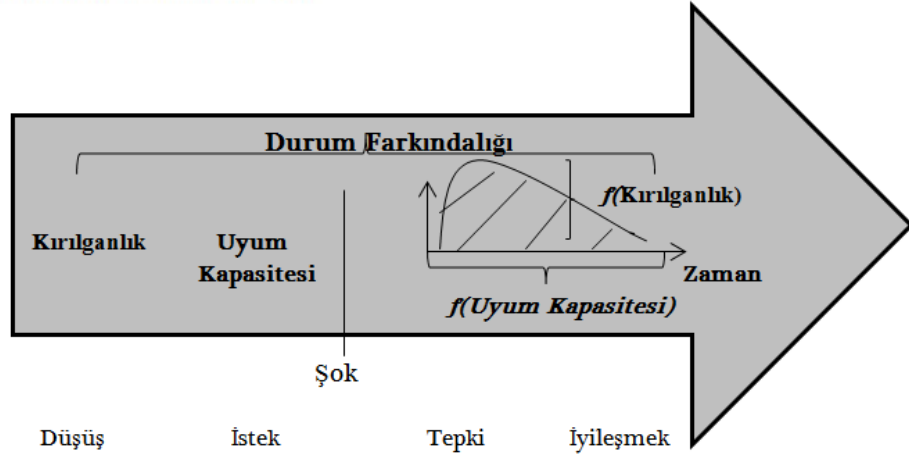
yönlerden temelden değişmesine neden olmakla birlikte, gelecekte hayatta kalmasına imkân sağlar (Dahles ve Susilowati, 2015, s. 37).

Belirsiz ortamlarda hayatta kalmak ve gelecekte başarıyı devam ettirebilmek için örgütler beklenmedik durumların tüm bu tezahürleriyle başa çıkabilmelidir. Örgütlerin, beklenmedik olaylara gerektiği şekilde tepki vermelerini ve örgütün hayatta kalmasını potansiyel olarak tehdit edebilecek olayları fırsata çevirmelerini sağlayacak bir dayanıklılık kapasitesi geliştirmeleri gerekmektedir (Lengnick-Hall vd., 2011, s. 243).

Duchek (2020) dayanıklılığı üç aşamaya ayırmıştır. Bu aşamalar; (1) beklenti, (2) başa çıkma ve (3) uyumdur. Örgütler, tehditleri gözlemler, tanımlar ve potansiyel sorun beklentisine göre hazırlık yapar. Beklenmedik bir olayla başa çıkma açısından, örgütlerin önce durumu kabul etmeleri ve buna dayalı çözümler geliştirmeye ve uygulamaya başlamaları gerekir. Olayın bitmesinden sonra bu deneyim üzerinde düşünmeli ve ders çıkarılmalıdır (Duchek, 2020, s. 224).

Literatürde, örgütsel dayanıklılığın ne anlama geldiğine dair iki farklı bakış açısı yer almaktadır. İlk görüş, örgütsel dayanıklılığı, beklenmedik, stresli, olumsuz durumlardan toparlanma ve kaldığı yerden devam etme yeteneği olarak görmekteyken, ikinci bir bakış açısı, örgütsel dayanıklılığı bir örgütün kaynaklarını ve yeteneklerini yalnızca mevcut sorunları çözmek için değil, aynı zamanda fırsatlardan yararlanmak ve başarılı bir gelecek inşa etmek için kullanmasını sağlayan önemli bir kaldıraç faktörü olarak görür (Lengnick-Hall vd., 2011, s. 244).

Dayanıklı bir örgüt, zorluklar karşısında hala temel hedeflerine ulaşabilen bir örgüttür. Bu, yalnızca krizlerin boyutunu ve sıklığını azaltmak (kırılganlık) değil, aynı zamanda örgütün krizleri etkin bir şekilde yönetme becerisini ve hızını (uyarlanabilir kapasite) geliştirmek anlamına gelir. Krizleri etkin bir şekilde yönetmek için, örgütlerin ayrıca içinde faaliyet gösterdiği karmaşık sistemi (durum farkındalığı) tanıması ve buna yanıt olarak gelişmesi ve kriz zamanlarında bile yeni fırsatlar araması gerekir (Seville vd., 2006).



Şekil 1. 13. Dayanıklılığın performans üzerindeki etkisi

Kaynak: Seville vd., 2006, s. 3

Şekil 1.13’de bir örgütün dayanıklılığının bir ölçüsü olarak performans üzerindeki etkinin şiddeti ve süresi (Temel Performans Göstergeleri – KPI’lar), dayanıklılığın eğrinin altındaki alanla ters orantılı olduğu durumu göstermektedir.

Literatürde örgütsel dayanıklılığı geliştirmekle ilgili yapılan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalara örnek olarak; Gibson ve Tarrant (2010) çalışmalarında, risk yönetiminde dikkate alınması gereken birbirine bağlı faktörlerin aralığını göstermek için geliştirdiği bir dizi kurumsal dayanıklılık kavramsal modeli sunmuştur. Bu kavramsal modeller, etkili dayanıklılığın hem "sert" hem de "yumuşak" örgütsel yetenekleri geliştiren bir dizi farklı strateji üzerine inşa edildiğini göstermektedir. Çalışma dayanıklılığı yaratacak hızlı bir düzeltme, tek bir süreç, yönetim sistemi veya yazılım uygulamasının olmadığını vurgulamaktadır (Gibson ve Tarrant, 2010, s. 11).

Ruiz-Martin vd. (2018) çalışmalarında, dayanıklılığın statik bir kavram olmadığını, bir örgütün dayanıklılık derecesinin zamanla geliştiğini kırılığandan kırılmayan doğru evrildiğini ve dayanıklılığın bu evrimde orta sınıfta olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel dayanıklılık için dört seviyeden oluşan bir *Olgunluk Modeli* (kırılgan, sağlam, dayanıklı ve kırılmaz) önermişlerdir.

Örgütsel dayanıklılık literatürü, dayanıklılık geliştirmeyi teşvik etmek için üç değerli strateji hakkında fikir vermiştir. *Birincisi*, dayanıklı örgütler, algılanan risklerin azaltılmasını veya önlenmesini vurgulayan risk odaklı stratejileri başarıyla uygulamıştır. *İkincisi*, dayanıklı örgütler olumlu sonuçlar verebilecek uyarlanabilir süreçlerin geliştirilmesine veya iyileştirilmesine vurgu yapan varlık-odaklı stratejileri başarıyla uygulamıştır. Örgütsel dayanıklılık geliştirme stratejilerinin *üçüncü* grubu riski azaltmak ve korumayı artırmak amacıyla harekete geçirilecek örgüt içindeki insan uyumlu sistemlerin enerjisine dayanan süreç odaklı stratejilerdir (Masten ve Reed, 2002, s. 80; Phillips vd., 2014, s. 93).

1.4.4.2.1. Örgütsel dayanıklılık stratejileri

Bu kısımda, örgütsel dayanıklılık stratejileri; örgütsel değişim kapasitesi, örgütsel uyum kapasitesi ve örgütsel esneklik bağlamında açıklanacaktır.

Örgütsel değişim kapasitesi: Değişim kapasitesi, örgütün çevresel evrime (dış bağlam) ve/veya örgütsel evrime (iç bağlam) yanıt veren çözümler (içerik) üretme ve bu değişim süreçlerini örgüt (süreç) içinde başarılı bir şekilde uygulama yeteneğidir (Soparnot, 2011, s. 641). Bir başka ifadeyle, örgütsel değişim kapasitesi, bir işletmenin değişen durumlara rakiplerinden daha hızlı ve etkin bir şekilde adapte olmasını sağlayan yönetimsel ve örgütsel yeteneklerin bir kombinasyonu olarak tanımlanabilir (Judge ve Douglas, 2009, s. 635). Ayrıca değişim kapasitesi, örgütün belirsizlik ortamında gelişmesini sağlayan dinamik bir sürekli öğrenme ve uyum süreci ile bu değişiklikleri uygulama yeteneğini yansıtan bir kabiliyettir (Buono ve Kerber, 2010, s. 5).

Bir sistem, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere çeşitli şekillerde değişikliklere uyum sağlayabilir (Dalziell ve McManus, 2004, s. 6):

- *Sorunu çözmek için mevcut yanıtların uygulanması.* Örneğin, bir işletme büyük bir müşterisini kaybettiğinde, yanıtı diğer mevcut müşterilerine daha fazla ürün satmak için satış çabasını artırmak olabilir.
- *Sorunu çözmek için mevcut yanıtların yeni bir bağlamda uygulanması.* Örneğin, bir bölge ekonomik bir gerileme yaşarsa, bir işletme kayıp gelirlerini dengelemek için diğer ekonomilerde yeni pazarlar geliştirebilir.
- *Sorunu çözmek için yeni yanıtların uygulanması.* Örneğin, bir işletme telafi edilmesi çok zor olan büyük bir müşterisini kaybettiğinde, işletme ürünün artık ekonomik olarak uygun olmadığına karar verebilir ve alternatif pazar önerileri bulmak için araştırma ve geliştirmeye yatırım yapabilir.

Knowles ve Saxberg (1988) çalışmalarında örgütlerin değişimi planlı ve plansız şekilde yapabileceklerini, planlı değişikliklerin tahmin edilebilecek olaylarla ilgili olduğunu ve kurum içi personel veya dışarıdan danışmanlar gibi uzmanların kullanımını içerebildiğini belirtmektedir. Planlanmamış değişiklik ise, iç veya dış ortamlardaki büyük beklenmeyen olaylardan veya krizlerden kaynaklanır. Planlı değişime ek olarak, yönetim plansız değişime hazırlıklı olmalıdır (Knowles ve Saxberg, 1988, s. 253–254). Covid 19 pandemisi süreci plansız değişime örnek olarak verilebilir.

Örgütsel uyum kapasitesi: Uyum kapasitesi, sistemin dış ortamdaki değişikliklere yanıt verme ve amacına ulaşma yeteneğini etkileyen ve sistem içindeki içyapılarda oluşan hasarlardan kurtulma yeteneğini ifade eder (Dalziell ve McManus, 2004, s. 6). Uyum kapasitesi, uyum ile aynı şey değildir. Uyum kapasitesi, belirsiz gelecekteki olaylarla başa

çıkma ve bunlarla yüzleşme kapasitesini ifade ederken, uyum, mevcut durumlara uygunluğu artırmak için kullanılan tutumu ifade eder. Uyum kapasitesi, çift döngülü öğrenmeyi vurgulayarak çevreden araştırmayı ve öğrenmeyi mümkün kıldığı içinde uyumdan farklılık gösterir (Makichi ve Otu, 2021, s. 14).

Örgütsel uyum kapasitesi, bir örgütün faaliyet gösterdiği alandaki dinamiklere ve çalkantılara uyum sağlama ve bunlara yanıt verme yeteneğidir (Carmeli ve Sheaffer, 2008, s. 468). Bu tanım, örgütün stratejisini ve uygulamalarını gerektiğinde değiştirme ve çalışma süreçlerini pazar değişikliklerine uyarlama konusundaki istekliliğini kapsar.

Stratejik yetenek, örgütlerin hayatta kalmalarına olanak tanır. Bu uyarlanabilir kapasite, aynı zamanda, bir organizasyonun başarısızlık deneyimlerinden ve zorluklardan güçlenmiş, daha becerikli toparlanmasını sağlayan dayanıklılığının bir yönüdür ve örgütün uzun ömürlülüğü için çok önemlidir (Friedman vd., 2016, s. 1001).

Örgütsel esneklik: Hızla değişen bir piyasa ortamında, örgütsel esneklik, iş fırsatlarına veya piyasa tehditlerine proaktif veya reaktif bir şekilde anında yanıt vererek riskleri veya belirsizliği yönetme yeteneğini temsil eder (Grewal ve Tansuhaj, 2001, s. 67). Esneklik, ürün veya hizmet sağlayıcının hem talepteki belirsizlikler hem de dış üretim faktörü ile başa çıkmasını sağlar (Corsten ve Gössinger, 2006, s. 297).

Esnek yapısal tasarım, esnek örgütün çevresel baskı ve öngörülemezlik altında başarılı olmasını sağlayan bir yapıya ulaşması anlamına gelir. Esnek bir yapı, karar vermede sorumluluğun dağıtılması, yüksek derecede şeffaflık ve işbirliği yapan ortakları gerektirir (Hatun ve Pettigrew, 2004, s. 239).

Esneklik kavramı üç tür farklı esnekliğin karışımından oluşur. Bunlar: eylemsel esneklik, yapısal esneklik ve stratejik esnekliktir (Volberda, 1997, s. 171):

- **Eylemsel esneklik:** Eylemsel esneklik veya rutin manevra kapasitesi, organizasyonun mevcut yapılarına veya hedeflerine dayanan rutinlerden oluşur. En yaygın esneklik türüdür ve örgüt içinde gerçekleştirilen faaliyet türlerinden ziyade faaliyetlerin hacmiyle ilgilidir.
- **Yapısal esneklik:** Yapısal esneklik veya uyarlanabilir manevra kapasitesi, yönetimin karar ve iletişim süreçlerini belirli bir yapı içinde uyarlama kapasitesinin yanı sıra bunu gerçekleştirilebileceği hızı ifade eder.
- **Stratejik esneklik:** Stratejik esneklik veya rutin olmayan yönlendirme kapasitesi, örgütün veya çevrenin amaçlarıyla ilgili yeteneklerini ifade eder. Bu en radikal esneklik türü çok daha nitelikseldir ve örgütsel faaliyetlerin doğasındaki değişiklikleri içerir. Örgüt, geniş kapsamlı sonuçları olan ve hızlı bir şekilde yanıt vermesi gereken alışılmadık değişikliklerle karşı karşıya kaldığında stratejik esneklik gereklidir.

Rekabet avantajı bağlamında, esneklik bileşenleri içerisinde stratejik esneklik en önemli unsurdur (Englehardt ve Simmons, 2002, s. 119). Stratejik esneklik, uyarlanmış ürün sunumu ve pazarlama karmasının diğer yönleriyle birleştiğinde, firma performansını artıran iletişim, plan ve yönetim stratejilerinin etkinliğini doğrudan artırır (Grewal ve Tansuhaj, 2001, s. 72). Stratejik esnekliğin örgüte etkisini inceleyen araştırmalar, stratejik esnekliğin farklı örgüt düzeylerinde rekabet avantajına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Taktik veya işlevsel düzeyde stratejik esnekliğin, kitlesel özelleştirme, pazara sunma süresi, operasyonel mükemmellik, yalın üretim ve stoksuz envanter dahil olmak üzere değer yaratan çeşitli operasyonel veya üretim stratejileri için hayati olduğu bilinmektedir (Zhang, 2005, s. 166).

Stratejik esneklik bir dizi örgütsel yetenek ve kaynak gerektirir. Bu örgütsel yetenekler örgütün çeşitli stratejik hedefleri takip etme yeteneği için çok önemlidir. Bu yetenekler; özellikle değişen pazarların taleplerine yanıt olarak ortaya çıkan, ürün esnekliği ve çapraz koordinasyon yetenekleridir (Zhang, 2005, s. 166). **Ürün esnekliği**; bir üretim sisteminin işleyebileceği ürün yelpazesini artırma ve/veya üretim kaynaklarını bir üründen diğerine geçirmek için gereken maliyet ve zamanı azaltma yeteneğini ifade eder. Böylece çevresel belirsizliklerle başa çıkmak için daha fazla ürün stratejisi seçeneği sunar (Sanchez, 1995, s. 143).

Ürün esnekliğinin yanı sıra, **çapraz fonksiyonel koordinasyon** giderek stratejik esnekliğin temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. Stratejik esnekliğin gelişimi sadece ürün veya hizmet yaratma, üretme ve pazarlama kabiliyetine sahip çeşitli kaynaklardaki esnekliğe değil, aynı zamanda bunların kullanımlarını koordine etmedeki esnekliğe de bağlıdır. Araştırmalar, çapraz fonksiyonel koordinasyonun (Zhang, 2005, s. 167):

- Pazar ve ürün değişikliklerini hızlı bir şekilde tespit etmede,
- İş süreçlerini ve iş akışlarını yeniden tasarlama
- Yeni anlayışlar ve beceriler geliştirmede ihtiyaç duyulan kritik bilgilerin sorunsuz bir şekilde edinilmesini ve paylaşılmasını desteklediğini tespit etmişlerdir.

1.4.5. Psikolojik dayanıklılık ile ilişkili kavramlar

Bu kısımda psikolojik dayanıklılıkla ilişkili olan, kırılabilirlik, sürdürülebilirlik, başa çıkma ve kriz yönetimi kavramları incelenecektir.

1.4.5.1. Kırılabilirlik

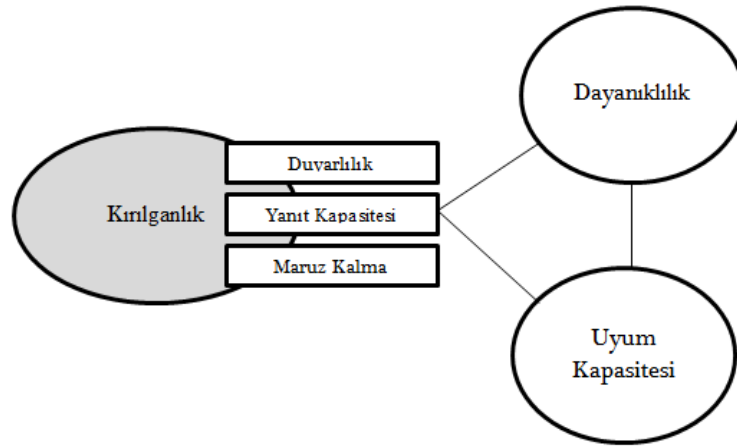
Kırılabilirlik, bir sistemin veya sistemin bir bölümünün tehlikeli bir olayın meydana gelmesi sırasındaki olumsuz tepki verme derecesi olarak tanımlanmıştır. Kırılabilirlik kavramı,

sistemin ortaya çıkan olayla başa çıkma yeteneğinden kaynaklanan fiziksel, sosyal ve ekonomik yönler ve sonuçlarla ilişkili bir risk ölçüsü anlamına gelir (Proag, 2014, s. 375).

Kırılabilirlik kavramının, teori ve araştırmaları incelendiğinde risk kavramından farklı olduğu görülmektedir. Özgüllüğü değişebilse de kırılabilirlik, bireyin olumsuz sonuçlara duyarlılığı veya yatkınlığıdır (Masten ve Garmezy, 1985, s. 8). Kırılabilirlik, dayanıklılığın zıt anlamı olarak kullanılır (Martin-Breen ve Anderies, 2011, s. 14). Masten ve Reed (2002, s. 76), dayanıklılığı risk faktörlerinin istenmeyen bir sonucunun yüksek olasılığına neden olan faktörler olarak tanımlamış ve ayrıca bu risk faktörlerini “kırılabilirlik faktörleri” olarak da adlandırmışlardır.

Yönetim alanında, kırılabilirlik ve dayanıklılık, iş dünyasındaki dönüşümleri anlamak için giderek daha fazla kullanılan iki kavramdır. Örgütlerin neden, ne zaman, nasıl kırılabilir hale geldiğini ve krizler karşısında çalışanların dayanıklılık kapasitelerinin insani, örgütsel ve teknik açıdan nasıl geliştirilip güçlendirileceğinin daha iyi anlaşılmasının önemi giderek artmaktadır (Raveleau, 2016, s. 261).

Gallopın (2006, s. 301) çalışmasında, dayanıklılık ve uyum kapasitesi arasındaki kavramsal bağlantıları tanımlamış ve bir model geliştirmiştir. Şekil 1.14'te dayanıklılık, sistem yanıt kapasitesinin bir alt kümesi veya bileşeni olarak kabul edilir. Sistemin yanıt verme kapasitesi, sistemin bir bozulmaya uyum sağlama, etkileri hafifletme, mevcut fırsatlardan yararlanma ve herhangi bir sistem dönüşümünün sonuçlarıyla başa çıkma yeteneği ile ilgilidir.



Şekil 1. 14. Kırılabilirlik modeli

Kaynak: Gallopın, 2006, s. 301

Gallopın (2006) kırılabilirlik bileşenleri modelinde, kırılabilirliğin aşırıya kaçan bir kavram olduğu dayanıklılık ve uyum kapasitesinin kavramsal bir alt küme olarak kabul edildiğini belirtmektedir. Gallopın (2006), kırılabilirliği bir sistemin yapısını koruma kapasitesi olarak ifade ederken, dayanıklılığı, çalkantılardan iyileşme kapasitesi olarak ifade etmiştir (Bhamra vd., 2011, s. 5386).

Füssel ve Klein (2006) ise kırılabilirliği kavramsallaştırmak ve tanımlamak için üç ana model arasında ayırım yapmıştır (Rahi vd., 2021, s. 10):

- Kırılabilirliğin tehlike ile sistem üzerindeki olumsuz etkileri arasındaki ilişkiyi temsil ettiği “risk tehlike çerçevesi”
- Kırılabilirliğin sosyo-ekonomik ve çevresel faktörler tarafından belirlenen bir sistemin ön koşulu olduğu “sosyal yapılandırma çerçevesi”
- Bu sistemin, bozulmaların olumsuz sonuçlarına karşı duyarlı olma derecesi ile temsil edilen sistem fonksiyonu olarak belirtmiştir.

1.4.5.2. Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, bir örgütün gönüllü olarak veya kanunlarla herhangi bir sosyal veya ekolojik sistemi olumsuz etkilemeden, ticari ve/veya sosyal faaliyetlerini devam ettirebilme yeteneğidir (Smith ve Scharicz, 2011, s. 73). Sürdürülebilirlik kavramı, kullanıldığı disiplinlerden ziyade ele aldığı problemlerle tanımlanır. Sürdürülebilirlik kavramının temel odak noktalarından biri, dünyayı çok daha büyük ama dengeli bir insan nüfusunun ihtiyaçlarını karşılayacak, gezegenin yaşam destek sistemlerini sürdüreceği kullanma kapasitesini geliştirmek ve devam ettirmektir (Folke, 2016, s. 5).

Sürdürülebilirlik ve örgütsel dayanıklılık birbiriyle bağlantılı kavramlardır çünkü doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı örgütsel dayanıklılığa katkıda bulunur. Bunun tersi de geçerlidir. Üretim teknolojisi ve tedarik zincirleri gibi çeşitli teknik kaynaklar genellikle önemli bir çevresel etkiye sahiptir. Şirketlerin sürdürülebilirlik politikaları ve kararları, bugün ve gelecekte tüm yaşam üzerinde geniş kapsamlı etkilere sahiptir (Tengblad, 2018, s. 33).

Örgütsel dayanıklılık, bir örgütün yaşamını sürdürebilmesini ve hayatta kalmasını destekleyen çeşitli kaynaklarla ilgilenir. Dayanıklı bir organizasyon, koşullar değişse bile kaynaklarını elde edip muhafaza ettikçe, uzun bir süre içinde kademeli olarak gelişir. Bu, tüm örgütlerin anlaması gereken dayanıklılığın evrimsel özelliğidir (Andersson, 2018, s. 160). Dayanıklı bir örgütte kendini adanmış örgüt üyeleri, başarılı, sürekli ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunur. Bu bağlılık, örgüt üyelerinin birbirlerinden öğrenme yeteneklerine de yansır (Eriksson, 2018, s. 176).

1.4.5.3. Başa Çıkma

Dayanıklılık ve başa çıkma birbiriyle ilişkili, ancak yine de farklı kavramlardır. Her ikisini de anlamak, bireylerin zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olması açısından önemlidir. Herkes

başa çıkma becerilerini kullanır, ancak başa çıkma becerilerini kullanan herkes dayanıklı değildir (Rice ve Liu, 2016, s. 328).

Başa çıkma olumsuz bir olayın ardından uyum sürecidir. Başa çıkma, kişinin kaynaklarını zorlayan veya aşan durumlar olarak değerlendirilen belirli dış ve/veya iç talepleri yönetmek için sürekli değişen bilişsel ve davranışsal çabalar olarak tanımlanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984, s. 141). Araştırmacılar başa çıkmayı, özellikle stresli durumlarda kullanılan ve başa çıkmanın çok boyutluluğuna odaklanan bilişsel ve davranışsal çabaları içeren stratejiler olarak görmektedirler (Schiff vd., 2002, s. 303). Literatürde yüzleşme, uzaklaşma, sosyal destek arama, sorumluluk alma, kaçınma ve ilgi alanına yönelme gibi çeşitli başa çıkma mekanizmaları tanımlanmıştır (Wechsler, 1995, s. 126). Diğer en yaygın başa çıkma tarzları, bastırma (sorundan kaçınma), yardım arama (yardım isteme), değiştirme (sorunlarla alternatif çözümler bularak başa çıkma), suçlama (sorunlar için başkalarını suçlama), ikame etme (gerginliği azaltma gibi faaliyetlerde bulunma örneğin spor yapma) haritalama (sorun hakkında bilgi toplama), tersine çevirme (kişinin hissettiğinin tersini yapma) ve en aza indirme (sorunu olduğundan hafif görme) şeklindedir (Horesh vd., 2016, s. 490).

Tipik olarak, başa çıkma stratejileri, bir durumun stres kaynağını ele almayı amaçlayan problem odaklı veya stres kaynağının psikolojik ve duygusal etkisini azaltmayı amaçlayan duygu odaklı olarak kategorize edilir (Lazarus ve Folkman, 1984, s. 117).

Bir enerji veya yaşam gücü olarak psikolojik dayanıklılık, bu nedenle bireylerin stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilmeleri (olumlu uyum) için yararlanabilecekleri bir kaynaktır (Grafton vd., 2010, s. 701).

Psikolojik dayanıklılık, işyeri stresinden de koruma sağlar. Stres, algılanan tehdide karşı fizyolojik ve psikolojik bir tepki olarak tanımlanmıştır (Wright, 2014, s. 38). İşyeri bağlamında, genellikle bireyin bir durumun taleplerini ve bu talepleri karşılamak için mevcut kaynaklarını aştığını algıladığında stres ortaya çıkar (Hasan vd., 2018, s. 514). Bu kaynaklar, personel seviyeleri, iş yükü ve yeterli ücret gibi kurumsal veya öz yeterlik, kaçınma ve mesafe koyma gibi kişisel olabilir. Kaynaklar aşıldığında ve birey stres yaşadığında, problem odaklı (stresli ortamı aktif olarak değiştiren) veya duygu odaklı (stres etkenine duygusal tepkiyi yöneten) başa çıkma mekanizmaları devreye girer (Narayanan vd., 1999, s. 68).

Stres yönetimi, bireylerin stresli olayları gruplandırarak (olumlu, olumsuz, üstesinden gelinebilir, imkânsız) bu olaylara ilişkin değerlendirmelerinin farkına varmalarının ve daha etkili başa çıkma yöntemleri geliştirmelerinin (örneğin, sorunları verimli ve daha az stresle yönetmek) öğretildiği, stresle baş etmeye yönelik bir psiko-eğitim programıdır. Stres yönetimi müdahaleleri; kendini yönetme becerileri, gevşeme eğitimi, bio-geri bildirim, davranış değişikliği, bilişsel davranışçı terapi, sosyal destek, duygusal ifade ve egzersiz eğitimi ile yoga gibi fiziksel aktivite dahil olmak üzere çeşitli teknikleri kullanır (Jones vd., 2013, s. 1).

Genel olarak, başa çıkma stratejileri aktif-davranışsal stratejiler (örneğin, planlama, sosyal destek arama) veya aktif-bilişsel stratejiler (bir hastalıkta anlam bulma, bilişsel yeniden çerçeveleme) alanları olarak sınıflandırılmaktadır. Başa çıkma stratejileri, bireylerde daha pozitif bir etki ve daha yüksek benlik saygısı oluşturur (Felton vd., 1984, s. 890).

Başta çıkma ve dayanıklılık birbiriyle ilişkili yapılar olsa da, başa çıkmanın geniş bir beceri seti ve strese yönelik amaçlı tepkileri ifade etmesi bakımından farklıdır. Başa çıkma, herhangi bir tür stres etkiyle (büyük veya küçük, günlük veya uzun vadeli) üstesinden gelebilmek için gerçekleştirilen eylemleri ifade ederken, dayanıklılık, önemli trajik olayların ardından olumlu stratejilerin sonucunu ifade eder (Rice ve Liu, 2016, s. 329).

Tüm başa çıkma yaklaşımları yararlı değildir. Değişime olumlu uyum olarak tanımlanan dayanıklılıktan farklı olarak, başa çıkma teknikleri hem o anki durum hem de bireyin psikolojik sağlığı açısından yararlı veya zararlı olabilir. Kişinin yaşam durumlarını anlaması ve başa çıkma tepkileri ya ek sıkıntılarla sonuçlanabilir ya da sorunu gidermeye katkıda bulunabilir (Horesh vd., 2016, s. 489). İnkâr etme ve kaçınma başa çıkma stratejileri (hastalığı inkar etme, hastalık veya engellilikle ilgili durumlardan, kişilerden veya tıbbi tedaviden kaçınma) daha fazla depresyon ve stres ile ilişkilidir (Jones vd., 2003, s. 2).

Aktif başa çıkma kullanımının psikolojik dayanıklılık ile pozitif olarak ilişkili olduğu ve öz yeterlik ile bireysel dayanıklılık arasındaki ilişkide bir aracı olduğu tespit edilmiştir (Li ve Nishikawa, 2012). O'Dowd vd. (2018) hekimlerin dayanıklılığı algılama biçimleri ile işyeri stres faktörlerinin ortaya çıkardığı zorluklara ve hekimlerin bu başa çıkma stratejilerini araştırdığı çalışmalarında, katılımcıların, stresli işyerlerinde kendilerini desteklemeye katkıda bulunan kişisel tutum ve davranışları kolayca tespit edebildiklerini, işyeri stres faktörlerinin kişisel dayanıklılıklarından taviz vermede ve tükenmişlik duygularına yol açmada etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

1.4.5.4. Kriz Yönetimi

Örgütsel kriz; olma ihtimali düşük, yüksek etkili, örgütün yaşamını sürdürebilmesini tehdit eden, bir anda ortaya çıkan hızlıca müdahale edilmesi gereken olaydır (Pearson ve Clair, 1998, s. 61). Krizler üzerine ilk kuramlaştırma çalışması yapanlardan birisi olan Hermann (1963, s. 62) bir örgütsel krizin üç önemli özelliği olduğunu belirtmiştir. Bu özellikler, (1) örgütün yüksek öncelikli değerlerini tehdit eder, (2) bir müdahalenin yapılabileceği kısıtlı bir süre sunar ve (3) örgüt tarafından beklenmez veya tahmin edilemez niteliktedir.

Şekil 1.15, bir olayın meydana gelme olasılığı ile olayın meydana geldikten sonraki etkisinin derecesi arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

↑ Olasılık	Düşük Olasılık Yüksek Etki KRİZ (Tahmin ve hazırlık zor)	Yüksek Olasılık Yüksek Etki Kritik olay(Tahmin ve hazırlık kolay)
	Düşük Olasılık Düşük Etki Nadir, Kritik olmayan problem	Yüksek Olasılık Düşük Etki Rutin, Kritik olmayan problem
	→ Etki	

Şekil 1. 15. Kriz oluşumunda etki ve olasılık ilişkisi

Kaynak: Yu vd., 2006, s. 92

Her örgüt faaliyet gösterdiği alana bağlı olarak birçok riskle karşı karşıyadır. Örgütler bu risklerin etkilerini en aza indirilebilirler. Düşük olasılıklı, yüksek etkili bir olay meydana geldiğinde kriz ortaya çıkar. Böyle bir olay nadiren meydana gelse de, yalnızca yüksek etkili olması nedeniyle değil, aynı zamanda beklenmedik olması nedeniyle de ticari faaliyetlere daha büyük zarar verir (Yu vd., 2006, s. 92).

Kriz-dayanıklılık ilişkisi, örgütlerin riskleri nasıl öngördüğüne, uyum sağladığına ve bunlara nasıl tepki verdiğine ilişkin yeni anlayışlar sağlar (Williams vd., 2017, s. 734). Kriz yönetimi ile ilgili araştırmalar bir çok defa göstermiştir ki, bir örgütün krize tepkisinin kalitesi, esas olarak ilk önleme hamlesi , koordinasyon, esneklik ve dayanıklılığını geliştirme kapasitesine bağlıdır (Boin vd., 2010, s. 11).

Örgütsel kriz yönetimi, krizleri önlemek veya meydana gelenleri etkin bir şekilde yönetmek için dış paydaşlarla birlikte örgüt üyeleri tarafından yapılan sistematik bir girişimdir. Örgütsel kriz yönetiminin etkinliği, potansiyel krizler önlendiğinde kendini kanıtlar (Pearson ve Clair, 1998, s. 62)

Dayanıklılık kavramı, hasar oluşmadan önce potansiyel tehlikeleri öngörmeyi, tetikleyici olaylara dönüşecek bu tehditleri önlemeyi veya hafifletmeyi amaçlayan süreçleri organize etmeyi ve risk gerçekleşikten sonra ortaya çıkan sorunlarla başa çıkmak için düzenlemeler yapmakla ilişkilidir (Wildavsky, 1988, s. 77).

Bazı krizler daha “normal” acil durumlar olarak görülebilse de, bazı krizler, çok daha ciddi olarak insanları ve örgütleri tehdit eden, yüksek etkili, hızlı başlangıçlı şekilde oluşabilir (Williams vd., 2017, s. 746). Örgütsel olarak deneyimlenmesi, akut olarak başlaması ve müdahale için sınırlı zaman olması gibi durumlar göz önüne alındığında, bu tip olaylara karşı dayanıklılık son derece önemlidir (McFarlane ve Norris, 2006, s. 4).

Yönetimin esnekliği ve bilginin güvenilirliği, verimli bir kriz yönetimi için geliştirici faktörlerdir ve son derece önemlidir. Etkili bir kriz yönetim planına, medya ilişkilerine ve

toplum ilişkilerine sahip olmak, örgütün çalkantılı durumlardaki beyanını destekleyecektir. Örgütlerin hedeflerini tüm paydaşları için net bir şekilde tanımlaması gerekir. Bunun nedeni, krizlerin genellikle başarısız hedeflerden kaynaklanmasıdır. Bu durumda halk desteğini ve güvenini yeniden kazanmak için hedeflerin örgütler tarafından yeniden tanımlanması gerekebilir (Khodarahmi, 2009, s. 526).

1.5. Araştırma Değişkenleri Arası İlişkiler

Çalışmanın bu kısmında teze konu olan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini araştıran çalışmalara yer verilmiştir. Çalışma, bir bağımsız değişken bilinçli farkındalık, bir aracı değişken işin anlamlılığı ve iki bağımlı değişken çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu değişkenlerin birbirleriyle ikili ve üçlü etkileşimlerini araştıran çalışmalara aşağıdaki başlıklar altında sırasıyla yer verilmiştir.

1.5.1. Bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi

Bu tez çalışmasında ilişkisi araştırılan ilk iki değişken bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluktur.

Brown ve Ryan (2003, s. 824) bilinçli farkındalığın, bireyin işine yoğunlaşma ve özenli olma durumunu geliştirmesinden dolayı çalışmaya tutkunluğu pozitif olarak etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca bilinçli farkındalığın çabuk kavramaya meyilli, yeni fikirlere açık bir zihin durumu kazandırdığını, böylece kişinin deneyimlerinin netliğini ve canlılığını arttırdığını dahası bireylerin yaptığı işe yoğunlaşarak daha tutkulu çalışmalarını sağladığını belirlemişlerdir. Bu noktadan yola çıkarak literatürde bu iki değişken arasındaki ilişki ve etkileşimi araştıran çalışmalar incelenmiştir.

Leroy vd. (2013), farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yaptıkları çalışmada, kendi kaderini tayin teorisini kullanarak, farkındalığın çalışmaya tutkunlukla pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin otantik işlevsellik yoluyla daha iyi anlaşılabileceğini belirlemişlerdir.

Coo ve Salanova (2018), 90 hastane çalışanı üzerinde yürüttükleri araştırmalarında bilinçli farkındalık eğitimi alan çalışanların, çalışmaya tutkunluk düzeylerinin arttığını saptamışlar ve bilinçli farkındalık ile çalışmaya tutkunluk arasında güçlü pozitif etki olduğunu tespit etmişlerdir.

Başka bir çalışmada Zheng vd. (2018), 229 çalışandan elde ettikleri verilerde, farklı farkındalık türlerinin özellikle bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa güçlü bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca bu etkileşimde psikolojik iyileşmenin de aracı bir rol üstlendiğini belirlemişlerdir.

Tuckey vd. (2018) ise, 10 gün boyunca farklı ölçümler yaptıkları 94 üniversite çalışanı üzerinde yürüttükleri çalışmada, bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır.

Son olarak Aldrin ve Merdiaty (2019) bilişim sektöründeki 205 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluk üzerinde doğrudan güçlü bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir.

Yapılan bu çalışmaların tamamında bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki ve etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu tez çalışmasında da bu iki değişken arasında pozitif bir etkileşim olduğu hipotezi ortaya konulmuştur.

1.5.2. Bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi

Bu tez çalışmasında ilişkisi araştırılan diğer iki değişken bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılıktır.

Önemli bir psikolojik karakter özelliği olan psikolojik dayanıklılık, bireyin olumsuz ve stresli koşullarda olumlu uyum ve gelişim sağlama kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Ong vd., 2006, s. 733). Önemli sıkıntı veya travma deneyimlerine rağmen, dayanıklı bireyler stresin olumsuz etkilerini hafifletme, değişime ve sıkıntılara uyum sağlama ve iyimser bir durumu koruma eğilimindedir (Ferreira vd., 2020, s. 2).

Literatürde, dikkati hem dışsal hem de içsel olarak şimdiki ana odaklama kapasitesi olarak tanımlanan bilinçli farkındalık ile (Vidal-Meliá vd., 2022, s. 2) psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalara rastlanmıştır.

Thompson vd. (2011) travmaya karşı psikolojik dayanıklılık ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiyi destekleyen teorik ve ampirik kanıtları incelemişler ve travmaya maruz kalmanın ardından psikolojik dayanıklılık sağlamada bilinçli farkındalığın pozitif etkisi olduğunu belirlemişlerdir.

Diğer taraftan Pidgeon ve Keye (2014) 141 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem üzerinde yaptıkları çalışmalarındaki bulgular, bilinçli farkındalık ve dayanıklılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmalarında üniversite öğrencilerinin üniversite yaşamının karmaşık zorluklarını ve taleplerini etkili bir şekilde yönetme becerilerini artırmak için dayanıklılık ve farkındalık geliştirmeyi hedefleyen programların geliştirilmesi ve desteklenmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Harker vd. (2016) 133 insani yardım görevlisi üzerinde yaptıkları çalışmalarında bilinçli farkındalık ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Liu vd. (2022) ise, üniversite öğrencilerinden oluşan 20 farklı örneklem grubundan elde ettikleri verilerde farkındalık ve dayanıklılık arasındaki ilişkiye dair meta-analizi

yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda bu iki değişken arasında önemli ölçüde ilişkili olduğunu gözlemlemiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde bir etkileşim olduğu görülmektedir. Bireylerde farkındalık arttıkça psikolojik dayanıklılık da artmaktadır.

1.5.3. Bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığı ilişkisi

Bu tez kapsamında ilişkisi araştırılan diğer iki değişken bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığıdır.

Bazı çalışmalar bilinçli farkındalığı, çalışanların işlerine yönelik anlamlılık algılarını etkileyen bir öncül olarak görmektedir (Leroy vd., 2013; Long, 2017). Bilinçli farkındalık, çalışanların işlerini anlamlı ve amaçlı olarak algılayarak çalışmaya tutkunluklarını artırır (Leroy vd., 2013). Bilinçli farkındalık, çalışanların çevrelerini daha iyi anlamalarına, kaliteli ve doğru karar vermelerine yardımcı olur. Bilinçli farkındalık uygulamaları yapan çalışanlar, çevreden gelen verileri yorumlarken duyularını kullanma konusunda daha iyi bir yetenek gösterme eğilimindedirler. Bu durum çalışmalarını daha anlamlı hale getirmelerine neden olur (Singh ve Bamel, 2020, s. 260). Bu iki değişken arasındaki ilişki ve etkileşimi araştıran çalışma sayısı sınırlıdır. Bu çalışmalar sırasıyla aşağıda yer almaktadır.

Chen vd. (2022) 129 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında bilinçli farkındalık ile işin anlamlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlemiştir.

Singh ve Bamel (2020) ise, kamu ve özel sektördeki 311 çalışan üzerinde yaptıkları başka bir araştırmada, bilinçli farkındalığın işin anlamlılığını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır.

Son olarak Koçer (2019) bilinçli farkındalığın anlamlı işe etkisinde örgütsel farkındalığın düzenleyici rolünü araştırdığı çalışmasında iki değişken arasında pozitif yönde bir etkileşim olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalar dikkate alındığında bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığı arasında da pozitif bir ilişki ve etkileşim olduğu söylenebilir.

1.5.4. İşin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi

Bu tez kapsamında ilişkisi araştırılan diğer iki değişken işin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluktur.

Çalışanlara anlamlılık sağlamak, son yıllarda örgütlerin örgütsel ihtiyaçları (yoğun rekabette hayatta kalma) ile çalışanların ihtiyaçları (iş yoluyla ihtiyaç tatmini) arasında denge sağlamak için sürdürebilecekleri önemli bir strateji ve sorumluluk haline gelmiştir (Cartwright ve

Holmes, 2006, s. 206). Anlamlılık ve çalışmaya tutkunluk arasındaki bağlantı Fredrickson'ın (2004) genişlet ve inşa et teorisi ile desteklenebilir. Bu teori, olumlu duyguların bir kişinin anlık düşünce-eylem repertuarlarını genişlettiğini ve bu genişlemiş düşünce-eylem dizisinin kalıcı kişisel kaynaklar oluşturduğunu savunur. Bir çalışanın işle ilgili anlamlılık deneyimi, iş için yararlı bilgi ve deneyimleri aktif olarak arama dürtüsünü genişletir ve bu dürtü de çalışmaya tutkunluğu oluşturur (Han vd., 2021, s. 5). Literatür tarandığında bu iki değişken arasındaki ilişki ve etkileşimi araştıran çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

May vd. (2004), 230 çalışan üzerine yaptıkları araştırmalarında çalışmaya tutkunluk ile işin anlamlılığı arasında pozitif bir ilişki belirlemişlerdir.

Başka bir çalışmada Fairlie (2011), Kuzey Amerika kıtasında bulunan 574 çalışandan elde ettiği veriler sonucunda işin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Son olarak Demirtaş vd. (2017) çalışmalarında, modellerini Türkiye'de havacılık sektöründeki 440 çalışan ve onların doğrudan amirlerinden oluşan saha örneklemine test etmiş ve işin anlamlılığı ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı pozitif bir ilişki belirlemişlerdir.

Literatürde yapılan çalışmalar dikkate alındığında işin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluk arasında da pozitif bir ilişki ve etkileşim olduğu söylenebilir.

1.5.5. İşin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi

Bu tez kapsamında ilişkisi araştırılan son iki değişken işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılıktır. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu literatür tarandığında da görülmüştür. Aşağıda literatürde yer alan en güncel çalışmalardan bazıları belirtilmiştir.

Lorenz vd. (2016), 550 sağlık çalışanı üzerinde yürüttükleri çalışmalarında işin anlamlılığı ve dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki belirlemişlerdir.

Diğer taraftan Kanwal vd. (2020), 154 çağrı sektörü çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, anlamlı işin çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırmada önemli bir rol oynadığını, bu sayede çalışanların zorlu durumlarla başa çıkabildiklerini ve kimliklerini koruyabildiklerini ortaya koymuşlardır.

Van Wingerden ve Poell (2019), bir grup (n=174) ilköğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmalarında işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Son olarak Carroll ve Bailliard (2023), 41 ordu mensubu üzerinde yaptıkları çalışmada işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

1.5.6. Bilinçli farkındalık işin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi

Çalışmada değişkenler arasındaki ikili ilişkilerin dışında üçlü ilişkilerin var olup olmadığına da bakılmıştır. İlk olarak bilinçli farkındalık, işin anlamlılığı ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar literatürde taranmış ancak üç değişkeni de aynı anda bir modelde test eden sadece bir çalışmaya rastlanmıştır.

Bilinçli farkındalık çalışanların işlerini anlamlı bulmalarına ve işlerine bakış açılarında olumlu bir değişim yaratmaya yardımcı olur. Bilinçli farkındalık çalışanların olumsuz duygularının farkında olmalarını, kabul etmelerini ve duygularını hedef odaklı görevlere yönlendirmelerini sağlar (Chen vd., 2022, s. 2). Bilinçli farkındalık çalışanların, zihinlerinin farklı düşünceler arasında dolaşmasını azaltır böylece bireyler mevcut görevlerine odaklanırlar. Sonuç olarak bu durum bireylerin çalışmaya tutkunluklarını artırır (Ocasio, 2011, s. 1289). Ayrıca yapılan araştırmalar, işinin anlamlı olduğunu deneyimleyen çalışanların, yaptıkları işin yoğunluğun iyiliği için hayati öneme sahip olduğuna inanma eğiliminde olduklarını ve bu nedenle işleri için büyük çaba sarf etmeye istekli olduklarını göstermiştir (Steger vd., 2012).

Chen vd. (2022) 129 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında bilinçli farkındalığın çalışanlarda iş anlamlılığını, duygu düzenlemesini ve iş yeterliliğini kolaylaştırdığını ve bunun da çalışanların çalışmaya tutkunluğunu artırdığını göstermiştir. Yapılan çalışma sonucunda bilinçli farkındalığın işin anlamlılığının aracılık etkisi ile çalışmaya tutkunluğu pozitif bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Yapılan bu çalışma ışığında bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracı bir rol oynadığı söylenebilir.

1.5.7. Bilinçli farkındalık işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi

Bu tez çalışmasında ilişkisi ve etkileşimi araştırılan bir diğer üçlü değişken grubu; bilinçli farkındalık, işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık ilişkisidir.

Literatür tarandığında bilinçli farkındalık, işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık kavramlarını aynı anda bir modelde test eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yukarıda da bahsedildiği gibi bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına (Chen vd., 2022; Singh ve Bamel, 2020; Koçer, 2019), bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa (Liu vd., 2022; Harker vd., 2016) ve işin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığa (Carroll ve Bailliard, 2023; Van Wingerden ve Poell, 2019); Kanwal vd., 2020) etkisini araştıran ikili çalışmalar olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında bu tez çalışmasında bilinçli farkındalığın psikolojik

dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracı rol üstlenebileceği düşüncesiyle hareket edilmiştir.



2. BÖLÜM

YÖNTEM

Tez çalışmasının bu bölümünde tezin amacı, önemi, tezin kapsamı ve sınırlılıkları, oluşturulan hipotezler, veri toplama araçları ve veri değerlendirme tekniğine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı çalışanlarda bilinçli farkındalığın hem çalışmaya tutkunluğa hem de psikolojik dayanıklılığa bir etkisinin olup olmadığını araştırmak, ayrıca bu etkileşimde işin anlamlılığının aracı bir rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmeye çalışmaktır. Bunun yanı sıra bilinçli farkındalık, çalışmaya tutkunluk, psikolojik dayanıklılık ve işin anlamlılığının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek de çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından birisi olan ve insanın yaşadığı sıkıntı ve zorluklara rağmen zihinsel sağlığını koruma veya çevreye ve olaylara pozitif uyum yeteneği anlamına gelen psikolojik dayanıklılık özellikle hizmet sektöründe çalışan bireyler için oldukça önemli bir unsurdur (Masten, 2001, s. 227). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin iş performansının da daha fazla olacağı yapılan çalışmalarla da tespit edilmiştir (Dalziell ve McManus, 2004; McCraty ve Nila, 2016; Ayala ve Manzano, 2018). Diğer taraftan dinçlik, kendini adama ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanan çalışmaya tutkunluk kavramı da (Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002, s. 74) örgütlerdeki verimlilik ve performans için oldukça önemlidir. Bu nedenle örgütlerde çalışanların çalışmaya tutkunluklarını ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmak örgütlerde pozitif çıktılar sağlayacaktır. Bu tez çalışmasında da bu iki değişkene pozitif etkisi olacağı düşünülen bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığı konuları ele alınmıştır.

Yapılan bu çalışmada örgütler için bu kadar önemli olan bu iki tutuma, şimdiki zamana odaklanmış bir bilinç düzeyi olarak tanımlanan (Kabat-Zinn, 2015, s. 1481) bilinçli farkındalığın etkisi araştırılmıştır. Ayrıca bu etkileşimde işin anlamlılığının da aracı bir rol üstlenip üstlenmediği de merak edilmiştir.

Bu noktada bu tez çalışmasında şu soruların cevapları aranmaktadır. Çalışanlarda bilinçli farkındalık yoluyla onlardaki çalışmaya tutkunluğu ve psikolojik dayanıklılığı artırabilir miyiz? Bu bilinçli farkındalık düzeyi, işlerini anlamlı bulmalarını etkiler mi? İşini anlamlı bulan çalışanlarda çalışmaya tutku ve psikolojik dayanıklılık artar mı? Bilinçli farkındalığı olan çalışanlarda psikolojik dayanıklılık ve çalışmaya tutkunluk artmasında işin anlamlılığı aracı bir rol üstlenir mi?

Bu amaç doğrultusunda veriler kargo sektörü çalışanlarından toplanmıştır. Kargo sektörü günümüzde 250.000'den fazla çalışanı olan önemli bir sektördür (KARİD, 2023). Özellikle Covid 19 pandemisi ile bağlantılı olarak e-ticaretin artmasıyla birlikte pazar payı büyüyen (Kargohaber, 2022) bir sektör haline gelmiştir. Günümüzde salgın hastalıklar, doğal afetler (sel, yangın, deprem vb.) kargo sektörünün tüm süreçlerde ne kadar hayati bir rol oynadığını bir kez daha göstermiştir. Dolayısıyla zor zamanlarda önemli bir görev üstlenen kargo sektörü çalışanlarının bu süreçte çalışmaya olan tutkunluklarının devam edebilmesi ve psikolojik olarak dayanıklı olmaları oldukça önem arz etmektedir.

Pandemiye kadar yoğunlukla herkesin bildiği büyük 4 veya 5 kargo şirketi varken KARİD (2023) tarafından pandemi sonrası ilan edilen 19 kargo firması olduğu görülmektedir. E-ticaret yapan çoğu sanal alışveriş sitesi bugün kendi kargo şirketlerini kurmuştur. Kargo sektörü bugün 250.000'den fazla çalışanı olan ve her geçen gün gelişen, değişen bir hizmet sektörüdür (KARİD, 2023). Dolayısıyla hizmet sektörlerinin en önemli sermayesi de çalışanlarıdır. Kargo sektörü, iş yükünün yoğun olduğu, çalışma koşullarının diğer sektörlere göre daha zor olduğu bir sektördür.

Önceki bölümlerde anlatıldığı üzere literatür tarandığında her bir değişkenin ayrı ayrı birbirleri ile ilişkisinin ve etkileşiminin olduğu çalışmalara rastlanmıştır. Ancak bu dört değişkenin aynı anda araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile bu açığın kapatılacağı ve yerli literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu durum çalışmanın önemini artırmaktadır. Ayrıca kargo çalışanları üzerinde daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olması çalışmanın diğer önemli unsuru olarak gösterilebilir.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu tez çalışmasının amacı bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa ve psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolünü tespit etmeye çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda literatür taraması sonucunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde bir etkisi vardır.

H₂: Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa pozitif yönde bir etkisi vardır.

H₃: Bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına pozitif yönde bir etkisi vardır.

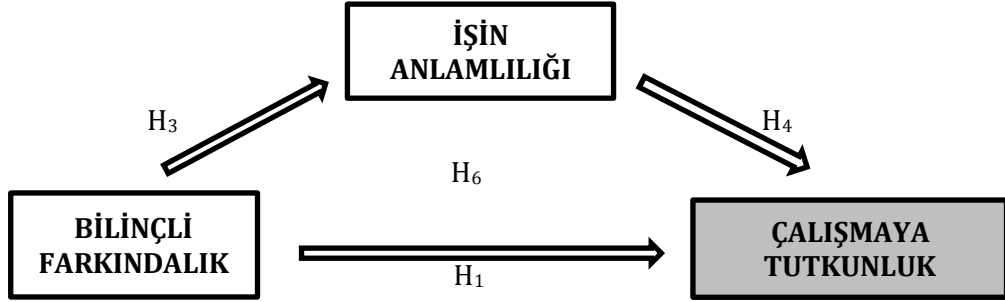
H₄: İşin anlamlılığının çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde bir etkisi vardır.

H₅: İşin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığa pozitif yönde bir etkisi vardır.

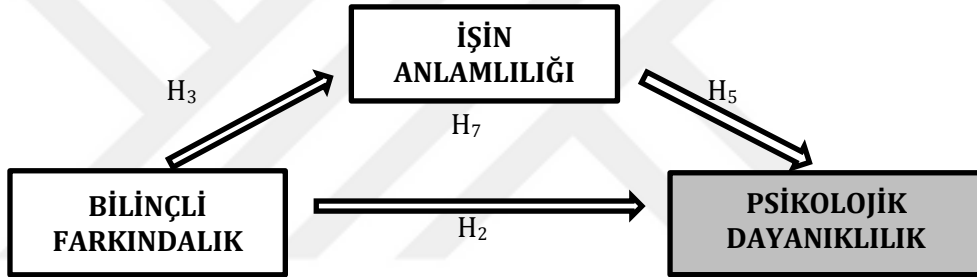
H₆: Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü vardır.

H₇: Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü vardır.

Bu hipotezlere bağlı olarak araştırmada önerilen modeller Şekil 2.1. ve 2.2’de yer almaktadır



Şekil 2. 1. Araştırma modeli-1



Şekil 2. 2. Araştırma modeli-2

2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu tez çalışması Türkiye genelinde aktif olarak kargo sektöründe her kademedeki çalışan kargo çalışanlarını kapsamaktadır. Hali hazırda emekli olmuş, görevden ayrılmış kargo çalışanları kapsam dışında tutulmuştur.

Çalışmada anket yöntemi kullanılması, kesitsel bir çalışma olması, uzun dönemli boylamsal bir çalışma olmaması çalışmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu tez çalışmasının evrenini Türkiye’de çalışan 250.000’den fazla kargo çalışanı oluşturmaktadır (KARİD, 2023). Çalışmada olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemleri arasında yer alan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örneklem yöntemi

kazara ya da uygun örneklem yöntemi olarak bilinen hızlı bir şekilde veri toplanmasını sağlayan bir yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2015).

Örneklem büyüklüğü tespit edilirken Sekaran ve Bougie (2016, s. 264) tarafından belirlenen tablo 2.1’de yer alan değerler referans alınmıştır.

Tablo 2. 1. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılabilir referans aralıkları

<i>N</i>	<i>n</i>	<i>N</i>	<i>n</i>	<i>N</i>	<i>n</i>	<i>N</i>	<i>n</i>	<i>N</i>	<i>n</i>
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	180	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10.000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15.000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20.000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30.000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40.000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50.000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75.000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	1.000.000	384

***N*: Anakütle Büyüklüğü, *n*: Örneklem Büyüklüğü**

Kaynak: Sekaran ve Bougie, 2016, s. 264

Türkiye geneli kargo çalışanlarına dağıtılan anketlerden 434 geri dönüş alınmıştır. Geri dönüş yapılan anketlerden eksik, hatalı ve aşırı uç değerler gerekçesiyle toplam 19 anket çıkarılmış, geriye kalan 415 veri ile analizlere devam edilmiştir. Tablo 2.1’e göre bu ana kütle temsil edebilecek örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında 384’tür. Dolayısıyla 415 verinin ana kütle temsil eden büyüklükte olduğu görülmektedir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Bu tez çalışmasında nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup kesitsel bir çalışma yapılmıştır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Çalışmada daha önce güvenilirlik ve geçerliliği

yapılmış ölçekler kullanılmıştır. Veriler hem Google form üzerinden çevrim içi olarak, hem de yüz yüze olarak elde edilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri olarak belirlenen cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, görevi, meslekte çalışma süresi ve işyerinde çalışma süresi olmak üzere 7 değişkene yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde bilinçli farkındalığa ilişkin tek boyutlu 15 ifadeden oluşan ölçek, üçüncü bölümünde işin anlamlılığına ilişkin üç boyutlu 10 ifadeden oluşan ölçek, dördüncü bölümünde çalışmaya tutkunluğa ilişkin 3 boyutlu 17 ifadeden oluşan ölçek ve son olarak psikolojik dayanıklılığa ilişkin tek boyutlu 6 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeklere ait ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilmiş, Özyeşil vd. (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış 15 ifadelik tek boyutlu ölçek kullanılmıştır.

İşin Anlamlılığı Ölçeği: Steger vd. (2012) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Fındıklı vd. (2017) tarafından yapılmış 10 ifadelik 3 boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 1., 4., 5., ve 8. maddeler “pozitif anlam” boyutunu, 2., 7. ve 9. maddeler “işin kattığı anlam” boyutunu, 3*,6. ve 10. maddeler “çoğunluğun iyiliği motivasyonu” boyutunu ölçmektedir. Ölçekte 3. madde ters kodlanmıştır.

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği: Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirmiş Türkçeye uyarlaması Turgut (2011) tarafından yapılmış 17 maddelik 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 1., 2., 3., 4., 5., 6., maddeler “dinçlik” boyutunu, 7., 8., 9., 10., 11., 12. maddeler “yoğunlaşma” boyutunu, 13., 14., 15., 16., 17. maddeler “adanmışlık” boyutunu ölçmektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Luthans vd. (2007b) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği yapılmış 24 maddeden oluşan örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olarak kullanılan 6 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 3. madde ters kodlanmıştır.

Tüm ölçekler için katılımcılardan her bir ifadeyi 5’li Likert tipi ölçek kullanarak derecelendirmeleri istenmiştir.

2.6. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplamaya başlayabilmek için öncelikle Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 28.02.2022 tarihli 2022-04 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izni EK-2’de sunulmuştur. Verileri toplamak için anket formu hem dijital ortamda hem de fiziki olarak hazırlanmıştır. Veriler Temmuz 2022-Nisan 2023 tarihleri arasında gönüllülük esasına bağlı olarak toplanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde kullanılan yöntemler dört başlık altında ele alınmıştır. Bu yöntemler aşağıda kısaca belirtilmiştir. Analizlere ait ayrıntılı bilgiler sonraki bölümde açıklanmıştır.

1. Analizlerin Varsayımlarına İlişkin Testler

- Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik testi,
- Hata terimlerine ilişkin otokolerasyon testi,
- Çoklu doğrusal bağlantı sorununa ilişkin test

2. Ölçeklere İlişkin Analizler

- Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini yapabilmek için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış, güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

3. Araştırmanın Temel Bulgularına İlişkin Analizler

- Araştırmada belirlenen yedi demografik değişkene ait frekans ve yüzde dağılımları
- Değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler
- Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit edebilmek için korelasyon analizi
- Değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

4. Araştırma Modelinin Testine İlişkin Analizler

- Araştırma modelindeki değişkenler arasındaki etkiyi tespit edebilmek için regresyon analizi
- Aracılık analizini test edebilmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)
- Aracılık analizinin anlamlılığını ölçebilmek için bootstrap analizi yapılmıştır.

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Çalışmanın bu kısmında kargo çalışanlarından elde edilen verilerin analizleri yapılarak hipotezler test edilecektir.

3.1. Analizlerin Varsayımlarına İlişkin Testler

Çalışmalardaki temel sorunsallara cevap bulabilmek için elde edilen verileri analiz etmek yapılan bilimsel araştırmaların önemli aşamalarından birisidir. Analizler bilgisayar destekli paket programlar kullanılarak gerçekleştirildiğinden verileri hazırlarken öncelikle dikkat edilmesi gereken hususlar mevcuttur. Bu hususlardan ilki elde edilen verilerin eksiksiz doldurulmasıdır (Karagöz, 2017, s. 129). Bu tez çalışmasında veriler çevrimiçi ve yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Yüz yüze toplanan bazı anketlerde eksikler olduğu görülmüştür. Toplam 11 ankette birden fazla ölçeğin doldurulmadığı anlaşılmış ve bu anketler çıkarılmıştır. Diğer bir dikkat edilmesi gereken husus ise uç değerlerdir. Bu değerler, diğer verilerle karşılaştırıldığında genel veya ortalama veri setine uygun olmadığı anlaşılan aşırı değerlerdir. Bu değerler hatalı olabileceği gibi doğru da olabilir. Dolayısıyla hataların ayıklanması yapılarak doğruluğu kontrol edilmelidir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 203). Bu noktada aykırı (uç) değerlerini tespit edebilmek amacıyla boxplot yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle incelenen verilerin 8 tanesinin uç değer olduğu tespit edilmiş ve bu anketler çıkarılmıştır. Geri dönüş alınan 434 ankette toplam 19 anket çıkarılmış, geriye kalan 415 veri ile analizlere devam edilmiştir.

Hatalı eksik veriler çıkarılıp, aşırı uç değerler tespit edilip veriler hazır hale getirildikten sonra veri analizlerinden önce aşağıda belirtilen varsayımların yapılması gerekmektedir (Şencan ve Fidan, 2020, s. 641–644):

- 1) Normallik Varsayımı
- 2) Otokolerasyon Varsayımı
- 3) Çoklu Doğrusal Bağlantı Sorunu Varsayımı

Bu varsayımlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

3.1.1. Normallik varsayımı

Verilerin analizine başlamadan önce ilk yapılacak işlemlerden birisi verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmektir. Normal dağılımın tespiti için en fazla tercih edilen yöntem çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin incelenmesidir. Bu değerlerin kaç

olması gerektiğine dair literatürde farklı referans değerleri yer almaktadır. Hair vd. (2013) değerlerin -1 ile +1 arasında olması, Tabachnick ve Fidell (2013) değerlerin -1.5 ile +1.5 arasında olması, George ve Mallery (2010) değerlerin -2 ile +2 arasındaki olması ve Kline (2019) ise -3 ile +3 arasındaki olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Bu çalışmada değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.1'de yer almaktadır.

Tablo 3. 1. Ölçeklerin normallik testi sonuçları

Ölçekler	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Bilinçli Farkındalık	-,166	-,383
İşin Anlamlılığı	-,905	1,055
Çalışmaya Tutkunluk	-,563	,197
Psikolojik Dayanıklılık	-,635	,742

Tablo 3.1'e bakıldığında çarpıklık ve basıklık değerlerinin olması gereken değer aralıkları arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda verilerin normal dağıldığı söylenebilir.

3.1.2. Otokolerasyon varsayımı

Regresyon analizi yapılmadan önce verilen sonuçların güvenilir olabilmesi için gerekli varsayımlardan bir diğeri hata terimleri arasında ilişkinin var olup olmadığının (otokorelasyon) tespitidir (Aktaş, 2005, s. 172). Başka bir ifadeyle çok değişkenli modellerde hata terimleri arasında bir ilişkinin ya da bağımlılığın olması otokorelasyon sorununun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Ünver ve Gamgam, 1996, s. 345). Bu nedenle otokorelasyon olup olmadığını belirleyebilmek için en fazla tercih edilen yöntemlerden bir tanesi olan Durbin-Watson (DW) testi yapılmıştır (Aktaş, 2005, s. 172). Durbin-Watson testi sonucundan elde edilen değerlerin 0 ile 4 arasında olması otokorelasyon sorununun olmadığını gösterse de, 1,5 ile 2,5 arasında olması tercih edilir (Karagöz, 2017, s. 380). Yapılan analizler sonucunda DW değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.2. de yer almaktadır.

Tablo 3. 2. Otokorelasyona ilişkin sonuçlar

Model		Otokorelasyon
Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Durbin-Watson (DW) Katsayısı
Çalışmaya Tutkunluk	Bilinçli Farkındalık İşin Anlamlılığı	1,790
Psikolojik Dayanıklılık	Bilinçli Farkındalık İşin Anlamlılığı	1,773

Tablo 3.2 incelendiğinde DW değerlerinin referans değer aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar değişkenler arasında otokorelasyon sorunu olmadığını göstermektedir.

3.1.3. Çoklu doğrusal bağlantı sorunu varsayımı

Çoklu regresyon analizi yapılacak olan araştırmalarda, bir başka ifadeyle bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisinin araştırılacağı çalışmalarda, bağımsız değişkenler arasında güçlü korelasyon ilişkilerinin olması çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunu yaratabilir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 267–268). Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler arasındaki ilişki çoklu doğrusal bağlantı olarak ifade edilmektedir (Kalaycı, 2014, s. 222). Dolayısıyla bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon 0,90 üzerinde ise çoklu doğrusal bağlantı sorunu olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 445). Bu tez kapsamında oluşturulan modelde çoklu doğrusal bağlantı sorununun tespiti için varyans artış faktörü (VIF=Variance Inflation Factor <10), tolerans (TV=Tolerance Value > 0,10) ve koşullu indeks (CI=Condition Index < 30) değerlerine bakılmıştır (Kalaycı, 2014, s. 225). Çalışmanın çoklu bağlantı sorununa ilişkin değerler Tablo 3.3'te yer almaktadır.

Tablo 3. 3. Çoklu doğrusal bağlantı sorununa ilişkin istatistikler

Bağımlı Değişkenler	Model	Çoklu Bağlantı Testi		
	Bağımsız Değişkenler	Tolerance Değeri	VIF Değeri	CI Değeri
Çalışmaya Tutkunluk Psikolojik Dayanıklılık	Bilinçli Farkındalık İşin Anlamlılığı(Aracı)	,957	1,045	8,605

Tablo 3.3. incelendiğinde aracılık analizinin yapıldığı bu tez çalışmasında bağımsız değişkenler olan bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığının hem çalışmaya tutkunluğa hem de psikolojik dayanıklılığa etkisinde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir.

3.2. Ölçeklere İlişkin Analizler

Araştırma kapsamında hipotezlerin testinden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılması gerekmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri için iç tutarlılık katsayısını belirlemek amacıyla cronbach alfa değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için ise açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Güvenirlik ve geçerlilik analizleri yapabilmek için SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerliliğe ilişkin bilgiler sırasıyla aşağıdaki başlıklarda açıklanmıştır.

3.2.1. Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçeklerle ilgili analizlerden ilki güvenilirlik analizidir. Güvenilirlik, bir ölçme aracının tutarlı bir şekilde ölçme yeteneği ile ilgilidir (Tavakol ve Dennick, 2011). Diğer bir ifadeyle güvenilirlik bir ölçüm aracının benzer koşullarda benzer girdilerle yapılan farklı ölçümlerde benzer sonuçlar çıkması anlamına gelmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 282). Sosyal bilimlerde genel olarak güvenilirlik katsayısı cronbach alfa değerleri ile ölçülmektedir. Bu değer 0 ile 1 arasındadır. Değer 1 yaklaştıkça ölçekte yer alan soruların içsel uyumunun o denli yüksek olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 282). Araştırmacıların bir kısmı bu değer 0,70'den büyük olması gerektiğini ifade ederken (Büyüköztürk, 2018: s. 183), bazı araştırmacılar da 0,40'dan büyük olması gerektiğini ifade etmiştir (Kalaycı, 2014, s. 405).

Bu tez çalışmasında aşağıdaki güvenilirlik aralıkları dikkate alınmıştır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s. 19; Kalaycı, 2014, s. 405):

$0 < \alpha < 0,40$ ise güvenilir değil

$0,40 < \alpha < 0,60$ ise düşük güvenilirliktir.

$0,60 < \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir.

$0,80 < \alpha < 1,00$ ise yüksek güvenilirliktedir.

3.2.1.1 Bilinçli Farkındalık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Çalışmada, Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilmiş, Özyeşil vd. (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış 15 ifadelik tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayılarına ilişkin cronbach alfa değerleri Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3. 4. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değeri (α)
Bilinçli Farkındalık	15	,898

Tablo 3.4' teki güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğu anlaşılmaktadır ($\alpha=0,898 > 0,80$). Ölçekten güvenilirliği düşürmesi nedeniyle hiçbir madde çıkarılmamıştır.

3.2.1.2. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Çalışmada, işin anlamlılığını ölçmek için Steger vd. (2012) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Fındıklı vd. (2017) tarafından yapılmış 10 ifadelik 3 boyutlu ölçek kullanılmıştır.

Ölçekte 1., 4., 5., ve 8. ifadeler “pozitif anlam” boyutunu, 2., 7. ve 9. ifadeler “işin kattığı anlam” boyutunu, 3*,6. ve 10. ifadeler “çoğunluğun iyiliği motivasyonu” boyutunu ölçmektedir. Ölçekte 3. madde ters kodlanmıştır. Ölçek 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayılarına ilişkin cronbach alfa değerleri Tablo 3.5’te verilmiştir.

Tablo 3. 5. İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değeri (α)
İşin Anlamlılığı	10	,897
<i>Pozitif Anlam</i>	4	,826
<i>İşin Kattığı Anlam</i>	3	,796
<i>Çoğunluğun İyiliği Motivasyonu</i>	3	,626

Tablo 3.5 incelendiğinde işin anlamlılığı ölçeğinin toplamına ait güvenilirlik katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır ($\alpha=,897 >0,80$). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise pozitif anlam ($\alpha=0,826 >0,80$) boyutunun yüksek derecede, işin kattığı anlam ($\alpha=0,796 >0,60$) ve çoğunluğun iyiliği motivasyonu ($\alpha=0,626 >0,60$) boyutlarının oldukça güvenilir değer aralığında olduğu görülmektedir. Ölçekten güvenirliliği düşürmesi nedeniyle hiçbir madde çıkarılmamıştır.

3.2.1.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Çalışmaya tutkunluğu ölçmek için Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş Türkçe’ye uyarlaması Turgut (2011) tarafından yapılmış 17 ifadeli 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 1., 2., 3., 4., 5., 6., ifadeler “dinçlik” boyutunu, 7., 8., 9., 10., 11., 12. ifadeler “yoğunlaşma” boyutunu, 13., 14., 15., 16., 17. ifadeler “adanmışlık” boyutunu ölçmektedir. Ölçek 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayılarına ilişkin cronbach alfa değerleri Tablo 3.6 ’da verilmiştir.

Tablo 3. 6. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değeri (α)
Çalışmaya Tutkunluk	17	,908
<i>Dinçlik</i>	6	,819
<i>Yoğunlaşma</i>	6	,779
<i>Adanmışlık</i>	5	,861

Tablo 3.6. incelendiğinde çalışmaya tutkunluk ölçeğinin toplamına ait güvenilirlik katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır ($\alpha=,908 >0,80$). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları ise dinçlik ($\alpha=0,826 >0,80$) ve adanmışlık ($\alpha=0,86 >0,80$) boyutlarının yüksek derecede, *yoğunlaşma* ($\alpha=,779 >0,60$) boyutunun oldukça

güvenilir değer aralığında olduğu görülmektedir. Ölçekten güvenilirliği düşürmesi nedeniyle hiçbir madde çıkarılmamıştır.

3.2.1.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Psikolojik dayanıklılığı ölçmek için Luthans vd. (2007b) tarafından geliştirilen Çetin ve Basım (2012) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği yapılmış 24 ifadeden oluşan örgütsel psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan 6 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 3. ifade ters kodlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayılarına ilişkin cronbach alfa değerleri Tablo 3.7 'de verilmiştir.

Tablo 3. 7. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Değeri (α)
Psikolojik Dayanıklılık	6	,779

Tablo 3.7' deki güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin güvenilirliğinin oldukça güvenilir değer aralığında olduğu görülmektedir ($\alpha=0,779$; $>0,60$). Ölçekten güvenilirliği düşürmesi nedeniyle hiçbir madde çıkarılmamıştır. Ancak yapılan geçerlilik analizi sonucunda 3. madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu madde çıkarıldıktan sonra ölçeğin güvenilirlik değeri 0,847'ye yükselmiştir.

3.2.2. Ölçeklerin geçerlilik analizleri

Bu tez çalışmasında ölçeklerin geçerlilik analizi için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi *“başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirmek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğine verilen isimdir”* şeklinde tanımlanmaktadır. (Altunışık vd., 2012, s. 264). Literatürde açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olmak üzere iki tür faktör analizi vardır (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 21).

Açıklayıcı faktör analizi (AFA), birbiriyle ilişkili ölçümlerin düzenli bir şekilde basitleştirilmesi olarak tanımlanabilir. AFA, geleneksel olarak, sonuca önceden tasarlanmış bir yapının bir dizi gözlenen değişkenin altında yatan olası faktör yapısını araştırmak için kullanılmıştır. AFA yapılarak, altta yatan faktör yapısı tanımlanır (Suhr, 2006, s. 1). Başka bir ifadeyle AFA, gözlenen değişkenleri tanımlamak, özetlemek ve çalışılabilir faktör düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılır (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 303). DFA ise önceden keşfedilmiş ve daha az faktör altında birleştirilmiş ölçeklerin, çalışmadaki örnekleme de benzerliğini test etmek için uygulanır (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 21). AFA faktörlerin sayısını tespit ederken,

DFA öncelikli olarak faktörlerin sayısını sabit olarak almaktadır. DFA yapılmadan önce değişkenlerin faktörler üzerindeki yükleri bilinmelidir (Çelik ve Yılmaz, 2013, s. 43-44).

3.2.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarını değerlendirmeden önce bazı varsayımlar dikkate alınmıştır. Bunlar sırasıyla aşağıda yer almaktadır.

- Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılmıştır. Bu değer 0,70'den büyük olması istenmektedir (Akyüz, 2018, s. 192).
- Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını tespiti için Bartlett Küresellik testi sonuçları değerlendirilmiştir. Bu değer istatistiksel olarak anlamlı olması ($p < 0.05$) beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Bu test korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak derecede yeterli olduğunu belirler (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 303).
- Faktör yüklerinin 0,30 üzeri olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 304).
- Öz değeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmalıdır (Kalaycı, 2014, s. 322).

Açıklayıcı faktör analizinde ölçeklere ilişkin tüm faktör yüklerinin hesaplanması için maksimum olabilirlik tahmin yöntemi uygulanmıştır. Ayrıca varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi bulguları aşağıdaki başlıklarda sırasıyla yer almaktadır.

3.2.2.1.1. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi

Çalışmada kullanılan bilinçli farkındalık ölçeği tek faktörlü bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin KMO değeri, Bartlett Küresellik Testi sonucu, toplam açıklanan varyans değeri ve faktör yükleri Tablo 3.8.'de yer almaktadır.

Tablo 3. 8. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	Madde No	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcıları (Açıklanan Varyans)
BİLİNÇLİ FARKINDALIK	Madde 1	,437	
	Madde 2	,674	
	Madde 3	,677	
	Madde 4	,617	
	Madde 5	,640	
	Madde 6	,552	
	Madde 7	,670	
	Madde 8	,742	41,775
	Madde 9	,681	
	Madde 10	,713	
	Madde 11	,461	
	Madde 12	,688	
	Madde 13	,650	
	Madde 14	,722	
	Madde 15	,685	
Toplam Açıklanan Varyans : 41,775			
Kaiser-Meyer- Olkin (KMO):0,921			
Bartlett Küresellik Testi χ^2: 2386,447			
Sd: 105			
P:,000			

Tablo 3.8'e bakıldığında faktör analizinin ön koşullarından birisi olan Bartlett Küresellik testi sonucunun [χ^2 (105)= 2386,447, $p < 0,000$] anlamlı olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,921 olduğu ve açıklanan varyansın 41,775 olduğu saptanmıştır. Ayrıca bütün faktör yüklerinin 0,30'dan yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu veriler ışığında bilinçli farkındalık ölçeğinin bu tez kapsamındaki örnekleme tek faktörlü yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.2.1.2. İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi

Çalışmada kullanılan işin anlamlılığı ölçeği üç faktörlü bir ölçektir. Ancak bu tez kapsamında ölçeğin AFA sonucunda tek boyutlu yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri, Bartlett Küresellik Testi sonucu, toplam açıklanan varyans değeri ve faktör yükleri Tablo 3.9.'da gösterilmiştir.

Tablo 3. 9. İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	Madde No	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcıları (Açıklanan Varyans)
İŞİN ANLAMLILIĞI	Madde 1	,722	
	Madde 2	,744	
	Madde 3	,397	
	Madde 4	,757	
	Madde 5	,789	53,482
	Madde 6	,707	
	Madde 7	,772	
	Madde 8	,790	
	Madde 9	,807	
	Madde 10	,741	
Toplam Açıklanan Varyans: %53,482			
Kaiser-Meyer -Olkin (KMO): 0,924			
Bartlett Küresellik Testi χ^2: 1988,719			
Sd: 45			
P:,000			

Tablo 3.9. incelendiğinde yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda maddelerin toplam varyansının %53,482 şeklinde tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçeği geliştiren Steger vd. (2012) ölçeğin üç faktörlü bir yapı olduğunu ifade etse de, çalışmayı yürüttüğümüz örnekleme ölçek üç faktör altında toplanamamıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapan Fındıklı vd.'de (2017) ölçeğin açıklayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yerli literatürde üç faktörlü on maddelik işin anlamlılığı ölçeğinin genel olarak tek faktörlü olarak ele alındığı görülmüştür (Oruç, 2019; Öztürk, 2022).

Tek faktörlü işin anlamlılığı ölçeğinin KMO değeri 0,924 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı [χ^2 (45) = 1988,719, p < 0,000] bulunmuştur. Ayrıca bütün faktör yüklerinin 0,30'dan yüksek olduğu saptanmıştır. Bu veriler ışığında işin anlamlılığı ölçeğinin bu tez kapsamındaki örnekleme tek faktörlü yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.2.1.3. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi

Çalışmada kullanılan çalışmaya tutkunluk ölçeği üç faktörlü bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin KMO değeri, Bartlett Küresellik Testi sonucu, toplam açıklanan varyans değeri ve faktör yükleri Tablo 3.10 'da gösterilmiştir.

Tablo 3. 10. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	Madde No	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcıları (Açıklanan Varyans)
DİNÇLİK	Madde 1	,808	24,644
	Madde 2	,841	
	Madde 3	,719	
	Madde 4	,620	
	Madde 5	,582	
	Madde 6	,605	
YOĞUNLAŞMA	Madde 7	,673	18,426
	Madde 8	,615	
	Madde 9	,780	
	Madde 10	,694	
	Madde 11	,551	
	Madde 12	,518	
ADANMIŞLIK	Madde 13	,742	16,643
	Madde 14	,671	
	Madde 15	,721	
	Madde 16	,743	
	Madde 17	,717	
Toplam Açıklanan Varyans : 59,713			
Kaiser-Meyer -Olkin (KMO): 0,929			
Bartlett Küresellik Testi χ^2: 2994,514			
Sd: 120			
P:,000			

Tablo 3.10. incelendiğinde yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda maddelerin toplam varyansının % 59,713 şeklinde üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Üç faktörlü çalışmaya tutkunluk ölçeğinin KMO değeri 0,929 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı [$\chi^2 (120) = 2994,514, p < 0,000$] olduğu görülmüştür. Ayrıca bütün faktör yüklerinin 0,30'dan yüksek olduğu saptanmıştır. Bu veriler ışığında çalışmaya tutkunluk ölçeğinin bu tez kapsamındaki örnekleme üç faktörlü yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.2.1.4. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi

Çalışmada kullanılan psikolojik dayanıklılık ölçeği tek faktörlü bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin KMO değeri, Bartlett testi sonucu, toplam açıklanan varyans değeri ve faktör yükleri Tablo 3.11.' de yer almaktadır.

Tablo 3. 11. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	Madde No	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcıları (Açıklanan Varyans)
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	Madde 1	,788	
	Madde 2	,622	
	Madde 4	,785	52,996
	Madde 5	,894	
	Madde 6	,844	
Toplam açıklanan varyans: %52,996			
Kaiser-Meyer - Olkin (KMO): 0,832			
Bartlett Küresellik Testi χ^2: 948,879			
Sd: 15			
P:,000			

Tablo 3.11. incelendiğinde yapılan açıklayıcı faktör analizi sonunda maddelerin toplam varyansının % 52,996 şeklinde tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Tek faktörlü psikolojik dayanıklılık ölçeğinin KMO değeri 0,832 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı [$\chi^2 (15) = 948,879, p < 0,000$] olduğu görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizinin varsayımlarından birisi olarak tüm faktör yüklerinin 0,30 üzerinde olması beklenmektedir. Ancak ölçeğin üçüncü maddesi olan “İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum” ifadesine ait faktör yükünün 0,30’un altında olduğu tespit edilmiş ve madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu veriler ışığında psikolojik dayanıklılık ölçeğinin bu tez kapsamındaki örnekleme tek faktörlü beş maddelik bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.2.2. Doğrulatory Faktör Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulatory faktör analizi yapılmıştır. DFA daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör altında toplanmış ölçeklerin, çalışmanın yapıldığı örnekleme benzer özellik gösterip göstermediğini doğrulamak amaçlı yapılmaktadır. DFA temel olarak tek faktörlü model, birinci düzey ve ikinci düzey olmak üzere farklı modellerde test edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 21).

Tek faktörlü DFA modelinde bir ölçeğin tek boyut ile ölçüldüğü anlamına gelmektedir. **Birinci düzey çok faktörlü DFA modeli** gözlenen değişkenlerin birden fazla faktör altında toplandığı yapıdır (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 327). **İkinci düzey çok faktörlü DFA modeli ise** gözlenen değişkenlerin birden fazla birbiriyle bağlantısı olan faktör altında toplandığı, daha sonra da bu faktörlerin daha geniş bir faktör altında birleştiği modeli ifade etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 23). Bu tez kapsamında bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ölçekleri tek faktörlü DFA, işin anlamlılığı ölçeği tek faktörlü DFA, birinci düzey

çok faktörlü DFA ve ikinci düzey çok faktörlü DFA ve çalışmaya tutkunluk ölçeği birinci ve ikinci düzey çok faktörlü DFA modeline tabi tutulmuştur.

DFA yapılırken bazı varsayımlar dikkate alınmıştır. Bu varsayımlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır:

- DFA yapılırken ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) uygulamalarında öncelikli olarak uyum iyiliği değerlerine bakılarak ölçeğin doğrulanıp doğrulanmadığına karar verilmektedir. Uyum iyiliği değerleri, bir modelin veri ile uyumlu ya da uyumsuzluğunu ortaya çıkaran değerlerdir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 31). Literatürde kullanılan farklı birçok uyum iyiliği değeri vardır. Araştırmacılar hangi uyum iyiliği değerinin kullanılacağına dair tam bir ortak kanaata varmamışlardır. Kullanılan her uyum iyiliği değerinin güçlü ve zayıf yönleri vardır. Bu nedenle test edilen bir modelin bir uyum iyiliği değeri incelenerek verilen kararlar hatalı olabilir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 328-329). Kline (2019, s. 369) mutlaka incelenmesi gereken uyum iyiliği değerlerinin ki kare/serbestlik derecesi (χ^2/sd), yaklaşık hataların ortalama karakökü (RMSEA), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve standartlaştırılmış kök artık kareler ortalaması (SRMR) olarak belirtmiştir. Ancak bu tez kapsamında bu uyum iyiliklerine ek olarak mutlak uyum indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indekslerinden (TLI ve NFI) değerleri de incelenmiştir. Bu tez çalışmasında referans alınan uyum iyiliği değerleri Tablo 3.12’de yer almaktadır.

Tablo 3. 12. Yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri

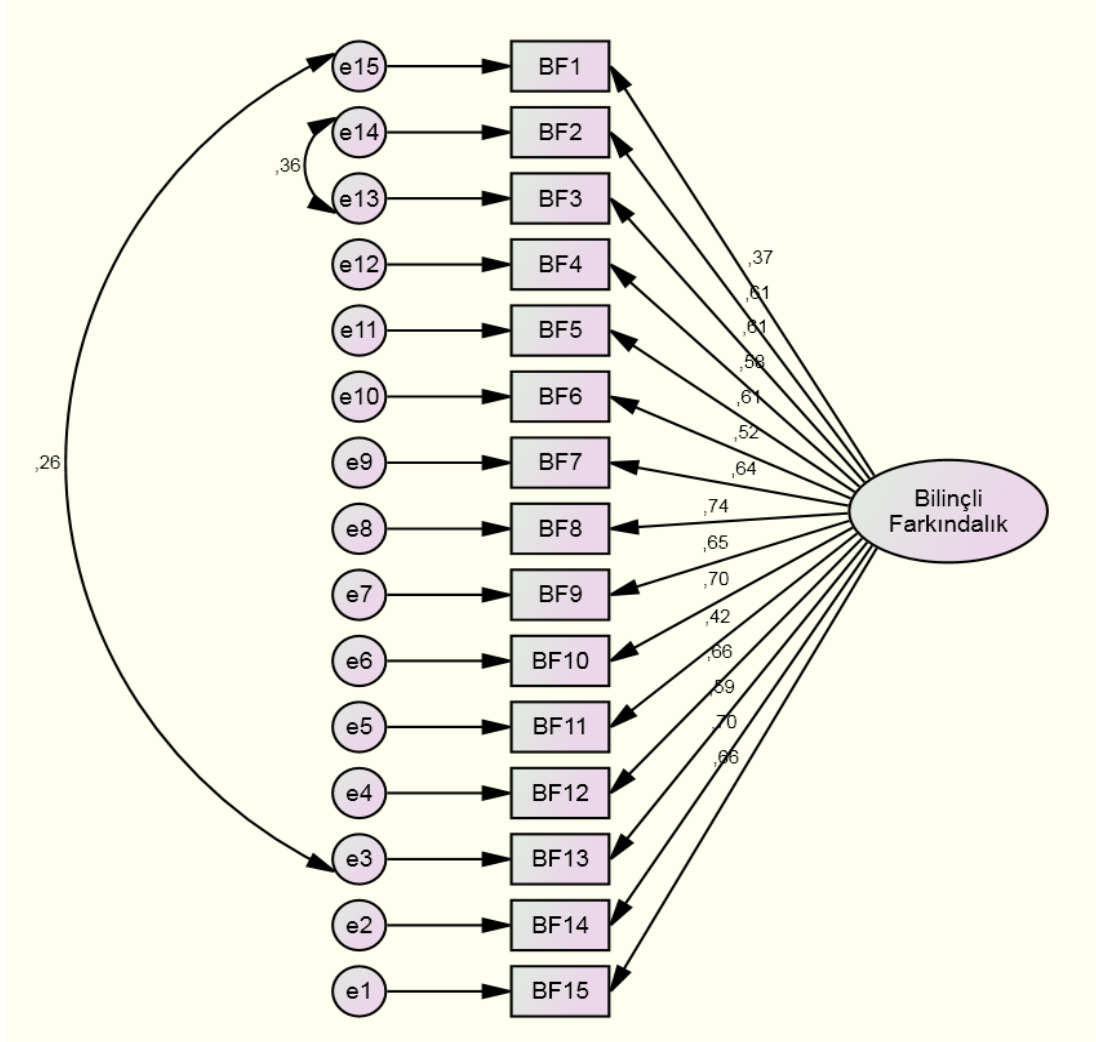
Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd^*	≤ 3	≤ 5
RMSEA*	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR*	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$
GFI**	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$
CFI**	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$
TLI**	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$
NFI**	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$

*Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003, s. 35-52; **Simon vd. (2010: 239)

- DFA’da bakılan diğer bir değer ise t değerleridir (C.R). Bu değer “0,05 anlamlılık düzeyinde 1,96’dan, 0,01 anlamlılık düzeyinde 2,576’ dan” büyük olması beklenmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013, s. 150).
- Faktör yüklerinin 0,30 üzeri olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 304).

3.2.2.2.1. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

Tek boyut 15 maddeden oluşan bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin tek faktörlü DFA ölçme modeli şekil 3.1.' de yer almaktadır.



Şekil 3. 1. Bilinçli farkındalık tek faktörlü DFA ölçme modeli

Şekil 3.1 incelendiğinde ölçme modeli üzerinde bazı iyileştirmeler (modifikasyonlar) yapıldığı görülmektedir. Bu modifikasyonların yapılma gerekçesi modelde bazı uyum iyiliği değerlerinin beklenen düzeyde olmamasıdır. Uyum iyiliği değerlerinin modifikasyonları yapılırken hata terimleri arasında yeni kovaryanslar oluşturulmaktadır (Akyüz, 2018, s. 195). Modifikasyonlar yapılırken programın önerdiği modifikasyonların tek tek yapılması gerekmektedir. Program ilk olarak BF3 ve BF2 arasında bir modifikasyon yapılmasını önermiştir. Bu modifikasyon yapıldığında uyum iyiliği değerleri düzelmesine rağmen halen CFI değerinin istenilen düzeye ulaşmadığı anlaşılmış ve yine programın önerdiği BF13 ve BF1 arasında yeni bir modifikasyon yapılmıştır. Yapılan iki modifikasyon sonrası uyum iyiliği değerleri istenilen değer aralığına ulaşmıştır. Modifikasyonlardan sonra modele ait standart

yol katsayılarına, standart olmayan yol kat sayılarına, t değerlerine (C.R.) ve standart hatalarına ilişkin bilgiler tablo 3.13'te yer almaktadır.

Tablo 3. 13. Bilinçli farkındalık ölçeği tek faktörlü DFA ölçüm değerleri

Model Yolları	β_0	β_1	S.E.	C.R	p
BF1 <--- Bilinçli Farkındalık	0,368	0,544	0,078	6,955	< 0.001
BF2 <--- Bilinçli Farkındalık	0,614	0,933	0,083	11,185	< 0.001
BF3 <--- Bilinçli Farkındalık	0,613	0,893	0,08	11,173	< 0.001
BF4 <--- Bilinçli Farkındalık	0,582	0,88	0,082	10,686	< 0.001
BF5 <--- Bilinçli Farkındalık	0,608	0,889	0,08	11,108	< 0.001
BF6 <--- Bilinçli Farkındalık	0,516	0,753	0,079	9,58	< 0.001
BF7 <--- Bilinçli Farkındalık	0,637	0,969	0,084	11,576	< 0.001
BF8 <--- Bilinçli Farkındalık	0,736	1,069	0,082	13,114	< 0.001
BF9 <--- Bilinçli Farkındalık	0,648	0,965	0,082	11,756	< 0.001
BF10 <-- Bilinçli Farkındalık	0,7	1,044	0,083	12,568	< 0.001
BF11 <-- Bilinçli Farkındalık	0,42	0,632	0,08	7,897	< 0.001
BF12 <-- Bilinçli Farkındalık	0,662	0,947	0,079	11,98	< 0.001
BF13 <-- Bilinçli Farkındalık	0,593	0,933	0,086	10,869	< 0.001
BF14 <-- Bilinçli Farkındalık	0,697	1,048	0,084	12,52	< 0.001
BF15 <-- Bilinçli Farkındalık	0,664	1			

β_0 =Standart yol kat sayıları β_1 =Standart olmayan yol kat sayıları S.E: Standart hata
C.R: t değerleri

Tablo 3.12. incelendiğinde DFA sonucu tek faktörlü bilinçli farkındalık ölçeğine ait tüm yol kat sayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. t değerleri incelendiğinde yukarıda belirtilen varsayımlar ışığında t değerlerinde bir sorun olmadığı görülmektedir. Standart yol katsayılarına bakıldığında bilinçli farkındalık düzeyinde en fazla etkiye sahip olan maddenin BF8 olduğu görülmektedir ($\beta_0=0,736$). Programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra elde edilen uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgiler tablo 3.14'te yer almaktadır.

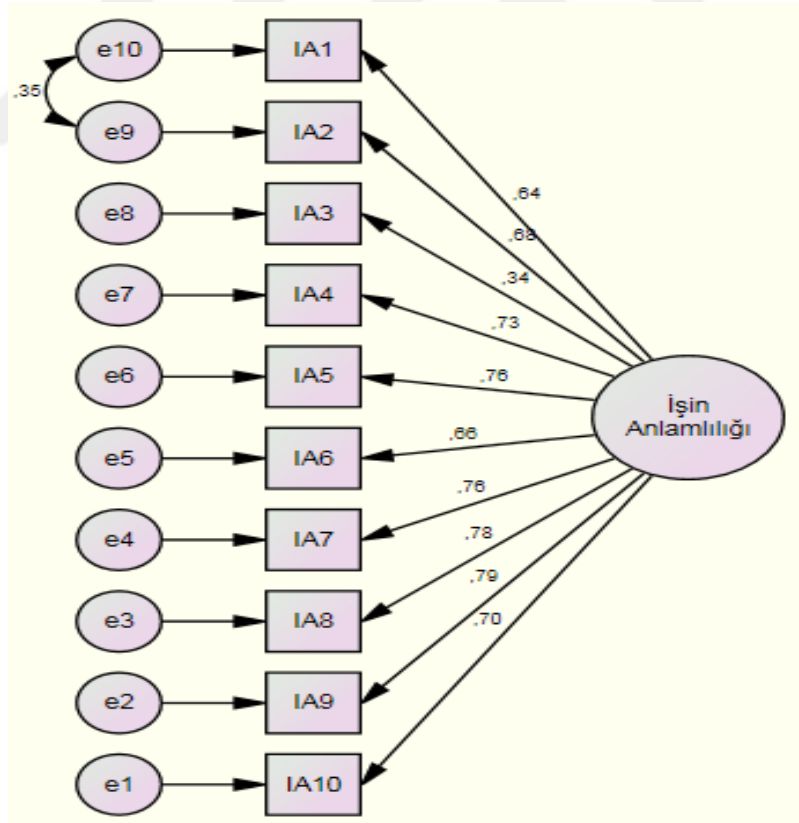
Tablo 3. 14. Bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	3,356
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,075
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,050
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,907
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,910
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,893
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,878

Tablo 3.14 incelendiğinde bilinçli farkındalık ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerlerinden χ^2/sd , RMSEA, CFI, TLI ve NFI değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri arasında olduğu, SRMR, ve GFI değerlerinin ise iyi uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ölçekten yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşüklüğü (0,30'dan az) nedeniyle veya t değeri nedeniyle herhangi bir madde atılmamıştır. Tek faktörlü 15 maddeden oluşan bilinçli farkındalık ölçeği iki modifikasyon ile doğrulanmıştır.

3.2.2.2. İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

İşin anlamlılığı ölçeği orijinalin de 3 boyut 10 maddeden oluşan bir ölçektir. Ancak yapılan AFA sonucunda ölçek tek boyuta indirilmiştir. Bu nedenle ölçeğin önce tek faktörlü yapısı için DFA yapılmıştır. Daha sonra örnekleminizde üç faktörlü birinci düzey yapısının ve üç faktörlü ikinci düzey yapısının da doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapan Fındıklı vd. (2017) de çalışmalarında ölçeğin hem tek faktörlü hem de üç faktörlü birinci düzey DFA'sını yapmışlardır. Bundan dolayı bu tez çalışmasında da tek faktörlü ve çok faktörlü yapıları test edilmiştir. Ölçeğin tek faktörlü DFA ölçüm modeli Şekil 3.2.'de yer almaktadır.



Şekil 3. 2. İşin anlamlılığı tek faktörlü DFA ölçüm modeli

Şekil 3.2 incelendiğinde ölçme modeli üzerinde sadece bir iyileştirme (modifikasyon) yapıldığı görülmektedir. Ölçekte modifikasyon yapılmadan önce χ^2/sd ve RMSEA değerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu değerleri düşürebilmek ve istenilen uyum iyiliği değer aralığına getirebilmek için sadece İA1 ve İA2 arasında bir modifikasyon yapılmış ve uyum iyiliği değerleri istenen değer aralığına ulaşmıştır. Modifikasyondan sonra modele ait standart yol katsayılarına, standart olmayan yol kat sayılarına, t değerlerine (C.R.) ve standart hatalarına ilişkin bilgiler tablo 3.15'te yer almaktadır.

Tablo 3. 15. İşin anlamlılığı ölçeği tek faktörlü DFA ölçüm değerleri

	Model Yolları	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
IA10	<---	İşin Anlamlılığı	0,705	1		
IA9	<---	İşin Anlamlılığı	0,791	1,118	0,074	15,062 < 0.001
IA8	<---	İşin Anlamlılığı	0,778	1,074	0,072	14,827 < 0.001
IA7	<---	İşin Anlamlılığı	0,755	1,112	0,077	14,412 < 0.001
IA6	<---	İşin Anlamlılığı	0,656	0,876	0,07	12,573 < 0.001
IA5	<---	İşin Anlamlılığı	0,764	1,055	0,072	14,57 < 0.001
IA4	<---	İşin Anlamlılığı	0,726	1,052	0,076	13,869 < 0.001
IA3	<---	İşin Anlamlılığı	0,342	0,545	0,082	6,613 < 0.001
IA2	<---	İşin Anlamlılığı	0,677	0,94	0,073	12,954 < 0.001
IA1	<---	İşin Anlamlılığı	0,64	0,873	0,071	12,259 < 0.001

β_0 =Standart yol kat sayıları β_1 =Standart olmayan yol kat sayıları S.E: Standart hata
C.R: t değerleri

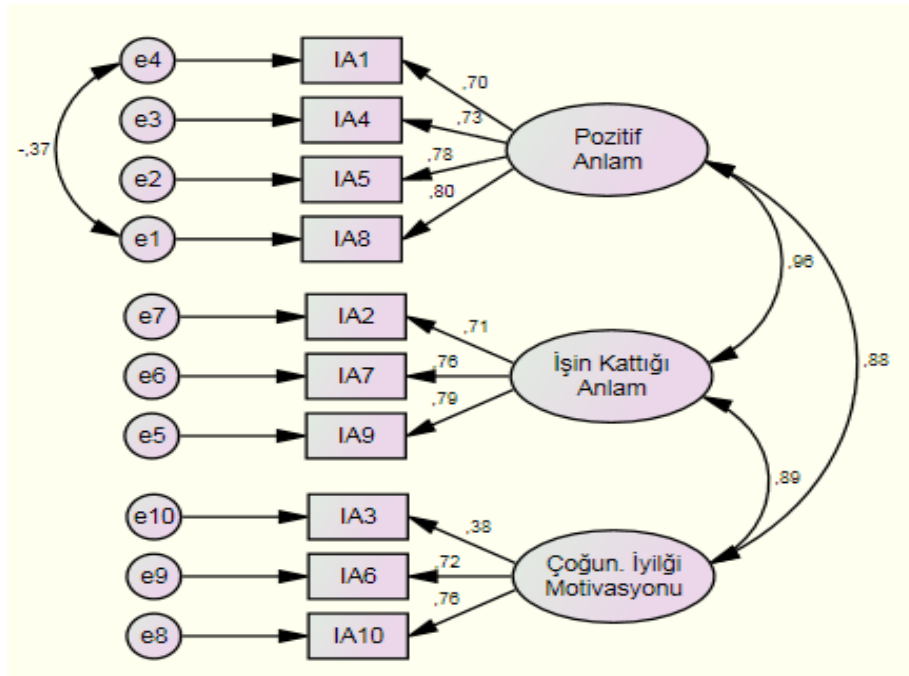
Tablo 3.15. incelendiğinde DFA sonucu tek faktörlü işin anlamlılığı ölçeğine ait tüm yol kat sayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. t değerleri incelendiğinde yukarıda belirtilen varsayımlar ışığında t değerlerinde bir sorun olmadığı görülmektedir. Standart yol katsayılarına bakıldığında işin anlamlılığına en fazla etkiye sahip olan maddenin İA9 olduğu görülmektedir ($\beta_0=0,736$). Programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra tek faktörlü yapı için elde edilen uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.16'te yer almaktadır.

Tablo 3. 16. İşin anlamlılığı ölçeğinin tek faktörlü yapısına ilişkin uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	3,062
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,071
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,033
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,952
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,964
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,953
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,948

Tablo 3.16 incelendiğinde işin anlamlılığı ölçeğine tek faktörlü yapısına ilişkin uyum iyiliği değerlerinden χ^2/sd , RMSEA ve NFI değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri arasında olduğu, SRMR, CFI, TLI ve GFI değerlerinin ise iyi uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ölçekten yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşüklüğü (0,30'dan az) nedeniyle veya t değeri nedeniyle herhangi bir madde atılmamıştır. Tek faktörlü 10 maddeden oluşan işin anlamlılığı ölçeği tek bir modifikasyon ile doğrulanmıştır.

Ölçeğin orjinali 3 faktör yapısına sahip olması nedeniyle ölçeğe ait birinci düzey çok faktörlü yapısı da test edilmiştir. Ölçeğe ait birinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm modeli şekil 3.3'te yer almaktadır.



Şekil 3. 3. İşin anlamlılığı ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli

Şekil 3.3 incelendiğinde ölçme modeli üzerinde pozitif anlam boyutunda sadece bir iyileştirme (modifikasyon) yapıldığı görülmektedir. Ölçekte modifikasyon yapılmadan önce sadece χ^2/sd ve RMSEA değerlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu değerleri düşürebilmek ve istenilen uyum iyiliği değer aralığına getirebilmek için sadece pozitif anlam boyutuna ait İA1 ve İA8 arasında bir modifikasyon yapılmış ve uyum iyiliği değerleri istenen değer aralığına ulaşmıştır. Modifikasyonlardan sonra modele ait standart yol katsayılarına, standart olmayan yol kat sayılarına, t değerlerine (C.R.) ve standart hatalara ilişkin bilgiler tablo 3.17’te yer almaktadır.

Tablo 3. 17. İşin anlamlılığı ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri

	Model Yolları	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
IA8	<--- Pozitif Anlam	0,802	1,000			
IA5	<--- Pozitif Anlam	0,775	,967	,057	16,964	< 0.001
IA4	<--- Pozitif Anlam	0,729	,955	,061	15,741	< 0.001
IA1	<--- Pozitif Anlam	0,704	,867	,067	12,980	< 0.001
IA9	<--- İşin Kattığı Anlam	0,795	1,000			
IA7	<--- İşin Kattığı Anlam	0,762	,999	,061	16,509	< 0.001
IA2	<--- İşin Kattığı Anlam	0,712	,881	,058	15,197	< 0.001
IA10	<--- Çoğun. İyiliği Moti.	0,758	1,000			
IA6	<--- Çoğun. İyiliği Moti.	0,717	,889	,066	13,511	< 0.001
IA3	<--- Çoğun. İyiliği Moti.	0,375	,556	,079	7,036	< 0.001

β_0 =Standart yol kat sayıları β_1 =Standart olmayan yol kat sayıları S.E: Standart hata
C.R: t değerleri

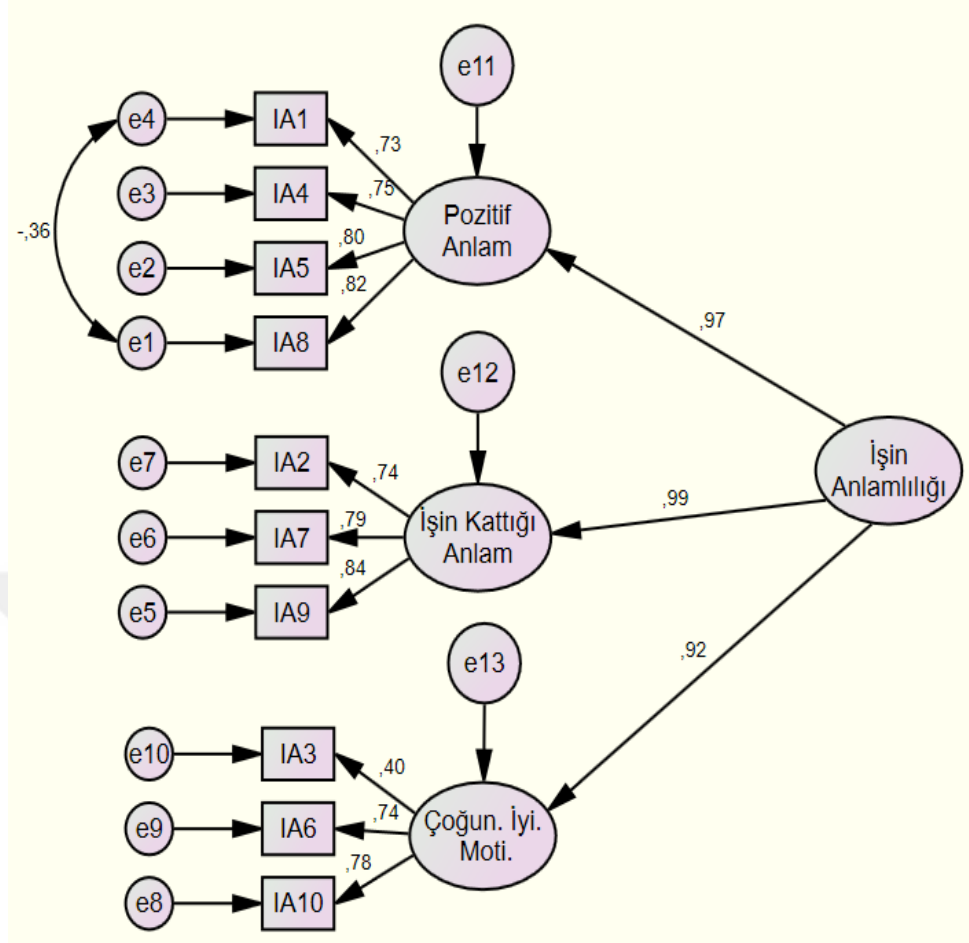
Tablo 3.17. incelendiğinde birinci düzey DFA sonucunda işin anlamlılığı ölçeğine ait tüm yol kat sayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. t değerleri incelendiğinde yukarıda belirtilen varsayımlar ışığında t değerlerinde bir sorun olmadığı görülmektedir. Standart yol katsayılarına bakıldığında işin anlamlılığı ölçeğinde pozitif anlam boyutunda en fazla etkiye sahip olan madde İA8 olduğu ($\beta_0=0,802$), işin kattığı anlam boyutunda en çok etkiye sahip maddenin İA9 olduğu ($\beta_0=0, 0,795$) ve son olarak çoğunluğun iyiliği motivasyonunda en çok etkiye sahip maddenin İA10 ($\beta_0=0, 0,758$) olduğu görülmektedir. Programın önerdiği tek bir modifikasyon yapıldıktan sonra birinci düzey çok faktörlü DFA için elde edilen uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.18’te yer almaktadır.

Tablo 3. 18. İşin anlamlılığı ölçeğine birinci düzey DFA uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	3,141
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,072
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,032
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,955
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,966
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,951
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,952

Tablo 3.18 incelendiğinde işin anlamlılığı ölçeğine birinci düzey faktör yapısına ilişkin uyum iyiliği değerlerinden χ^2/sd ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri arasında olduğu, SRMR, CFI, NFI, TLI ve GFI değerlerinin ise iyi uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ölçekten yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşüklüğü (0,30'dan az) nedeniyle veya t değeri nedeniyle herhangi bir madde atılmamıştır. Üç Faktörlü 10 maddeden oluşan işin anlamlılığı ölçeği bir modifikasyon ile birinci düzey çok faktörlü modeli de doğrulanmıştır.

Çok faktörlü yapılarda ölçeklere ilişkin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinin yapılması da önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 337). Bu nedenle bu tez çalışmasında çok faktörlü bir yapıya sahip olan işin anlamlılığı ölçeğinin ikinci düzey çok faktörlü DFA modeli ile de test edilmiştir. Ölçeğe ait ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm modeli şekil 3.4 'te yer almaktadır.



Şekil 3. 4. İşin anlamlılığı ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli

Şekil 3.4 incelendiğinde ölçme modeli üzerinde pozitif anlam boyutunda sadece bir iyileştirme (modifikasyon) yapıldığı görülmektedir. Ölçekte modifikasyon yapılmadan önce χ^2/sd ve RMSEA değerlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu değerleri düşürebilmek ve istenilen uyum iyiliği değer aralığına getirebilmek için sadece pozitif anlam boyutuna ait IA1 ve IA8 arasında bir modifikasyon yapılmış ve uyum iyiliği değerleri istenen değer aralığına ulaşmıştır. Modifikasyonlardan sonra modele ait standart yol katsayılarına, standart olmayan yol kat sayılarına, t değerlerine (C.R.) ve standart hatalara ilişkin bilgiler tablo 3.19'da yer almaktadır.

Tablo 3. 19. İşin anlamlılığı ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri

Model Yolları			β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
Pozitif Anlam	<---	İşin Anlamlılığı	0,969	0,88	0,043	20,602	< 0.001
İşin Kattığı Anlam	<---	İşin Anlamlılığı	0,994	1			
Çoğun.İyi.Moti.	<---	İşin Anlamlılığı	0,918	0,804	0,045	17,692	< 0.001
IA8	<---	Pozitif Anlam	0,822	1			
IA5	<---	Pozitif Anlam	0,798	0,968	0,052	18,484	< 0.001
IA4	<---	Pozitif Anlam	0,755	0,956	0,056	17,137	< 0.001
IA1	<---	Pozitif Anlam	0,728	0,865	0,061	14,092	< 0.001
IA9	<---	İşinKattığıAnlam	0,841	1			
IA7	<---	İşinKattığıAnlam	0,786	0,92	0,044	20,825	< 0.001
IA2	<---	İşinKattığıAnlam	0,736	0,807	0,043	18,563	< 0.001
IA10	<---	Çoğun. İyi.Moti.	0,779	1			
IA6	<---	Çoğun. İyi. Moti.	0,739	0,889	0,06	14,734	< 0.001
IA3	<---	Çoğun. İyi. Moti.	0,396	0,555	0,073	7,604	< 0.001

β_0 =Standart yol kat sayıları β_1 =Standart olmayan yol kat sayıları S.E: Standart hata
C.R: t değerleri

Tablo 3.19 incelendiğinde ikinci düzey çok faktörlü DFA sonucunda işin anlamlılığı ölçeğine ait tüm yol kat sayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. t değerleri incelendiğinde yukarıda belirtilen varsayımlar ışığında t değerlerinde bir sorun olmadığı görülmektedir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında işin anlamlılığı ölçeğinde en fazla etkiye sahip olan faktör işin kattığı anlam ($\beta_0=0,994$) olduğu görülmektedir. Programın önerdiği tek bir modifikasyon yapıldıktan sonra ikinci düzey çok faktörlü DFA için elde edilen uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.20’de yer almaktadır.

Tablo 3. 20. İşin anlamlılığı ölçeğine ikinci düzey çok faktörlü DFA uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	3,362
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,076
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,048
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,950
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,962
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,946
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,947

Tablo 3.20 incelendiğinde işin anlamlılığı ölçeğine ikinci düzey çok faktörlü yapısına ilişkin uyum iyiliği değerlerinden χ^2/sd , RMSEA, NFI ve TLI değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri arasında olduğu, SRMR, CFI ve GFI değerlerinin ise iyi uyum değerleri arasında

olduğu görülmektedir. Ölçekten yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşüklüğü (0,30'dan az) nedeniyle veya t değeri nedeniyle herhangi bir madde atılmamıştır. Üç Faktörlü 10 maddeden oluşan işin anlamlılığı ölçeği tek bir modifikasyon ile ikinci düzey çok faktörlü DFA modeli ile de doğrulanmıştır.

Ölçeğe ait DFA yol analizlerinin uyum iyiliği değerlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 3.21'de yer almaktadır.

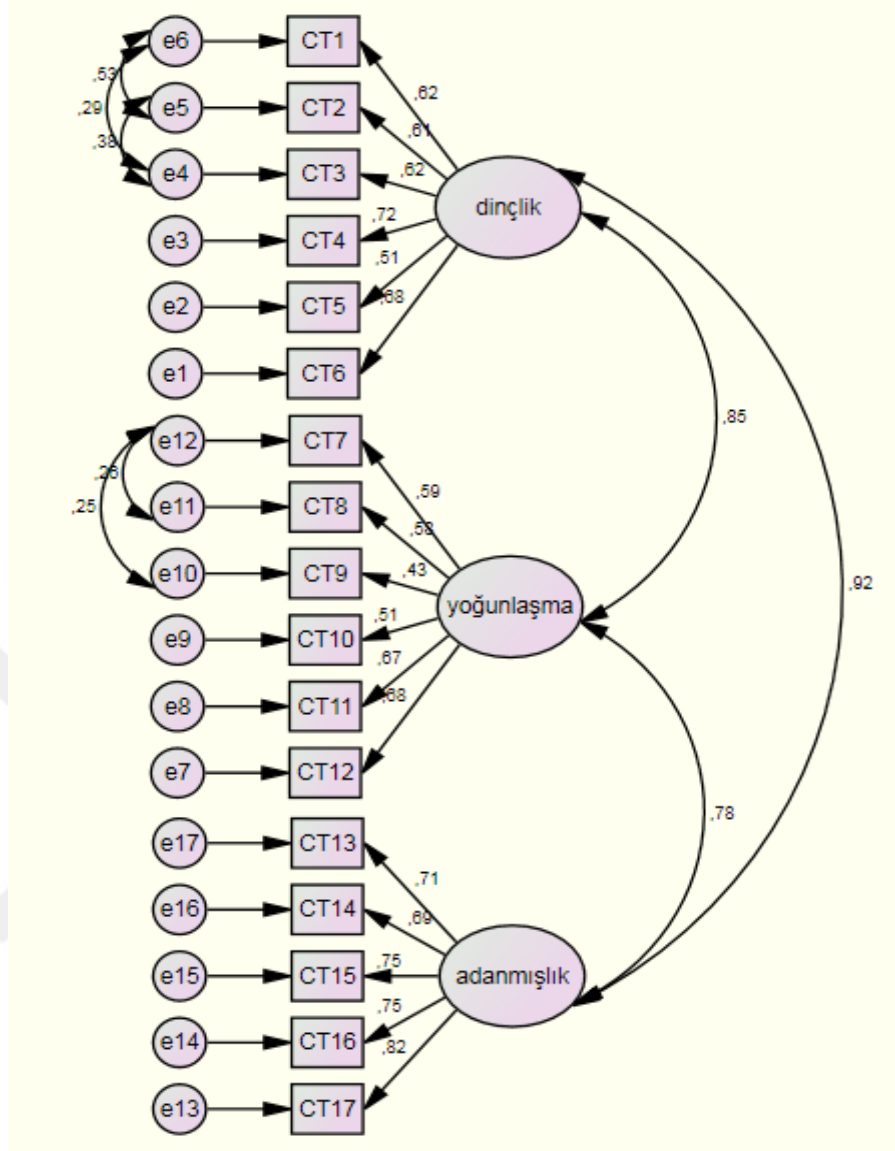
Tablo 3. 21. İşin anlamlılığı ölçeğinin tek faktörlü birinci düzey ve ikinci düzey çok faktörlü DFA uyum iyiliği değerleri

Ölçekler	χ^2/df	RMSEA	SRMR	NFI	GFI	TLI	CFI
Tek Faktörlü	3,062	0,071	0,033	0,948	0,952	0,953	0,964
Birinci Düzey	3,141	0,072	0,032	0,952	0,955	0,951	0,967
İkinci Düzey	3,362	0,076	0,048	0,947	0,950	0,946	0,962

Tablo 3.21 incelendiğinde işin anlamlılığı ölçeğinin kargo sektörü çalışanlarından elde edilen verilerde tek faktörlü ve çok faktörlü yapılarının doğrulandığı görülmektedir. Ölçeğin tek faktörlü yapısındaki uyum iyiliği değerleri ile çok faktörlü uyum iyiliği değerleri arasında çok büyük farklar yoktur.

3.2.2.2.3. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

Üç faktör 17 maddeden oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeğine öncelikle birinci düzey çok faktörlü DFA yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin birinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli şekil 3.5'te yer almaktadır.



Şekil 3. 5. Çalışmaya tutkunluk ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli

Şekil 3.5 incelendiğinde ölçme modeli üzerinde dinçlik boyutunda üç, yoğunlaşma boyutunda iki modifikasyonlar yapıldığı görülmektedir. Ölçekte modifikasyon yapılmadan önce χ^2/sd ve RMSEA beklenen uyum değerleri arasında olmadığı tespit edilmiştir. Bu değerleri istenilen uyum iyiliği değer aralığına getirebilmek için programın önerdiği modifikasyonlar tek tek yapılmıştır. Program öncelikle dinçlik boyutunda CT1 ve CT2 arasında modifikasyon önermiştir. Bu modifikasyon yapıldıktan sonra değerler biraz iyileşse de istenilen düzeye ulaşamamıştır. Bu nedenle CT3 ve CT2, CT8 ve CT7, CT9 ve CT7 ve son olarak CT3 ve CT1 arasında modifikasyonlar yapılmış ve uyum iyiliği değerleri istenen değer aralığına ulaşmıştır. Modifikasyonlardan sonra modele ait standart yol katsayılarına, standart olmayan yol kat sayılarına, t değerlerine (C.R.) ve standart hatalara ilişkin bilgiler tablo 3.22’de yer almaktadır.

Tablo 3. 22. Çalışmaya tutkunluk ölçeği birinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri

	Model Yolları	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
CT6	<--- dinçlik	0,675	1			
CT5	<--- dinçlik	0,512	0,87	0,092	9,427	< 0.001
CT4	<--- dinçlik	0,724	1,109	0,086	12,863	< 0.001
CT3	<--- dinçlik	0,622	0,879	0,078	11,229	< 0.001
CT2	<--- dinçlik	0,614	0,874	0,079	11,099	< 0.001
CT1	<--- dinçlik	0,622	0,927	0,083	11,224	< 0.001
CT12	<--- yoğunlaşma	0,682	1			
CT11	<--- yoğunlaşma	0,672	0,832	0,073	11,427	< 0.001
CT10	<--- yoğunlaşma	0,514	0,759	0,084	9,071	< 0.001
CT9	<--- yoğunlaşma	0,428	0,596	0,078	7,624	< 0.001
CT8	<--- yoğunlaşma	0,576	0,817	0,082	9,981	< 0.001
CT7	<--- yoğunlaşma	0,594	0,772	0,075	10,232	< 0.001
CT17	<--- adanmışlık	0,824	1			
CT16	<--- adanmışlık	0,752	0,936	0,056	16,8	< 0.001
CT15	<--- adanmışlık	0,748	0,856	0,051	16,701	< 0.001
CT14	<--- adanmışlık	0,691	0,816	0,054	15,068	< 0.001
CT13	<--- adanmışlık	0,709	0,893	0,057	15,572	< 0.001

β_0 =Standart yol kat sayıları β_1 =Standart olmayan yol kat sayıları S.E: Standart hata
C.R: t değerleri

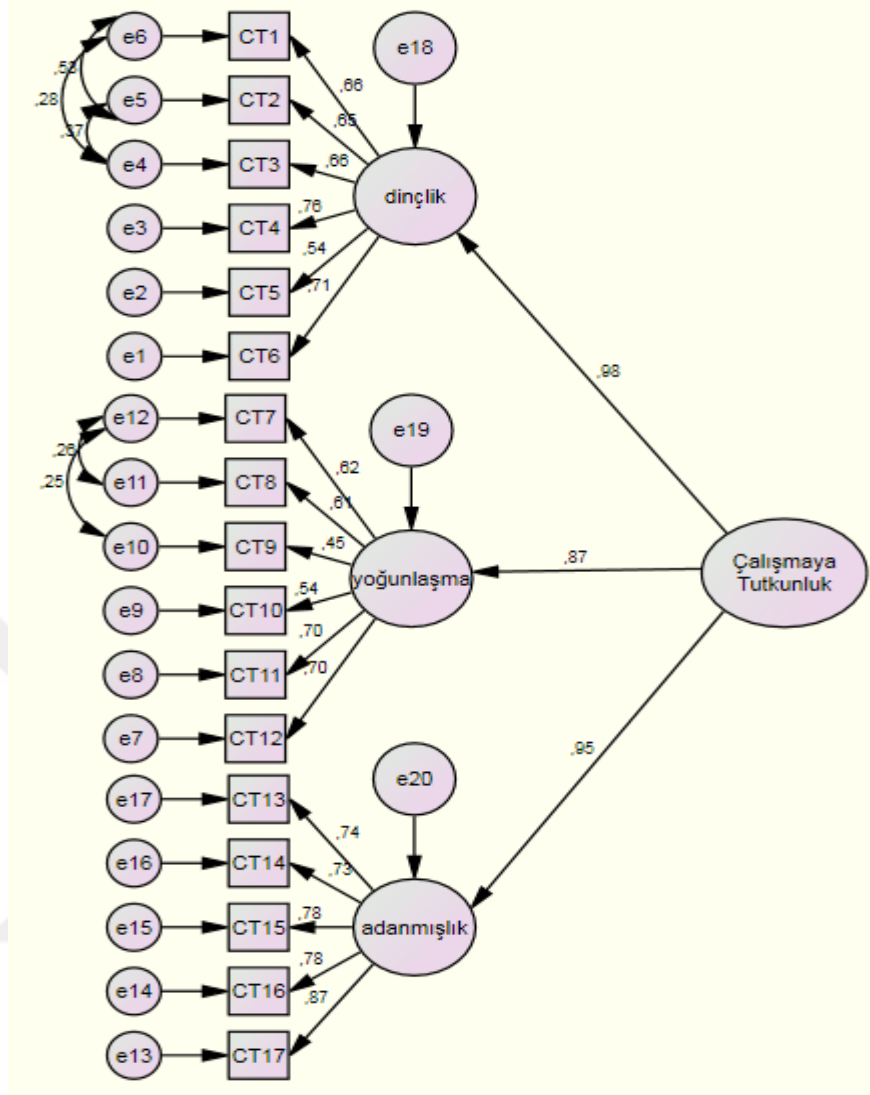
Tablo 3.22 incelendiğinde birinci düzey çok faktörlü DFA sonucunda çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait tüm yol kat sayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. t değerleri incelendiğinde yukarıda belirtilen varsayımlar ışığında t değerlerinde bir sorun olmadığı görülmektedir. Standart yol katsayılarına bakıldığında çalışmaya tutkunluk ölçeğinde dinçlik boyutunda en fazla etkiye sahip olan maddenin CT4 olduğu ($\beta_0=0,724$), yoğunlaşma boyutunda en çok etkiye sahip maddenin CT12 olduğu ($\beta_0=0,682$) ve son olarak adanmışlık boyutunda en çok etkiye sahip maddenin CT17 ($\beta_0=0,824$) olduğu görülmektedir. Programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra birinci düzey çok faktörlü DFA için elde edilen uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.23' de yer almaktadır.

Tablo 3. 23. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine birinci düzey çok faktörlü DFA uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,816
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,066
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,053
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,912
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,935
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,920
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,903

Tablo 3.23 incelendiğinde çalışmaya tutkunluk ölçeğinin birinci düzey faktör yapısına ilişkin uyum iyiliği değerlerinden RMSEA, CFI, NFI, SRMR ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri arasında olduğu, χ^2/sd , ve GFI değerlerinin ise iyi uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ölçekten yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşüklüğü (0,30'dan az) nedeniyle veya t değeri nedeniyle herhangi bir madde atılmamıştır. Üç Faktörlü 17 maddeden oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeği bu model ile doğrulanmıştır.

Birinci düzey çok faktörlü DFA ile doğrulanmış ölçek için ikinci düzey çok faktörlü DFA yapılmıştır. Ölçeğe ait ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm modeli şekil 3.6 'da yer almaktadır.



Şekil 3. 6. Çalışmaya tutkunluk ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçme modeli

Şekil 3.6 incelendiğinde ölçme modelinde birinci düzey çok faktörlü DFA'da olduğu gibi dinçlik boyutunda üç, yoğunlaşma boyutunda iki modifikasyonlar yapıldığı görülmektedir. Ölçekte modifikasyon yapılmadan önce birinci düzey çok faktörlü DFA'da olduğu gibi χ^2/sd ve RMSEA beklenen uyum değerleri arasında olmadığı tespit edilmiştir. Bu değerleri istenilen uyum iyiliği değer aralığına getirebilmek için programın önerdiği modifikasyonlar tek tek yapılmıştır. Program öncelikle dinçlik boyutunda CT1 ve CT2 arasında modifikasyon önermiştir. Bu modifikasyon yapıldıktan sonra değerler biraz iyileşse de istenilen düzeye ulaşamamıştır bu nedenle sırasıyla CT3 ve CT2, CT8 ve CT7, CT9 ve CT7 ve son olarak CT3 ve CT1 arasında modifikasyonlar yapılmış ve uyum iyiliği değerleri istenen değer aralığına ulaşmıştır. Modifikasyonlardan sonra modele ait standart yol katsayıları, standart olmayan yol kat sayıları, t değerleri (C.R.) ve standart hatalarla ilgili bilgiler tablo 3.24'te yer almaktadır.

Tablo 3. 24. Çalışmaya tutkunluk ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerleri

	Model Yolları	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
dinçlik	<--- ÇalışmayaTutku	0,984	0,767	0,047	16,158	< 0.001
yoğunlaşm	<--- ÇalışmayaTutku	0,869	0,785	0,055	14,275	< 0.001
adanmışlık	<--- ÇalışmayaTutku	0,955	1			
CT6	<--- dinçlik	0,708	1			
CT5	<--- dinçlik	0,543	0,863	0,083	10,387	< 0.001
CT4	<--- dinçlik	0,757	1,114	0,078	14,352	< 0.001
CT3	<--- dinçlik	0,662	0,887	0,071	12,578	< 0.001
CT2	<--- dinçlik	0,653	0,88	0,071	12,41	< 0.001
CT1	<--- dinçlik	0,66	0,933	0,074	12,542	< 0.001
CT12	<--- yoğunlaşma	0,704	1			
CT11	<--- yoğunlaşma	0,699	0,838	0,067	12,522	< 0.001
CT10	<--- yoğunlaşma	0,541	0,761	0,077	9,881	< 0.001
CT9	<--- yoğunlaşma	0,453	0,599	0,072	8,312	< 0.001
CT8	<--- yoğunlaşma	0,606	0,825	0,075	10,949	< 0.001
CT7	<--- yoğunlaşma	0,624	0,78	0,069	11,23	< 0.001
CT17	<--- adanmışlık	0,872	1			
CT16	<--- adanmışlık	0,784	0,861	0,041	20,886	< 0.001
CT15	<--- adanmışlık	0,78	0,787	0,038	20,694	< 0.001
CT14	<--- adanmışlık	0,727	0,75	0,041	18,311	< 0.001
CT13	<--- adanmışlık	0,743	0,821	0,043	19,008	< 0.001

β_0 =Standart yol kat sayıları β_1 =Standart Olmayan Yol Kat Sayıları S.E: Standart Hata
C.R: t değerleri

Tablo 3.24 incelendiğinde çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ikinci düzey çok faktörlü DFA ölçüm değerlerine ait tüm yol kat sayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. t değerleri incelendiğinde yukarıda belirtilen varsayımlar ışığında t değerlerinde bir sorun olmadığı görülmektedir. Standart yol katsayılarına bakıldığında çalışmaya tutkunluk ölçeğinde en fazla etkiye sahip olan faktörün dinçlik ($\beta_0=0,984$) olduğu görülmektedir. Programın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra ikinci düzey çok faktörlü DFA için elde edilen uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.25' te yer almaktadır.

Tablo 3. 25. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin ikinci düzey çok faktörlü DFA uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd^*	≤ 3	≤ 5	2,936
RMSEA*	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,068
SRMR*	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,071
GFI**	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,908
CFI*	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,930
TLI**	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,915
NFI**	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,898

Tablo 3.25 incelendiğinde çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ikinci düzey faktör yapısına ilişkin uyum iyiliği değerlerinin birinci düzey çok faktörlü DFA ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Birinci düzey çok faktörlü DFA ile benzer şekilde RMSEA, CFI, NFI, SRMR ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri arasında olduğu, χ^2/sd , GFI değerlerinin ise iyi uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ölçekten yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşüklüğü (0,30'dan az) nedeniyle veya t değeri nedeniyle herhangi bir madde atılmamıştır. Üç faktörlü 17 maddeden oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeği ikinci düzey çok faktörlü DFA ile de doğrulanmıştır.

Modelin iki düzeyine ait uyum iyiliği değerlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 3.26'da yer almaktadır.

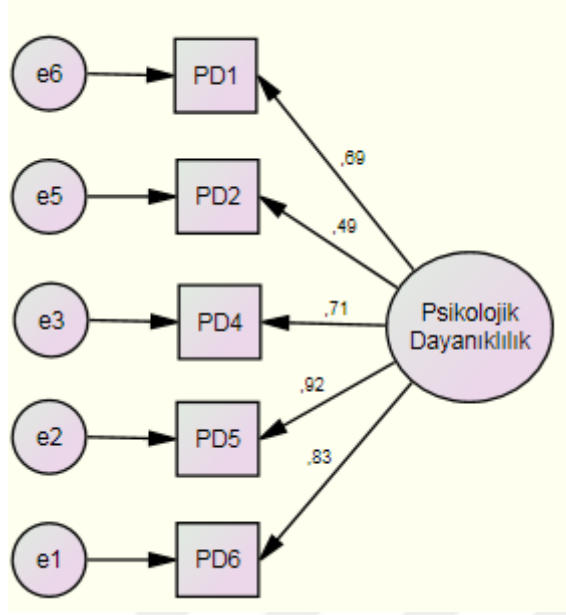
Tablo 3. 26. Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin birinci düzey ve ikinci düzey DFA uyum iyiliği değerleri

Ölçekler	χ^2/df	RMSEA	SRMR	NFI	GFI	TLI	CFI
Birinci Düzey	2,816	0,066	0,053	0,903	0,912	0,920	0,935
İkinci Düzey	2,936	0,068	0,071	0,898	0,908	0,915	0,930

Tablo 3.26 incelendiğinde çalışmaya tutkunluk ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü DFA modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri ile ikinci düzey çok faktörlü DFA modeline ilişkin uyum iyiliği değerlerinin birbirlerine çok yakın olduğu görülmektedir. Ölçek her iki düzeyde de doğrulanmıştır.

3.2.2.2.4. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

Tek boyut 6 maddeden oluşan psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin tek faktörlü DFA ölçme modeli şekil 3.7'de yer almaktadır.



Şekil 3. 7. Psikolojik dayanıklılık ölçeği tek faktörlü DFA ölçme modeli

Şekil 3.7 incelendiğinde ölçme modeli üzerinde herhangi bir modifikasyon yapılmadığı görülmektedir. Ancak ölçekten düşük faktör yükü nedeni ile PD3 (0.14) maddesi çıkarılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapıldığı (Çetin ve Basım, 2012) çalışmada da bu madde ölçekten çıkarıldıktan sonra ölçeğin doğrulandığı ifade edilmiştir. Modele ait standart yol katsayıları, standart olmayan yol kat sayıları, t değerleri (C.R.) ve standart hatalara ilişkin bilgiler tablo 3.27’ de yer almaktadır.

Tablo 3. 27. Psikolojik dayanıklılık ölçeği tek faktörlü DFA ölçüm değerleri

Model Yolları	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
PD6 <--- Psikolojik Dayanıklılık	,826	1,000			
PD5 <--- Psikolojik Dayanıklılık	,919	1,049	,050	21,142	< 0.001
PD4 <--- Psikolojik Dayanıklılık	,710	,908	,057	15,798	< 0.001
PD2 <--- Psikolojik Dayanıklılık	,492	,590	,058	10,154	< 0.001
PD1 <--- Psikolojik Dayanıklılık	,687	,835	,055	15,137	< 0.001

β_0 =Standart yol kat sayıları β_1 =Standart Olmayan Yol Kat Sayıları S.E: Standart Hata
C.R: t değerleri

Tablo 3.27 incelendiğinde, DFA sonucunda psikolojik dayanıklılık ölçeğinin tek faktörlü DFA ölçüm değerlerine ait tüm yol kat sayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. t değerleri incelendiğinde yukarıda belirtilen varsayımlar ışığında t değerlerinde bir sorun olmadığı görülmektedir. Standart yol katsayılarına bakıldığında psikolojik dayanıklılık ölçeğinde en fazla etkiye sahip olan maddenin PD5 ($\beta_0=0,919$) olduğu görülmektedir. Modele ait uyum iyiliği değerleri tablo 3.28’de belirtilmiştir.

Tablo 3. 28. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine tek faktörlü DFA uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,746
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,065
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,024
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,987
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,991
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,981
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,985

Tablo 3.28 incelendiğinde psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerlerinden χ^2/sd , SRMR, GFI, CFI, TLI ve NFI değerlerinin iyi uyum iyiliği değerleri arasında olduğu, RMSEA değerlerinin ise kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ölçekten yapılan analiz sonucunda faktör yükü düşüklüğü (0,30'dan az) nedeniyle PD3 maddesi çıkarılmıştır. t değeri düşüklüğü nedeniyle herhangi bir madde atılmamıştır. Tek faktörlü 6 maddeden oluşan psikolojik dayanıklılık ölçeği 5 maddelik yapısı ile doğrulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Temel Bulgularına İlişkin Analizler

Tez çalışmasının bu kısmında araştırmanın demografik değişkenlerine göre verilerin dağılımına ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlere göre farklılaşmaların tespiti için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri yapılmıştır. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Son olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlere ilişkin bilgiler aşağıdaki başlıklar altında yer almaktadır.

3.3.1. Demografik özelliklere ilişkin istatistikler

Araştırmaya katılan 415 kargo çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı pozisyon, mevcut görevinde çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresine ilişkin frekans dağılımları tablo 3.29'da yer almaktadır.

Tablo 3. 29. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Demografik Değişken	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	89	21,4
	Erkek	326	78,6
Yaş	18-25	54	13,0
	26-35	166	40,0
	36-45	161	38,8
	46 ve üzeri	34	8,2
Medeni Durum	Evli	288	69,4
	Bekâr	127	30,6
Eğitim Düzeyi	İlkokul	29	7,0
	Ortaokul	65	15,7
	Lise	158	38,1
	Önlisans	88	21,2
	Lisans	71	17,0
	Lisansüstü	4	1,0
Çalıştığı Görev	Kurye	210	50,6
	Gişe	102	24,6
	Yönetici	58	14,0
	Diğer	45	10,8
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	0-5 yıl	150	36,1
	6-10 yıl	101	24,3
	11-15 yıl	71	17,2
	16+ yıl	93	22,4
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	0-5 yıl	169	40,7
	6-10 yıl	101	24,3
	11-15 yıl	68	16,4
	16+ yıl	77	18,6

Tablo 3.29 incelendiğinde kargo sektörü çalışanları üzerinde yürütülen bu çalışmada katılımcıların %21,4'ünün kadınlardan, %78,6'sının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Sektörde ağırlıklı olarak erkeklerin istihdam edildiği de bu sonuç doğrultusunda söylenebilir.

Yaş durumuna göre kargo sektörü çalışanlarının dağılımına bakıldığında çalışanların %40'ının 26-35 yaş aralığında olduğu, %38,8'inin ise 36-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Sektörde istihdam edilen çalışanların çoğunluğunun (%78,8) 26-45 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %69,4'ü evli, %30,6'sı bekârdır. Ankete katılan yaklaşık her üç kişiden birisi bekârdır.

Eğitim düzeyi incelendiğinde katılımcıların %38,1'inin lise, %22,7'sinin ilkokul-ortaokul, %21,2'sinin nlisans, %17'sinin ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre sektörde istihdam edilen kişilerin eğitim seviyesi yoğunluklu olarak lise mezunlarından oluşmaktadırdır. Ülkemizde yaklaşık 10 yıldır nlisans düzeyinde lojistik ve posta hizmetleri, lisans düzeyinde lojistik eğitimleri verilmiş olsa da bu bölüm mezunlarının kargo sektöründe beklenen kadar istihdam edilmediği görülmektedir. Bunun gerekçesi sektörün zorlukları nedeniyle tercih edilmemesi olabilir.

Çalışmada katılımcıların çalıştıkları görev de sorulmuştur. Katılımcıların %50,6'sı kurye, %24,6'sı gişe, %14' ise yöneticilerden oluşmaktadırdır. Katılımcılara bu görevler dışında diğer şikkı tanımlanmış ve kendilerinin tanımlaması istenmiştir. Diğer şikkını işaretleyen 45 katılımcının bir kısmının şoför, güvenlik görevlisi ve ofis çalışanı olarak kendisini tanımladığı (n=28), bir kısmının da diğer (n=17) işaretleyip açıklama yapmadan bıraktığı grlmştir.

Katılımcılara mevcut görevlerinde çalışma süreleri de sorulmuştur. Katılımcıların %36,1'i 0-5 yıl arasında, %24,3' ise 6-10 yıl arasında bu görevde çalıştıklarını bildirmişlerdir. Bu bulgu artan e-ticaretinde etkisiyle sektörde yeni istihdamın özellikle son 5 yılda arttığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Son olarak katılımcılardan mevcut işyerinde kaç yıldır çalıştıkları da sorulmuştur. Katılımcıların %40,7'si 0-5 yıldır çalıştıklarını, %16,4' ise 11-15 yıldır aynı işyerinde çalıştıklarını belirtmiştir.

Bu demografik değişkenlere ek olarak katılımcıların çalıştıkları görev ve cinsiyet arasındaki dağılımlarına ilişkin çapraz tablo oluşturulmuştur.

Cinsiyetin çalışılan göreve göre dağılımı tablo 3.30'da yer almaktadır.

Tablo 3. 30. Cinsiyetin çalışılan göreve göre dağılımı

		çalıştığı Görev				Toplam
		Kurye	Gişe	Yönetici	Diğer	
Cinsiyet	Kadın	9	40	25	15	89
	Erkek	201	62	33	30	326
Toplam		210	102	58	45	415

Tablo 3.30'da en göze çarpan bulgu kurye olarak çalışanların çok az (%4; n=9) bir kısmı kadınlardan oluşmaktadırdır. Kadınlardan büyük bir çoğunluğu (%44; n=40) gişe de çalışmaktadır. Sektörde kadın istihdamında azımsanmayacak kadarı yöneticilerden (%43; n=25) oluşmaktadır.

3.3.2. Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Kargo sektörü çalışanlarından elde edilen veriler doğrultusunda değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma dağılımları tablo 3.31’de yer almaktadır.

Tablo 3. 31. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
Bilinçli Farkındalık	3,3820	,83052
Çalışmaya Tutkunluk	3,6819	,70189
İşin Anlamlılığı	3,8224	,78072
Psikolojik Dayanıklılık	3,9051	,80610

Tablo 3.31 incelendiğinde katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcılardan istenen en düşük değer 1 ve en yüksek değer 5’dir. Bu nedenle 3,38’lik bir ortalama çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin ortalamasının biraz üstünde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tabloya göre en yüksek ortalama psikolojik dayanıklılık değişkenine aittir. Kargo sektörü çalışanları psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ortalamasının neredeyse 4’e yakın olması (3,90) psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğunun göstergesidir. Covid 19 salgının olduğu dönemde herkesin karantinada olduğu ancak kargo sektörünün aktif çalıştığı düşünüldüğünde bu sonuç şaşırtıcı değildir. Psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması, kargo şirketlerinin pandemi dönemindeki aşırı talebin karşılanabilmesinde en etkili unsurlardan biri olduğu ileri sürülebilir.

Ortalamanın üzerinde olan diğer bir değişken çalışmaya tutkunluktur. Kargo sektörü çalışanları işlerini seven ve çalışmaya tutkulu çalışanlar oldukları söylenebilir. Ortalamasının 3,68 olması bunun bir göstergesidir. Bu sektör çalışanlarının, e- ticaretin artması ile birlikte kargodaki hareketliliğin artması çalışanlarda iş yükünü artırsa da çalışmaya olan tutkuları azalmamıştır.

Son olarak işin anlamlılığı değişkeninin ortalaması da neredeyse 4’e yakındır (3,82). Bu sonuç çalışanların işlerini anlamlı bulduğunun göstergesi olarak değerlendirilebilir. Belki de pandemi gibi bir dönemden geçtikten sonra işleri daha anlamlı gelmiş olabilir. Çünkü herkesin evinde oturduğu bir dönemde, müşterilerinin isteklerini kapılarına kadar götürmek veya gönderilerin kabulünü yapmak işlerinin ne kadar anlamlı olduğunun farkına varmalarını sağlamış olabilir.

3.3.3. Farklılık analizleri

Bu tez çalışmasında teze konu olan bilinçli farkındalık, işin anlamlılığı, çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerine ilişkin, katılımcıların cinsiyete, medeni duruma, yaşa,

eğitim düzeyine, çalıştığı göreve, mevcut çalıştığı görevdeki yılına ve mevcut çalıştığı işyerindeki yılına göre farklılıkları da araştırılmıştır.

Bu farklılıkların tespitinde bağımsız örneklem t- testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Bağımsız rneklem t- testi; bu test incelenen metrik değişkenlerin, bağımsız iki grup ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılmaktadır. Bu tez kapsamında cinsiyet ve medeni duruma göre farklılığın tespitinin de bu analiz kullanılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 301).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA); yukarıda ifade edilen t testi sadece iki grup arasındaki farklılıkları tespit etmek için kullanılmaktadır. ANOVA ile ikiden daha fazla grup arasındaki farklılıklar araştırılmaktadır (Altunışık vd., 2012, s. 180). ANOVA analizi sadece gruplar arasında anlamlı bir farkın olup olmasınını gösterirken, hangi gruplar arasında farklılık olduğunu göstermemektedir (Kalaycı, 2014, s. 135). Bu gruplar arası farklılıkları tespit edebilmek için de post-hoc testlerinden faydalanılmaktadır. Post-hoc testi, varyans analizi sonucunda gruplar arası bir farklılık varsa bunun hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için kullanılan testtir (Kalaycı, 2014, s. 135). Post-hoc testlerinin sayısı oldukça fazladır. Bunlardan hangisinin seçileceği konusunda ilk olarak bakılacak kısım varyansların eşit olup olmamasıdır. Eğer varyanslar eşit ise LSD, Benferroni, Scheffe, Hochberg's GT2, Dunnett ve Tukey testleri seçilebilir. Eğer varyanslar eşit değil ise Tamhane's T2, Dunnett's T3, Games-Howell veya Dunnett's C testlerinden birisi seçilebilir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 318). Bu testlerin hepsinin temelde işlevi aynıdır. Bunların içerisinde araştırmacılar tarafından daha fazla tercih edilenleri Tukey ve Benferroni testleridir (Kalaycı, 2014, s. 135). Bu tez çalışmasında Tukey testi tercih edilmiştir. Sonuç olarak, çalışmada belirlenen demografik değişkenlerden yaşa, eğitim düzeyine, çalışılan göreve, mevcut görevde çalışma süresine ve mevcut işyerinde çalışma süresine göre değişkenlerin gruplar arasındaki farklılıklarını tespit edebilmek için ANOVA testi kullanılmıştır.

3.3.3.1. Bilinçli Farkındalığa İlişkin Farklılık Analizleri

Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinde cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız örneklem t testine ilişkin sonuçlar tablo 3.32'de yer almaktadır.

Tablo 3. 32. Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyine ilişkin bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Gruplar	N	\bar{X}	Standart Sapma	Standart Hata	t	p
Kadın	89	3,28	,78742	413	-1,268	,206
Erkek	326	3,40	,84105			
Evli	288	3,44	,83459	413	2,153	,032*
Bekâr	127	3,25	,80911			

* $p < .05$

Tablo 3.32 incelendiğinde katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,206$). Ancak medeni duruma göre anlamlı bir **farklılık tespit edilmiştir** [$t_{(413)} = 2,153, p=0,032$]. Bu farklılığın tespiti için ortalamalar incelenmiştir. Kargo sektöründe evli olan çalışanların bilinçli farkındalık ortalamalarının ($\bar{X}=3,44; S.S.=0,83459$), bekâr çalışanlardan ($\bar{X}=3,25; S.S.=0,80911$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaşa, eğitim düzeyine, çalıştıkları göreve, mevcut görevlerinde çalışma sürelerine, mevcut işyerlerinde çalışma sürelerine göre bilinçli farkındalık düzeylerindeki farklılıkları tespit edebilmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.33'te yer almaktadır.

Tablo 3. 33. Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	Standart Hata	Karelerin Ortalaması	F	p
Yaş	Gruplar Arası	8,498	3	2,833		
	Grup içi	277,066	411	,674	4,202	,006*
	Toplam	285,563	414			
Eğitim Düzeyi	Gruplar Arası	11,315	5	2,263		
	Grup içi	274,249	409	,671	3,375	,005*
	Toplam	285,563	414			
Çalıştığı Görev	Gruplar Arası	2,952	3	,984		
	Grup içi	282,612	411	,688	1,431	,233
	Toplam	285,563	414			
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Gruplar Arası	1,277	3	,426		
	Grup içi	284,287	411	,692	,615	,605
	Toplam	285,563	414			
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	Gruplar Arası	1,952	3	,651		
	Grup içi	283,612	411	,690	,943	,420
	Toplam	285,563	414			

* $p < .05$

Tablo 3.33 incelendiğinde katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinde yaşa [$F_{(3,411)} = 4,202$; $p = 0,006$] ve eğitim düzeyine [$F_{(5,409)} = 3,375$; $p = 0,005$] göre anlamlı bir **farklılık tespit edilmiştir**. Katılımcıların çalıştıkları göreve ($p = 0,233$), mevcut görevde çalışma sürelerine ($p = 0,605$) ve mevcut işyerinde çalışma sürelerine ($p = 0,420$) göre bilinçli farkındalık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yaşa göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için yapılan Tukey testi sonuçları 3.34'te yer almaktadır.

Tablo 3. 34. Yaşa göre bilinçli farkındalık düzeyine ilişkin Tukey testi sonuçları

Yaş	Yaş	Ortalama Farkları	Standart Hata	p
(1) 18-25	26-35	<u>-,44419*</u>	,12863	,003*
	36-45	-,30755	,12912	,082
	46 ve üzeri	-,43493	,17975	,075
(2) 26-35	18-25	<u>,44419*</u>	,12863	,003*
	36-45	,13664	,09082	,436
	46 ve üzeri	,00926	,15456	1,000
(3) 36-45	18-25	,30755	,12912	,082
	26-35	-,13664	,09082	,436
	46 ve üzeri	-,12738	,15497	,844
(4) 46 ve üzeri	18-25	,43493	,17975	,075
	26-35	-,00926	,15456	1,000
	36-45	,12738	,15497	,844
Grupların Ortalamaları				
<i>(1) 3,05; (2) 3,49; (3) 3,35; (4) 3,48</i>				

Tablo 3.34 incelendiğinde yaşa göre bilinçli farkındalık düzeylerinde farklılığın sadece 18-25 yaş ile 26-35 yaş arasında olduğu görülmektedir ($p=0,003$). Yaş dağılımlarına göre ortalamalar incelendiğinde 18-25 yaş arasında olanların ortalamalarının ($\bar{X}=3,04$), 26-35 yaş arasında olanların ortalamasından ($\bar{X}=3,49$) daha düşük olduğu görülmektedir. 18-25 yaş aralığında olan gençlerin Z kuşağının temsilcileri olduğu düşünüldüğünde sonucun böyle çıkması normal karşılanabilir.

ANOVA testi sonucunda eğitim düzeylerine göre de farklılığın olduğu tespit edilmişti. Eğitim düzeyine göre bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için yapılan Tukey testi sonuçları 3.35'te verilmiştir.

Tablo 3. 35. Eğitim düzeyine göre bilinçli farkındalığa ilişkin Tukey testi sonuçları

Eğitim Düzeyi	Eğitim Düzeyi	Ortalama Farkları	Standart Hata	p
(1) İlkokul	Ortaokul	,43017	,18286	,176
	Lise	-,01921	,16543	1,000
	Önlisans	,16769	,17533	,931
	Lisans	,03613	,18046	1,000
	Lisansüstü	,60632	,43676	,734
(2) Ortaokul	İlkokul	-,43017	,18286	,176
	Lise	<u>-,44937*</u>	,12066	,003*
	Önlisans	-,26248	,13392	,367
	Lisans ve yüksekokul	-,39403	,14057	,059
	Lisansüstü	,17615	,42184	,998
(3) Lise	İlkokul	,01921	,16543	1,000
	Ortaokul	<u>,44937*</u>	,12066	,003*
	Önlisans	,18689	,10892	,522
	Lisans ve yüksekokul	,05534	,11700	,997
	Lisansüstü	,62553	,41458	,659
(4) Önlisans	İlkokul	-,16769	,17533	,931
	Ortaokul	,26248	,13392	,367
	Lise	-,18689	,10892	,522
	Lisans ve yüksekokul	-,13155	,13063	,915
	Lisansüstü	,43864	,41863	,901
(5) Lisans	İlkokul	-,03613	,18046	1,000
	Ortaokul	,39403	,14057	,059
	Lise	-,05534	,11700	,997
	Önlisans	,13155	,13063	,915
	Lisansüstü	,57019	,42081	,754
(6) Lisansüstü	İlkokul	-,60632	,43676	,734
	Ortaokul	-,17615	,42184	,998
	Lise	-,62553	,41458	,659
	Önlisans	-,43864	,41863	,901
	Lisans ve yüksekokul	-,57019	,42081	,754

Grupların Ortalamaları

(1) 3,49; (2) 3,06; (3) 3,50; (4) 3,32; (5) 3,45; (6) 2,88

* $p < .05$

Tablo 3.35 incelendiğinde eğitim seviyesine göre bilinçli farkındalık düzeylerinde farklılığın sadece lise mezunları ile ortaokul mezunları arasında olduğu görülmektedir ($p=0,003$). Ortalamalar incelendiğinde ortaokul mezunu olanların ortalamalarının ($\bar{X}=3,06$) lise mezunu

olanların ortalamasından ($\bar{X}=3,50$) daha düşük olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi biraz arttığında bilinçli farkındalık düzeyindeki ortalama da artmaktadır.

Sonuç olarak ANOVA analizine göre bilinçli farkındalık düzeyi kargo çalışanlarında yaşa ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermiş, diğer tüm demografik değişkenlerde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

3.3.3.2. İşin Anlamlılığına İlişkin Farklılık Analizleri

Katılımcıların işin anlamlılığı düzeylerinde cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. t testi sonucunda katılımcıların işin anlamlılığı düzeylerinde cinsiyete ($p=0,193$) ve medeni duruma göre ($p=0,109$) anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların yaşa, eğitim düzeyine, çalıştıkları göreve, mevcut görevlerinde çalışma sürelerine, mevcut işyerlerinde çalışma sürelerine göre işin anlamlılığı düzeylerindeki farklılıkları tespit edebilmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları kargo çalışanlarında yaşa ($p=0,180$), eğitim düzeyine ($p=0,067$), çalıştığı göreve ($p=0,342$), mevcut görevinde çalışma süresine ($p=0,454$) ve mevcut işyerinde çalışma süresine ($p=0,314$) göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Sonuç olarak işin anlamlılığı kargo çalışanlarında bu tez kapsamında belirlenen demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

3.3.3.3. Çalışmaya Tutkunluğa İlişkin Farklılık Analizleri

Katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinde cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinde cinsiyete ($p=0,801$) ve medeni duruma göre ($p=0,088$) anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların yaşa, eğitim düzeyine, çalıştıkları göreve, mevcut görevlerinde çalışma sürelerine, mevcut işyerlerinde çalışma sürelerine göre çalışmaya tutkunluk düzeylerindeki farklılıkları tespit edebilmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 3.36'da yer almaktadır.

Tablo 3. 36. Katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeyine ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	Standart Hata	Karelerin Ortalaması	F	p
Yaş	Gruplar Arası	6,026	3	2,009		
	Grup içi	197,934	411	,482	4,171	,006*
	Toplam	203,959	414			
Eğitim Düzeyi	Gruplar Arası	1,996	5	,399		
	Grup içi	201,963	409	,494	,809	,544
	Toplam	203,959	414			
Çalıştığı Görev	Gruplar Arası	3,874	3	1,291		
	Grup içi	200,085	411	,487	2,652	,048*
	Toplam	203,959	414			
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Gruplar Arası	3,313	3	1,104		
	Grup içi	200,646	411	,488	2,262	,081
	Toplam	203,959	414			
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	Gruplar Arası	2,718	3	,906		
	Grup içi	201,241	411	,490	1,850	,137
	Toplam	203,959	414			

* $p < .05$

Tablo 3.36 incelendiğinde katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinde yaşa [$F_{(3,411)}=4,171$; $p=0,006$] ve çalıştığı göreve [$F_{(3,411)}=2,652$; $p=,048$] göre anlamlı bir **farklılık tespit edilmiştir**. Katılımcıların eğitim düzeyine ($p=0,544$), mevcut görevde çalışma sürelerine ($p=0,081$), mevcut işyerinde çalışma sürelerine ($p=0,137$) göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yaşa göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için yapılan Tukey testi sonuçları 3.37' da yer almaktadır.

Tablo 3. 37. Katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yaşa göre dağılımına ilişkin Tukey testi sonuçları

Yaş	Yaş	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
(1) 18-25	26-35	-,26730	,10872	,068
	36-45	-,14328	,10913	,555
	46 ve üzeri	<u>-,47636*</u>	,15193	,010*
(2) 26-35	18-25	,26730	,10872	,068
	36-45	,12402	,07676	,371
	46 ve üzeri	-,20905	,13064	,380
(3) 36-45	18-25	,14328	,10913	,555
	26-35	-,12402	,07676	,371
	46 ve üzeri	-,33307	,13098	,055
(4) 46 ve üzeri	18-25	<u>,47636*</u>	,15193	,010*
	26-35	,20905	,13064	,380
	36-45	,33307	,13098	,055
Grupların Ortalamaları				
(1) 3,48; (2) 3,74; (3) 3,62; (4) 3,95				

* $p < .05$

Tablo 3.37 incelendiğinde yaşa göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinde farklılığın sadece 18-25 yaş ile 46 ve üzeri olanlar arasında olduğu görülmektedir ($p=0,010$). Ortalamalar incelendiğinde 18-25 yaş arasında olanların ortalamalarının ($\bar{X}=3,48$), 46 ve üzeri olanların ortalamasından ($\bar{X}=3,95$) daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç meslekte uzun yıllar geçirmiş kişilerin mesleğe daha yeni başlayan kişilere göre daha çalışmaya tutkulu olduklarının bir göstergesidir.

Çalışmada, çalışılan göreve göre farklılığın olduğu da tespit edilmiştir. Katılımcılarda çalıştıkları göreve göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 3.38'de verilmiştir.

Tablo 3. 38. Katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin çalıştıkları göreve göre dağılımına ilişkin Tukey testi sonuçları

Çalışılan Görev	Çalışılan Görev	Ortalama Farkları	Standart Hata	p
(1) Kurye	Gişe	-,02656	,08421	,989
	Yönetici	-,28826*	,10350	,029*
	Diğer	-,06032	,11461	,953
(2) Gişe	Kurye	,02656	,08421	,989
	Yönetici	-,26170	,11474	,104
	Diğer	-,03376	,12486	,993
(3) Yönetici	Kurye	,28826*	,10350	,029*
	Gişe	,26170	,11474	,104
	Diğer	,22795	,13861	,355
(4) Diğer	Kurye	,06032	,11461	,953
	Gişe	,03376	,12486	,993
	Yönetici	-,22795	,13861	,355

Grupların Ortalamaları

(1) 3,62; (2) 3,65; (3) 3,91; (4) 3,68

* $p < .05$

Tablo 3.38 incelendiğinde katılımcıların çalıştıkları göreve göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinde farklılığın sadece kuryeler ile yöneticiler arasında olduğu görülmektedir ($p=0,029$). Ortalamalar incelendiğinde kuryelerin çalışmaya tutkunluk ortalamalarının ($\bar{X}=3,62$), yöneticilerin çalışmaya tutkunluk ortalamasından ($\bar{X}=3,91$) daha düşük olduğu görülmektedir. Yöneticilerin stratejik ve taktiksel karar vermelerinden dolayı daha fazla işlerine yoğunlaşmaları onları kuryelere göre çalışmaya daha tutkun yapmış olabilir. Ayrıca kurye olarak çalışan kişilerin iş koşulları ile yönetici olarak görev yapanların iş koşullarının farklılıkları da bu sonuca neden olmuş olabilir.

3.3.3.4. Psikolojik Dayanıklılığa İlişkin Farklılık Analizleri

Katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinde cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinde cinsiyete ($p=0,900$) ve medeni duruma göre ($p=0,48$) anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların yaşa, eğitim düzeyine, çalıştıkları göreve, mevcut meslekte çalışma sürelerine, mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre psikolojik dayanıklılık düzeylerindeki farklılıkları tespit edebilmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre kargo çalışanlarında yaşa ($p=0,087$), eğitim düzeyine ($p=0,243$), çalıştığı göreve ($p=0,124$),

mevcut görevinde çalışma süresine ($p=0,408$) ve mevcut işyerinde çalışma süresine ($p=0,295$) göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

3.3.4. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin analizi

Değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile tespit edilmektedir. Değişkenler arası bir ilişkinin varlığı neden-sonuç ilişkisi anlamına gelmemelidir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 255). Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon kat sayısı r ile gösterilir ve -1 ile $+1$ arasında bir değer alır (Altunışık vd., 2012, s. 228). Korelasyon katsayısı değişkenlerin arasında var olan ilişkinin yönünü belirlerken bu ilişkinin derecesi hakkında bilgi de vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 255). Genel olarak bu değerin $0 \leq r < 0,3$ arasında olması zayıf ilişki, $0,3 \leq r < 0,7$ arasında olması orta derece ilişki, $0,7 \leq r < 1$ arasında olması kuvvetli ilişki olduğunu göstermektedir. Bu değerle pozitif olabileceği gibi negatifte olabilir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 256).

Bu analizin bazı varsayımları mevcuttur. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 348):

- Ölçümlerin birbirinden bağımsız olması gerekmektedir.
- Ölçümler metrik olmalı, en azından aralıklı ölçekle ölçülmesi gerekmektedir.
- Değişkenler arası doğrusal ilişkilerin olması gerekmektedir.
- Verilerin normal dağılması gerekmektedir.

Eğer iki değişken arasındaki ilişki belirlenmek isteniyorsa **basit korelasyon analizi**, ikiden fazla değişken arasındaki ilişkiler (ikili olarak) belirlenmek isteniyorsa **çoklu korelasyon analizleri** yapılmaktadır. Bir ya da daha fazla değişken kontrol altında tutulurken başka iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan analiz ise **kısmi korelasyon analizidir** (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 257-260).

Bu tez çalışmasında dört değişken olması ve değişkenler arasındaki ikili ilişkilerin belirlenmesi için çoklu korelasyon analizi yapılmıştır. Bilinçli farkındalık, işin anlamlılığı, çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkilerin tespiti için yapılmış çoklu korelasyon analizi sonuçları tablo 3.39'da yer almaktadır.

Tablo 3. 39. Değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	\bar{X}	S.S	1	2	3	4
(1) Bilinçli Farkındalık	3,38	,83052	1			
(2) İşin Anlamlılığı	3,82	,78072	,208**	1		
(3) Çalışmaya Tutkunluk	3,68	,70189	,196**	,649**	1	
(4) Psikolojik Dayanıklılık	3,90	,80610	,251**	,535**	,674**	1

** $p < 0,01$ ($n=415$); \bar{X} :Ortalama; S.S: Standart Sapma

Tablo 3.39 incelendiğinde elde edilen bulgulara göre bilinçli farkındalık ile işin anlamlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ($r_{(415)} = 0,208$; $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Yine bilinçli farkındalıkla ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ($r_{(415)} = 0,196$; $p < 0,001$) ve bilinçli farkındalıkla psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki ($r_{(415)} = 0,251$; $p < 0,001$) saptanmıştır. Ayrıca işin anlamlılığı ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif ilişki ($r_{(415)} = 0,649$; $p < 0,001$) ve işin anlamlılığı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki ($r_{(415)} = 0,535$; $p < 0,001$) bulunmuştur. Son olarak çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık arasında da anlamlı ve pozitif ilişki ($r_{(415)} = 0,624$, $p < 0,001$) tespit edilmiştir. Değişkenlerin tamamının pozitif kavramlar olması ilişkilerinde pozitif yönde olmasını sağlamıştır. Tabloya göre tüm değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler vardır.

3.4. Araştırma Modelinin ve Hipotezlerinin Testleri

Çalışmanın bu kısmında yöntem kısmında belirlenen yedi hipotezin testine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca araştırma için oluşturulan aracılık modellerinin de testi yapılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin testi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Aşağıdaki başlıklarda öncelikle YEM ve yol analizinin ne olduğu, literatürde kullanılan farklı aracılık analiz yöntemlerinin neler olduğu ve bu tez çalışmasında seçilen bootstrap yönteminin ne olduğu anlatılmıştır. Daha sonra aracılık analizleri için oluşturulmuş modellere, modellere ilişkin uyum iyiliği değerlerine ve hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. YEM için AMOS programından yararlanılmıştır.

3.4.1. Yapısal eşitlik modellemesi ve yol (path)analizi

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM); üzerinde araştırma için oluşturulan hipotezlerin bir model ile betimlenmesi için kullanılmaktadır. Modeller genellikle varsayımsal teorilerin ya da var olan teorilerin temelini oluşturmaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2013, s. 7).

YEM'in temel amacı, bir veya birden fazla bağımsız değişken ile bir veya birden fazla bağımlı değişkenin arasındaki ilişkileri test etmektedir. YEM'in klasik çoklu regresyon analizinden bazı üstünlükleri vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 324):

- YEM ile önceden belirlenmiş kuramsal temeli olan bir modelin, araştırmanın örnekleminde elde edilen verilerde doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmaktadır.
- YEM ile ölçüm hataları dikkate alınarak model testi yapılır.
- YEM’de gözlenen ve örtük değişkenler bir arada analiz edilebilmektedir. Klasik yöntemde böyle bir imkan yoktur.

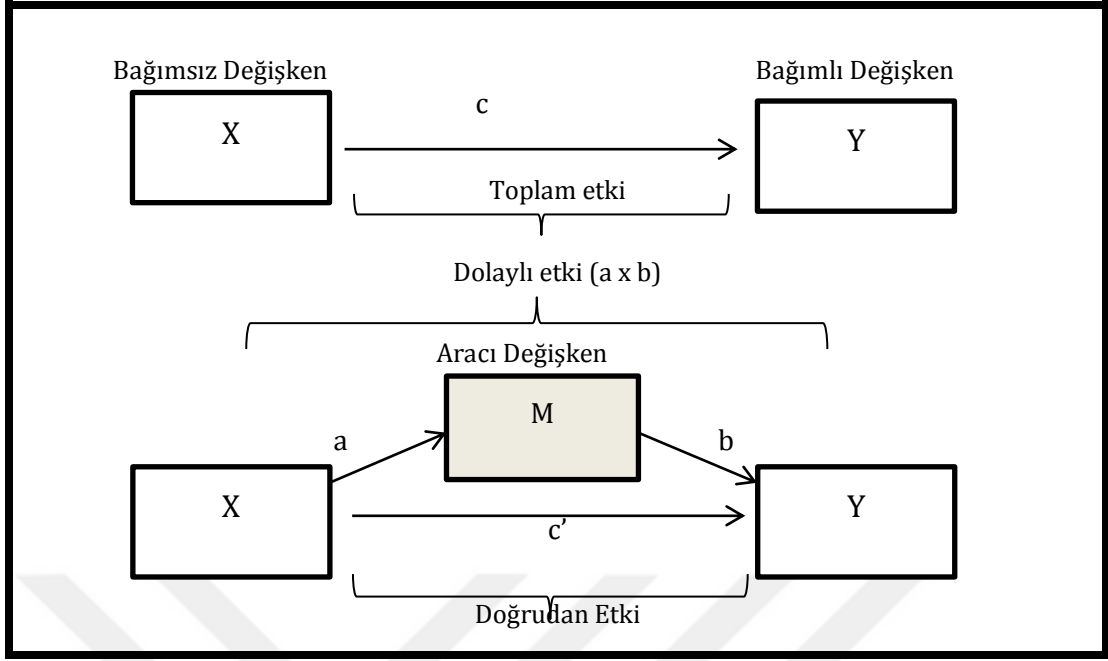
Yol (Path) analizi ise; araştırmacının kuramsal olarak kurguladığı ve kurgu doğrultusunda veri toplayarak elindeki verinin kurguladığı modeli doğrulayıp doğrulanmadığını test ettiği bir analizdir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 97).

Yol analizi yaparken (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 97):

- Öncelikle model test edilir.
- Ardından programın önerdiği gerekli modifikasyonlar yapılır.
- Son olarak iyileştirilmiş modelin tekrar testi yapılır.

Yol analizi çoklu regresyon mantığında çalışmakta olan, dolaylı ve doğrudan ilişkilerin belirlenerek test edildiği modellerden oluşmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 328).

Bu tez çalışmasında iki ana model oluşturulmuştur. Bu modeller aracılık modelidir. Örgütsel davranış araştırmalarında yıllarca bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkene olan etkisinden oluşan iki değişkenli çalışmalara odaklanılmıştır. Ancak yıllar içerisinde örgütsel davranış alanında araştırmacılar istatistik yöntemlerde kendilerini geliştirmiş ve son yıllarda bu bağımlı ve bağımsız değişkenlere aracı ya da düzenleyici rol oynayabilecek değişkenlerde eklenmiştir (Gürbüz ve Bayık, 2021, s. 2). Düzenleyici değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini maksimum olarak tanımlanmasını açıklarken, aracı değişken ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken arasındaki etkisinin üretkenliğini açıklamaktadır. Basit aracılık modelinin en temel özelliklerinden birisi aracı değişkenin bir tane olmasıdır (Burmaoğlu vd., 2013, s. 14-15). Basit bir aracılık modeli şekil 3.8’de yer almaktadır.



Şekil 3. 8. Basit ve aracılık etki modeli

Kaynak: Hayes ve Rockwood, 2017, s. 41; Gürbüz ve Bayık, 2021

Şekil 3.8. incelendiğinde üstteki model basit etki modeli ve alttaki model aracılık etki modelidir. Bu model şu şekilde açıklanabilir (Fritz ve MacKinnon, 2007; Hayes ve Rockwood, 2017; Gürbüz ve Bayık, 2021):

- Basit etki modelinde (üstte olan); c yolu bağımsız değişken olan X'in bağımlı değişken Y'ye olan toplam etkisini temsil etmektedir.
- Basit aracılık modeli (altta olan); a yolu bağımsız değişken X'in aracı değişken M'ye etkisini temsil etmektedir. b yolu aracı değişken M'nin bağımlı değişken Y'ye etkisini temsil etmektedir. c' yolu ise bağımsız değişken X ile aracı değişken M aynı anda modele dahil edildiğinde, bağımsız değişken X'in bağımlı değişken Y'ye etkisini temsil etmektedir.
- a, b, c ve c' yollarının tamamı standart olmayan regresyon kat sayılarıdır (β). Modelde a çarpı b (a x b) sonucu elde edilen etki dolaylı etkiyken, c' yolu doğrudan etkidir.

Diğer taraftan alan yazınında sıklıkla tercih edilen aracılık analizi yöntemi Baron ve Kenny'nin ileri sürdüğü yöntemdir. Bu yöntemin bazı adımları mevcuttur. Bu adımlar Şekil 3.8'deki yollar dikkate alınarak şu şekilde sıralanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986):

1. adım: Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi gerekir (c yolu anlamlı olmalı).
2. adım: Bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkilemesi gerekir (a yolu anlamlı olmalı).

3. adım: Aracı değişkenin bağımlı değişkeni etkilemesi gerekir (b yolu anlamlı olmalı).

4. adım: Aracı değişken eklendiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi azalıyor kısmi aracılık (c' yolu c yoluna göre azalıyor), etki tamamen ortadan kalkıyorsa (c' yolu anlamsız oluyorsa) tam aracılık olduğu tespiti yapılır.

Eğer bu adımlardaki varsayımlar sağlanamamış ise aracılık analizinden söz edilememektedir. Baron ve Kenny yönteminde dolaylı etkinin anlamlılığının testi için de sobel testinden faydalanılmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021). Her ne kadar alan yazınında bu yöntem sıklıkla kullanılsa da son yıllarda Baron ve Kenny'nin nedensel adımlar yöntemine araştırmacılar tarafından eleştiriler getirilmiştir. Araştırmacılar geleneksel yöntem olan Baron ve Kenny aracılık modelinin yerine yeni bir yöntem olarak bootstrap yöntemini önermişlerdir (Shrout ve Bolger, 2002; Fritz ve MacKinnon, 2007; Hayes ve Rockwood, 2017; Gürbüz ve Bayık, 2021).

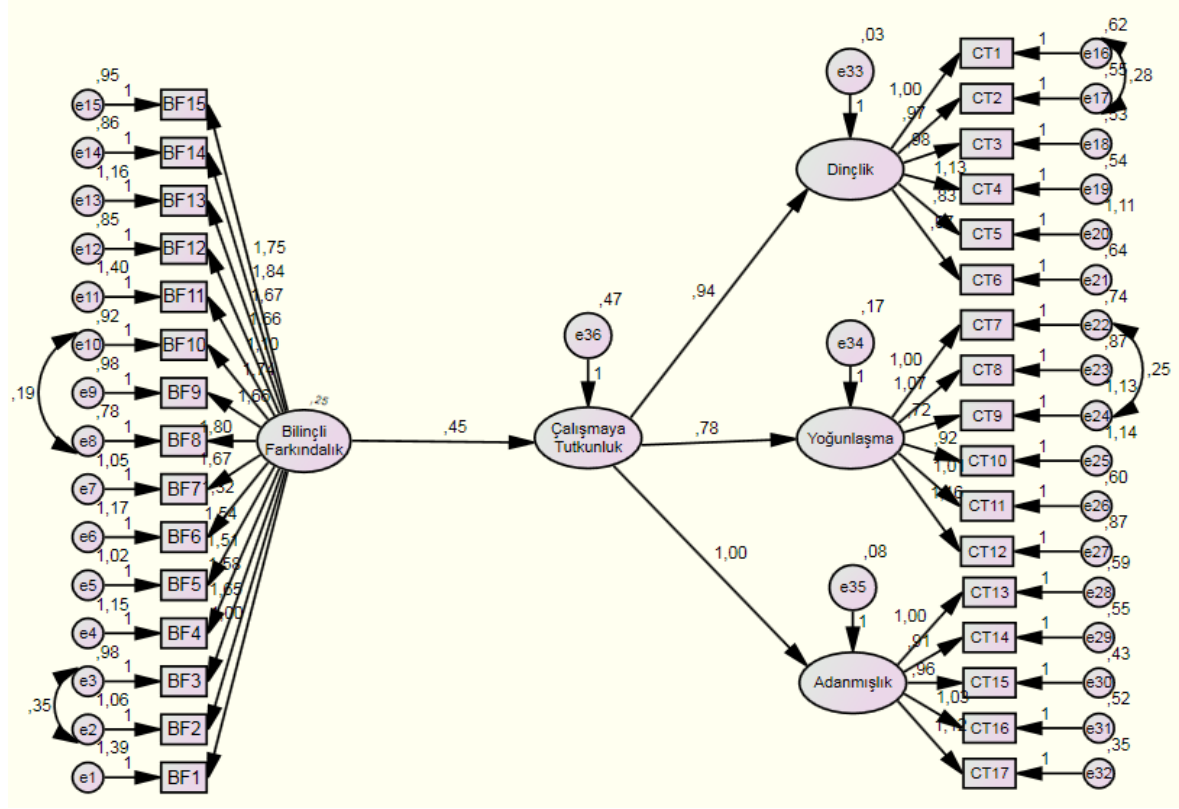
Bu yöntemin özellikleri aşağıda sıralanmaktadır (Hayes, 2009; Zhao vd., 2010; Gürbüz ve Bayık, 2021):

- Şekil 3.8'de belirtilen c yolunun anlamlı olması beklenmemektedir. c yolu olarak tanımlanan toplam etki anlamsız olsa da aracı etki olabilir.
- a yolunun tek başına anlamlı olması beklenmemektedir.
- b yolunun tek başına anlamlı olması beklenmemektedir.
- Kısmi aracı veya tam aracı ifadeleri kullanmak yerine, doğrudan etki c' yolu, dolaylı etki a yolu ile b yolunun çarpımını ($a \times b$) ve toplam etki ($c = c' + (a \times b)$) değerleri raporlanarak yorum yapılmaktadır.
- c' ve c yolları anlamsız olabilir bu durumda dolaylı etkinin ($a \times b$) ortadan kaldırmamakta ve aracılık modelini geçersiz kılmamaktadır.
- Dolaylı etkinin anlamlılığını belirlemede bootstrap güven aralığı hesaplamalarından elde edilen bulgular yorumlanmaktadır.

Bu tez çalışmasında dolaylı etkileri tespit etmek ve aracılık analizinin anlamlılığını belirleyebilmek için önyükleme (bootstrap) yöntemi kullanılmıştır (Shrout ve Bolger, 2002). Bootstrap tekniği ile elde edilen % 95 güven aralığı alt sınır ve üst sınır değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Bu alt ve üst değer olan (Confidence Interval, CI) değerlerinin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Ayrıca aracılık tespitinde kullanılan bootstrap tekniği 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılarak yapılmıştır.

3.4.2. Bilinçli farkındalık çalışmaya tutkunluk ve işin anlamlılığına ilişkin hipotez testleri

Bu tez çalışmasında öncelikle bağımsız değişken bilinçli farkındalığın bağımlı değişken çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bu etkiye ilişkin yol analizi 3.9'da yer almaktadır.



Şekil 3. 9. Bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk toplam etki yol analizi

Şekil 3.9'da bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa olan toplam etkisi yer almaktadır (Şekil 3.8'deki c yolu). Şekil incelendiğinde bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğu anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir. Model uyum iyiliklerinde NFI değerinin kabul edilebilir değer aralığının biraz altında olduğu görülmüş ve bazı modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonucunda tüm değerlerin referans alınan değer aralıklarına ulaştığı görülmüştür. Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 3.40'da yer almaktadır.

Tablo 3. 40. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinin uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,511
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,050
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,075
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,836
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,878
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,867
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,823

Tablo 3.40 incelendiğinde modelde χ^2/sd ve RMSEA değerleri iyi uyum değerleri arasında, diğer tüm değerlerin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Modele ilişkin t değerleri de incelenmiştir. t değerlerinde de herhangi bir sorun olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla bu bulgularla modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa olan toplam etkisine ilişkin basit etki modeline ait standart olmayan yol katsayısı değeri (β), standart hata değeri (S.H) ve anlamlılık (p) değeri tablo 3.41’de yer almaktadır.

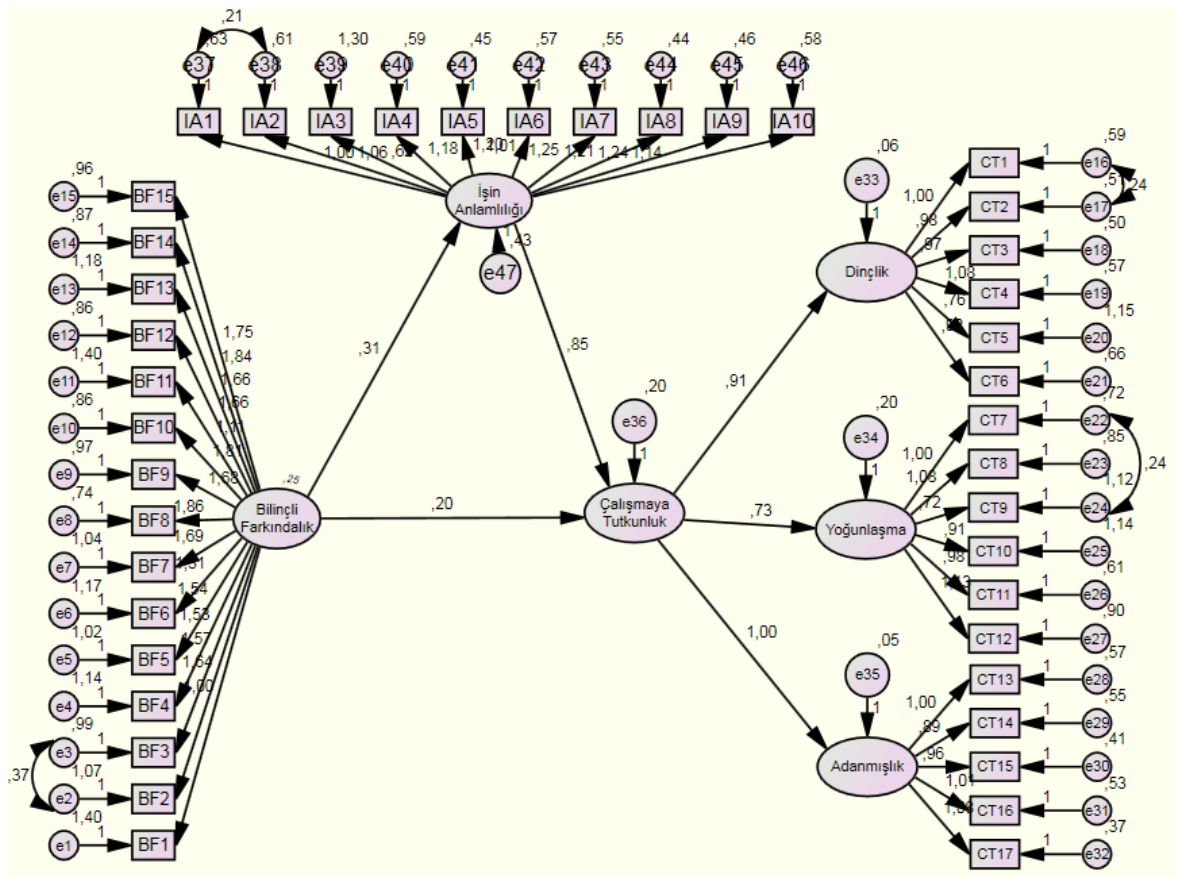
Tablo 3. 41. Bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk toplam etki değerleri

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkeni		
	Çalışmaya Tutkunluk		
	β	SH	P
Bilinçli Farkındalık (c Yolu)	,446*	0,097	< 0.001
R ²	,095		

Tablo 3.41 incelendiğinde kargo sektörü çalışanlarında bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta=,446$; $p<0,001$). Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğun ne kadarını açıkladığını gösteren R² değeri incelendiğinde çalışmaya tutkunluğun %9,5’lik kısmının bilinçli farkındalığa bağlı olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre “bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulan **H₁ hipotezi kabul** edilmiştir.

Bu tez çalışmasının ana hipotezlerinden birisi olan “Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü vardır” şeklinde oluşturulan H₆ hipotezine ilişkin yol analizi şekil 3.10’da yer almaktadır. Ayrıca “bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulan H₃ hipotezine ve “işin

anlamlılığının çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde oluşturulan H₄ hipotezine ilişkin yol analizleri şekil 3.10’da yer almaktadır.



Şekil 3. 10. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolüne ilişkin yol analizi

Şekil 3.10’ da bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına anlamlı ve pozitif etkisi (a yolu), işin anlamlılığının çalışmaya tutkunluğa anlamlı ve pozitif etkisi (b yolu) ve bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa olan doğrudan etkisine (c’) ilişkin yol analizleri görülmektedir. Model uyum iyiliklerinde NFI değerinin kabul edilebilir değer aralığının biraz altında olduğu görülmüş ve bazı modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlar sonucunda tüm değerler referans alınan değer aralıklarına ulaşmıştır. Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 3.42’de yer almaktadır.

Tablo 3. 42. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,326
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,047
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,070
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,815
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,869
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,860
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,812

Tablo 3.42 incelendiğinde modelde χ^2/sd ve RMSEA değerleri iyi uyum değerleri arasında, diğer tüm değerlerin kabul edilebilir değer aralığında olduğu görülmektedir. Modele ilişkin t değerleri de incelenmiştir. t değerlerinde de herhangi bir sorun olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla bu bulgularla modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolüne ilişkin basit aracı etki modeline ait standart olmayan yol katsayısı değerleri (β), standart hata değerleri (S.H) ve anlamlılık (p) değerleri tablo 3.43'te yer almaktadır.

Tablo 3. 43. Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolünün incelenmesi

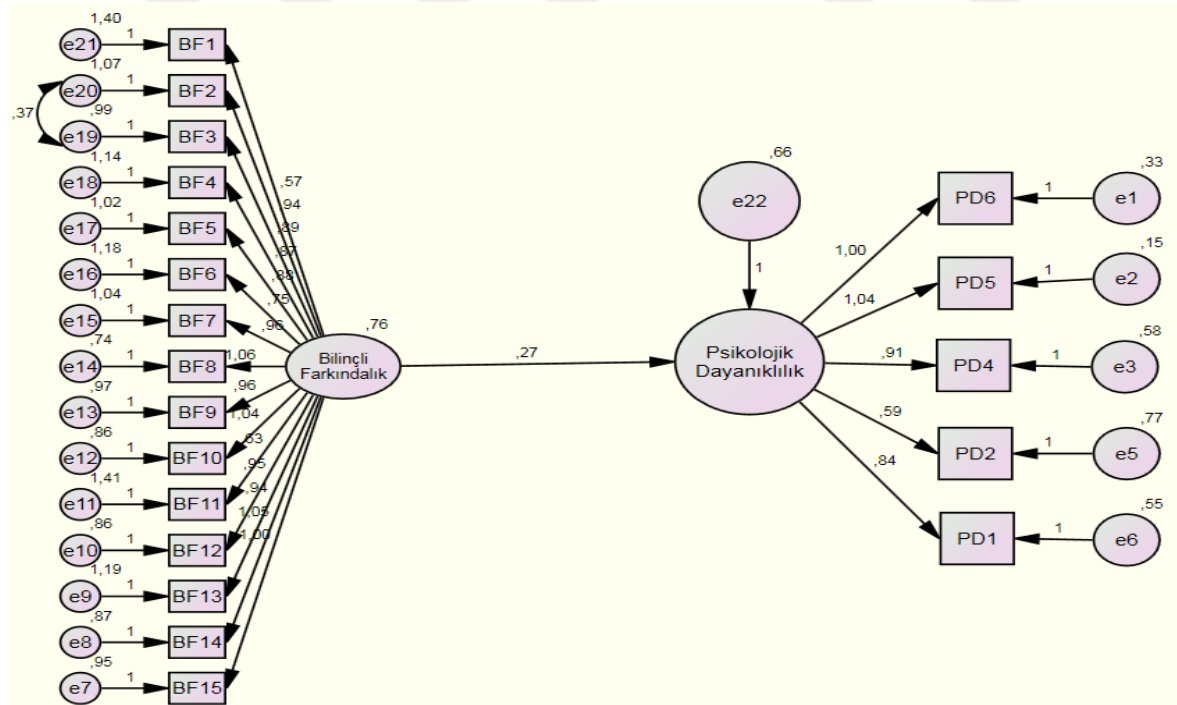
Tahmin Değişkenler	Sonuç Değişkenleri					
	İşin Anlamlılığı			Çalışmaya Tutkunluk		
	β	SH	P	β	SH	P
Bilinçli Farkındalık (c yolu)	-	-	-	0,446*	0,097	< 0.001
R ²	-	-	-	0,095		
Bilinçli Farkındalık (a yolu)	0,306*	0,083	< 0.001	-	-	-
R ²	0,051			-	-	-
Bilinçli Farkındalık (c' yolu)	-	-	-	0,202*	0,066	0,002
İşin Anlamlılığı (b yolu)	-	-	-	0,855*	0,079	< 0.001
R ²	-	-	-	0,645		
Dolaylı Etki	-	-	-	0,261* (0,113 – 0,464)		

Tablo 3.43 incelendiğinde bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluk üzerindeki toplam etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (c yolu; $\beta=,446$; $p<0,001$). Bilinçli farkındalık ile işin

anlamlılığı arasında pozitif bir yol kat sayısı elde edilmiştir (a yolu; $\beta=,306$; $p<0,001$). Bu sonuca göre **H₃ hipotezi kabul edilmiştir**. İşin anlamlılığı ile çalışmaya tutkunluk arasında da pozitif bir yol kat sayısı tespit edilmiştir (b yolu; $\beta=,855$; $p<0,001$). Bu sonuca göre **H₄ hipotezi kabul edilmiştir**. Son olarak bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluk arasındaki dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığına Bootstrap analizi sonucu ulaşılan güven aralıklarına bakılarak karar verilmiştir. Buna göre Bootstrap analizi sonucunda işin anlamlılığı aracılık ettiğinde, bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa olan dolaylı etkisi [$\beta= 0,261$; $p<0,001$; 95% BCA CI (0,113 - 0,464)] olarak elde edilmiştir. Bu aralık 0 değerini içermediği için aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (MacKinnon vd., 2004: 9). Bu sonuca göre tez çalışmasının ana hipotezlerinden birisi olan aracılık analizine ilişkin **H₆ hipotezi kabul edilmiştir**. a yoluna ilişkin R² değeri incelendiğinde bu tez kapsamındaki kargo çalışanlarından oluşan örnekleme, bilinçli farkındalığın işin anlamlılığının %5,1'lik bir kısmını açıkladığı söylenebilir. Diğer taraftan b yoluna ait R² değeri incelendiğinde işin anlamlılığının çalışmaya tutkunluğun %64,5'lik kısmını açıkladığı görülmektedir.

3.4.3. Bilinçli farkındalık psikolojik dayanıklılık ve işin anlamlılığına ilişkin hipotez testleri

Bu tez çalışmasında ilişkisi araştırılan diğer iki değişken de bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılıktır. Bu ilişkiye ait yol analizi şekil 3.11'de yer almaktadır.



Şekil 3. 11. Bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık toplam etki yol analizi

Şekil 3.11’de bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa olan toplam etkisi yer almaktadır (Şekil 3.8’deki c yolu). Şekil incelendiğinde bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir. Model uyum iyiliklerinde RMSEA değerinin kabul edilebilir değer aralığının biraz üstünde olduğu görülmüş ve programın önerdiği tek bir modifikasyon yapılmıştır. Yapılan modifikasyon sonucunda tüm değerlerin referans alınan değer aralıklarına ulaştığı görülmüştür. Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 3.44’te yer almaktadır.

Tablo 3. 44. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinin uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,805
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,066
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,060
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,889
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,909
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,907
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,866

Tablo 3.44 incelendiğinde modelde χ^2/sd değeri iyi uyum değerleri arasında, diğer tüm değerlerin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Modele ilişkin t değerleri de incelenmiştir. t değerlerinde de herhangi bir sorun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu bulgularla modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa olan toplam etkisine ilişkin basit etki modeline ait standart olmayan yol katsayısı değeri (β), standart hata değeri (S.H) ve anlamlılık (p) değeri tablo 3.45’te yer almaktadır

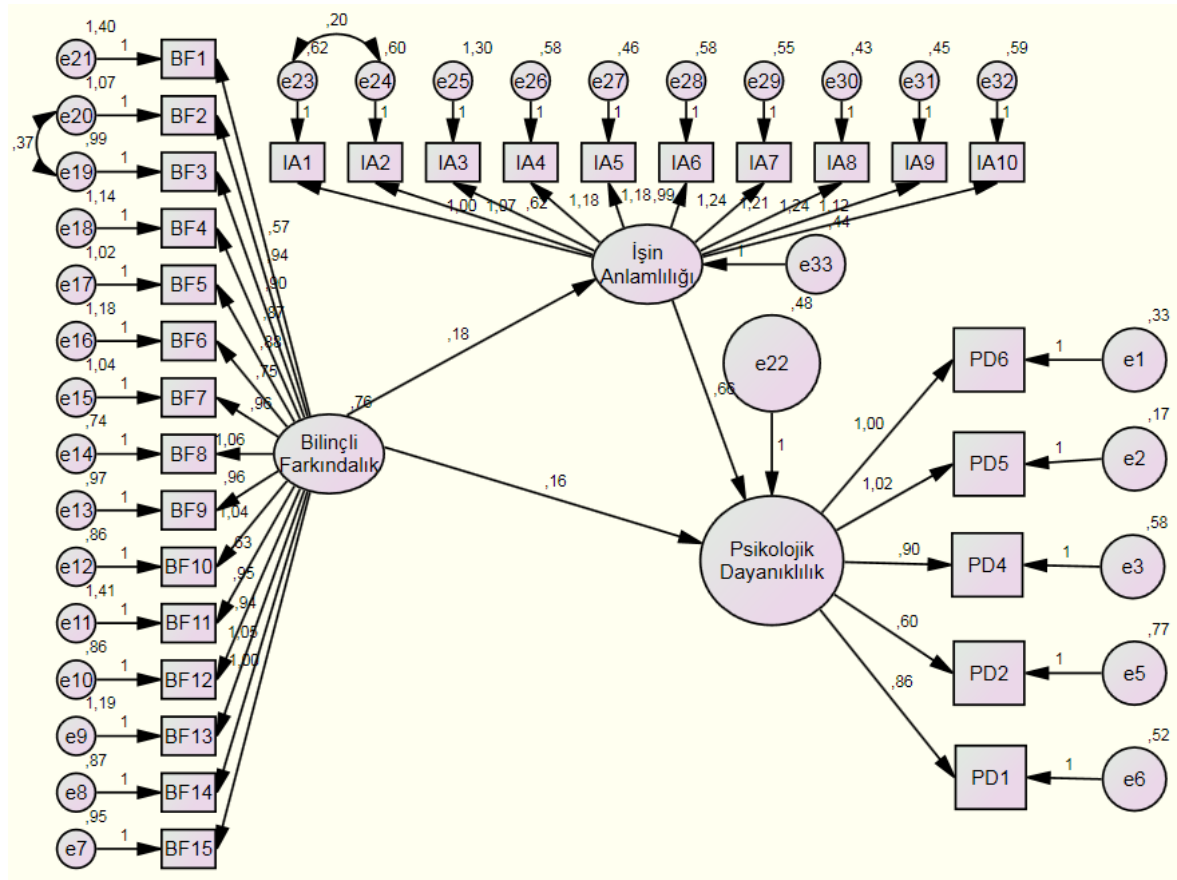
Tablo 3. 45. Bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık toplam etki değerleri

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkeni		
	Psikolojik Dayanıklılık		
	β	SH	P
Bilinçli Farkındalık (c Yolu)	0,270*	0,054	< 0.001
R ²	0,077		

Tablo 3.45 incelendiğinde kargo sektörü çalışanlarında bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta=,270$; $p<0,001$). Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığın ne kadarını açıkladığını gösteren R² değeri incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın %7,7’lik kısmının bilinçli farkındalığa bağlı olduğu

görülmektedir. Bu bulgulara göre “Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa pozitif yönde bir etkisi vardır.” şeklinde oluşturulan **H₂ hipotezi kabul** edilmiştir.

Bu tez çalışmasının ana hipotezlerinden birisi olan “Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü vardır.” şeklinde oluşturulan H₇ hipotezine ilişkin yol analizi şekil 3.12’de yer almaktadır. Ayrıca “İşin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığa pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulan H₅ hipotezine ilişkin yol analizi de şekil 3.12’de yer almaktadır.



Şekil 3. 12. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolüne ilişkin yol analizi

Şekil 3.12’ de bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına anlamlı ve pozitif etkisi (a yolu), işin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığa anlamlı ve pozitif etkisi (b yolu) ve bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa olan doğrudan etkisine (c’) ilişkin yol analizleri görülmektedir. Model uyum iyiliklerinde basit etki analizinde olduğu gibi RMSEA değerinin kabul edilebilir değer aralığının biraz üstünde olduğu görülmüş ve programın önerdiği modifikasyon yapılmıştır. Yapılan modifikasyon sonucunda tüm değerler referans alınan değer aralıklarına ulaşmıştır. Modele ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 3.46’da yer almaktadır.

Tablo 3. 46. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü uyum iyiliği değerleri

Uyum Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Uyumu
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,328
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,057
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	0,060
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,90$	0,872
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,905
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,80 \leq TLI < 0,95$	0,903
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	0,855

Tablo 3.46 incelendiğinde modelde χ^2/sd değeri iyi uyum değerleri arasında, diğer tüm değerlerin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Modele ilişkin t değerleri de incelenmiştir. t değerlerinde de herhangi bir sorun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu bulgularla modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır

Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolüne ilişkin basit aracı etki modeline ait standart olmayan yol katsayısı değerleri (β), standart hata değerleri (S.H) ve anlamlılık (p) değerleri tablo 3.47’de yer almaktadır

Tablo 3. 47. Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolünün incelenmesi

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	İşin Anlamlılığı			Psikolojik Dayanıklılık		
	β	SH	P	β	SH	P
Bilinçli Farkındalık (c Yolu)	-	-	-	0,270*	0,054	< 0.001
R ²	-	-	-	0,077		
Bilinçli Farkındalık (a Yolu)	,176*	0,044	< 0.001	-	-	-
R ²	,051			-	-	-
Bilinçli Farkındalık (c' Yolu)	-	-	-	0,159*	0,048	< 0.001
İşin Anlamlılığı (b yolu)	-	-	-	0,657*	0,074	< 0.001
R ²	-	-	-	0,340		
Dolaylı Etki	-	-	-	0,115* (0,048- 0,197)		

Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılık üzerindeki toplam etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (c yolu; $\beta=,270$; $p<0,001$). Bilinçli farkındalık ile işin anlamlılığı arasında

pozitif bir yol kat sayısı elde edilmiştir (a yolu; $\beta=,176$; $p<0,001$). Bu sonuca göre **H₃ hipotezi kabul edilmiştir**. İşin anlamlılığı ile psikolojik dayanıklılık arasında da pozitif bir yol kat sayısı tespit edilmiştir (b yolu; $\beta=,657$; $p<0,001$). Bu sonuca göre **H₅ hipotezi kabul edilmiştir**. Son olarak bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığına Bootstrap analizi sonucu ulaşılan güven aralıklarına bakılarak karar verilmiştir. Buna göre Bootstrap analizi sonucunda işin anlamlılığı aracılık ettiğinde, bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa olan dolaylı etkisi [$\beta= 0,115$; $p<0,001$; 95% BCA CI (0,048 - 0,197)] olarak elde edilmiştir. Bu aralık 0 değerini içermediği için aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (MacKinnon vd., 2004, s. 9). Bu sonuca göre tez çalışmasının ana hipotezlerinden birisi olan aracılık analizine ilişkin **H₇ hipotezi kabul edilmiştir**. a yoluna ilişkin R² değeri incelendiğinde bu tez kapsamındaki kargo çalışanlarından oluşan örnekleme, bilinçli farkındalığın işin anlamlılığının %5,1'lik bir kısmını açıkladığı söylenebilir. Diğer taraftan b yoluna ait R² değeri incelendiğinde işin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığın %34'lük kısmını açıkladığı görülmektedir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda tüm hipotezlere ilişkin kabul ve ret durumlarını gösteren bilgiler tablo 3.48'de yer almaktadır.

Tablo 3. 48. Hipotez testleri sonuçları

HİPOTEZLER	Kabul/Ret Durumu
H ₁ : Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂ : Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa pozitif yönde bir etkisi vardır.	Kabul
H ₃ : Bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına pozitif yönde bir etkisi vardır.	Kabul
H ₄ : İşin anlamlılığının çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde bir etkisi vardır.	Kabul
H ₅ : İşin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığa pozitif yönde bir etkisi vardır.	Kabul
H ₆ : Bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü vardır.	Kabul
H ₇ : Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü vardır.	Kabul

Tablo 3.48 incelendiğinde araştırmaya ilişkin oluşturulan yedi hipotezin de kabul edildiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre kargo sektörü çalışanlarında çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık üzerinde hem bilinçli farkındalığın hem de işin anlamlılığının ayrı ayrı etkileri olduğu görülmektedir. Diğer taraftan bilinçli farkındalığın işin anlamlılığını da pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bilinçli farkındalık ile birlikte işin anlamlılığı bir araya geldiğinde hem çalışmaya tutkunluğu hem de psikolojik dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bir başka ifadeyle işin anlamlılığı, bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa ve psikolojik dayanıklılığa etkisinde aracı bir rol üstlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş dünyasında küreselleşmenin artmasıyla birlikte rekabette artmaktadır. Örgütler birbirlerinin teknolojilerini, iş yapış şekillerini ve de makinalarını kopyalayabilmektedir. Ancak örgütler entelektüel sermayeleri olan çalışanları kopyalayamamaktadırlar. Yapay zekanın tartışıldığı, metavers'ten bahsedildiği günümüz iş hayatında çalışanlar artık daha da fazla önem kazanmıştır. Bunların dışında dünyada ve ülkemizde salgın hastalıklar, doğal afetler olmakta ve iş dünyası giderek daha çevik hal almak zorunda kalmaktadır. Dış etkenlere uyum sağlayan örgütler varlıklarına devam ederken bunu başaramayan örgütler silinip gitmektedir.

Günümüzde yaşanan salgın hastalıklar, doğal afetler (sel, yangın, deprem vb.) kargo sektörünün tüm süreçlerde ne kadar hayati bir rol oynadığını bir kez daha göstermiştir. Özellikle Covid 19 pandemisi örgütlerin iş yapış şekillerini tamamen etkilemiştir. 2020 yılına kadar çok az bir ülkede uzaktan çalışma ve hibrit çalışma yöntemi kullanılırken, 2020 yılında Dünya Sağlık Örgütü'nün ilan ettiği pandemi ile birlikte uzaktan çalışma ve hibrit çalışmaya geçilmiştir. Ancak kargo sektörü tıpkı sağlık sektörü gibi yüz yüze çalışmaya devam etmiştir. Zor zamanlarda önemli bir görev üstlenen kargo sektörü çalışanlarının bu süreçte çalışmaya olan tutkunluklarının devam edebilmesi ve psikolojik olarak dayanıklı olmaları oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenle örgütlerde çalışanların çalışmaya tutkunluklarını ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmak pozitif çıktılar sağlayacaktır. Bu tez çalışmasında da bu iki değişkene pozitif etkisi olacağı düşünülen bilinçli farkındalık ve işin anlamlılığı konuları ele alınmıştır.

Yapılan bu çalışmada örgütler için önemli olan bu iki tutuma, bilinçli farkındalığın etkisi araştırılmıştır. Ayrıca bu etkileşimde işin anlamlılığının da aracı bir rol üstlenip üstlenmediği de merak edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın amacı bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolünü belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda veriler Türkiye genelinde kargo çalışanlarından elde edilmiştir. Türkiye geneli dağıtılan anketlerden geri dönüş alınan sayı 434'tür. Geri dönüş yapılan anketlerden eksik, hatalı ve aşırı uç değerler gerekçesiyle toplam 19 anket çıkarılmış, geriye kalan 415 veri ile analizlere devam edilmiştir. %95 güven aralığında bu örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür.

Hatalı eksik veriler çıkarılıp, aşırı uç değerler tespit edilip veriler hazır hale getirildikten sonra veri analizlerinden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakmak için normallik analizi sonucu çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu dolayısıyla verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Daha sonra çok değişkenli modellerde hata terimleri arasında bir ilişkinin ya da bağımlılığın olması durumunda otokorelasyon sorunu olabileceğinden, otokorelasyon analizi için Durbin-Watson (DW) testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda da değerlerin 1,5 ve 2,5 arasında olduğu

görülmüş ve bu değerlerde de bir sorun olmadığı belirlenmiştir. Bu aşamada son olarak çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığına bakılmıştır. Çoklu doğrusal bağlantı sorununun tespitinde VIF, TV, CI değerlerine bakılmış ve değerlerin uygun aralıklarda olduğu ($VIF < 10$; $TV > 0,10$; $CI < 30$) belirlenmiştir.

Bu analizler yapıldıktan sonra ölçeklere ilişkin analizlere geçilmiştir. Çalışmada bilinçli farkındalığı ölçmek için 15 ifadelik tek boyutlu ölçek, işin anlamlılığını ölçmek için 10 ifadelik 3 boyutlu ölçek, çalışmaya tutkunluğu ölçmek için 17 maddelik 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Son olarak psikolojik dayanıklılığı ölçmek için 6 ifadelik bir ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan bu ölçeklerin güvenirlik analizleri için iç tutarlılık katsayısını belirlemek amacıyla cronbach alfa değerlerine, yapı geçerliliklerini test etmek için ise açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) değerlerine bakılmıştır. Güvenirlik ve geçerlilik analizleri yapabilmek için SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılmıştır.

Yapılan güvenirlik analizi sonucunda bilinçli farkındalık, işin anlamlılığı, çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerine ilişkin cronbach alfa iç tutarlılık değerlerinin sırasıyla 0,898; 0,897; 0,908; 0,779 olduğu görülmüştür. Yapılan geçerlilik analiz sonucunda psikolojik dayanıklılık ölçeğinden 3. madde çıkarılmıştır. Bu madde çıkarıldıktan sonra ölçeğe ilişkin cronbach alfa iç tutarlılık değerinin de 0,847'ye yükseldiği görülmüştür.

Güvenirlik analizinden sonra ölçeklerin geçerliliği için hem AFA hem de DFA analizleri yapılmıştır. AFA analizi sonucunda bilinçli farkındalık ölçeğinin tek boyutlu, çalışmaya tutkunluk ölçeğinin çok boyutlu ve psikolojik dayanıklılık ölçeğinin tek boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Ancak çok boyutlu bir ölçek olan işin anlamlılığının AFA sonucu tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapan Fındıklı vd.'de (2017) ölçeğin açıklayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık ölçeğinden ters ifade olarak kodlanan üçüncü madde düşük faktör yükü nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

DFA sonucunda ise yine bilinçli farkındalık ölçeğinin 15 madde ile psikolojik dayanıklılık ölçeğinin ise AFA da olduğu gibi 5 madde ile tek faktörlü yapılarının bazı modifikasyonlar sonucu doğrulandığı görülmüştür. Çalışmaya tutkunluk ölçeği için ise hem birinci düzey çok faktörlü DFA hem de ikinci düzey çok faktörlü DFA modellerinin doğrulandığı görülmüştür. AFA sonucu tek boyutlu olarak tespit edilen işin anlamlılığı ölçeğinin ise hem tek faktörlü DFA yapısına hem de birinci düzey çok faktörlü ve ikinci düzey çok faktörlü DFA yapısına bakılmış ölçek her düzeyde doğrulanmıştır.

Ölçeklere ilişkin analizlerden sonra verinin elde edildiği kargo çalışanlarının demografik özellikleri incelenmiştir. Bu tez çalışmasında katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı pozisyon, mevcut görevinde çalışma süresi ve mevcut işyerinde

çalışma süresi olmak üzere yedi demografik özelliğine bakılmıştır. Bu çalışmada katılımcıların %21,4'ünün kadın olduğu görülmüştür. Örneklem kapsamında kadın istihdam oranına bakıldığında sektörün erkek egemen bir sektör olduğu yönünde yorum yapılabilir. Her ne kadar kadın istihdam oranı düşük olsa da örneklem kapsamında sektörde çalışan kadınların eğitim seviyelerinin erkeklerden daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Kadın çalışanların çoğunluğunun lisans (%23) ve önlisans (%32) mezunu olduğu görülmüştür.

Örneklem kapsamında sektörde istihdam edilen çalışanların çoğunluğunun (%78,8) 26-45 yaş arasında olduğu görülmüştür. Diğer taraftan katılımcıların çoğunluğunun evli (%69,4) olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışanların çoğunlukla kuryelerden (%50,6)'den oluştuğu çalışmanın diğer bulguları arasındadır. Kuryelerin sadece %4'lük bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların büyük bir çoğunluğu (%44) gişe de çalışmaktadır.

Çalışmada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere de bakılmıştır. Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin (3,38), işin anlamlılığı düzeylerinin (3,82), çalışmaya tutkunluk düzeylerinin (3,68) ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin (3,90) ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması, kargo şirketlerinin pandemi dönemindeki aşırı talebin karşılanabilmesinde en etkili unsurlardan biri olduğu ileri sürülebilir. Ortalamasının üzerinde olan diğer bir değişken çalışmaya tutkunluktur. Kargo sektörü çalışanları işlerini seven ve çalışmaya tutkulu çalışanlar oldukları söylenebilir. Bu sektör çalışanlarının, e-ticaretin artması ile birlikte kargodaki hareketliliğin artması, çalışanlarda iş yükünü artırsa da çalışmaya olan tutkuları azalmamıştır. İşin anlamlılık düzeyinin de dörde yakın çıkması çalışanların işlerini anlamlı bulduğunun bir göstergesi olarak söylenebilir. Belki de pandemi gibi bir dönemden geçtikten sonra çalışanlar işlerini daha anlamlı bulmuş olabilirler. Çünkü herkesin evinde kalmak zorunda olduğu karantina döneminde müşterilerin taleplerini gerçekleştirmek için çalışmaya devam etmeleri işlerinin ne kadar anlamlı olduğunun farkına varmalarını sağlamış olabilir.

Araştırmada, değişkenlerin demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. İlk olarak bilinçli farkındalığın medeni duruma, yaşa ve eğitim düzeyine göre farklılaştığı bulgulanmıştır.

- Çalışmada bilinçli farkındalığın medeni duruma göre farklılaştığı yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda belirlenmiştir. Analiz sonucunda katılımcılardan evli olanların bilinçli farkındalık düzeylerinin bekâr çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İmroğlu vd. (2021) 519 yetişkin üzerinde yürüttükleri çalışmada da evli bireylerin bilinçli farkındalık düzeylerinin bekar bireylerin bilinçli farkındalık düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Başka bir çalışmada Fettahlioğlu ve Gül (2022) sigorta acentesi çalışanları üzerine yürüttükleri çalışmada medeni durumun bilinçli farkındalığa göre farklılaştığını tespit etmişlerdir. Wu vd. (2022) de hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada medeni duruma göre farklılık tespit etmişlerdir. Yapılan bu tez çalışması literatürle benzerlik göstermektedir. Bu

tez çalışmasında sonucun bu şekilde olmasındaki etken faktör, evliliğin bireylere ek sorumluluklar yüklemesi şeklinde yorumlanabilir. Bu sorumluluğu yerine getirirken farkındalıklarının daha yüksek olması gerekliliği, bilinçli farkındalık ortalamalarının daha yüksek olmasına sebep olmuş olabilir.

- Çalışmada bilinçli farkındalığın yaşa göre farklılaştığı yapılan ANOVA testi sonucunda tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonucunda 18-25 yaşında olan daha genç Z kuşağına mensup çalışanların, 26-35 yaş arasında olan Y kuşağına göre bilinçli farkındalık düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Literatürde Alispahic ve Hasanbegovic-Anic'de (2017), Bosna Hersek'teki on iki şehirden, genel nüfustan 441 katılımcıdan oluşan bir örneklem üzerinde yürüttükleri çalışmalarında yaş olarak daha büyük katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerinin genç katılımcılardan daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Yapılan bu tez çalışması literatürle örtüşmektedir. Bu bulgu farklılık analizleri arasında önemli bir sonuçtur. Yaş ilerledikçe bilinçli farkındalığın arttığı, daha genç yaşlarda özellikle iş hayatının başında olan 18-25 yaş arasında çalışanlarda bilinçli farkındalık düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bunun bir nedeni genç çalışanların iş esnasında da olsa dikkat dağıtıcı unsurlara daha fazla maruz kalması olabilir. Bunlara örnek olarak akıllı telefonlardaki bildirimlerin sürekli açık olması verilebilir. Yapılan çalışmalarda bilinçli farkındalığın problemleri azalttığı görülmüştür (Kaymaz ve Şakiroğlu, 2020). Hatta "The Light Phone" isimli telefon üreticisi firma saat, alarm, rehber ve tuş takımından oluşan sadece arama ve mesajlama yapılabilen bir telefon üretmiştir. Bu kadar az özellikli bir telefon üretmenin amacını şirketin kurucusu "*Bunu oluşturmaya başladık çünkü gerçek mutluluğun anda var olmak anlamına geldiği çok açıktı...*" şeklinde açıklama yaparak bilinçli farkındalık vurgusu yapmıştır (Yüksel, 2019).
- Çalışmada bilinçli farkındalığın eğitim düzeyine göre farklılaştığı yapılan ANOVA testi sonucunda tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonucunda lise mezunlarının ortaokul mezunlarına göre bilinçli farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Wu vd.(2022) hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında benzer şekilde bilinçli farkındalığın lisansüstü mezunlarında lisans ve ortaokul mezunlarına göre daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Eğitim seviyesi biraz arttığında bilinçli farkındalık düzeyindeki ortalama da artmaktadır.

Bilinçli farkındalığın demografik değişkenlerden cinsiyete, yapılan göreve, mevcut görevde çalışma süresine ve mevcut işyerinde çalışma süresine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

- Çalışma sonucunda katılımcılarda cinsiyete göre bilinçli farkındalık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatür tarandığında cinsiyete göre

farklılaşmanın olmadığına ilişkin çalışmalar olduğu görülmüştür (Sevilgen vd., 2023; Wu vd., 2022; Güngör vd., 2022; İmroğlu vd., 2021; Konan ve Yılmaz, 2020; Cengiz vd., 2016). Ancak bu çalışmaların yanında bilinçli farkındalığın cinsiyete göre farklılaştığını tespit eden çalışmaların da olduğu görülmüştür (Fettahlioğlu ve Gül, 2022; Güler ve Usluca, 2021). Her ne kadar yapılan çalışmaların çoğunda bilinçli farkındalığın cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilse de literatürdeki farklılık tespit eden çalışmaların varlığı henüz bu konuda bir netliğe ulaşamadığının bir göstergesidir.

- Çalışmada mevcut görevde çalışma süresine ve mevcut işyerinde çalışma süresine göre katılımcılar arasında bilinçli farkındalığa ilişkin anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Tonga ve Erden (2021) okul öncesi öğretmenleri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında da mesleki deneyime göre bilinçli farkındalık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir. Bu tez çalışmasının sonuçları da literatürle uyusmaktadır.
- Çalışmada katılımcıların buldukları pozisyona göre bilinçli farkındalık düzeylerindeki farklılaşmada araştırılmıştır. Katılımcılarda kurye, gişe, yönetici ve diğer çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tez çalışmasının bir başka değişkeni olan çalışmaya tutkunlukta ise yaşa ve çalıştığı göreve göre farklılık tespit edilmiştir.

- Araştırmada çalışmaya tutkunluğun yaşa göre farklılaştığı yapılan ANOVA testi sonunda tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonucunda 18-25 yaş arasında olan katılımcılar ile 46 ve üzerinde yaşı olanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş arasındaki katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeyleri, yaşı 46 ve üzeri olan katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde Aslan ve Güzel (2020), sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında da yaşa göre anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Şahin vd. (2018) hastane çalışanlarından elde ettikleri veriler sonucunda 18-25 yaş arasındaki çalışanların 34-41 yaş arasındaki ve 42 ve üstü yaşında olan çalışanlardan çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Keçeci vd. (2022) akademisyenlerde 60 yaş üzeri akademisyenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Literatürde yapılan araştırmalarla bu tez çalışmasının bulguları paralellik göstermektedir. Bu sonuç meslekte uzun yıllar geçirmiş kişilerin mesleğe daha yeni başlayan kişilere göre daha çalışmaya tutkulu olduklarının bir göstergesidir. Bir kişinin mesleğine verdiği emek onun çalışmaya tutkunluk düzeyini de artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

- Araştırmada çalışmaya tutkunluğun, bireyin çalıştığı göreve göre farklılaştığı yapılan ANOVA testi sonunda tespit edilmiştir. Çalışmaya tutkunluk düzeylerinde farklılığın sadece kuryeler ile yöneticiler arasında olduğu belirlenmiştir. Kuryelerin çalışmaya tutkunluk ortalamalarının yöneticilerin çalışmaya tutkunluk ortalamalarından daha düşük olduğu saptanmıştır. Okur vd. (2022) mavi ve beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmada yönetici olanlarla yönetici olmayanlar arasında çalışmaya tutkunluk düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Keçeci vd. (2022) ise akademisyenler üzerinde yürüttükleri çalışmada Profesörlerin araştırma görevlileri ve doktor öğretim üyelerinden daha yüksek bir çalışmaya tutkunluğa sahip olduklarını belirlemişlerdir. Literatürde yapılan araştırmalarla bu tez çalışmasının bulguları paralellik göstermektedir. Bireyin mesleğindeki rütbe arttıkça çalışmaya tutkunlukta farklılık yaratmaktadır. Bunun birkaç sebebi olabilir. Yönetici veya üst rütbede olan kişilerin yaptıkları işler karşılığında terfi edilmiş olmaları örgütsel destek hissetmelerini sağlamış olabilir. Yöneticilerin örgütün devamlılığı için kararlar vermelerinden dolayı daha fazla işlerine yoğunlaşmaları, onları kuryelere göre çalışmaya daha tutkun yapmış olabilir. Ayrıca kurye olarak çalışan kişilerin iş koşulları ile yönetici olarak görev yapanların iş koşullarının farklılıkları da bu sonuca neden olmuş olabilir.

Çalışmaya tutkunluk, demografik değişkenlerden cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, mevcut görevde çalışma süresine ve mevcut işyerinde çalışma süresine göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

- Çalışmada beş demografik değişkene göre çalışmaya tutkunlukta anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Gençer ve Ayyıldız (2018) da otel işletmelerinde yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, mesleki deneyime, bulunduğu oteldeki çalışma süresine göre çalışmaya tutkunlukta anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir. Diğer taraftan Mansuroğlu ve Turhal (2023) müzik öğretmenlerinin cinsiyetlerine, eğitim durumları, mesleki tecrübelerine göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin anlamlı bir farklılık bulguyamadılar. Bu tez çalışmamızın bulguları literatürle paralellik göstermektedir.

Çalışmanın diğer iki değişkeni olan işin anlamlılığı ve psikolojik dayanıklılık, katılımcılar arasında hiçbir demografik özellik açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

- Yapılan literatür taraması sonucunda da işin anlamlılığının cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Çetin-Aydın ve Başol, 2014; Akar, 2020; Van Hyatt, 2021; Devarajan vd., 2022; Keskin-Çakı ve Erol, 2022). Yaşa göre farklılaşma olmadığına dair doğrudan bir çalışma olmasa da X ve Y kuşakları arasında anlamlı farklılığın olmadığı literatürdeki çalışmalarda tespit edilmiştir (Çetin-Aydın ve Başol, 2014; Akar, 2020). Ayrıca yaptığı göreve göre işin anlamlılık düzeyinde farklılık tespit edemeyen çalışmanın da var olduğu görülmüştür (Devarajan vd., 2022).

Literatür dikkate alındığında bu tez çalışmasıyla örtüştüğü görülmektedir. Sonuç olarak işin anlamlılığında farklılaşma olmaması şu şekilde açıklanabilir. İşin anlamlılığının ortalamasının dörde yakın olması tüm çalışanların işini anlamlı bulduğu bu nedenle de bir fark oluşmadığı şeklinde yorumlanabilir.

- Çalışmanın son değişkeni psikolojik dayanıklılıktır. Yapılan literatür taraması sonucunda cinsiyete göre farklılığın olmadığını bulgulayan çalışmaların olduğu görülmüştür (Kılınç, 2013; Bektaş ve Özben, 2016; Parmaksız, 2020; Yalçın ve Saygı, 2021; Bozkurt ve Levent, 2021). Ayrıca yaşa göre (Kılınç, 2013; Bektaş ve Özben, 2016; Tönbül, 2020; Yalçın ve Saygı, 2021), medeni duruma (Tönbül, 2020; Bozkurt ve Levent, 2021; Yalçın ve Saygı, 2021), eğitim düzeyine göre (Tönbül, 2020), kıdem yılına göre (Kılınç, 2013; Yalçın ve Saygı, 2021), işyerinde çalışma süresine göre (Kılınç, 2013) de farklılaşmanın olmadığı çalışmalarda görülmüştür. Bu sonuçlar tez sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Demografik değişkenlere göre farklılık araştırması yapan çalışmalarda da görülmüştür ki; bu tezi destekleyen bulguların dışında desteklemeyen bulgular da vardır. Kesitsel olarak yürütülen bu çalışmada anketler dağıtılıp hemen toplanmıştır. Dolayısıyla farklı zaman dilimlerinde aynı örnekleme test edilecek bir çalışmada dahi sonuçlar farklılaşabilir. Bu nedenle demografik değişkenler üzerinde yürütülen çalışma sayısı artırılarak konu üzerinde daha genellenebilir sonuçlar oluşturulabilir.

Çalışmada değişkenler arası ilişkilerin yönünü belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bilinçli farkındalık ile işin anlamlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ($r=0,208$) tespit edilmiştir. Literatür tarandığında bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirleyen çalışma olduğu görülmüştür (Singh ve Bamel, 2020). Bilinçli farkındalıkla ile çalışmaya tutkunluk arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki ($r=0,196$) vardır. Literatür tarandığında bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamış çalışmanın olduğu görülmüştür (Coo ve Salanova, 2018). Bilinçli farkındalıkla psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki ($r=0,251$) saptanmıştır. Literatür tarandığında bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamış çalışmanın olduğu görülmüştür (Harker vd., 2016). Ayrıca işin anlamlılığı ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif ilişki ($r=0,649$) ve işin anlamlılığı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki ($r=0,535$) bulunmuştur. Literatür tarandığında da işin anlamlılığı ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif ilişki (May vd., 2004), ve işin anlamlılığı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki (Lorenz vd., 2016) olduğunu tespit eden çalışmalara rastlanmıştır. Son olarak çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılık arasında da anlamlı ve pozitif ilişki ($r=0,624$) tespit edilmiştir. Değişkenlerin tamamının pozitif kavramlar olması ilişkilerinde pozitif yönde olmasını sağlamıştır.

Araştırmada literatür taraması yapıldıktan sonra oluşturulan yedi hipoteze mevcuttur. Çalışmada beş tane basit regresyon iki tane çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu

regresyon analizi, aracılık modelinin testi içindir. Çalışmada hipotezleri test etmek için iki aracılık modeli oluşturulmuştur. Ayrıca iki tane de basit etki modeli oluşturulmuştur. Aracılık analizinin anlamlılığını belirlemek için bootstrap yöntemi kullanılmıştır.

- Çalışmada birbirleri ile etkileşimi araştırılan ilk değişkenler bilinçli farkındalık ve çalışmaya tutkunluktur. Bu etkileşimi test etmek için **birinci basit etki modeli** oluşturulmuştur. Ayrıca bu analiz *ilk basit regresyon analizidir*. Bu basit etki modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd = 2,511$, RMSEA=0,050, SRMR=0,075, GFI=0,836, CFI=0,878, TLI=0,867, NFI=0,823 olarak hesaplanmış ve bu bulgularla modelin anlamlı bir model olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre “bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde bir etkisi vardır” ($\beta=,446$; $p<0,001$) şeklinde oluşturulan **H₁ hipotezi kabul** edilmiştir. Literatür tarandığında bu iki değişken arasında pozitif bir etkileşim olduğunu tespit eden çalışmaların var olduğu görülmüştür (Brown ve Ryan, 2003; Leroy vd., 2013; Coe ve Salanova, 2018; Zheng vd., 2018; Tuckey vd., 2018; Aldrin ve Merdiaty, 2019). Kargo sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğümüz bu tez çalışmasında da bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğu anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği bulgulanmıştır. Dolayısıyla çalışmanın sonucu literatürle paralellik göstermiştir. Bu sonuca göre çalışanlarda bilinçli farkındalık arttıkça çalışmaya tutkunlukta artmaktadır. Bilinçli farkındalığın çalışanın işine yoğunlaşmasını sağladığı ayrıca zihinsel durumunu yeni fikirlere açık bir duruma getirdiği böylece bireylerin yoğunlaşarak çalışmalarını daha tutkulu bir şekilde gerçekleştirdikleri yapılan literatür incelemesinde ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde görülmüştür. Kargo sektörü yapısı gereği uzun saatler çalışmayı gerektiren zorlu bir sektördür. Bu nedenle çalışanların bazen işlerine olan tutku ve bağlılıkları azalabilir. Bu durumu engellemek veya en aza indirmek için yaptıkları işe odaklanmalarını sağlayan bilinçli farkındalık düzeylerini artırmak faydalı olabilir. Çalışmamızda da bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğun %9,5’lik kısmını açıklaması da bu durumu doğrulamaktadır.
- Çalışmada birbirleri ile etkileşimi araştırılan diğer iki değişken bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılıktır. Bu etkileşimi test etmek için **ikinci basit etki modeli** oluşturulmuş ve *ikinci basit regresyon* analizi yapılmıştır. Bu basit etki modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd = 2,805$, RMSEA=0,066, SRMR=0,060, GFI=0,889, CFI=0,909, TLI=0,907, NFI=0,866 olarak hesaplanmış ve bu bulgularla modelin anlamlı bir model olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulara göre “Bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa pozitif yönde bir etkisi vardır.” ($\beta=,270$; $p<0,001$) şeklinde oluşturulan **H₂ hipotezi kabul** edilmiştir. Literatür tarandığında bu iki değişken arasında pozitif bir etkileşim olduğunu tespit eden çalışmaların var olduğu görülmüştür (Thompson vd., 2011; Pidgeon ve Keye, 2014; Harker vd. 2016; Liu vd., 2022). Kargo sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğümüz bu tez çalışmasında da bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği

bulunmuştur. Dolayısıyla çalışmanın sonucunun literatürle örtüştüğü görülmektedir. Bu sonuca göre çalışanlarda bilinçli farkındalık arttıkça psikolojik dayanıklılık da artmaktadır. Kargo sektörü çalışanlarının büyük çoğunluğunu kurye ve gişe çalışanları oluşturmaktadır. Bu pozisyonlar, yapıları gereği gün içerisinde çok fazla sayıda insanla iletişim kurmayı gerektirmektedir. Çalışanlar gün içerisinde bazı olumsuz iletişimlere maruz kalabilecekleri düşünüldüğünde, bu durum psikolojik dayanıklılıklarının azalmasına neden olabilir. Bu noktada bilinçli farkındalık, çalışanın yaşadığı olumsuz deneyimlere takılmadan o an yaptığı işe odaklanmasını sağlayacağından çalışanın psikolojik dayanıklılığının artmasına katkıda bulunacaktır. Yapılan bu çalışmada bu durumu destekleyen bulgular elde edilmiştir.

Çalışmada basit etki modellerinin dışında işin anlamlılığının aracılığını test etmek için iki aracılık modeli oluşturulmuştur. Bu aracılık modellerinin testinde Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği geleneksel nedensellik varsayımlarından oluşan yöntem değil, Shrout ve Bolger (2002), Fritz ve MacKinnon (2007) ve Hayes ve Rockwood (2017) tarafından önerilen yeni yönteme göre (bootstrap) analizler yapılmıştır. Bu yönteme göre toplam etki, dolaylı etki ve doğrudan etkilere bakılmıştır. Ayrıca aracılık modelinin anlamlılığını test etmek için bootstrap analizi yapılmıştır.

Aracılık analizinde ilk model, bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisinde işin anlamlılığının aracı bir rol üstlenip üstlenmediğini test etmek için oluşturulmuştur. Daha önceki bölümlerde anlatıldığı gibi işin anlamlılığının aracılığını test ederken a, b, c ve c' yollarına bakılmıştır. Bu yolların tamamı çalışmanın ana hipotezlerini oluşturmaktadır. Aracılık analizinde öncelikle bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğuna etkisi olan toplam etki testi (c yolu) yapılmıştır. Bu etkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu sonucu açıklanmış ve H₁ hipotezinin kabul edildiği belirtilmiştir.

- Aracılık analizi yapılırken toplam etkinin yanında a yolunun yani bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına etkisi olup olmadığına da bakılmıştır. Bu **üçüncü basit regresyon** testidir. Analiz sonucunda bilinçli farkındalığın işin anlamlılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulgulanmıştır ($\beta=,306$; $p<0,001$). Bu sonuca göre **H₃ hipotezi kabul edilmiştir**. Literatür tarandığında yapılan çalışmalarda da bilinçli farkındalığın işin anlamlılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir (Chen vd., 2022; Singh ve Bamel, 2020; Koçer, 2019). Yaptığımız bu tez çalışmasının sonucu da literatürle paralellik göstermiştir. Ayrıca bilinçli farkındalığın işin anlamlılığının ne kadarlık bir kısmını açıkladığını tespit edebilmek için R² değerine bakılmıştır. Bu değere göre bilinçli farkındalık, örneklemimiz kapsamındaki kargo çalışanlarının işini anlamlı bulmasında %5,1'lik bir paya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bilinçli farkındalık uygulamaları yapan çalışanlar, çevreden gelen verileri yorumlarken duyularını kullanma konusunda daha iyi bir yetenek gösterme eğilimindedirler. Bu durum çalışmalarını daha anlamlı hale getirmelerine neden olur. Bilinçli farkındalık

uygulamalarıyla duygularını daha iyi yönetmeyi öğrenen kargo çalışanları da, işlerindeki olumsuzluklara karşı da daha dirençli olup işlerini anlamlandırabilirler.

- Aracılık analizi yapılırken aracı değişken işin anlamlılığının, bağımlı değişken çalışmaya tutkunluğa etkisini araştırmak için oluşturulan b yolunun anlamlı olup olmadığına da bakılmıştır. Bunu test etmek için **dördüncü basit regresyon** analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işin anlamlılığının, çalışmaya tutkunluğu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=,855$; $p<0,001$). Bulguya göre **H₄ hipotezi kabul edilmiştir**. Literatür tarandığında işin anlamlılığının, çalışmaya tutkunluğu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini belirleyen çalışmaların olduğu görülmüştür (May vd., 2004; Fairlie, 2011; Demirtaş vd., 2017). Yaptığımız bu tez çalışmasının sonucu da literatürle örtüşmektedir. Ayrıca örneklem kapsamındaki kargo çalışanlarında işin anlamlılığının çalışmaya tutkunluğun ne kadarını açıkladığını tespit edebilmek için R² değerine bakılmıştır. Çalışmadaki ikili etki testlerinde en büyük etkileşimin %64,5'lik bir oranla bu iki değişken arasında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bir çalışan işini ne kadar anlamlı bulursa çalışmaya olan tutkunluğu da o kadar artmaktadır. İşini anlamlı bulan çalışan kendisini duygusal olarak işine verir. Hırs ve tutkuyla işine odaklanır. Bu şekilde tutkulu çalışanlar işlerini anlamlandırarak kendi kimlikleriyle örgüt kimliklerini özdeşleştirirler. Kargo çalışanlarında da çalışmaya tutkunluk düzeylerini etkileyen en büyük unsurun işin anlamlılığının olması bu durumun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.
- Daha sonra işin anlamlılığı aracılık ettiğinde, bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa etkisindeki dolaylı etkiye bakabilmek için **ilk aracılık modeli** oluşturulmuştur. Bu etkinin olup olmadığına Bootstrap analizi sonucu ulaşılan güven aralıklarına bakılarak karar verilmiştir. Buna göre Bootstrap analizi sonucunda işin anlamlılığı aracılık ettiğinde, bilinçli farkındalığın çalışmaya tutkunluğa olan dolaylı etkisi [$\beta= 0,261$; $p<0,001$; 95% BCA CI (0,113 - 0,464)] olarak elde edilmiş ve bu dolaylı etki değerlerinin sıfırı içermemesi nedeniyle aracılık modeli anlamlı bulunmuş ve **H₆ hipotezi kabul edilmiştir**. Literatür tarandığında bu üç değişkeni aynı anda test eden sadece bir çalışmaya rastlanmıştır. Fairlie vd. (2022) yapmış oldukları çalışmada bilinçli farkındalık ile çalışmaya tutkunluk arasında işin anlamlılığının aracı bir rol üstlendiğini bulgulamıştır. Dolayısıyla bu çalışma ile yaptığımız tez çalışmasının bulguları örtüşmektedir. Sonuç olarak, bir çalışmada çalışmaya tutkunluk artırılmak isteniyorsa bilinçli farkındalığının artırılması önemlidir. Ayrıca işini anlamlı bulması da oldukça önemlidir. Dolayısıyla bilinçli farkındalığın tek başına çalışmaya tutkunluğu artırmasının yanında işin anlamlılığı ile birleştiğinde etkinin daha da arttığı söylenebilir.

Aracılık analizinde ikinci model, bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisinde işin anlamlılığının aracı bir rol üstlenip üstlenmediğinin testi için oluşturulmuştur. Daha önceki

bölümlerde anlatıldığı gibi işin anlamlılığının aracılığını test ederken a, b, c ve c' yollarına bakılmıştır. Bu yolların tamamının test edilmesi de çalışmanın ana hipotezlerini oluşturmaktadır. Aracılık analizinde öncelikle bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisi olan toplam etki testi (c yolu) yapılmıştır.

- Aracılık analizi yapılırken toplam etkinin yanında a yolunun yani bilinçli farkındalığın işin anlamlılığına etkisine ilk aracılık modelinde bakılmış ve bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir etkileşim olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca iki değişken arasındaki R² değeri de incelenmiş ve bilinçli farkındalığın işin anlamlılığının %5,1'lik kısmını açıkladığı belirtilmiştir.
- İkinci aracılık modeli test edilirken aracı değişken işin anlamlılığının bağımlı değişken psikolojik dayanıklılığa etkisini araştırmak için oluşturulan b yolunun anlamlı olup olmadığına da bakılmıştır. Bu test **beşinci ve son basit regresyon analizidir**. Analiz sonucunda işin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=,657$; $p<0,001$). Bu sonuca göre **H₅ hipotezi kabul edilmiştir**. Literatür tarandığında yapılan çalışmalarda da işin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (Lorenz vd., 2016; Kanwal vd., 2020; Van Wingerden ve Poell, 2019; Carroll ve Bailliard, 2023). Yaptığımız bu tez çalışmasının sonucu da literatürle paralellik göstermiştir. Ayrıca örneklem kapsamındaki kargo çalışanlarında işin anlamlılığının psikolojik dayanıklılığın ne kadarını açıkladığını tespit edebilmek için R² değerine bakılmıştır. Çalışmadaki ikili etki testlerinde ikinci en büyük etkileşimin %34'lük bir oranla bu iki değişken arasında olduğu görülmüştür. İşin anlamlılığının kargo çalışanlarındaki psikolojik dayanıklılığa etkisinin fazla olması, işini anlamlı bulan çalışanların bir sorunla karşılaştıklarında sorundan önceki iyi oluş durumlarına hızlı bir şekilde dönebildikleri şeklinde yorumlanabilir.
- Son olarak **ikinci aracılık modelinin testi** için, işin anlamlılığı aracılık ettiğinde bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa etkisindeki dolaylı etkiye bakılmıştır. Bu etkinin olup olmadığına Bootstrap analizi sonucu ulaşılan güven aralıklarına bakılarak karar verilmiştir. Buna göre Bootstrap analizi sonucunda işin anlamlılığı aracılık ettiğinde, bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılığa olan dolaylı etkisi [$\beta=0,115$; $p<0,001$; 95% BCA CI (0,048 – 0,197)] olarak elde edilmiş bu dolaylı etki değerlerinin sıfırı içermemesi nedeniyle aracılık modeli anlamlı bulunmuş ve **H₇ hipotezi kabul edilmiştir**. Literatür tarandığında bu üç değişkeni aynı anda test eden herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile literatürdeki bu boşluk doldurulmak istenmiştir. Sonuç olarak bir çalışmada psikolojik dayanıklılık artırılmak isteniyorsa bilinçli farkındalığın artırılması gerekmektedir. Bunun yanında işini anlamlı bulması da oldukça önemlidir. Ancak bilinçli farkındalığın işin anlamlılığı yoluyla psikolojik dayanıklılığa etkisinin olduğu, yani bilinçli farkındalığın tek başına

psikolojik dayanıklılığı artırmasının yanında işin anlamlılığı ile birleştiğinde etkinin daha da arttığı söylenebilir.

Çalışmanın sonucu doğrultusunda hem ileride bu konularda araştırma yapacak araştırmacılara hem de uygulamacılara bazı önerileri vardır.

Yöneticilere öneriler

Araştırmanın yöneticilere de bazı önerileri mevcuttur.

- Çalışma sonucunda bilinçli farkındalığın önemi tespit edilmiştir. Bu durum örgütler açısından ele alındığında yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Çalışanların çalışmaya tutkunluklarını ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmak isteyen yöneticiler örgütlerinde bilinçli farkındalık eğitimleri verdirebilirler.
- Verilen bilinçli farkındalık eğitimleri sayesinde çalışanların, farkındalığının geliştirilmesiyle stres düzeyleri azaltılarak zihinsel olarak rahatlayabilirler bu sayede psikolojik dayanıklılıkları artabilir.
- Sadece çalışanların değil, her seviyedeki yöneticinin de bilinçli farkındalık temelli eğitimler alması, yöneticilerin dikkatli dinleme ve doğru karar verme kalitelerini artırabilir.
- İşin anlamlılığının da psikolojik dayanıklılık ve çalışmaya tutkunluğa önemli derecede etkisi vardır. Çalışanların işlerini anlamlı bulmaları konusunda yöneticiler tarafından çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi ve takdir görmeleri, terfilerde, ücretlerde adil olunması çalışanların işlerini anlamlandırmalarında artırıcı etkisi olabilir.
- Çalışanların işlerini anlamlı bulabilmeleri için, yöneticilerin çalışanların kişisel hedefleri ile örgütün hedeflerini özdeşleştirecek faaliyetler yapmaları iyi olabilir. Örneğin, çalışanların eğitim düzeylerini yükseltmeleri için fırsatlar tanınması ve kişisel gelişim eğitimleri almaları sağlanabilir.
- Çalışanların çalışma koşullarını iyileştirici düzenlemeler yapılabilir.
- Örgütte yapılacak yeniliklerde çalışanların fikirleri alınarak kararlara katılımları sağlanabilir. Bu durum çalışanların işlerini anlamlı bulmalarına katkı sağlayacaktır.
- Örgütte iletişim kanallarının açık olması, her düzeydeki çalışanın yöneticilere ulaşma imkânının olması, çalışanın kendisinin örgüt için değerli olduğunu hissetmesine ve işini anlamlandırma seviyesinin artmasına neden olabilir.

Araştırmacılara öneriler

Yapılan bu çalışmada örgütler için önemli olan çalışmaya tutkunluk ve psikolojik dayanıklılığın öncüllerinden bazıları belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak bilinçli

farkındalığın ve işin anlamlılığının her iki değişkene de pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada bilinçli farkındalığın ve işin anlamlılığının bu değişkenlere etkisi araştırılmıştır. Ayrıca işin anlamlılığının aracılık rolü de araştırılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda;

- Örgütsel destek ve örgütsel güven kavramlarının da etkisi araştırılabilir.
- Aşırı iş yükünün özellikle çalışmaya tutkunluğa etkisinde yaşın düzenleyici etkisi araştırılabilir.
- Bilinçli farkındalığın psikoloji alanında doktora tezi olarak daha çok çalışıldığı görülmüştür. Ancak özellikle işletme ana bilim dalında örgütsel davranış çalışan araştırmacıların doktora tez konusu olarak çalışması alan yazınına katkı olarak değerlendirilebilir.
- İşin anlamlılığının dışında kişiliğin aracılık rolü de araştırılabilir.
- Çalışmaya tutkunluğun, işte kalma niyeti ve iş performansına etkisi de araştırılabilir.
- Bilinçli farkındalığın genç çalışanlarda akıllı telefon bağımlılığına etkisi de araştırılabilir.
- Çalışma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak test edilmiştir. İleride yapılacak nitel araştırmalar veya karma araştırmalar çalışmanın derinlemesine incelenmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca çalışma kesitsel bir çalışmadır ileride boylamsal bir çalışma yapılabilir.
- Çalışma sadece kargo sektörü çalışanları üzerinde yürütülmüştür. İleride başka sektörlerde yapılacak olan çalışmalar sonuçları değiştirebilir. Konuyla ilgili yapılacak yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu da bu tez sonucunda belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2016). Meaningful work and work engagement: A relationship demanding urgent attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8), 116-122.
- Ahmed, S., Islam, Z., Rehman, M. U., & Ali, M. H. (2021). Meaningful Leadership: How Can Leader Contribute To Meaningful Work? The Mediating Role Of Cooperativeness. *ILMA Journal of Social Sciences & Economics (IJSSE)*, 1(1), 1-14.
- Akar, F. (2020). Examining the meaningful work level of generation X and generation Y teachers. *Ilkogretim Online*, 19(3), 1225-1241.
- Aktaş, C. (2005). Türkiye'nin turizm gelirini etkileyen değişkenler için en uygun regresyon denkleminin belirlenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 163-174.
- Aktepe, İ., & Tolan, Ö. (2020). Bilinçli farkındalık: güncel bir gözden geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(4), 534-561.
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Alarcon, G. M., Edwards, J. M., & Menke, L. E. (2011). Student burnout and engagement: A test of the conservation of resources theory. *The Journal of psychology*, 145(3), 211-227.
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1), 1684421.
- Alispahic, S., & Hasanbegovic-Anic, E. (2017). Mindfulness: Age and gender differences on a Bosnian sample. *Psychological Thought*, 10(1), 155-166.
- Allam, Z., & Habtemariam, R. (2009). Job involvement: A brief of literature. *Management and Labour Studies*, 34(3), 397-404.
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2016). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429-440.
- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174-182
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Sakarya Yayıncılık, Sakarya*.
- Andersson, T. (2018). *Followership: An important social Resource for organizational resilience*. In *The Resilience Framework* (147-162). Springer, Singapore.
- Angelici, M. and P. Profeta (2020). Smart-Working: work flexibility without constraints. CESifo Working Paper No. 8165.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L., & Bailey, T. A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Arendt, J. F., Pircher Verdorfer, A., & Kugler, K. G. (2019). Mindfulness and leadership: Communication as a behavioral correlate of leader mindfulness and its effect on follower satisfaction. *Frontiers in psychology*, 667.
- Argandoña, A. (2003). Fostering values in organizations. *Journal of Business Ethics*, 45(1), 15-28.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193-203.

- Ashforth, B.E. and Kreiner, G.E. (2013). Profane or profound? Finding meaning in dirty work. in Dik, B., Byrne, Z. and Steger, M. (Eds), Purpose and Meaning in the Workplace, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 127–150, doi: 10.1037/14183-007.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134–145.
- Aslan, Ş., & Güzel, Ş. (2020). İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ değişkenlerinin sosyo-demografik açıdan farklılıkları. *Ekev Akademi Dergisi*, (82), 435–462.
- Atalay, Z., Aydın, U., Bulgan, G., Taylan, R. D., & Özgülük, S. B. (2017). Bilinçli-farkındalık temelli öz-yeterlik ölçeği-yenilenmiş (BFÖÖ-Y): Türkiye uyarlama çalışması. *İlköğretim Online*, 16(4), 1803–1815.
- Atalay, Z. (2018). *Mindfulness: şimdi ve burada bilinçli farkındalık*. Psikonet Yayınları.
- Ayala, J. C., & Manzano, G. (2018). Academic performance of first-year university students: The influence of resilience and engagement. *Higher Education Research & Development*, 37(7), 1321–1335.
- Alexander, R. A., & Goldstein, E. (2014). Mindfulness, Trauma, and Trance: A Mindfulness-Based Psychotherapeutic Approach. *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness*, 649–687.
- Averill, J. R. (1992). The structural bases of emotional behavior: A metatheoretical analysis. *Review of Personality and Social Psychology*, 13, 1–24
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful—Or meaningless. *MIT Sloan management review*, 57(4), 1-9.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017a). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19, 31–53.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017b). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416–430.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83–104.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274–284.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181–196.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389–411.

- Balçı, O., & Ağ, C. (2019). Yaşamın anlamı ve işin anlamlılığı arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(33), 348-362.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of applied psychology*, 88(1), 87.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
- Baker, F. R., Baker, K. L., & Burrell, J. (2021). Introducing the skills-based model of personal resilience: Drawing on content and process factors to build resilience in the workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 458-481.
- Barnes, R. C. (2000). Viktor Frankl's logotherapy: Spirituality and meaning in the new millennium. *TCA journal*, 28(1), 24-31.
- Baron, M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal Of Personality Social Psychology*, 51(6), 1173- 1182.
- Baron, L., Rouleau, V., Grégoire, S., & Baron, C. (2018). Mindfulness and leadership flexibility. *Journal of Management Development*. 37 (2), 165-167.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. *Handbook of positive psychology*, 1, 608-618.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Beckham, E. E. (1980). *The effects of task meaningfulness on learned helplessness*. Doctoral Dissertation, Texas Tech University.
- Bektaş, M., & Özben, Ş. (2016). Evli Bireylerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Celal Bayar University Journal Of Social Sciences/Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 215-240.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). Resilience: the concept, a literature review and future directions. *International journal of production research*, 49(18), 5375-5393.
- Bhat, S. A. (2017). Psychological capital: A review of literature. *National Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(2), 230-232.
- Bhuvanaiah, T., & Raya, R. P. (2015). Mechanism of improved performance: Intrinsic motivation and employee engagement. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(4), 92-97.
- Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43-68.
- Birnie, K., Speca, M., & Carlson, L. E. (2010). Exploring self-compassion and empathy in the context of mindfulness-based stress reduction (MBSR). *Stress and Health*, 26(5), 359-371.
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J., et al. (2004) Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 230-241.

- Blair, C. A., & Shaver, K. G. (2019). Meaningful and complex work: an exercise to help students understand intrinsic motivation. *Management Teaching Review*, 4(1), 39–48.
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of applied psychology*, 96(6), 1246–1257.
- Boin, A., Comfort, L. K., & Demchak, C. C. (2010). *The rise of resilience*. In L. K. Comfort, A. Boin & C. C. Demchak (Eds.), *Designing resilience: Preparing for extreme events*, (1–12). Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist*, 59, 20–28.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 1083–1092.
- Bozkurt, D., ve Levent, F. (2021). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(44), 7968–8000.
- Bragger, J. D., Reeves, S., Toich, M. J., Kutcher, E., Lawlor, A., Knudsen, Q. E., & Simonet, D. (2021). Meaningfulness as a predictor of work-family balance, enrichment, and conflict. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1043–1071.
- Bretherton, R., & Orner, R. J. (2004). Positive psychology and psychotherapy: An existential approach. *Positive psychology in practice*, 420–430.
- Bridger, E. (2014). *Employee engagement* (Vol. 10). Kogan Page Publishers
- 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, N. A., Rovins, J. E., Feldmann-Jensen, S., Orchiston, C., & Johnston, D. (2017). Exploring disaster resilience within the hotel sector: A systematic review of literature. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 22, 362–370.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2009). The role of fear of anxiety and intolerance of uncertainty in worry: An experimental manipulation. *Behaviour research and therapy*, 47(3), 215–223.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32–57.
- Buono, A. F., & Kerber, K. W. (2010). Creating a sustainable approach to change: Building organizational change capacity. *SAM Advanced Management Journal*, 75(2), 4–21.
- Burmaoğlu, S., Polat, M. ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişki analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13–26.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS Uygulamaları Ve Yorum*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Carmeli, A., & Sheaffer, Z. (2008). How learning leadership and organizational learning from failures enhance perceived organizational capacity to adapt to the task environment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(4), 468–489.
- Carmody, J. (2014). Eastern and western approaches to mindfulness: Similarities, differences, and clinical implications. (In Ngnoumen, & Langer (Eds.). *The Wiley Blackwell handbook of mindfulness* kitabının içinden, John Wiley & Sons.
- Carroll, A. L., & Bailliard, A. L. (2023). Meaningful Occupation and Resilience among Older US Veterans: A Mixed Methods Study. *Occupational Therapy in Mental Health*, 1–20.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199–208

- Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford: Oxford University Press
- Cathcart, D., Jeska, S., Karnas, J., Miller, S.E., Pechacek, J. and Rheault, L. (2004). Span of control matters. *Journal of Nursing Administration*, 34, 395–399.
- Cayoun, B. A. (2005). From co-emergence dynamics to human perceptual evolution: the role of neuroplasticity during mindfulness training. In *Proceedings of the National Conference of the New Zealand Psychological Society*.
- Cayoun, B. A., Francis, S. E., Kasselis, N., & Skilbeck C. (2012). *Mindfulness-Based Self Efficacy Scale - Revised. (MSES-R)*. Retrieved from: <http://www.mindfulness.net.au/mindfulness-based-self-efficacy-scale.html>
- Cengiz, R., Serdar, E., & Donuk, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık ve girişimcilik düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(4), 1320–1328.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in developing human resources*, 11(2), 189–203.
- Chen, S. J., Wang, M. J., & Lee, S. H. (2018). Transformational leadership and voice behaviors: The mediating effect of employee perceived meaningful work. *Personnel Review*. 47 (3), 694–708.
- Chen, L., Li, X., & Xing, L. (2022). From mindfulness to work engagement: The mediating roles of work meaningfulness, emotion regulation, and job competence. *Frontiers in Psychology*, 13, 6701.
- Cherrington, D. J. (1980). *The Work Ethic*, New York: American Management Association.
- Chu, C., Breucker, G., Harris, N., Stitzel, A., Gan, X., Gu, X., & Dwyer, S. (2000). Health-promoting workplaces—international settings development. *Health promotion international*, 15(2), 155–167.
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2016). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1199–1223.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76–82.
- Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness can make you happy-and-productive: A mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1691–1711.
- Cooley, E., & Morris, R. (1990). Attention in children: A neuropsychologically based model for assessment. *Developmental Neuropsychology*, 6, 239–274.
- Corsten, H., & Gössinger, R. (2006). Output flexibility of service enterprises—an analysis based on production theory. *International Journal of Production Economics*, 104(2), 296–307.
- Costandı, M. (2019). *Nöroplastisite*. (Çev. Şiirsel Taş).Pan yayıncılık, İstanbul.
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention program. *Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1–11
- Costello, S. J. (2016). The spirit of logotherapy. *Religions*, 7(1), 2–12.
- Crawford, M. (2018). Personal engagement, emotion and the educational workplace. *Journal of professional capital and community*.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874–900.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 15(4), 421.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 İle Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Ana Yayıncılık.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121–137.
- Çetin-Aydın, G. ve Başol, O. (2014). X Ve Y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı?. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 4(4), 1–15.
- Dagdeviren, H., Donoghue, M., & Promberger, M. (2016). Resilience, hardship and social conditions. *Journal of Social Policy*, 45(1), 1–20.
- Dahles, H., & Susilowati, T. P. (2015). Business resilience in times of growth and crisis. *Annals of Tourism Research*, 51, 34–50.
- Daly, L. M. (2020). Resilience: An integrated review. *Nursing Science Quarterly*, 33(4), 330–338.
- Dalziell, E.P., & McManus, S.T. (2004). Resilience, Vulnerability, and Adaptive Capacity: Implications for System Performance. *Stoos, Switzerland: 1st International Forum for Engineering Decision Making (IFED)*, 5-8, 17 pp.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of management*, 37(4), 997–1018.
- Davis, K. and Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. 7 edition, McGraw Hill, New York.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 348–370.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227–268
- Demarin, V., Morović, S. & Bene, R. (2014). Neuroplasticity. *Periodicum biologorum*, 116 (2), 209–211.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499–512.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19, 237–247.
- Demirtaş, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145, 183–199.
- Devarajan, R., Vohra, V., & Anand, A. (2022). Work meaningfulness through goal setting & work design in emerging work environments. *Indian Journal of Industrial Relations*, 58(2), 271–288.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424–450.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 93–108.
- Doney, P. A. (2013). Fostering resilience: A necessary skill for teacher retention. *Journal of Science Teacher Education*, 24, 645–664.

- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13 (1), 215–246.
- Duffy, R. D., Blake, A. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61, 605–615.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428–436.
- Dugas, M. J., Gosselin, P., & Ladouceur, R. (2001). Intolerance of uncertainty and worry: Investigating specificity in a nonclinical sample. *Cognitive therapy and Research*, 25, 551–558.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428–440.
- Eldor, L. (2016). Work engagement: Toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317–339.
- Eldor, L. (2018). How collective engagement creates competitive advantage for organizations. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 10764). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Englehardt, C.S., Simmons, P.R., 2002. Organizational flexibility for a changing world. *Leadership & Organization Development Journal* 23, 113–121.
- Erickson, T. J. (2005). Testimony submitted before the US Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions, May, 26.
- Eriksson, N. (2018). *Followership for Organizational Resilience in Health Care*. In *The Resilience Framework* (163–179). Springer, Singapore.
- Ewertowski, T., & Butlewski, M. (2021). Development of a Pandemic Residual Risk Assessment Tool for Building Organizational Resilience within Polish Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6948.
- Fallah, N. (2016), Mindfulness, Coping Self-Efficacy And Foreign Language Anxiety: A Mediation Analysis, *Journal Educational Psychology*, 6(37), 745–756.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, 13(4), 508–52
- Feder, A., Charney, D. S., and Collins, K. (2011). “Neurobiology of resilience,” in *Resilience and Mental Health*, eds S. M. Southwick, B. T. Litz, D. S. Charney, and M. J. Friedman (New York, NY: Cambridge University Press).
- Felton, B. J., Revenson, T. A., & Hinrichsen, G. A. (1984). Stress and coping in the explanation of psychological adjustment among chronically ill adults. *Social science & medicine*, 18(10), 889–898.
- Ferreira, R. J., Buttell, F., & Cannon, C. (2020). COVID-19: Immediate predictors of individual resilience. *Sustainability*, 12(16), 6495.
- Fettahlioğlu, Ö. O., & Gül, N (2022). Çalışma Hayatında Bilinçli Farkındalık Ve Empatik Öfkenin Demografik Değişkenler Açısından İrdelenmesi. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 340–351.
- Fındıklı, M. A., Keleş, H. N., & Afacan, C. (2017). İşin Anlamı Kavramı Ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe’de Geçerlik Ve Güvenirlik Analizi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 395–413.
- Fiksel, J. (2006). Sustainability and resilience: toward a systems approach. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 2(2), 14–21.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience. *European psychologist*, 18, 12–23.

- Foerster, C., & Duchek, S. (2017). What makes leaders resilient? An exploratory interview study. *German Journal of Human Resource Management*, 31(4), 281–306.
- Folke, C. 2016. Resilience (Republished). *Ecology and Society*, 21(4), 44.
- Fox, B., & Langer, E. J. (2000). *Mere exposure versus mindful exposure*. Unpublished manuscript, Harvard University, Cambridge MA.
- Frankl V.E. (1984). *Man's Search for Meaning*. New York: Washington Square Press. Rev. updat. ed.
- Frankl, V. E. (2019a). İnsanın Anlam Arayışı. (Çev. Selçuk Budak). Okuyan Us yayıncılık: İstanbul
- Frankl, V. E. (2019b). Hayatın Anlamı ve Psikoterapi, (Çev. Veysel Atayman), Say yayınları: İstanbul.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377.
- Friedman, Y., Carmeli, A., & Tishler, A. (2016). How CEOs and TMTs build adaptive capacity in small entrepreneurial firms. *Journal of Management Studies*, 53(6), 996–1018.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological science*, 18(3), 233–239.
- Furtner, M. R., Tutzer, L., & Sachse, P. (2018). The mindful self-leader: Investigating the relationships between self-leadership and mindfulness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 353–360.
- Füssel, H. M., & Klein, R. J. (2006). Climate change vulnerability assessments: an evolution of conceptual thinking. *Climatic change*, 75(3), 301–329.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, 9(2), 103–110.
- Gallopin, G. C. (2006). Linkages between vulnerability, resilience, and adaptive capacity. *Global environmental change*, 16(3), 293–303.
- Garrett, M. T., & Myers, J. E. (1996). The rule of opposites: A paradigm for counseling Native Americans. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 24(2), 89–104.
- Gençer, K., ve Ayyıldız, T. (2018). Demografik özellikler ve psikolojik koşulların işe tutkunluğa etkisi: Otel işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 601–619.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.
- Germer, C. (2004). What is mindfulness. *Insight Journal*, 22(3), 24–29.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (Eds.). (2005). *Mindfulness and psychotherapy*. New York, NY: Guilford Press.
- Germer, C.K., & Neff, K. (2020). *Öz Şefkatli Farkındalık*. (Çev. Feray Tarımtay Altun). Dojen Yayıncılık, İstanbul.
- Ghadi, M., Fernando, M. & Caputi, P. (2010). *Transformational leadership, workplace engagement and the mediating influence of meaningful work: Building a conceptual framework*. Australian New Zealand Academy of Management Annual Conference (pp. 1–15). Adelaide: ANZAM.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532–550.
- Ghadi, M. Y. (2017). Transformational Leadership and Meaningful Work: Building A Conceptual Model of Indirect and Direct Paths. *Jordan Journal of Business Administration*, 13(1), 143–160.

- Gibson, C. A., & Tarrant, M. (2010). A 'conceptual models' approach to organisational resilience. *The Australian Journal of Emergency Management*, 25(2), 6–12.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165–174.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114–142.
- Goldstein, J. (2002). *One dharma: The emerging Western Buddhism*. San Francisco: HarperSanFrancisco.
- Grafton, E., Gillespie, B., & Henderson, S. (2010). Resilience: the power within. In *Oncology nursing forum*, 37 (6), 698.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of management review*, 32(2), 393–417.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *The journal of positive psychology*, 4(5), 396–407.
- Grewal, R., & Tansuhaj, P. (2001). Building organizational capabilities for managing economic crisis: The role of market orientation and strategic flexibility. *Journal of marketing*, 65(2), 67–80.
- Griffin, R. W. 1987. Toward an integrated theory of task design. *Research in Organizational Behavior*, 9, 79–120.
- Guevara, K., & Ord, J. (1996). The search for meaning in a changing work context. *Futures*, 28(8), 709–722.
- Guillaumie, L., Boiral, O., & Champagne, J. (2017). A mixed-methods systematic review of the effects of mindfulness on nurses. *Journal of advanced nursing*, 73(5), 1017–1034.
- Gunaratana, B. H. (2011). *Mindfulness in plain English*. Boston, MA: Wisdom.
- Güngör, N., Soyer, A., Kurtipek, S., ve Soyer, F. (2022). Kariyer Stresinin Yordanmasında Bilinçli Farkındalığın Rolü. *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(3), 306–314.
- Güler, K., & Usluca, M. (2021). Yetişkin bireylerde bilinçli farkındalık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 372–383.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1–14.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *J. Appl. Psychol.* 60, 159–170.
- Hackman J.R & Oldham G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley (Vol. 2779).

- Hair, J., Black, B., Babin, B., Anderson, R. ve Tatham, R. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson New Educational Edition.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of oral sciences*, 113(6), 479–487.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495–513.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 2.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European psychologist*, 11(2), 119–127.
- Han, S. H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3–22.
- Hanh, T. N. (2010). Five Steps to Mindfulness. Mindful.org. August, 23.
- Harker, R., Pidgeon, A. M., Klaassen, F., & King, S. (2016). Exploring resilience and mindfulness as preventative factors for psychological distress burnout and secondary traumatic stress among human service professionals. *Work*, 54(3), 631–637.
- Harpaz, I. (1986). The factorial structure of the meaning of work. *Human Relations*, 39, 595–614.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959.
- Hasan, A. A., Elsayed, S., & Tumah, H. (2018). Occupational stress, coping strategies, and psychological-related outcomes of nurses working in psychiatric hospitals. *Perspectives in psychiatric care*, 54(4), 514–522.
- Hatun, A., & Pettigrew, A. (2004). Adaptation under environmental turmoil: Organizational flexibility in family-owned firms. *Family Business Review*, 17(3), 237–258.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408–420.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour research and therapy*, 98, 39–57.
- Heatherton, T. F., & Polivy, J. (1991). Development and validation of a scale for measuring state self-esteem. *Journal of Personality and Social psychology*, 60(6), 895–910.
- Henry, D. L. (1999). Resilience in maltreated children: implications for special needs adoption. *Child Welfare*, 78(5), 519–540.
- Hermann, C. F. (1963). Some consequences of crisis which limit the viability of organizations. *Administrative Science Quarterly* Vol. 8, No. 1 (Jun., 1963), pp. 61–82.
- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is resilience?. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 56(5), 258–265.

- Hjemdal, O., Friborg, O., Braun, S., Kempnaers, C., Linkowski, P., & Fossion, P. (2011). The Resilience Scale for Adults: Construct validity and measurement in a Belgian sample. *International Journal of Testing*, 11(1), 53–70.
- Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79–97.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–11.
- Horesh, N., Rolnick, T., Iancu, I., Dannon, P., Lepkifker, E., Apter, A., & Kotler, M. (1996). Coping styles and suicide risk. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 93(6), 489–493.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399–420.
- Hudgins, T. A. (2016). Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of nursing management*, 24(1), 62–69.
- Hulsheger, 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), 310–325.
- Hunter, B., & Warren, L. (2014). Midwives' experiences of workplace resilience. *Midwifery*, 30(8), 926–934.
- Hunton, J. E., & Price, K. H. (1997). Effects of the user participation process and task meaningfulness on key information system outcomes. *Management Science*, 43(6), 797–812.
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M., J. (2015). Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8, 576–602.
- Ie, A., Ngnoumen, C. T., & Langer, E. J. (Eds.). (2014). *The Wiley Blackwell handbook of mindfulness*. John Wiley & Sons.
- İmroğlu, A., Demir, R., & Murat, M. (2021). Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Bilişsel Esneklik, Bilinçli Farkındalık Ve Umut. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 2037–2057.
- İslamoğlu, A. H., ve Alnıaçık, Ü. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. 4. Baskı. *İstanbul: Beta Yayınevi*.
- Johnson, J. W. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (pp. 83–120). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Jones, D. L., Tanigawa, T., & Weiss, S. M. (2003). Stress management and workplace disability in the US, Europe and Japan. *Journal of occupational health*, 45(1), 1–7.
- Jorgensen, I. S., & Nafstad, H. E. (2004). Positive psychology: Historical, philosophical, and epistemological perspectives. *Positive psychology in practice*, 15–34.
- Judge, W., & Douglas, T. (2009). Organizational change capacity: the systematic development of a scale. *Journal of Organizational Change Management*, 22(6), 635–649.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work mean to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59–68.
- Kabat-Zinn, J. (2001). *Mindfulness meditation in everyday life*. London: Piatkus Books.
- 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 body and mind to face stress, pain and illness. New York: Delacorte.
- Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness*, 6(6), 1481–1483.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Second edition, Thompson Gale, Detroit.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin*, 86(1), 119–138.
- Kanwal, A., Maqsood, R., & Karim, M. (2020). The Impact of Meaningful Work on Employee Identity and the Mediating Role of Employee Resilience. *Journal of Applied Research and Multidisciplinary Studies*, 1(1), 30–47.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Sivas: Nobel Akademik Yayıncılık.
- KARİD (2023). Türkiye Kargo Kurye ve Lojistik İşletmecileri Derneği. Erişim Tarihi:12.03.2023. <https://karid.org.tr/>.
- Kargohaber (2022). Kargo Kurye ve Dağıtım Sektörü 2022’de 4 Milyar 685 Milyon Adet Sipariş Bekliyor. <https://www.kargohaber.com/kargo-kurye-ve-dagitim-sektoru-2022de-4-milyar-685-milyon-adet-siparis-bekliyor-6848h.htm> Erişim Tarihi: 10.03.2023.
- Kaymaz, E., & Şakiroğlu, M. (2020). Bilinçli Farkındalık Ve Bilişsel Esnekliğin Problemlili Akıllı Telefon Kullanımı Üzerindeki Etkisi: Öz-Kontrolün Aracı Rolü. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(38), 79–108.
- Kaynak, Ü., & Güven, M. (2017). Bilişsel Davranışçı Tekniklere Dayalı Bilinçli Farkındalık Geliştirme Programının Etkililiği. *Journal Of International Social Research*, 10(51), 746–753.
- Keçeci, M., Küçükkelçi, D. T., ve Allaham, M. V. (2022). Çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ve çalışan sesliliği ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (74), 75–96.
- Keskin-Çakı, A. ve Erol, E. (2022). Examining the relationship between academic mobbing and meaningful work in universities1. *E-International Journal of Educational Research*, 13(6). 138–155. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1182912>
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142–164.
- Khodarahmi, E. (2009). Crisis management. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 18(5), 523-528.
- Kılınç, A. Ç. (2013). Examining psychological hardiness levels of primary school teachers according to demographic variables. *Turkish Journal of Education*, 3 (1),70–79.
- Kim, S. N., & Yoo, M. S. (2014). Relationships between resilience, job stress, and organizational commitment in ICU nurses. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 21(1), 36–43.
- Kimble, M. A., & Ellor, J. W. (2001). Logotherapy: An overview. *Journal of Religious Gerontology*, 11(3–4), 9–24.
- King, E., & Haar, J. M. (2017). Mindfulness and job performance: A study of Australian leaders. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(3), 298–319.

- Kline, Rex B. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması* (Çev. Sedat Şen), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of organizational behavior*, 38(6), 792–812.
- Knowles, H. P., & Saxberg, B. O. (1988). Organizational leadership of planned and unplanned change: A systems approach to organizational viability. *Futures*, 20(3), 252–265.
- Koçer, C. (2019). Bilinçli Farkındalığın Anlamli İşe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Konan, N., & Yılmaz, S. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Bilinçli Farkındalık Düzeyleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(6), 42–50.
- Kordbacheh, N., Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2014). Engaging mid and late career employees: The relationship between age and employee engagement, intrinsic motivation, and meaningfulness. *Journal of Organizational Psychology*, 14(1), 11–25.
- Koyuncu, M., Burke, R.J. and Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25 (4), 299-310.
- Kraemer, K. M., O'Bryan, E. M., & McLeish, A. C. (2016). Intolerance of uncertainty as a mediator of the relationship between mindfulness and health anxiety. *Mindfulness*, 7(4), 859–865.
- Kroon, B., van Woerkom, M., & Menting, C. (2017). Mindfulness as substitute for transformational leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 284–297.
- Kuok, A. C., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(3), 575–594.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Langer, E. (2005). *On becoming an artist: Reinventing yourself through mindful creativity*. New York, NY: Ballantine Books.
- Larson, R. W., & Csikszentmihalyi, M. (1980). Mood variability and the psychosocial adjustment of adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 9, 469–490.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lee Duckworth, A., Steen, T. A., & Seligman, M. E. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 1, 629-651.
- Lee, H. H., & Cranford, J. A. (2008). Does resilience moderate the associations between parental problem drinking and adolescents' internalizing and externalizing behaviours? A study of Korean Adolescents. *Drug and Alcohol Dependence*, 96, 213–221.
- Leipold, B., & Greve, W. (2009). Resilience: A conceptual bridge between coping and development. *European Psy-chologist*, 14, 40–50.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. Emerald Group Publishing Limited.

- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1–9.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human resource management review*, 21(3), 243–255.
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99–121.
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238–247.
- Lewicki, R. J., & Wiethoff, C. (2000). Trust, trust development, and trust repair. *The handbook of conflict resolution: Theory and practice*, 1(1), 86–107.
- Li, M. H., & Nishikawa, T. (2012). The relationship between active coping and trait resilience across US and Taiwanese college student samples. *Journal of College Counseling*, 15(2), 157–171.
- Liden, Robert C., Sandy J. Wayne, and Raymond T. Sparrowe (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology* 85(3), 407–416.
- Lieff, S. J. (2009). Perspective: the missing link in academic career planning and development: pursuit of meaningful and aligned work. *Academic Medicine*, 84(10), 1383–1388.
- Lindgren, M., & Packendorff, J. (2009). Project leadership revisited: Towards distributed leadership perspectives in project research. *International Journal of Project Organisation and Management*, 1(3), 285–308.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the management of meaning. *Journal of Business Ethics*, 88 (3), 491–511.
- Liu, X., Wang, Q., & Zhou, Z. (2022). The association between mindfulness and resilience among university students: a meta-analysis. *Sustainability*, 14(16), 10405.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology, (1297–1349). Chicago: Rand-McNally.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Long, E.C. (2017). What makes us mindful and why does it matter? Relationships among meaningfulness, state mindfulness, and counterproductive work behavior. *PhD thesis*, The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Lopez, S. J., Prosser, E. C., Edwards, L. M., Magyar-Moe, J. L., Neufeld, J. E., & Rasmussen, H. N. (2002). Putting positive psychology in a multicultural context. *Handbook of positive psychology*, 700–714.
- Lorenz, T., Krückels, S., Schulze, D., & Heinitz, K. (2016). Well-being and labor: Do resilience and meaning of work buffer the job demands of midwives?. *Education Today*, 32(4), 378–384.
- Luberto, C. M., Cotton, S., McLeish, A. C., Mingione, C. J., & O'Bryan, E. M. (2013). Mindfulness skills and emotion regulation: The mediating role of coping self-efficacy. *Mindfulness*, 5, 373–380.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143–160.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50. doi:10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 291–307.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Introduction to the meaning of and need for psychological capital. *Psychological capital and beyond*, 1–18.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543–562.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J.K. & Sheldon, K.M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: an experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion*, 11(2), 391–402.
- MacIntyre, P. D. (2016). So far so good: An overview of positive psychology and its contributions to SLA. *Positive psychology perspectives on foreign language learning and teaching*, 3–20.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Machlowitz, M.(1980). *Workaholics: Living with Them, Working with Them*, Reading MA:Addison-Wesley.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution Of The Product And Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99–128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Madden, A., Bailey, C., & Kerr, R. C. J. (2015). ‘For this I was made’: conflict and calling in the role of a woman priest. *Work, employment and society*, 29(5), 866–874.
- Makichi, N. C., & Adadzewa Otu, K. (2021). Resilience Capabilities of Managers in Crisis Management: The study of Swedish Sit-in Restaurants. *Master’s thesis*, Department of Management and Engineering (IEI), Linköping University.
- Manchala, P. (2018). Viktor Emil Frankl. *Telangana Journal of Psychiatry*, 4(2), 109–111.
- Mansuroğlu, C. N., & Turhal, E. (2023). Müzik öğretmenlerinin çalışmaya tutkunluk durumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 81–97.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The meaning of meaning in life: coherence, purpose and significance as the three facets of meaning. *Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545.

- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363.
- Martin-Breen, P. and Anderies, J.M. (2011). Resilience: A literature review. Available at: <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/3692>. Erişim tarihi: 20.04.2022
- Martin, R., & Sunley, P. (2015). On the notion of regional economic resilience: conceptualization and explanation. *Journal of Economic Geography*, 15(1), 1–42.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout Sanfrancisco. CA: Josey-Bass.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68(85), 16.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
- Masten, A. S., & Garmezy, N. (1985). Risk, vulnerability, and protective factors in developmental psychopathology. In *Advances in clinical child psychology* (1–52). Springer, Boston, MA.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, M. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). *Resilience in development*. In C. R. Snyder & S.Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171–194.
- May, D. R., Gilson, L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- McCraty, R., & Nila, M. (2016). The impact of resilience training on officers' wellness and performance. In *Stress in Policing* (s. 257–276). Routledge.
- McFarlane, A. C., & Norris, F. H. (2006). Definitions and concepts in disaster research. *Methods for disaster mental health research*, 3–19.
- Meydan, H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20–52.
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 14(5).
- Moore Z.E, & Gardner FL. (2014). Mindfulness and performance. (A., Ngnoumen, C. T., & Langer, E. J. (Eds.). (2014). *The Wiley Blackwell handbook of mindfulness*. kitabın içinden. John Wiley & Sons, 986–1003.
- Mosier, S.K.(1983). Workaholics: an analysis of their stress,success and priorities. unpublished *Masters Thesis*, University of Texas at Austin.

- Mosig, Y. D. (1989). Wisdom and compassion: What the Buddha taught. *Theoretical and Philosophical Psychology*, 9(2), 27–36.
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112–131.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. New York, NY: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224–247.
- Muhr, C., & Handberg, L. (2014). Mindfulness Meditation from the Eastern Inner Science Tradition. In *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness*, 74-114.
- Mulki, J., & Lassk, F. G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46–56.
- Muller, S. M., Gorrow, T. R., & Fiala, K. A. (2011). Considering protective factors as a tool for teacher resiliency. *Education*, 131(3), 545–556.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 63–73.
- Naik, P., Harris, V., & Forthun, L. (2013). Mindfulness: an introduction. *EDIS*, 2013(8).
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 270–295.
- Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2(3), 223-250.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Noblet, A. (2003). Building health promoting work settings: identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia. *Health promotion international*, 18(4), 351–359.
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237–277.
- Nordin, N. A., Rashid, Y. K. A., Panatik, S. A., & Rashid, A. H. A. (2019). Relationship between psychological capital and work engagement. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 6-12.
- Ocasio, W. (2011). Attention to attention. *Organization science*, 22(5), 1286–1296.
- O'Dowd, E., O'Connor, P., Lydon, S., Mongan, O., Connolly, F., Diskin, C., ... & Byrne, D. (2018). Stress, coping, and psychological resilience among physicians. *BMC health services research*, 18(1), 1–11.
- Okur, A. E., Ceylan, M., Ahmed, S., ve Özsoy, E. (2022). İşteki tutku zamanla değişiyor mu?. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2), 1–13.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 730.
- Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 1271–1288.
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24–28.

- Ouweneel, E., Le Blanc, P.M. and Schaufeli, W.B. (2013). Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Development International*, 18 (2), 173-195.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35.
- Ozbay, F., Fitterling, H., Charney, D., & Southwick, S. (2008). Social support and resilience to stress across the life span: a neurobiologic framework. *Current psychiatry reports*, 10(4), 304–310.
- Öztürk, F.(2022). İşin Anlamı, Mutluluk Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(3), 729–740.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224–235.
- Palumbo, R., Flamini, G., Gnan, L., & Pellegrini, M. M. (2023). Looking for meanings at work: Unraveling the implications of smart working on organizational meaningfulness. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 624–645.
- Parmaksız, İ. (2020). İyimserlik, özgeçicilik ve medeni durumun psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 285-302. doi 10.9779/pauefd.576186
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Pearson, C. M., & Clair, J. A. (1998). Reframing crisis management. *Academy of management review*, 23(1), 59–76.
- Pepping, C. A., O'Donovan, A., & Davis, P. J. (2013). The positive effects of mindfulness on self-esteem. *The Journal of Positive Psychology*, 8(5), 376–386.
- Phillips, M. D., Turner, M. G., & Holt, T. J. (2014). Exploring resiliency within schools: An investigation of the effects of protective factors. *Youth & Society*, 46(1), 89–111.
- Pidgeon, A. M., & Keye, M. (2014). Relationship between resilience, mindfulness, and psychological well-being in University students. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 2(5), 27–32.
- Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34.
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. psychology press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603–609.
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2016). Transformational leadership and job outcomes: The mediating role of meaningful work. *Global Business Review*, 17 (3), 173S-185S.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does meaningful work explains the relationship between transformational leadership and innovative work behaviour?. *Vikalpa*, 44(1), 30–40.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S.
- Proag, V. (2014). The concept of vulnerability and resilience. In 4th International Conference on Building Resilience, Building Resilience 2014, 8–10 September 2014, Salford Quays, United Kingdom.
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228–241.

- Radwan, H. R. I. (2020). Leadership Styles in the Hotel Sector and Its Effect on Employees' Creativity and Organizational Commitment. *International Journal of Social and Business Sciences*, 14(3), 169–179
- Rahi, K., Bourgault, M., & Preece, C. (2021). Risk and vulnerability management, project agility and resilience: a comparative analysis. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 9(4), 5–21.
- Raveleau, B. (2016). Managing vulnerability and resilience in the workplace-A challenge to take up[Gérer la vulnérabilité et la résilience en milieu professionnel-Un défi à relever] (No. hal-02446327).
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382–2400.
- Rice, V., & Liu, B. (2016). Personal resilience and coping with implications for work. *Part I: A review. Work*, 54(2), 325–333.
- Rende, R. (2012). Behavioral resilience in the post-genomic era: Emerging models linking genes with environment. *Frontiers in Human Neuroscience*, 6, 50.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617–635.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307–321.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93.
- Rigotti, T., Holstad, T., Mohr, G., Stempel, C., Hansen, E., Loeb, C., ... Perko, K. (2014). *Rewarding and sustainable health-promoting leadership*. Dortmund: BAuA
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21.
- Robertson, I., & Cooper, C. L. (2013). Resilience. *Resilience stress and health*, 29(3), 175–176
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476–489.
- Roessler, B. (2012). Meaningful work: arguments from autonomy. *J. Political Philos.* 20, 71–93.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91–127.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of career assessment*, 13(1), 3–24.
- Ruiz-Martin, C., López-Paredes, A., & Wainer, G. (2018). What we know and do not know about organizational resilience. *International Journal of Production Management and Engineering*, 6(1), 11–28.
- Russo, S. J., Murrrough, J. W., Han, M. H., Charney, D. S., & Nestler, E. J. (2012). Neurobiology of resilience. *Nature neuroscience*, 15(11), 1475–1484.
- Rusu, M. (2019). The process of self-realization—From the humanist psychology perspective. *Psychology*, 10(08), 1095.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57, 316–331.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology, 25*(1), 54-67.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology, 21*(7), 600-619.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. *Work engagement: A handbook of essential theory and research, 118-131.*
- Sanchez, R., (1995). Strategic flexibility in product competition. *Strategic Management Journal, 16,* 135-159.
- Sauer, S., & Kohls, N. (2011). Mindfulness in leadership: does being mindful enhance leaders' business success?. *Culture and neural frames of cognition and communication, 287-307.*
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). *The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development.* In B. Walsh & M. Savickas (Eds.), *The handbook of vocational psychology* (3rd ed., pp. 15-50). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond. Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy, 422-428.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006a). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement, 66*(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006b). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction, 193-217.*
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). *Enhancing work engagement through the management of human resources.* In, K. Näswall, M. Sverke and J. Hellgren (Eds.), *The individual in the changing working life,* Cambridge: Cambridge University Press, 380-404.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology, 57*(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept.* *Work engagement: A handbook of essential theory and research, 12,* 10-24.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology, 14*(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement. *Employee engagement in theory and practice, 15*(321), 9780203076965-10.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online, 8*(2), 23-74.
- Schiff, M., El-Bassel, N., Engstrom, M., & Gilbert, L. (2002). Psychological distress and intimate physical and sexual abuse among women in methadone maintenance treatment programs. *Social Service Review, 76*(2), 302-320.

- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543–554.
- Schonert-Reichl, K. A. & Lawlor, M. S. (2010). The effects of a mindfulness-based education program on pre-and early adolescents' well-being and social and emotional competence. *Mindfulness*, 1 (3), 137–151.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31–37.
- Shunk, D. H. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational psychologist*, 25(1), 71–86.
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2014). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159–2173.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry: Research, Education & Application*, 7, 68–78.
- Segal, Z. V., Teasdale, J. D., Williams, J. M., & Gemar, M. C. (2002). The mindfulness-based cognitive therapy adherence scale: Inter-rater reliability, adherence to protocol and treatment distinctiveness. *Clinical psychology & psychotherapy*, 9(2), 131–138.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley ve Sons.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.
- Seligman M.E.P, Csikszentmihalyi M (2000) Positive psychology: an introduction. *Psychol*, 55 (1), 5–14
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3–12.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60 (5), 410.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- Sevilgen, M., Gülfidan, A. N., ve Tolan, Ö. Ç. (2023). Üniversite Öğrencilerinde Bilinçli Farkındalık İle Otomatik Düşünceler Arasındaki İlişkide Öz Anlayışın Aracılık Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (65), 361–386.
- Seville, E., Brunson, D., Dantas, A., Le Masurier, J., Wilkinson, S., & Vargo, J. (2006). Building organisational resilience: A New Zealand approach. *Resilient Organisations Research Programm*, 1–18.
- Shapiro, D. H. (1992). A preliminary study of long-term meditators: goals, effects, religious orientation, cognitions. *J Transpers Psychol*, 24, 23–39.
- Shapiro, S.L., & Schwartz, G.E. (2000). *The role of intention in self-regulation: Toward intentional systemic mindfulness*. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.) *Handbook of Self-Regulation*, (pp. 253–273). New York: Academic Press.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373–386.
- Shapiro, S. L., & Carlson, L. E. (2009). *The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness into psychology and the helping professions*. American Psychological Association.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143–150.

- Shaw, M. E. (1981). *Group dynamics: The psychology of small group behavior*. McGraw-Hill College.
- Shirom, A. (2010). *Feeling energetic at work: on vigor's antecedents*. in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Practice*, Psychology Press, New York, NY, pp. 69-84.
- Shrout, P. E., Bolger, N.(2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological Methods*. (7), 422–445.
- Shuck, B. (2011). Four Emerging Perspectives of Employee Engagement: An Integrative.
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2014). Impact of psychological capital on employee engagement: A study of IT professionals in Indian context. *Management Studies and Economic Systems*, 54(1399), 1–13.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health expectations*, 13(3), 234–243.
- Singh, N., & Bamel, U. (2020). Can transcendence be attained through mindfulness? The mediating role of meaningful work. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(3), 257–273.
- Smith, P. A., & Sharicz, C. (2011). The shift needed for sustainability. *The learning organization*, 18 (1), 73–86.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly Jr, G. S. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3), 483–498.
- Snow, S., & Langer, E. J. (1997). In E. J. Langer, *The power of mindful learning*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 285–305). Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. (2002). *The Oxford handbook of positive psychology*. Oxford university press.
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 25–38.
- Soparnot, R. (2011). The concept of organizational change capacity. *Journal of Organizational Change Management*, 24 (5), 640–661.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62–74.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303–320.
- Steger, M. F. and Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In Garcea, N., Harrington, S. and Linley, A. (Eds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. New York: Oxford University Press, 131–42.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224-237.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, identity salience, and role behavior: Theory and research example. *Personality, roles, and social behavior*, 199–218.

Strijk, J. E., Proper, K. I., van Meschelen, W., & van der Beek, A. (2013). A worksite vitality intervention for older hospital workers to improve vitality work engagement, productivity and sick leave: results of a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 39(39), 66-75.

Suhr, D. D. (2006). *Exploratory or confirmatory factor analysis?* (pp. 1–17). In Cary: SAS Institute

Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: Approaches, models, and some findings. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers. International findings of the work important study* (pp. 3-21). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.

Şahin, S., Yozgat, U., ve Yakşi, E. (2018). Çalışmaya tutkunluk düzeyinin hastane türü, hastane lokasyonu ve bazı sosyo-demografik-mesleki özelliklere göre incelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 163-183.

Şencan, H. ve Fidan, Y. (2020), Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS Yazılımlarıyla Sınanması. *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)*, 8(1), 640–687.

Şimşek Yüksekbiçgili, N. (2020). Bilinçli Farkındalık Düzeyi İle Bireysel Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (8), 63–72.

Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.

Tahir, M. (2020). The Role Of Ethical Leadership In Promoting Employee Innovative Work Behavior Mediated By The Perceived Meaningful Work Among The Ict Sector Staff In Oman. *International Journal Of Management & Entrepreneurship Research*, 2(5), 401–415.

Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.

Tan, K. L., & Yeap, P. F. (2021). The impact of work engagement and meaningful work to alleviate job burnout among social workers in New Zealand. *Management Decision*.

Tan, K. L., Lew, T. Y., & Sim, A. K. (2020). Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand. *Employee Relations: The International Journal*.

Tang, Y. Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. (2015). The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*, 16(4), 213–225.

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). *The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement*. Teoksessa AB Bakker & MP Leiter (toim.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 39–53).

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53.

Teasdale, J. D., Segal, Z., & Williams, J. M. G. (1995). How does cognitive therapy prevent depressive relapse and why should attentional control (mindfulness) training help?. *Behaviour Research and therapy*, 33(1), 25–39.

Tengblad, S. (2018). *Organizational Resilience: Theoretical Framework*. In *The Resilience Framework* (19–38). Springer, Singapore.

Thakor, M. V., & Joshi, A. W. (2005). Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model. *Journal of Business Research*, 58(5), 584-592.

Thanissaro, B. (2007). Strength training for the mind. *Access to Insight*. Erişim Tarihi: 22.03.2022 Erişim Adresi: <http://www.accesstoinsight.org/lib/authors/thanissaro/strengthtraining.html>

- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic motivation at work: Building energy and commitment*. Berrett-Koehler Publishers.
- Thompson, B. L., & Waltz, J. A. (2008). Mindfulness, self-esteem, and unconditional self-acceptance. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 26(2), 119–126.
- Thompson, R. W., Arnkoff, D. B., & Glass, C. R. (2011). Conceptualizing mindfulness and acceptance as components of psychological resilience to trauma. *Trauma, Violence, & Abuse*, 12(4), 220–235.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53.
- Tonga, F. E., & Erden, F. T. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin bilinçli farkındalık ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (60), 151–174.
- Tönbül, Ö. (2020). Koronavirüs (Covid-19) salgını sonrası 20-60 yaş arası bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Humanistic Perspective*, 2(2), 159–174.
- Tuckey, M. R., Sonnentag, S.ve Bryan, J. (2018). Are state mindfulness and state work engagement related during the workday?. *Work & Stress*, 32(1), 33–48.
- Tummers, L. G., & Knies, E. (2013). Leadership and meaningful work in the public sector. *Public Administration Review*, 73(6), 859–868.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3–4), 155–179.
- Tyson, T. (1998). *Working with groups*. Macmillan Education AU.
- Ungar, M. (2019). *Change your world: The science of resilience and the truth path to success*. Toronto, ON: The Sutherland House Inc.
- Ünver, O. ve Gamgam, H. (1996). *Uygulamalı İstatistik Yöntemler (Cilt 2)*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, et al. (2012) For fun love or money: What drives workaholic engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology* 61(1): 30–55.
- Van Gordon, W., Shonin, E., Zangeneh, M., & Griffiths, M. D. (2014). Work-related mental health and job performance: Can mindfulness help?. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(2), 129–137.
- Van Hyatt, B. (2021). Definitions of meaningful work for Generation X and Millennial cuspers. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1–14.
- Van Jaarsveld, Z. G. (2004). *Finding meaning in the workplace* (Doctoral dissertation, University of South Africa).
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS one*, 13(6), e0197599.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80(2), 251–277.
- Victor, S. R., & Patil, U. (2016). *Work engagement and teacher autonomy among secondary school teachers*. Anchor Academic Publishing.
- Vidal-Meliá, L., Estrada, M., Monferrer, D., & Rodríguez-Sánchez, A. (2022). Does mindfulness influence academic performance? The role of resilience in education for sustainable development. *Sustainability*, 14(7), 4251.

- Volberda, H. W. (1997). Building flexible organizations for fast-moving markets. *Long range planning*, 30(2), 169–148.
- Walker, B. (2020). Resilience: what it is and is not. *Ecology and Society*, 25(2).
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185–195.
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS one*, 14(9), e0222518.
- Wechsler, B. (1995). Coping and coping strategies: a behavioural view. *Applied Animal Behaviour Science*, 43(2), 123–134.
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960–2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 012–020.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2006). Mindfulness and the quality of organizational attention. *Organization science*, 17(4), 514–524.
- Werner, E., & Smith, R. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Werner, E. E. (1996). Vulnerable but invincible: High risk children from birth to adulthood. *European child & adolescent psychiatry*, 5(1), 47–51.
- Widdett, R. (2014). Neuroplasticity and mindfulness meditation. *Honors Theses*. Western Michigan University
- Wildavsky, A. B. (1988). *Searching for safety* (Vol. 10). Transaction publishers.
- Williams, M., Leumann, E., & Cappeller, C. (2004). *Etymologically and philologically arranged with special reference to cognate Indo-European languages*. New Delhi: Bharatiya Granth Niketan.
- Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals*, 11(2), 733–769.
- Wong, P. T. (2016). Integrative meaning therapy: From logotherapy to existential positive interventions. In *Clinical perspectives on meaning* (323–342). Springer, Cham.
- Wright, K. (2014). Alleviating stress in the workplace: advice for nurses. *Nursing standard*, 28(20), 37–42.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179–201.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296–308.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology*. Emerald Group Publishing Limited.
- Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J. J., Calderon, S., Charney, D. S., & Mathé, A. A. (2013). Understanding resilience. *Frontiers in behavioral neuroscience*, 7, 10.

- Wu, Y. P., Ahorsu, D. K., Chen, J. S., Lee, C. H., Lin, C. Y., & Griffiths, M. D. (2022). The role of demographic factors, mindfulness and perceived stress in resilience among nurses: A cross sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3093–3101.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of management development*, 35(2), 190-216.
- Yalçın, S. ve Sayğı, E. (2021). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık, örgütsel muhalefet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 5(4), 402-426.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici Ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E.(2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14–28.
- Yin, N. (2018). The influencing outcomes of job engagement: an interpretation from the social exchange theory. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Yu, L., Stafford, G., & Armoo, A. K. (2006). A study of crisis management strategies of hotel managers in the Washington, DC metro area. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 19 (2–3), 91–105.
- Yukl, G.A. (1994). *Leadership in Organizations*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Yüksel, M. A. (2019). Akıllı Telefon Bağımlılığını Azaltmaya Yönelik Bilinçli-Farkındalık Temelli Tasarım. *Tasarım Enformatiği*, 1(2), 67–77.
- Zhang, M. J. (2005). Information systems, strategic flexibility and firm performance: an empirical investigation. *Journal of Engineering and Technology Management*, 22(3), 163–184.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zheng, C. S. M., Gunasekara, A., & Blaich, S. (2018). Mindfulness and work engagement: The mediating effect of psychological flourishing. In *Academy of Management Proceedings 2018* (1), Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

EKLER

EK-1. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Aşağıda yer alan anket formu “Bilinçli Farkındalığın Çalışmaya Tutkunluğa ve Psikolojik Dayanıklılığa Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü” başlıklı doktora tezi için veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Vermiş olduğunuz yanıtlar sadece **bilimsel bir amaca** hizmet etmek üzere kullanılacaktır. Vereceğiniz bilgiler hiçbir şekilde bu amaç dışında kullanılmayacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Formun hiçbir yerinde sizden adınızı, soyadınızı veya kimlik bilgilerinizi yazmanız **istenmemektedir**. Araştırmaya getirdiğiniz değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Fırat GÜLTEKİN
Hitit Üniversitesi
İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi

Doç.Dr. Gökben BAYRAMOĞLU
Hitit Üniversitesi
Danışman

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Yaş : 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46 ve üzeri ()

Medeni Durum: Evli () Bekar ()

Eğitim Düzeyiniz: İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()

Çalıştığınız Görev: Kurye () Gişe () Yönetici () Diğer ()

Mevcut Görevde Çalışma Süresi: 0-5 yıl () 6-10 () 11-15 yıl () 16 ve üzeri ()

Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi: 0-5 yıl () 6-10 () 11-15 yıl () 16 ve üzeri ()

Bilinçli Farkındalık Ölçeği		<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
1	Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.					
2	Özensizliğim, dikkatsizliğim ya da aklımda başka bir şey olduğu için, eşyaları kırarım ya da dökerim					
3	Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.					
4	Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.					
5	Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları,					

	gerçekten beni rahatsız edinceye kadar farkında olmam					
6	Yeni tanıştığım kişilerin isimlerini hatırlamakta zorluk çekerim					
7	Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikçe bağlanmış gibi yapıyorum.					
8	Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.					
9	Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.					
10	İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.					
11	Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi düşünürken bulurum.					
12	Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.					
13	Zihnimi sürekli geçmiş olan şeyler ve gelecekle ilgili endişeler meşgul eder					
14	Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum					
15	Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.					
İşin anlamlılığı		<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
Pozitif Anlam						
1	Kariyerim benim için anlamlıdır.					
4	İşimin, hayatıma anlam kattığına inanıyorum					
5	İşimin anlamlı olduğuna dair olumlu hislerim var.					
8	İşimin tatmin edici bir amacı vardır.					
İşin Kattığı Anlam						
2	İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.					
7	İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder.					
9	İşim hayatımı anlamlı kılar.					
Çoğunluğun İyiliği Motivasyonu						
3	İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.					
6	İşimin hizmet verdiğim müşterilere olumlu katkı sağladığını biliyorum.					
10	Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.					

Çalışmaya Tutkunluk		<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
Dinçlik						
1	İşimi yaparken enerji dolu olurum.					
2	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.					
3	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.					
4	Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.					
5	Çok uzun saatler çalışabilirim.					
6	Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.					
Yoğunlaşma						
7	Çalışırken işime dalıp giderim.					
8	Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.					
9	Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.					
10	Çalışırken mola vermekte zorlanırım.					
11	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.					
12	Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.					
Adanmışlık						
13	Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.					
14	İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum					
15	Yaptığım işle gurur duyarım.					
16	İşim bana ilham verir.					
17	İşimi hevesle yaparım.					
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği		<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
1	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim					
2	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim					
3	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
4	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.					
5	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.					
6	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					

EK-2. Etik Kurul İzni



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2022-46

08/03/2022

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Fırat GÜLTEKİN

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.



Prof. Dr. Mehmet KUTLU
Başkan

Başvuru Numarası	2022-32
Sorumlu Araştırmacı	Fırat GÜLTEKİN
Araştırma Başlığı	Bilinçli Farkındalığın Çalışmaya Tutkunluğa ve Psikolojik Dayanıklılığa Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü
Toplantı Tarihi	28.02.2022
Karar Numarası	2022-04

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.*
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

