



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**MUTLULUĞUN BİLİŞSEL KAYIP ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ARACILIK ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gül POLAT

Danışman: Prof. Dr. Sema POLATCI

TOKAT-2025

JÜRİ KABUL VE ONAY

Gül POLAT tarafından hazırlanan “**Mutluluğun Bilişsel Kayıp Üzerindeki Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı **25.12.2024** tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan): Prof. Dr. Sema POLATCI

Üye : Doç. Dr. Nazmiye Ülkü PEKKAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Tugay ÜLKÜ

ONAY

...../...../.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Sema POLATCI danışmanlığında hazırlamış olduğum “Mutluluğun Bilişsel Kayıp Üzerine Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

25/12/2024

Gül POLAT

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim sürecimde bilgi birikimi ve deneyimi ile her daim desteğini üzerimde hissettiğim saygıdeğer hocam Prof. Dr. Sema POLATCI' ya teşekkürlerimi sunarım. Eğitim sürecinde engin bilgilerinden istifade ettiğim hocalarıma ve katılımcılara ulaşabilmem için yapmış olduğu katkılardan dolayı Türk Hava Yolları Uçuş Eğitmeni Kaptan Pilot Murat KARATAŞ' a gönülden teşekkür ederim. Hayatımın her aşamasında, derin sevgi ve şefkatle her koşulda yanımda olduklarını hissettiğim, evlatları olmaktan gurur duyduğum anneme, babama ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen kardeşlerime teşekkürü bir borç bilirim.

Bu yolculukta her an yanımda olan, varlığı ve sevgisi ile hayatımı anlamlı kılan kıymetli eşim, hayat danışmanım Prof. Dr. Fatih POLAT'a ve hayatımıza girdikleri andan itibaren tarifsiz bir mutluluk ile yaşamımızın en derin köşelerine dokunan kızımız Beril Su POLAT ve oğlumuz Muhammed Eymen POLAT'a sonsuz sevgimle teşekkür ederim.

ÖZET**MUTLULUĞUN BİLİŞSEL KAYIP ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ARACILIK ROLÜ**

Polat, Gül

Yüksek Lisans, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sema POLATCI

Aralık 2024, xii + 106 sayfa

Bu çalışmanın amacı; pilotların bilişsel kayıp seviyelerinde mutluluğun etkisini tespit etmek ve bu etkileşimde bilinçli farkındalığın aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için, zihinsel iş yükü yüksek olan pilotların görevlerini yerine getirirken yapabilecekleri hataların potansiyel olarak daha büyük sorunlara yol açabileceği göz önünde bulundurularak pilotlar çalışma örneklemini olarak seçilmiştir. Araştırmada veriler bir hava yolu şirketinde görev yapmakta olan 335 pilottan anket yöntemi ile elde edilmiştir. Katılımcılara uygulanan anket formunun ilk bölümü mutluluk, bilinçli farkındalık ve bilişsel kayıp ölçeklerinden, ikinci bölümü ise demografik özelliklerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak elde edilen veriler faktör analizi, korelasyon, regresyon ve aracılık analizlerine tabi tutulmuşlardır. Araştırma sonucunda, çalışanların mutluluk düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilerken, bilinçli farkındalıklarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri bilişsel kayıplara negatif yönde etki ederken, aracılık analizinin sonucuna göre çalışanların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Bilinçli Farkındalık, Bilişsel Kayıp, Aracılık Rol, Pilotlar

ABSTRACT**THE MEDIATING ROLE OF MINDFULNESS ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN HAPPINESS AND COGNITIVE FAILURES**

Polat, Gül

Master's Thesis Department of Management and Organization

Advisor: Prof. Dr. Sema POLATCI

December 2024, xii + 106 pages

The purpose of this study is to determine the effect of happiness on pilots' cognitive failure levels and to assess whether mindfulness plays a mediating role in this relationship. To achieve this objective, pilots were chosen as the study sample, considering that errors they may make during high mental workload tasks could potentially lead to more significant problems. The data was collected through a survey of 335 pilots working in an airline company. The survey form applied to participants consisted of two sections: the first section included scales measuring happiness, mindfulness, and cognitive failures, while the second section comprised demographic characteristics. The data obtained for the research were analyzed using factor analysis, correlation analysis, regression analysis, and mediation analysis. The findings of the study revealed that employees' happiness levels had a negative impact on cognitive failures, while simultaneously exerting a positive influence on their mindfulness levels. Furthermore, employees' mindfulness levels were found to negatively affect cognitive failures. The results of the mediation analysis indicated that mindfulness served as a mediator in the relationship between happiness and cognitive failures. Based on the findings, recommendations have been developed for researchers and practitioners.

Key Words: Happiness, Mindfulness, Cognitive Failures, Mediation Role, Pilots

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	İ
TEŞEKKÜR	İİ
TABLolar LİSTESİ	Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ	İX
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞYERİNDE MUTLULUK	3
1.1.MUTLULUK KAVRAMINA AİT GÖRÜŞLER	3
1.2 MUTLULUĞUN TANIMI	5
1.3. MUTLULUĞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	7
1.3.1. Gelir.....	8
1.3.2. Kişilik	9
1.3.3. Sosyal Destek	10
1.3.4. Din	10
1.3.5. Yaş ve Eğitim	11
1.3.6. Evlilik	12
1.3.7. Diğer Faktörler	12
1.4. İŞ YERİNDE MUTLULUK KAVRAMI	13
1.4.1. İş Yerinde Mutluluğun Tanımı	13
1.4.2. İş Yerinde Mutluluğun Önemi.....	14
1.4.3. İş Yerinde Mutluluğun Sonuçları	15
1.4.3.1. Bireysel Sonuçlar	16
1.4.3.2. Örgütsel Sonuçlar	18
BÖLÜM 2: BİLİNÇLİ FARKINDALIK.....	19
2.1. BİLİNÇLİ FARKINDALIK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	19
2.2. BİLİNÇLİ FARKINDALIK TANIMI	21
2.2.1. Bilinçli Farkındalığın Temel Bileşenleri	22
2.2.1.1. Niyet.....	22
2.2.1.2. Dikkat.....	23
2.2.1.3. Tutum.....	24
2.2.2. Bilinçli Farkındalıkta Temel Tutumlar.....	24
2.2.2.1. Yargılayıcı Olmamak.....	25
2.2.2.2. Sabır	25
2.2.2.3. Acemi (Yeni Başlayan) Zihni	26
2.2.2.4. Güven.....	26
2.2.2.6. Kabul.....	27
2.2.2.7. İzin vermek (akışına bırakmak)	27

2.3. İŞ YERİNDE BİLİNÇLİ FARKINDALIK	28
2.3.1. İş Yerinde Bilinçli Farkındalık ve Önemi	28
2.3.2. İş Yerinde Bilinçli Farkındalığın Sonuçları	31
2.3.2.1. Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar	31
BÖLÜM 3: BİLİŞSEL KAYIPLAR	33
3.1. BİLİŞSEL KAYIPLARIN TANIMI VE KAPSAMI	33
3.2. BİLİŞSEL KAYIPLARA NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	35
3.2.1. Bireysel Kayıplara Neden Olan Faktörler	35
3.2.2. Bilişsel Kayıplara Neden Olan Örgütsel Faktörler.....	37
3.3. BİLİŞSEL KAYIPLARIN BOYUTLARI.....	40
3.4. İŞ YERİNDE BİLİŞSEL KAYIPLAR.....	41
3.5. BİLİŞSEL KAYIPLARI ENGELLEME YOLLARI.....	43
BÖLÜM 4: MUTLULUK, BİLİŞSEL KAYIPLAR VE BİLİNÇLİ FARKINDALIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	45
4.1. MUTLULUK VE BİLİŞSEL KAYIPLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	45
4.2. MUTLULUK VE BİLİNÇLİ FARKINDALIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	46
4.3. BİLİŞSEL KAYIP VE BİLİNÇLİ FARKINDALIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	48
BÖLÜM 5 : MUTLULUĞUN BİLİŞSEL KAYIP ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ARACILIK ROLÜ.....	51
5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	51
5.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	52
5.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	52
5.3.1 Evren ve Örneklem.....	53
5.3.2. Araştırmanın Modeli	54
5.3.3. Araştırmanın Hipotezleri	54
5.3.4. Veri Toplama Araçları.....	55
5.3.4.1. İşte Mutluluk Ölçeği	55
5.3.4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği	56
5.3.4.3. Bilişsel Kayıp Ölçeği.....	56
5.3.5. Veri Setinin Analizlere Hazırlanması.....	56
5.3.6. Ölçeklerin Geçerliliği	59
5.3.6.1. Mutluluk, Bilinçli Farkındalık, Bilişsel Kayıp Ölçekleri Üzerinde Uygulanan DFA Analizleri ve Sonuçları.....	61
5.3.7. Ölçeklerin Güvenirliliği.....	64
5.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	66
5.4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Bulgular	66
5.4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	66
5.4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezlerine Yönelik Bulgular	67

SONUÇ VE ÖNERİLER	70
KAYNAKÇA.....	77
EKLER	103
EK-1: ANKET FORMU.....	103
EK-2: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ'NİN ETİK KURUL KARARI	106



TABLOLAR LİSTESİ

TabloNo	Sayfa
Tablo 5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	53
Tablo 5.2. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	59
Tablo 5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri.....	60
Tablo 5.4. Mutluluk Düzeyi Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri	61
Tablo 5.5. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri	62
Tablo 5.6. Bilişsel Kayıplar Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri.....	63
Tablo 5.7. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları	65
Tablo 5.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Betimsel Bulgular	66
Tablo 5.9. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları	67
Tablo 5.10. Çalışmanın Aracılık Testiyle İlgili Regresyon Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 5.11. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlarının Özeti	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 1. Araştırmanın Tahmini Modeli	54
Şekil 2. Mutluluk (M) Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli	62
Şekil 3. Bilinçli Farkındalık (F) Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli	63
Şekil 4. Bilişsel Kayıp(B) Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli	64
Şekil 5. Mutluluğun Bilişsel Kayıp Üzerindeki Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü.....	68



GİRİŞ

Gelişen dünya, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi hızlandırmış ve bu değişim organizasyonlar için insan kaynağının önemini belirgin ve merkezi bir konuma getirmiştir. İnsan kaynağını merkezine alan organizasyonların stratejik başarıya ulaşabilmesi için insan kaynaklarının yönetimi, geliştirilmesi ve çalışma şartları kritik bir unsur haline gelmiştir. Ancak, modern iş koşulları ve yüksek stresli çalışma ortamları çalışanların duygusal durumları ve yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu olumsuz etkiler arasında çalışanlarda görülen unutkanlık, basit görevlerde bile hata yapma ve ihmal gibi bilişsel kayıplar öne çıkmaktadır. Bilişsel kayıplar günlük işlerde hata yapma eğilimini artırmakta ve karmaşık, yoğun iş ortamlarında iş kazalarının artmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, bireyin mutluluk düzeyi ve yaşadığı anın farkındalığı olarak tanımlanan bilinçli farkındalığın, bilişsel kayıplar üzerindeki etkisi önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Mevcut çalışma, bilişsel kayıpların önlenmesine yönelik unsurları daha iyi anlayabilmek amacıyla mutluluk ve bilinçli farkındalık kavramlarının birbirleri arasındaki etkileşimi üzerinde de durmaktadır. Ayrıca, literatür araştırmalarında pilotluk mesleği üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olması, bu mesleğin özel koşullarından kaynaklanmaktadır. Pilotluk mesleği, karmaşık ve yüksek riskli bir iş olarak bilinmekte ve bu meslekteki küçük bir dikkat hatası bile ciddi ve telafi edilemez sonuçlara neden olabilmektedir. Bu sebeple, pilotluk mesleğine yönelik yapılan araştırmalar genellikle daha zor erişilen ve özel veriler gerektiren bir alan olmaktadır.

Mevcut araştırmanın özgünlüğü bu bağlamda belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Pilotluk mesleğinin doğasından kaynaklanan zorluklar ve riskler, mutluluk ve bilinçli farkındalık kavramlarının bu meslek grubunda nasıl bir etki oluşturduğunu incelemeyi daha da önemli hale getirmektedir. Çalışma, pilotluk gibi dikkat ve performansın kritik olduğu mesleklerde bilişsel kayıpların önlenmesine yönelik bu kavramların nasıl bir rol oynayabileceğini ortaya koyarak, literatüre önemli bir katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Bu özgün değer sadece literatürdeki boşlukları doldurmakla kalmayıp aynı zamanda pilotluk gibi yüksek risk taşıyan mesleklerde iş güvenliği ve performans iyileştirmeleri için pratik öneriler sunabilecektir. Pilotluk mesleği üzerine yapılan bu tür

Çalışmaların, uçuş güvenliğini artırma ve pilotların iş performansını iyileştirme amacıyla önemli bilgiler sağlayabileceğı beklenmektedir.

Araştırmanın amacını şekillendiren temel fikir çerçevesinde çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, mutluluk kavramı ele alınmıştır. Bu bölümde, mutlulukla ilgili farklı görüşler, mutluluğı etkileyen faktörler ve işyerinde mutluluğun bireysel ve örgütsel sonuçları detaylı olarak incelenmiştir. İkinci bölümde ise bilinçli farkındalık kavramının, tarihsel gelişimi, temel bileşenleri, temel tutumları ve işyerindeki önemine değinilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde bilişsel kayıp kavramı tanımı ve kapsamı üzerinde durulmuş bilişsel kayıplara neden olan bireysel ve örgütsel faktörlerden bahsedilmiştir. Dördüncü bölümde ise mutluluk, bilinçli farkındalık ve bilişsel kayıp kavramları ile ilgili daha önce yapılmış olan yurt dışı ve yurt içinden çalışmalara değinilmiştir. Beşinci ve son bölümde, araştırmanın yöntemi, model ve hipotezleri ayrıntılı olarak incelenmiş, araştırmanın bulguları ve analiz sonuçları da detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışma, elde edilen bulgular kapsamında geliştirilen önerilerle son bulmuştur.

BÖLÜM 1: İŞYERİNDE MUTLULUK

Tez çalışmasının birinci bölümünde, öncelikle insanlık için nihai bir amaç olan mutluluk kavramına ait görüşler üzerinde durulmuştur. Ardından geçmişten günümüze kadar gelen farklı bakış açılarıyla şekillenen ve araştırmanın temel değişkenlerinden biri olan mutluluk kavramının tanımı, kapsamı ve özelliklerine ilişkin detaylı yazın özetine yer verilmiştir. Çalışmanın devamında ise iş yerinde mutluluğun tanımı ve öneminden bahsedilmiş, bu bağlamda iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörler ve iş yeri mutluluğunun bireysel ve örgütsel sonuçlarına değinilmiştir.

1.1. MUTLULUK KAVRAMINA AİT GÖRÜŞLER

Birey ve toplumun en nihai amaçlarından biri olan mutluluk, antik çağdan günümüze kadar gündemini koruyan bir nitelik arz etmektedir. Mutluluk, peşinden koşulup bulunabilen bir şey mi, elde edilebilir mi, bir ömür mutlu olunabilir mi gibi sorular yüzyıllardır sorulmakta ve bu sorulara yanıtlar aranmaktadır. İnsanlığın varoluşu ile birlikte varlık bulan mutluluk, birey ve toplum tarafından yaşanan döneme göre anlamlandırılmaktadır. İlkçağda birey, toplumsal hayatın öngördüğü düzene uyum sağlayarak, sahip oldukları ile mutluluğa anlam yüklemiş, tarihsel süreçle birlikte ahlak, erdem ve ahiret inancı gibi önemli unsurlar mutluluğa yüklenen anlam ile ilişkilendirilmiştir. Ancak modern çağla birlikte mutluluk, sınırları birey tarafından tayin edilen, bireyin istek ve arzularının tatmin edilmesiyle anlam bulan bir duygu durumu olarak ifade edilmeye başlanmıştır. Mutluluk, kişinin genelinden hoşnut olduğu bir hayat yaşamasıdır (Baltaş, 2007).

Kavram, felsefenin öncülerinden Platon ve Aristoteles gibi önemli düşünürlerden başlayarak günümüze kadar önemli bir tartışma konusu olarak devam etmektedir. Platon (M.Ö. 428-348) mutluluğa, doğru ve adaletli olup, ölçülü davranarak akıl ile ulaşılabileceğine dikkat çekmektedir (Yalvaç Arıcı, 2020, s. 220). Platon mutluluğu, uzaklarda değil kişinin kendi içinde, ruhun düzenlenişinde araması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Bu kapsamda, insan ruhunun doğasına uygun işlevi yerine getirmesi, doğasına uygun amaçları gerçekleştirmesi ile mutluluğa ulaşılacağı düşünülmektedir. Diğer bir önemli nokta ise ruhun, akıl, irade ve arzu olmak üzere üç farklı işlevden oluştuğuna dair bir anlayışın varlığından bahsedilmektedir. Bu görüşler eşliğinde arzularını akıllı ile yönlendirebilen, iradesini akıllı ve arzuları arasındaki uyumu

sağlayabilecek yönde kullanabilen kişilerin mutlu olabilecekleri kanısına varılabilmektedir (Can, 2018).

Platonun görüşünü destekleyen Aristoteles, mutluluğu “eudemonia” adını verdiği bir kavram ile açıklamıştır. "Eudemonia", erdemli, amaçlı ve sağlıklı bir yaşam sürmeyi kapsayan, bireyin iyi oluş halini ifade etmektedir. Aristoteles’e göre mutluluk, erdemli olmayı gerektirmektedir. Frey ve Stutzer (2002) yaptıkları çalışmada, mutluluk ve erdem arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığından bahsetmekte ve “Mutlu insan erdemli bir insan” görüşünü savunmaktadır (Frey ve Stutzer, 2002, s. 23). Mutluluğa, en iyi insani yeteneklere sahip olmakla, bu yeteneğe ise erdemler ve mükemmellik peşinde koşarak ulaşılabileceği öngörülmektedir (Ryan vd., 2008, s. 143). Aristoteles’in görüşüne göre mutlulukta kişinin yaşam şekline ve yaşam amacına odaklanılmaktadır. Başka bir görüş, mutluluğun yalnızca erdemli bir yaşam sürmek, akıl ve ölçüye bağlı kalmak yoluyla tam anlamıyla sağlanamayacağını, asıl mutluluğun memnuniyet, hoşnutluk ve haz gibi duygularla tanımlanması gerektiğini ileri sürmektedir (Uchida vd., 2014, s. 208). Dördüncü yüzyılda yaşamış olan Yunan filozofu Aristippus, mutluluğun maksimum haz miktarını yaşamak olduğunu öne sürmüştür. Bu görüş mutluluğu “hedonizm” (hazcı yaklaşım) olarak tanımlamaktadır. İngiliz filozof Bentham’ın görüşüne dayanan hedonist yaklaşım, eudemonik görüşün tersine mutluluk ile haz arasında güçlü bir ilişki olduğunu savunmuştur. Bentham, mutluluğu esasen yaşamın farklı alanlarından alınan haz ve zevkler olarak ifade etmektedir (Bentham, 2008). Devamında Hobbes, DeSade gibi bu görüşü destekleyen filozoflarda zevk peşinde koşmanın, zevk ve kişisel çıkarların ön plana çıkarılmasının, insanın haz ve arzularına öncelik vermesinin, mutluluğun nihai hedefi olduğunu öne sürmüşlerdir (Koca, 2021). Hazcı yaklaşım, mutluluğu haz ve zevkle ilişkilendirmekte ve kısa vadede anlık tatminlerin mutluluğa yol açacağını savunmaktadır. Ancak bu bakış açısı ile elde edilen anlık mutluluk, kişiyi o anda tatmin etmekte, bu haz sona erdiğinde ise kişi yeniden mutluluk arayışına girmektedir. Buna rağmen hazcı yaklaşım, Batı dünyasında mutluluğu elde etmenin bir yolu olarak desteklenmektedir (Peterson vd., 2005, s. 26). Daha açıklayıcı olması bakımından bir görüşe göre mutluluk, keyfi en üst düzeye çıkarmak, haz duymak olarak nitelendirilirken, bir başka görüşe göre istenilen ile ulaşılan noktanın uyumu olarak ifade edilmektedir (Erselcan ve Özer, 2018, s. 150).

Yıllar boyunca üzerinde durulan mutluluk kavramının ne olduğu, nasıl elde edileceği konusunda bazı düşünürlerin de görüş ve tanımlamaları bulunmaktadır. Bu bağlamda, Sokrates, mutluluğu akıl ile ilişkilendirmekte, mutluluğun iyilik ile geleceğini ve iyiliğe ise ancak akıl ile ulaşılabilirliğini ifade etmektedir (Çalışkan, 2010, s. 121). Farabi, mutluluğu vicdani rahatlık, iç huzur olarak tanımlamaktadır. Descartes ise, mutluluğu, içsel doyum yani içsel bir memnuniyet olarak tanımlarken (Kara, 2010, s. 13), bir başka düşünür olan Konfüçyüs, çalışma ahlakı üzerinde durmakta, çalışıp bilgi ve yeteneklerini geliştiren kişilerin çevresine fayda sağlayarak, mutluluğa ulaşabileceğini ifade etmektedir (Çalışkan, 2010, s. 121).

Mutluluğa dair birçok görüş olmasına rağmen, insani gelişime katkı sağlayacak erdemli bir hayat sürdürebilmek gerçek mutluluk için farkındalık oluşturabilmektedir. Bu düşünceden hareketle zenginlik, güç gibi kısa süreli haz yaklaşımlı dışsal amaçlar yerine, nihai amacın bireyin kendi kişisel gelişimine katkı sağlayacak içsel amaç ve değerlerin gözetildiği bir mutluluk politikasının hem bireye hem de topluma fayda sağlayabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın bir sonraki bölümünde, insanlık için yüksek bir potansiyele sahip olan mutluluğa katkı sağlama amacıyla, bu olguya daha anlaşılır ve kapsamlı bir perspektiften bakılacaktır.

1.2 MUTLULUĞUN TANIMI

Mutluluk, insan yaşamını (sosyal, psikolojik, bilişsel, felsefik, dinsel vb.) bütüncül bir şekilde geliştirmeyi amaçlayan çok yönlü bir kavramdır. Günlük yaşamda memnuniyet, iyi hissetme hali olarak tanımlanan mutluluk, kelime kökeni olarak, tesadüf, rastlantı anlamını veren "şans", anlamına gelen ingilizce kökeni "hap" olan isim kökünden gelmektedir (Allen ve McCarthy, 2016, s. 57). Türkçede "mesut" olma olarak tanımlanan mutluluk kavramı, İngilizcede ise "happiness" (Özaydın, 1991, s. 501), kavramı ile eş anlamlı olarak ifade edilmektedir. Genel anlamda mutluluk, insanlar için yaşamın amacı ve öznel bir deneyim olarak tanımlanmaktadır (Sato vd., 2015, s. 1), Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde mutluluk, arzu edilen bütün durumlara eksiksiz ve sürekli olarak ulaşmaktan duyulan kıvanç ve saadet durumu olarak tanımlanmaktadır (TDK, <http://sozluk.gov.tr/>, 2019).

Mutluluk, geçmişten günümüze insanların hayatında yeralan önemli bir kavramdır. Mutluluk anlayışının kişiden kişiye oldukça değişen bir duygu durumu

olması sebebiyle zaman içerisinde mutluluğa dair birçok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir;

Diener'e (2003:188) göre içerisinde birçok anlam barındıran mutluluk, yaşamdan alınan haz, olumlu duygular, anlamlı bir yaşam, iyilik hali gibi ifadeler içerebilmektedir. Mutluluğu doğası gereği tek bir kalıba sığdırmak ya da tek bir tanım ile açıklamak mümkün değildir. Mutluluk, hoşluk, memnuniyet ve iyi yaşamaya karşı iyi hissedilen zihinsel durum, olumlu bir duygu hali olarak düşünülmektedir (Dombar ve Chatpalli, 2015, s. 225). Lyubomirsky (2007) mutluluğu, sevinç, doyum ya da saadet ile yaşamdan duyulan memnuniyet olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımlamaya göre insanlığın varlık buluşundan beri mutluluğun anahtarını bulmak için uğraştığı düşünülürse, mutluluk hayatın temel amacı olarak ifade edilmektedir (Anic ve Tonicic, 2013). Sürekli mutlu olma arzusu, bireysel olarak büyük bir önem taşıırken toplumsal olarak da çok önemli bir güdüleyici olarak görülmektedir (Fisher, 2010, s. 384). Kangal (2013: 214) ise mutluluğu, olumlu duyguların olumsuz duyguya kıyasla daha fazla yaşanması olarak tanımlamaktadır.

Psikolojik açıdan ise mutluluk konusunun, yakın geçmişte ele alındığı görülmektedir. Kişilerin davranış ve zihinsel süreçlerini inceleyen bilim dalı olan psikolojinin 3 temel amacı bulunmaktadır. Zihinsel ve ruhsal hastalıkları tedavi etmek, bireyin yaşamını iyileştirmek ve bireyi diğerlerinden üstün kılan yetenek ve becerilerini geliştirmektir. Zaman içerisinde özellikle İkinci Dünya Savaşı ile psikoloji bilimi büyük ölçüde ruhsal sıkıntıların tedavisine ağırlık vermiş diğer iki temel amacın unutulmasına ortam sağlamıştır (Luthans, 2002, s. 696). Ancak savaş sonrası insanları güçlü kılan mücadele etmesini sağlayan gücün arkasındaki kaynağın ne olduğuna dair düşünülmeğe başlanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 6). Bu düşünceler ışığında araştırma psikoloğu Martin Seligman iki unutulmuş amaca yönelmiş, bu sayede pozitif psikoloji ortaya çıkmıştır. Psikolojik tanı ve tedavide bireyin güçlü yönlerine odaklanması, olumsuz yönlerle yoğunlaşmanın doğurabileceği eksiklikleri gidermede önemli bir rol oynamaktadır (Polatçı, 2011, s. 12). Pozitif psikoloji, bireyin olumsuzdan olumluya, güçsüz yönlerinden güçlü yönlerine odaklanmayı ön plana çıkarmakta ve araştırmaktadır (Seligman, 2002; Luthans vd., 2004, s. 46; Hefferon ve Boniwell, 2018). İçerisinde umut, iyimserlik, yaşam doyumu gibi konuları barındıran pozitif

psikoloji, özellikle bireyin olumlu yönlerine odaklanmanın mutluluk üzerinde önemli bir etki gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan tanımlar ışığında, geçmişten günümüze mutluluğa ilişkin binlerce tanım yapılmakta ve mutluluk binlerce gerekçeye dayandırılmaktadır. Çünkü mutluluk üzerine düşünen her birey, kendi zihinsel tasavvuruna göre kavramı tanımlamaktadır. Kimisi mutlu olmanın yolunu bireye bağlarken, kimileri olaylara göre mutlu olabileceğini düşünmektedir. Oysa mutluluk pek çok şeye bağlı gözüktüğü de temelde bireyin yaşam yolculuğunda ilerlerken hayata bakış açısı ile hayatı yaşayışı arasındaki uyum ve farkındalık düzeyi olarak değerlendirilmektedir. Mevlâna, mutluluğu "gidilen yolun üzerindedir, yolun sonunda değil. Yolun sonunda olsa, ona varıldığında yol bitmiş ve vakit de geçmiş olurdu. Mutlu olmanın zamanı ise bugündür, yarın değil" şeklinde ifade etmiştir (Gedikli, 2014). Bu tanıma göre mutluluk, mutluluğa giden yolda, kişinin yolun sonunda ulaştıklarına değil, mutluluk yolculuğunda anın farkında olup yaşamın tadını çıkarmak olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde mutluluk kavramı "iyi oluş", "öznel iyi oluş", "yaşam kalitesi", "olumlu duygular" gibi farklı şekillerde ifade edilmekte, ancak genel olarak "mutluluk" ve "öznel iyi oluş" kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldığı, öznel iyi oluşun mutluluğun bir alternatifi olarak değerlendirildiği görülmektedir (Camfield ve Skevington, 2008, s. 767; Alparslan, 2016, s. 206; Diener, 2000; Balcı Arvas, 2017, s. 111). Ancak çalışmamızda anlam karışıklığı yaşanmaması adına büyük oranda "mutluluk" (happiness) kelimesi dikkate alınacaktır.

1.3. MUTLULUĞU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Geçmişten günümüze mutluluğun ne olduğu araştırılmakta ve "mutluluğu tetikleyen sebepler nelerdir " sorusuna cevap aranmaktadır. İnsanların ve toplumun mutluluğuna etki eden dinamiklerin neler olduğu araştırmacılar tarafından ulusal ve uluslararası düzeyde sıkça incelenmektedir. Yapılan incelemeler doğrultusunda mutluluğu etkileyen pek çok faktör olduğu tespit edilmiştir. Bunlar, psikolojik, ekonomik, eğitimsel, sosyal ve genetik faktörler gibi çok yönlü faktörler olabilmektedir. Çalışmanın bu kısmında mutluluğun nedenlerini bu çok yönlü faktörlere göre açıklamaya özen gösterilmiştir.

1.3.1. Gelir

Mutluluk araştırmalarında, sosyo-ekonomik faktörler, mutluluk ile en güçlü şekilde ilişkilendirilen etmenler arasında dikkat çekmektedir. Bu faktörler arasında en çok gelir, istihdam ve ekonomik büyüme üzerinde durulduğu söylenebilir (Aydın, 2020).

Yapılan araştırmalar, kişi başına düşen gelir düzeyi ile toplumun genel mutluluk seviyesi arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. (Diener & Seligman, 2004; Erdogan vd., 2012). Bu ilişki, sosyal refah düzeyi yüksek ya da zengin olarak tanımlanan toplumların, refah düzeyi düşük olanlara kıyasla daha mutlu olduklarını ortaya koymaktadır. (Myners ve Diener, 1995; Arthaud-Day & Near, 2005; Dumludag, 2013). Bu tür toplumlarda yaşayan bireylerin yüksek bir hayat kalitesine sahip olduğu da belirtilmektedir (Van Praag & Baarsma, 2005). Elde ettikleri yüksek gelir sayesinde diledikleri gibi gezebilir, istediklerini satın alabilir, yaşam doyumunu yüksek bir hayat sürdürebilir böylece pozitif bir sarmal yaratarak mutluluğu artırabilir (Cummins, 2000; Kangal, 2013, s. 222).

Yüksek gelirin bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğu genellikle kabul edilmektedir (Easterlin, 2001; Diener & Seligman, 2004). Çünkü gelir, bireyin ihtiyaç duyduğu birçok şeye ulaşabilmesi için en önemli araçlardan birisidir (Boyce vd., 2010). Açıklamalar doğrultusunda yüksek gelire sahip bireyler, temel ihtiyaçlarını rahatlıkla karşılayabilmekte, kişisel gelişim için gerekli kaynaklara kolaylıkla ulaşabilmekte bu sebeplerle mutluluk düzeylerinin daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Ancak bazı araştırmalar, gelir ile mutluluk arasındaki ilişkinin daha karmaşık olduğunu ve artan ekonomik gelirin mutluluğu her zaman artırmadığını göstermektedir (Yetim, 2001; Seligman, 2002, s. 64).

Alan yazında mutluluk ile gelir arasındaki ilişkiyi açıklamak için üç farklı teoriden bahsedilmektedir. Bu teorilerden ilki olan beklenti teorisine göre, bireyler gelire yönelik beklentilerini karşıladıklarında mutlu olabilmektedirler (Clark vd., 2008). Bireyler bugün geçmişten, yarın ise bugünden daha mutlu olacağı düşüncesi içerisindeyler. Bu düşüncenin sebebi ise her geçen gün gelirlerinin daha fazla artacağına dair beklenti içinde olabilmeleridir. Ancak gelirin artması ile beklentilerin de

farklılaşması elde edilen ile beklenen mutluluk arasında önemli bir fark ortaya çıkarabilmektedir. Bir başka teori olarak adlandırılan adaptasyon teorisinde ise bireyler sahip olduğu şeylere kısa sürede alışmakta ve daha iyi olanı arzulamaya başlamaktadır. Bireyler bu alışkanlıklara hızlıca adapte olmaktadır (Stutzer, 2004). Özetle adaptasyon teorisi, amaçlanan ve arzu edilene karşı duyulan isteğin elde edildiği andaki mutluluk durumunun zamanla azalması bu duruma hızla alışılması olarak açıklanabilir. Son olarak sosyal kıyaslama teorisi ise bireyin kendi gelirini arkadaş akraba veya akranlarının gelirleri ile kıyaslaması sonucunda elde ettiği memnuniyet veya mutluluk düzeyinden bahsetmektedir. Gelir, kıyaslanan gruba göre yüksekse bireyin mutluluğu üzerine pozitif bir etki oluşturmaktadır. Ancak, elde edilen gelir kıyaslanan grup düzeyinin altında kalırsa bireyin mutluluğu azalmaktadır (Boyce vd., 2010).

1.3.2. Kişilik

Kişilik, bireyin doğuştan sahip olduğu ve yaşantısı boyunca çevresindeki bireylerle kurduğu etkileşim sonucunda elde ettiği, bireyi bir başkasından ayıran özellikler olarak ifade edilebilmektedir (Doğan, 2013, s. 57). Mutluluğun önemli belirleyicilerinden olan kişiliğin, değerlendirilmesi yapılırken beş faktör kişilik kuramının tercih edildiği görülmektedir (Gültekin ve Acar, 2020). Beş faktör kişilik modeli, dışadönüklük, nevrotiklik, uyumluluk, açıklık ve sorumluluk olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır (Costa ve McCrae, 1995). Bu alt boyutlardan mutluluğu en fazla yordayan kişilik özelliklerinin, dışa dönüklük ve nevrotiklik olduğu belirlenmiştir (Diener vd. 1999; Ünüvar ve Polatçı, 2024).

Araştırmalar, sosyal, girişken ve arkadaş canlısı olma gibi özellikleri içinde barındıran dışa dönüklüğün olumlu duygu durumu ile, gergin, güvensiz, depresif ve huysuzluk gibi özellikleri içinde barındıran nevrotizmin ise olumsuz duygu durumları ile sıkı bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. (DeNeve ve Cooper, 1998; Diener ve Ryan, 2009). Açıklamalar ışığında nevrotik kişilik özelliğinin mutluluğu negatif yönde, dışa dönüklük kişilik özelliğinin ise mutluluğu pozitif yönde etkilediği değerlendirilmektedir (Pishva vd., 2011).

1.3.3. Sosyal Destek

İnsan, doğası gereği sosyal bir varlıktır. Bu sebeple bir yere ait olma, sevmeye, sevilme, destek görme gibi gereksinimlere ihtiyaç duymaktadır. Bu gereksinimlerin karşılanması için çevresindeki insanlarla ilişki içinde olması gerekmektedir. Samimi, güvenilir ve birbirini destekleyen sosyal ilişkiler kurmak mutluluğu etkilemektedir. Sosyal destek, bireylerin çalışma ve özel hayatına ilişkin güvenebilecekleri, kendilerini umursayan, değerli hissettiren, seven, insanların var olması ve onlardan aldığı duygusal yardımdır (Cobb, 1976, s. 300). Bu destek bireylerin gelişimine katkı sağlamakta, güçlü, zorluklarla mücadele edebilen, yaşam farkındalığı yüksek bireylerin var olmasına yardımcı olmaktadır. Araştırmalar, çevresindeki insanlarla kaliteli ilişkiler içinde olan bireylerin aile ve eş desteğinin yoğun yaşandığını göstermektedir (Doğan, 2006, s. 4-10). Verilen bilgilerden yola çıkarak, sosyal destek ağı güçlü olan bireylerin sosyal desteği zayıf olan bireylere göre daha mücadeleci ve daha mutlu oldukları düşünülmektedir.

1.3.4. Din

Mutluluk üzerine yapılan araştırmalar mutluluk ile dini inancın birbirini tetiklediğini göstermektedir (Baynal 2020). Örneğin 2019 yılında Pew araştırma merkezi tarafından ABD ve 25 ülkede yapılan araştırma sonuçları, aktif dindarların daha mutlu olduklarını ortaya koymuştur (Pew Research Center, 2019).

Kavramsal olarak din, bir yaratıcının varlığına inanmayı, ona itaat ve ibadet etmeyi, doğru davranışları, iyilikleri ve toplumsal düzeni ifade eden değerler olarak açıklanmaktadır (Ece, 2000, s. 142–143). Bir başka ifadeyle din, insanlığın varoluşundan bu yana bireyleri motive eden, hayata olumlu bakmalarını sağlayan ve yaşam tarzlarının şekillenmesine katkıda bulunan güçlü bir olgudur (Myers ve Diener, 1995). İncanın ve tevekkülün beraberinde getirdiği olumlu duygular, stresle, zorluklarla mücadele etme konusunda bireyi desteklemektedir. Bireyde olumlu duygu durumunun artması, kişinin olaylara daha iyimser ve olumlu bir perspektiften yaklaşmasına neden olmaktadır. Konuya ilişkin yapılan bir çalışmada inançlı bireylerin inançlı olmayanlara göre yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Seligman, 2013). Gallup Organization tarafından yürütülen bir çalışmada, dini inancı güçlü olan bireylerle inancı zayıf olanlar arasında yapılan karşılaştırmada, dini inancı güçlü

kişilerin "çok mutluyum" (very happy) yanıtını iki kat daha fazla tercih ettikleri tespit edilmiştir (Myers ve Diener, 1995, s.14). Bu bağlamda dini aktiviteler, bireylerin sosyal kimlik kazanmalarına, olaylara duyarlı yaklaşımlarına ve gönüllü çalışmalardan dolayı toplumun bir parçası olarak hissetmelerine katkı sağladığı için mutluluk üzerinde pozitif bir etki oluşturmaktadır (Tenaglia, 2007, s. 26).

1.3.5. Yaş ve Eğitim

Yazın taramasına bakıldığında, yaş ve eğitim kavramlarının mutluluğu etkileyen önemli faktörler arasında olduğu görülmektedir (Kangal, 2013, s. 221). Ancak mutluluk ve yaş arasındaki ilişki incelendiğinde farklı sonuçlar elde edilmekte ve tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Yaş ve mutluluk arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda, bazı çalışmalarda yaşlıların hayatta daha fazla deneyim kazandıkları, daha fazla hayat tecrübesine sahip oldukları, hedefledikleri kariyer planlarını gerçekleştirdikleri ve daha düzenli bir gelire sahip oldukları için daha mutlu oldukları ifade edilirken (Tan vd., 2006, s. 36), Conceicao ve Bandura (2008) bu durumun tam tersine yaşlıların gençlere kıyasla daha mutsuz olduğunu ve kendilerini daha eksik hissettikleri fikri öne sürülmektedir.

Eğitim ve mutluluk ilişkisine yönelik çalışmalarda ise, genel olarak bireylerin eğitim düzeyi ve mutluluk arasında olumlu bir etkinin varlığından söz edilmekte, artan eğitim düzeyinin mutluluğu artırdığı ifade edilmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2018, s.61). Bu durum, bireyin bilgi edinme süreciyle kendini daha fazla geliştirmesi ve toplum tarafından daha fazla kabul edilmesiyle açıklanmaktadır. Ancak eğitim ve mutluluk arasında beklenenin tersine bir ilişkinin olduğu yönünde çalışmaların da var olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi artan bireyin yaşamdan beklentinin artması ve artan beklentinin ise başta gelir durumu olmak üzere birçok konuda memnuniyetsizliğe sebep olması, eğitim seviyesi arttıkça mutluluk düzeyinde azalma olabileceğini göstermektedir (Bowling ve Windsor, 2001). Bozkuş vd. (2006) Türkiye özelinde benzer bir çalışma yapmış ve yaptıkları bu çalışmada eğitim düzeyi arttıkça bireylerin mutluluk düzeylerinin azaldığına dair bulgular elde etmişlerdir. Özetle, yaş ve eğitim faktörleri mutluluk üzerinde etkili olabilir ancak sonuçlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yaşlıların daha mutlu olduğu veya eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte mutluluk düzeyinin arttığı gibi sonuçlar olduğu gibi, yaş ve eğitim seviyesinin

artmasıyla birlikte mutluluk düzeyinin azaldığı gibi sonuçlar da bulunmaktadır.

1.3.6. Evlilik

Mutluluğun bir başka belirleyicisi olan evlilik ise, toplumun temel yapısı olan aile kurumu açısından büyük bir önem taşımaktadır. Evlilik, iki kişinin karşılıklı birbiri ile uyum içerisinde yaşayabilmesi ve birbirini mutlu edebilmesi olarak ifade edilebilmektedir (Öz ve Tatar, 2020). Yapılan çalışmalar evliliğin mutluluk üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Myers ve Diener, 1995). Bir başka çalışmada ise, evli bireylerin evli olmayanlara göre daha mutlu olduklarına ve yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğuna vurgu yapılmaktadır (Peder ve Schmidt, 2009:15). Bu durum, eşlerin zor zamanlarda birbirlerine destek olmaları ve güzel anıları paylaşmaları gibi etkenlerle açıklanabilmektedir (Glenn ve McInahan, 1981). Sonuç olarak evliliğin, bireylerin mutluluğu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür. Ancak, evlilik ilişkisi çeşitli zorluklarla doludur ve sağlıklı bir evlilik için bireylerin belirli becerilere sahip olmaları ve çaba göstermeleri gerekmektedir.

1.3.7. Diğer Faktörler

Sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemek, hem bedensel hem de zihinsel sağlığı korumak için önem arz etmektedir. Bu nedenle kişinin sağlıklı olması mutluluğun önemli belirleyicilerinden biri olduğu söylenebilir (Frey, 2018, s. 18). Literatürde yapılan çalışmalar, ülkelerin demokratikleşme süreçleri ve kamu harcamalarının, bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde önemli bir etki gücüne sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Frey ve Stutzer (2000) tarafından İsviçre’de yapılan kapsamlı bir araştırmada, demokrasiyi güçlendiren anayasal süreçlerin bireylerin mutluluk düzeylerini olumlu yönde etkilediğine dair bazı önemli bulgular ortaya koyulmuştur. Yazın taramasına bakıldığında mutluluğa etki eden bir diğer faktörün ise cinsiyet olduğu görülmektedir. Namazi (2022) tarafından İranlı mühendislik öğrencileri üzerine yapılan çalışmada, mutluluğun erkek ve kız öğrenciler arasında anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, kız öğrencilerin erkeklere nazaran daha mutlu oldukları tespit edilmiştir.

1.4. İŞ YERİNDE MUTLULUK KAVRAMI

Gelişen günümüz dünyasında çalışma hayatında bedensel iş gücünün yerini teknolojik araçlar olsa dahi en değerli kaynağın insan kaynağı olduğu kaçınılmaz bir gerçektir.

Çalışma hayatının ilk yıllarında insanı sadece bir makine gibi gören iş verenler zamanla performans ve verimliliğin düşmesi ile bir şeylerin eksik ve yanlış olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Takip edilen süreçte eksik olanın insanın duyguları olan bir varlık olduğunun göz ardı edilmesi olduğunu fark etmişlerdir. Bu süreçten sonra çalışanın olumlu ve olumsuz duygu durumlarıyla ilgilenilmiş ve performansı artırmak için motivasyonel bir dil kullanılması gerektiği bilincine varılmıştır. Araştırmacılar 1970'li yıllardan itibaren mutlulukla ilgili birçok çalışma yapmaya başlamışlardır (Brickman ve Campbell 1971, Cobb, 1976, Diener ve Seligman 2002). Ancak bireylerin istedikleri en yüksek potansiyele nasıl çıkması gerektiğine katkıda bulunabileceğine odaklanan pozitif psikoloji (Miquelon ve Vallerand, 2006, s. 259) ve etkisinde gelişen pozitif örgütsel davranış ile beraber çalışan verimliliğinde artış sağlamak için olumlu duyguların ön plana çıkarılmasının önemine vurgu yapılmıştır. Bu bilgi ışığında örgütsel davranış çalışmalarında iş yerinde mutluluğun nasıl açıklanabileceği ile ilgili çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir.

1.4.1. İş Yerinde Mutluluğun Tanımı

Literatür araştırmalarında bakıldığında, iş yerinde mutluluk ile ilgili çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

Bu tanımlara göre; iş yerinde mutluluk, istenilen potansiyele ulaşabilmek için amaca duyulan tutku, geleceğe dair beklentiler ve aynı ortamı paylaşan çalışanlar arasındaki güçlü ilişkilerle desteklenen günlük bir faaliyettir (McKee, 2017, s. 25). İş yeri mutluluğu, çalışanların yaratıcılık düzeyini artırarak, en iyi performansı sergilemelerini sağlamak, çalışma ortamında iyi ilişkiler kurmak ve çalışma ortamının kalitesini artırmak olarak ifade edilmektedir (Pryce-Jones, 2010, s. 2). Bir başka tanımda çalışanın hem bireysel hem de örgütsel düzeyde hedeflenen amaca ulaşabildiği iş yerindeki bir durum olup, çalışanın yaptığı işten keyif alarak kendini çalışmış gibi hissetmemesi olarak tanımlanmaktadır (Januwarsono, 2015, s. 10; Özmen ve Apalı,

2018, s. 277). Tanımlamalar doğrultusunda iş yerinde mutluluğun, çalışanın işine daha anlamlı bakmasına, daha fazla mesleki başarı elde etmesine sebep olabileceği düşünülmektedir. Diğer bir tanımda ise iş yerinde mutluluk, işe karşı olumlu duygu ve düşüncelerin sıklıkla yaşandığı pozitif iş tutumlarının arttığı, çalışanın anlamlı ve değerli bir şeye hizmet ettiği farkındalığının oluşması olarak ifade edilmiştir (Stoia, 2015, s. 49).

Fisher (2010, s. 385) ise işte mutluluğu, yapılan işe ve örgüte karşı duyulan tüm olumlu duygular olarak ifade etmektedir. Fisher (2010, s. 398) iş yeri mutluluğunu artırmak için örgütlerin yapması gerekenleri şöyle ifade etmektedir:

- Çalışanlarla fikir alışverişinde bulunulması için açık iletişim kanalları oluşturmak,
- Çalışanların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla çalışanlara eğitim ve gelişim fırsatları sağlamak,
- Çalışan motivasyonunu artırabilmek için başarıyı ödüllendirmek,
- Çalışanların özel yaşam ve iş hayatında denge kurmaları için esnek çalışma saatleri uygulamak.

Bu öneriler işyeri mutluluğunu artırmak için örgütlerin uygulayabileceği etkili stratejilerdir. Fisher'in önerileri, çalışanların motivasyonunu yükseltmek, bağlılığını artırmak ve iş yerinde pozitif bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla kullanılabilir.

1.4.2. İş Yerinde Mutluluğun Önemi

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte iş hayatında yaşanan değişimler, işletmelerin çalışanlarına ve çalışanların işe bakış açılarına etki etmektedir. Önceki süreçte sadece iyi bir ücretle yetinmek yeterli kabul edilirken, bugün neredeyse gününün büyük bir kısmını işyerinde geçiren çalışanlar için, iş yerinde mutlu olmak en az alınan ücret kadar önem arz etmektedir. Mutlu çalışanlar, daha iyi bir iş ortamıyla birlikte daha motive olmakta ve daha kaliteli hizmetler sunabilmektedir (Lyubomirsky vd., 2005; Zelenski vd., 2008, s. 523; Abdullah & Ling, 2016, s. 82). Aynı zamanda iş yerinde mutlu olan çalışanlar, daha az stresle karşılaşmakta, iş arkadaşlarıyla daha

güçlü ilişkiler geliştirmekte ve iş yerindeki ortamı pozitif yönde etkileyebilmektedir (Pryce-Jones, 2010). Bu durum çalışanların sağlık ve refahını artırırken, işletmenin verimliliğini ve etkinliğini de artırabilmektedir (Alparslan, 2016, s. 204; Turan, 2018, s. 195). İşletmelerin çalışanlarının mutluluğunu önemsemeleri ve bu konuda adımlar atmasının hem çalışanların hem de işletmenin gelişmesine büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.3. İş Yerinde Mutluluğun Sonuçları

İş yerinde mutluluğun önemini anlamak için yapılan birçok araştırma sonucu çalışanların mutluluğunun işletmeler için kritik bir faktör olduğunu göstermektedir (Kjerulf, 2015, s. 140). Bu bağlamda çalışan mutluluğuna öncelik verilmesinin işletmelerin olumlu çıktılar elde etmesine büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kjerulf (2015) tarafından yapılan araştırmada iş yerinde mutlu çalışanlar ile ilgili aşağıdaki şu bulgulara ulaşılmıştır:

- Mutlu çalışanlar daha verimli çalışarak daha iyi sonuçlar elde ederler,
- Mutlu çalışanlar kaliteyi önemser, en iyi hizmeti verirler,
- İşe isteyerek giderler, örgütsel bağlılıkları daha yüksektir,
- Daha yenilikçi ve yaratıcıdır,
- Değişimlere karşı daha fazla uyumlu ve açıklardır,
- Daha az stres ve tükenmişlik yaşamakta ve daha sağlıklıdır.

İş yaşamı, bireylerin gün içinde en aktif olduğu zamanı kapsamaktadır (Lyubomirsky vd., 2005, s. 822). Çalışanlar, düzenli bir iş saatine sahip olduklarında genellikle sabahları erken saatlerde işe başlar ve akşam saatlerine kadar çalışırlar. Bireylerin günün önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmesi dolayısıyla çalışanların mutlu olması hem çalışanlar hem de iş yerleri için önem taşımaktadır. Bu bağlamda iş yerinde mutluluğun sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır.

1.4.3.1. Bireysel Sonuçlar

İş yaşamı birçok bireyin gününün büyük çoğunluğunu geçirdiği hayatının önemli bir alanı olmaktadır. Birey, bu alanda çalışma hayatı, ekonomik güvence sağlama, kariyer gelişimi, sosyal ilişkiler kurma, kişisel başarı ve tatmin elde etme gibi birçok önemli işlevi yerine getirmektedir. Bu işlevlerin gerçekleştirilebilmesi için bireyin iş yerinde mutlu olması öncelik arz etmektedir. Anlaşılacağı üzerine iş yerinde mutluluk veya mutsuzluk durumundan en başta çalışan etkilenmektedir. Literatür çalışmalarında, iş yeri mutluluğunun çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik birçok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmalar sonucunda elde edilenlere göre;

İş yerinde mutlu çalışanların genellikle daha iyi performans gösterdiği meslektaşlarına kıyasla daha verimli çalışma gerçekleştirdikleri görülmektedir (Zelenski vd., 2008, s. 523). Bu görüşe göre, mutlu olan çalışanın daha yüksek motivasyona sahip olduğunu ve daha etkin çalışıp potansiyellerini daha başarılı bir şekilde ortaya koyduğu düşünülebilir. Ayrıca bu görüşü destekleyen araştırmacılar, mutlu olan çalışanın, yüksek potansiyele sahip daha iyi çalışan olduğu fikrini benimsemektedirler (Katzell ve Thompson, 1990, s. 144).

İş yerinde mutlu olan çalışanlar genellikle çevrelerindeki fırsatlara daha açık, iyimser, sosyal, özgüvenli ve yardımsever olmakta bu özellikler, çalışanların daha yüksek performans sergilemelerine, işlerine daha bağlı olmalarına, müşterileri ve iş arkadaşları ile daha sıkı ilişkiler kurmasına katkı sağlamaktadır (Wright and Lauer 2014, Demirbulat vd., 2019, s. 2351). Bu açıklama ışığında mutlu çalışanların olumlu bir zihinsel duruma sahip oldukları için fırsatları daha iyi fark edip, daha cesaretlendirici ve işbirlikçi olabileceği düşünülebilir.

İş yerinde mutlu olan çalışanlar genellikle istenilenin ötesinde çaba sarf ederek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimindedir (Alparslan, 2016, s. 204). Bu eğilimin iş yerinde olumlu bir atmosferde çalışmaları dolayısıyla mutlu çalışanların işleriyle ilgili sorumluluklarının ötesine geçmeye ve organizasyonlarına daha fazla katkıda bulunmasına sebep olabileceği düşünülmektedir.

Bir başka çalışmada ise mutlu çalışanların genellikle daha sağlıklı, stres düzeyleri düşük, daha yüksek enerji seviyesine sahip, girişken, proaktif, öğrenme yetisi

yüksek ve olumlu duygulanımı fazla olan özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Pryce-Jones, 2010). Başka bir çalışmada ise mutluluğun kariyer başarısı üzerine etkisinden bahsedilmektedir (Walsh vd., 2018, s. 199). Mutlu çalışanların daha motive olduğu, daha yüksek performans sergilediği ve böylece daha fazla kazanç sağladığı ifade edilmektedir.

Rego ve Cunha'nın çalışmasına göre (2008) iş yerinde mutlu çalışanlar genellikle işlerine daha çok bağlılık göstermekte ve kendilerini daha fazla işe adanmaktadır. Verilen bu bilgi ışığında mutlu çalışanların yaptığı işi daha anlamlı bulup, bir amaç doğrultusunda tutkuyla yapma eğiliminde olduğu söylenebilir.

İş yerinde mutluluk ve özel hayattaki mutluluk birbirini etkileyen değişkenlerdir. İş yerinde mutlu olmak, genel yaşam kalitesini ve mutluluğu artırabilirken, iş hayatında mutsuz olmak, bireyin özel yaşamında hissettiği tatmin düzeyini düşürebilmektedir. Çünkü iş yerinde mutluluk, iş yerinde çalışanların genel mutluluğunu etkileyen önemli bir faktör olarak ifade edilmektedir (Jung, 2017; Arslan ve Polat, 2017, s. 619).

Pryce-Jones (2011), iş yeri mutluluğunu bireyin performansını zirveye taşımasına ve potansiyelini gerçekleştirmesine olanak tanıyan bir yaklaşım olarak tanımlamakta ve üç temel hususa dikkat çekmektedir. Bu üç önemli husus, bireyin kendi tutumunu ve farkındalığını geliştirmesi, iyi bir ekip çalışması kültürünü oluşturması ve büyüme sürecinde zorlukları kabul etmesi olarak belirtilmektedir. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, çalışanların potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve en üst düzeyde performans göstermelerine yardımcı olmaktadır.

Mutlu çalışanlar, kendilerini değerli ve huzurlu hissettikleri bir ortamda, stresle daha etkin bir şekilde başa çıkabilmekte ve karşılaştıkları zorlukları başarılı bir şekilde aşabilmektedirler (Pryce-Jones, 2010). Bu bağlamda, çalışanlarda kaygı ve korku gibi duyguların azalması, tükenmişlik yaşama olasılığını da düşürecektir (Xanthopoulou ve Bakker, 2014). Motivasyonu yüksek ve mutlu çalışanlar, işlerinde daha başarılı, yüksek performanslı ve üretken olmaktadır. Bu doğrultuda hedeflerine ulaşmada daha istekli davranmakta ve yeteneklerini en iyi şekilde ortaya koyabilmektedirler (Arslan ve Polat, 2017, s. 619). Mutlu çalışanlar genellikle iş yerindeki performanslarıyla dikkat çekmekte ve kariyerlerinde daha hızlı ilerlemektedirler (Frey ve Stutzer, 2001, s. 13).

1.4.3.2. Örgütsel Sonuçlar

İş yeri mutluluğunun bireysel yararları kadar örgütsel bağlamda da yaratacağı muhtemel faydaları önem arz etmektedir. Günümüz örgütlerinin odak noktası olarak en değerli kaynak olan insanı benimsemesi daha nitelikli bir rekabet üstünlüğü elde etmesine katkıda bulunmaktadır. İnsan mutluluğuna yatırım yapan örgütler, nitelikli çalışanları çekmek ve elde tutmak konusunda sürdürülebilir bir başarı elde edebilmektedir (Pryce-Jones, 2011, s. 2-3; Sirisunhirun & Dhirathiti, 2015, s. 81; Keser, 2018, s. 48).

Örgütün başarısının en temel gücü, mutlu çalışanlara sahip olmaktır (Wagner, 2015). Yapılan araştırmalar, mutlu bireylerin mutlu örgütler ile birlikte çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir (Jones ve Gradney, 2007, s. 14). Örgütler, iş yerinde mutluluğun artmasıyla birlikte çalışanların bir dizi performans ölçütünde olumlu gelişmeler olduğunu fark etmişlerdir (Januwarsono, 2015, s. 10). Dolayısıyla mutlu çalışanlar, daha üretken, yaratıcı, başarılı olacak ve kaliteli hizmetler verebilecektir (Bellet vd., 2019, s. 1) Yeteneklerini en etkili şekilde kullanıp yüksek performans sergileyerek nihayetinde örgütlerine üst düzey katkı sağlayabilecektir (Jeffrey vd., 2014, s. 14). Yapılan açıklamalar doğrultusunda, rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüz iş hayatında iş yeri mutluluğunun işletmeye katkısı göz ardı edilemeyecek kadar büyük önem arz etmektedir. İş yeri mutluluğuna yatırım yapmak, örgütlerin daha üretken ve daha bağlı çalışanlara sahip olmalarına yardımcı olabilmektedir (Rego vd., 2011, s. 530). İş yerinde mutlu olan çalışanlar, daha yaratıcı, verimli ve başarılı olmakta, bu da şirketin başarısına olumlu yönde yansımakta ve işletmenin itibarını artırmaktadır.

İş yeri mutluluğu çalışanların beklentileri ile işverenlerin beklentilerinin dengeli bir şekilde karşılanmasıyla sağlanmaktadır. İşverenlerin çalışanlarına değer vermesi, onları motive etmesi ve çalışma ortamını olumlu ve destekleyici hale getirmesi, çalışanların memnuniyetini artırırken aynı zamanda işverenlerin de hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilmektedir. Sonuç olarak, örgütlerin çalışan mutluluğuna önem vermesinin ve buna göre bir yaklaşım sergilemesinin uzun vadeli sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilmesi açısından büyük önem arz ettiği düşünülmektedir.

BÖLÜM 2: BİLİNÇLİ FARKINDALIK

Tez çalışmasının ikinci bölümünde, öncelikle anı deneyimlemek olarak tanımlanabilecek bilinçli farkındalık (mindfulness) kavramının tanımı, amacı ve önemi üzerinde durulmuştur. Ardından bilinçli farkındalığın üç temel bileşeninden bahsedilip, bilinçli farkındalıktaki temel tutumlar ele alınmıştır. Son olarak ise iş yerinde bilinçli farkındalık ile ilgili yazın özeti paylaşılmıştır.

2.1. BİLİNÇLİ FARKINDALIK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Kökeni Doğu meditasyon geleneğine dayanan bilinçli farkındalık, bir dikkat yönlendirme yolu olarak, düşünülene, hissedilene ve algılanana odaklanılması aracılığıyla dikkatin “o an”da olması anlamına gelmektedir (Baer, 2003). 2500 yıllık geçmişe dayalı olan bilinçli farkındalık öğretilerinin temeli Budizm meditasyonuna dayanmaktadır. Bu kavram Budist psikoloji dili olan Pali dilindeki farkındalık ve dikkat anlamına gelen “*Sati*” kelimesinden gelmektedir (Germer, 2004, s. 25; Aktepe ve Tolan, 2020, s. 535). Kelime, İngiliz diline ilk kez 1921 yılında T.W. R. Davids ve William Stede tarafından “mindfulness” şeklinde çevirilmiştir (Davids ve Stede, 2005).

Bilinçli farkındalık için, bir dikkat yönlendirme yöntemi ve meditasyon pratiği denilebilir. Bu meditasyon pratiği bireylerin içsel deneyimlerini derinlemesine gözlemlemelerini ve anlamalarını konu edinmektedir. Bireylerin düşüncelerinin, duygularının ve bedensel duyularının farkında olmasını ve kabul edici bir tutumla karşılama becerisini geliştirmeyi hedeflemektedir. Son 50 yılda yoğun ilgi gören bu kavram, çeşitli disiplinlerin yazın çalışmalarında ele alınmış ve farklı bakış açılarıyla birçok tanımı yapılmıştır (Brown vd., 2007, s. 212; Glomb vd., 2011, s. 117). Dikkati yönlendirme, negatif duygulara karşı koyma, stres, depresyon ve anksiyete üzerindeki etkileri, bu kavramın başlıca uygulama ve araştırma alanları arasında yer almaktadır (Şimşek, 2020, s. 64). Geçmişte stres düzeyini düşürmek, depresif bozuklukları tedavi etmek için klinik psikoloji alanında uygulanırken, günümüzde bireylerin kendileri ve dünya ile uyum içinde olmasını konu edinen bir yaklaşım haline gelmiştir. Bireyin kendisini yargılamadan, dikkatini toplayabilmesi ve o ana yoğunlaşması için farkındalık kazandırmaya odaklanmıştır. Bilinçli farkındalık, bireyin içinde bulunduğu anın ve deneyimlerinin tam olarak farkında olmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla bireyi zihnin dağınıklığından uzaklaştırarak duygularını, düşüncelerini ve bedenini daha derinden

deneyimlemesini sağlamaktadır. Bu süreçte, birey, dünyaya ve diğer insanlara yönelik daha derin bir anlayış geliştirmektedir. Bilinçli farkındalık anında, birey zihinsel gürültüyü yok sayar, dikkati geçmişe ya da geleceğe değil, tam olarak içinde bulunduğu ana odaklamakta ve o anda olanları yargılamadan anlamaya ve kabul etmeye çalışmaktadır (Germer vd., 2005).

"Bilinç" kelimesi Türkçe sözlükte genellikle "algıların ve bilgilerin zihinde açık ve net bir şekilde izlenme süreci" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Bu tanım, bireyin çevresini fark etme, düşünme, anlama, hatırlama ve bilinçli bir şekilde deneyimleme gibi zihinsel süreçleri kapsamaktadır. Bilinç, insanların dünyayı algılamasını ve anlamlandırmasını sağlayan bir özellik olmakla beraber, kişinin kendisini ve iç dünyasını da bilinçli bir şekilde deneyimlemesi olarak ifade edilebilir. Farkındalık ise, bireyin duyularını, düşüncelerini, duygularını ve bedenini bilinçli bir şekilde deneyimlemesi olarak ifade edilmektedir. Kişinin kendisiyle ve çevresiyle olan ilişkisini daha derinlemesine anlaması ve sürekli farkında olması durumu olarak tanımlanmaktadır (Hanh, 2008, s.6).

Farkındalık, zihinsel ve duygusal durumların farkında olma, düşüncelerin ve duyguların geçişine izin verme, dikkati yönlendirme ve kabul etme gibi becerileri içermekte, bu beceriler, stresle başa çıkmayı, duygusal zorluklarla baş etmeyi ve daha sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemeyi desteklemektedir.

Alan yazında en genel tanımıyla farkındalık, bireyin şu anda bulunmasını ve yargılamadan, kasıtlı bir şekilde dikkati belirli bir yöne odaklama sürecini ifade etmektedir. (Kabat-Zinn, 1994, s. 4). Birçok kişi günlük yaşamda birçok eylemi otomatik olarak gerçekleştirirken, mevcut duruma odaklanmadan ve duygularının veya düşüncelerinin farkında olmadan hareket edebilmektedir. Bu durumda, kişi eylemlerini bilinçli bir şekilde gerçekleştiremeyip içinde bulunduğu koşullardan etkilenebilmektedir. Bu etkiyi olumlu yöne çevirebilmek için birçok farklı araştırma ve tartışmaya konu olmuş bir dikkat yönlendirme yolu olan bilinçli farkındalık kavramını içselleştirip özümsemek gerekmektedir. Bu bağlamda çalışmanın bir sonraki bölümünde kişinin içsel deneyimlerini anlama, duygusal zorluklarla baş etme, stresi azaltma ve daha anlamlı bir yaşam sürme becerilerini geliştirmesine yardımcı

olabileceği düşünölen bilinçli farkındalık kavramına daha anlaşılır ve kapsamlı bakılacaktır.

2.2. BİLİNÇLİ FARKINDALIK TANIMI

Bilinçli farkındalık, bireyin dikkatini mevcut anda yaşananlara odaklaması, bu anı yargılamadan ve kabul edici bir tutumla deneyimlemesi olarak ifade edilmektedir (Brown ve Ryan, 2003; Kabat- Zinn, 2009; Linehan, 1993). Marlatt ve Kristeller (1999) bilinçli farkındalığı, yaşanan anın getirilerine dikkatin yoğunlaştığı bir deneyim olup, kabul ile şefkati ön planda tutmak olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda bilinçli farkındalığın kabul ve şefkatle birleşerek, yaşamın daha anlamlı ve doyurucu bir şekilde deneyimlenmesine yardımcı olabileceği, anı dolu dolu yaşamının, iç huzuru arttırabileceği ifade edilebilir.

Germer ve ark., (2005)'e göre, bilinçli farkındalık, yaşamın tamamen canlı, uyanık ve bilinçli bir şekilde deneyimlenmesini sağlayan bir fırsattır (Germer, vd., 2005). Çoğu zaman birey, günlük yaşamda otomatik pilota geçmekte ve çeşitli düşünceler, kaygılar, planlar veya geçmiş olaylarla meşgul olabilmektedir. Bu durumda birey, gerçek anı kaçırmakta ve yaşamı otomatik olarak geçirmektedir. Ancak, bilinçli farkındalık uygulamalarıyla, bu otomatik moddan çıkarak her anın doluluğunu fark etmek mümkün olabilmektedir.

Bilinçli farkındalık, zihinde ortaya çıkan düşünceleri ve duyguları bir gözlemci olarak fark etmek, onlarla özdeşleşmek veya üzerine yoğunlaşmak yerine, onları sadece gözlemleyerek, geçiciliklerini ve değişimlerini fark edebilmesine olanak sağlamaktadır (Williams ve Penman, 2015, s. 18). Bu açıklama doğrultusunda bilinçli farkındalığın, bireyin düşüncelerini duygularını merakla gözlemleyip onlarla sağlıklı bir ilişki kurmasına olanak tanıyıp, bireyi daha geniş bir perspektife yerleştirerek iç huzurunun artırmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Bishop vd., 2004). Bilinçli farkındalık, geçmişte yaşanmış, gelecekte yaşanacak tüm duygu ve düşüncelerden arınarak bireyin odak noktasının anı yaşamak olduğuna vurgu yapmaktadır.

Bilinçli farkındalık bizlere geleceğe veya geçmişe odaklanmak olarak ifade edilen “yapma modundan” anı tam olarak yaşamak olarak ifade edilebilen “var olma moduna” geçme fırsatı sunmaktadır (Kabat-Zinn, 2019). Bu durum, bireyin içsel

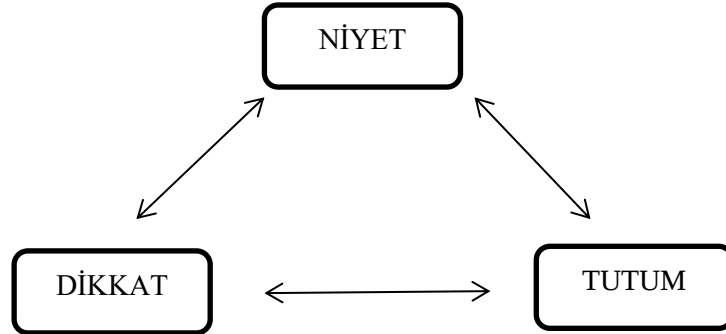
deneyimlerini daha derinlemesine anlamasına yardımcı olabilmesi için şu anda kalmaya vurgu yapmaktadır. Anda kalma, anı tam olarak yaşayabilme pratiği için bireyin, bilinçli farkındalığın temel bileşenlerinden niyet, dikkat ve tutum (Kabat-Zinn, 2003) becerilerini kazanmış olması gerekmektedir. Bu üç bileşenin farkındalık üzerine yaratacağı muhtemel etkileri düşünüldüğünde detaylı olarak açıklanmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.

2.2.1. Bilinçli Farkındalığın Temel Bileşenleri

Shapiro ve Carlson (2009), bilinçli farkındalık (mindfulness) pratiğinin, niyet, dikkat ve tutum olmak üzere üç ana unsurdan oluştuğunu belirtmektedir. Niyet, kişinin bilinçli farkındalık pratiğini neden yaptığını ve bu pratiğin nihai amaçlarının ne olduğunu belirlemektedir. Dikkat, bilinçli farkındalık pratiğinin merkezinde yer almakta ve kişinin tamamen şu anda bulunmaya odaklanmasını içermektedir. Tutum ise, kişinin dikkate nasıl karşılık verdiği ve bunu yaparken benimsediği yaklaşımı tanımlamaktadır (Shapiro ve ark., 2006). Bu bileşenler, kişinin anı daha bilinçli bir şekilde deneyimlemesini sağlayarak zihinsel farkındalığı artırmaktadır. Açıklamalar ışığında ifade edilen temel bileşenler Şekil 1’ de görülmektedir.

2.2.1.1. Niyet

Bilinçli farkındalıkta niyetler önemli bir rol üstlenmektedir. Bilinçli farkındalık pratiğinin ilk temel bileşeni olan niyet, farkındalığı geliştirmek için altta yatan amaç ve güdülerini ifade etmektedir (Kabat-Zinn, 2003). Bilinçli farkındalıkta niyet bileşeninin, meditasyonun niçin ve hangi amaçlara ulaşmak istenildiğini belirlemek için yapıldığını açıklamaktadır. Shapiro, niyetin sadece deneyime katılma kararı olmadığını aynı zamanda farkındalık pratiği sırasında kişisel bir amacı ifade ettiğini öne sürmektedir (McCown, 2013). Açıklama doğrultusunda niyetin, pratiği başlatırken veya sürdürürken belirlenen amacı ve odak noktasını ifade ettiği söylenebilir. Birey niyetinin farkına vardığında kendisi için neyin önemli olduğunu anlamaya başlamaktadır. Bilinçli farkındalık pratiğinin temelinde, niyetler dışında, kişisel vizyon ve amacın önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır (Shapiro vd., 2006).



Şekil 1. Bilinçli Farkındalığın Üç Temel Bileşeni
(Shapiro, vd., 2006)

2.2.1.2. Dikkat

Dikkat, sınırlı bir deneyim aralığına odaklanmayı ve bu alan içinde yüksek hassasiyetle bilinçli farkındalık sağlamayı ifade etmektedir (Brown ve Ryan, 2003). Bireyler, çevresindeki çok sayıda uyaran arasından belirli bir uyaranı seçmekte ve bu uyaran üzerine odaklanarak bilinçli farkındalık geliştirmektedirler. Bu durum, dikkatin temel işleyiş mekanizmasını açıklamaktadır. Bireyler dikkatlerini kullanarak anlık deneyimlerini fark edebilmektedirler. Dikkat, anlık deneyimlerin farkında olmayı ve bu deneyimleri zenginleştirmeyi sağlamakla ilgilidir (Killingsworth ve Gilbert, 2010). Bu doğrultuda, dikkatin bireylerin bilinçli deneyimlerini şekillendirmelerine yardımcı olduğu ve çevreleriyle etkileşimde bulunmalarına olanak sağladığı ifade edilebilmektedir. Yapılan araştırmalar, zihnimizin zamanın yaklaşık %47'sinde geçmişte veya gelecekte gezinmekte olduğunu göstermektedir (Killingsworth ve Gilbert, 2010). Bu durum bireyin geçmiş olayları düşünmesi, gelecekle ilgili planlar yapması veya hayal dünyasında gezinmesi gibi bir dizi içsel düşünceye neden olan gezgin zihin olarak açıklanmaktadır (Kabat Zinn, 2021). Sonuç olarak bireylerin, zihinsel gezinme eğilimlerini kontrol edebilmek, açıkça görmek ve yaşamın tadını çıkarabilmek için "şimdi ve burada" olma durumuna dikkatini vermesi büyük önem taşımaktadır.

2.2.1.3. Tutum

Bilinçli farkındalıkta tutum bileşeni, bireylerin yaşamın farklı deneyimlerine nasıl yaklaştığını ve bu deneyimleri nasıl karşıladığını ifade etmektedir (Kabat-Zinn, 1990). Bilinçli farkındalık, bireylerin deneyimlere karşı açık ve kabul edici bir tutum benimsemelerini teşvik etmektedir. Bu tutum, olumlu, tarafsız veya olumsuz duygusal tepkilerden ziyade deneyimleri objektif bir şekilde gözlemlemeye ve kabul etmeye dayanmaktadır (Saphiro vd., 2016).

Bireyler, her gün farklı koşullar, ilişkiler, işler ve daha birçok şey hakkında deneyimler yaşamaktadırlar. Bu deneyimler, kişinin duygusal yanıtlarını, düşüncelerini ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Pozitif ve negatif deneyimler, bir bireyin yaşamının doğal bir parçası olmakla birlikte her iki tür de kişisel büyümeyi etkileyebilmektedir. Önemli olan, bu deneyimlere nasıl yanıt verildiğidir. Bu deneyimlere yönelik yaklaşımlarımızı tutumlarımız belirlemektedir (Aktepe ve Tolan, 2020). Açıklamalar doğrultusunda bilinçli farkındalık pratiğinin, dikkati, niyeti ve tutumu içeren bu üç ana unsur üzerine inşa edilmekte ve bireyleri bu önemli içsel yetilerini geliştirmeye teşvik etmekte olduğu düşünülmektedir.

2.2.2. Bilinçli Farkındalıkta Temel Tutumlar

Farkındalık kavramı duygu ve hislerle nasıl başa çıkılması gerektiği konusunda farklı bir yaklaşım sunmaktadır. Duyguları bastırmak veya kontrolü ele almak yerine nasıl hissettiğimizi algılamak önem arz etmektedir. Farkındalık pratiğinde temel nokta, yaşanan olumlu olumsuz deneyimleri tüm varlığıyla görmek dikkatlice fark etmek ve bunları kabul etmek olarak tanımlanmaktadır (Kabat-Zinn, 2003). Bilinçli farkındalık pratik olarak basit bir kavram olarak düşünülebilir, ancak bu kavramı hayatınıza entegre etmek ve gerçekten derinleştirmek için düzenli ve yoğun bir şekilde çalışma gerekmektedir (Ameli, 2016). Bu bağlamda Kabat-Zinn (1990) bilinçli farkındalık becerilerini geliştirmek için bazı temel tutumların geliştirilmesi gerektiğinden bahsetmektedir. Bu tutumlar, farkındalık pratiğinin temel taşları olmakla beraber bu becerilerin derinleşmesine yardımcı olmaktadır. İzleyen bölümde söz edilen tutumlar açıklanmaya çalışılmıştır (Kabat-Zinn, 1990).

2.2.2.1. Yargılayıcı Olmamak

Günlük yaşamımızda karşılaştığımız her deneyimi değerlendirmek ve üzerinde yorumlar yapmak, zihnimizin doğal bir eylemi olarak kabul edilebilmektedir. Genel olarak bireyler deneyimlerini anlamlandırmak ve olaylara bir anlam yüklemek eğiliminde olmaktadır. Bireyler genellikle deneyimleri kendi kişisel perspektiflerine göre değerlendirebilmekte ve bu deneyimlere anlamlar yükleyebilmektedirler. Bu anlamlar, deneyimlerin iyi, kötü, doğru, yanlış, olumlu ya da olumsuz olarak etiketlenmesine neden olabilmektedir (Matchim, vd., 2011). Zihin dünyasında oluşan bu yargılar, bireylerin içsel dünyasında farklı karmaşalara neden olabilmektedir. Bilinçli farkındalık geliştirmek için, yargılardan arınmak, derinlere inmek ve tarafsız bir tutum sergilemek büyük önem taşımaktadır. Zihni kontrol etmeye çalışmak yerine duyguları, eylemleri ve kararları şefkatle fark etmek ve merakla gözlem yapmak, bilinçli farkındalığın temeli için önem arz etmektedir (Kabat-Zinn, 1990). Bu temel çerçevesi içinde yargılayıcı olmamak, bireylerin kendi içsel deneyimlerini, duygularını ve düşüncelerini dışarıdan, tarafsız bir gözlemci gibi gözlemlemelerini teşvik etmektedir. Bu beceriyi kazanmak, kalıplaşmış yargılardan kurtulmak ve zihinsel düğümleri çözmek sürekli bir çaba gerektirmektedir (Ninivaggi, 2019).

2.2.2.2. Sabır

Sabır, şimdiki anı olduğu gibi kabul etmek ve deneyimleri yaşayabilmek için zamana ihtiyaç duyulduğunu idrak etmektir (Kabat-Zinn, 1990). Sabır ve farkındalık birbirini güçlendiren önemli iki kavram olarak ifade edilebilir. Bireyler, yaşamları boyunca birçok güzelliklerle karşılaştıkları gibi bir o kadar da zorluklarla karşı karşıya gelebilmektedirler. Bu tür zorluklarla karşılaşıldığında, düşünce yoğunluğu veya zihinsel dolaşım nedeniyle şimdiki an ile olan bağlantının kaybolması oldukça yaygın bir deneyim olabilmektedir. Bu süreçte sabır, bize geçen anı daha dolu ve anlamlı bir şekilde yaşayabilmemiz için ek bir zaman tanımakta ve olayların akışında ilerlemesine izin vermektedir. Böylelikle sabır farkındalık oluşturup, zihinsel meşguliyetten dinlenme ve olayları gözlemeleme durumuna geçmeyi teşvik etmektedir (Ninivaggi, 2019).

2.2.2.3. *Acemi (Yeni Başlayan) Zihni*

Bilinçli farkındalık becerileri açısından önemli olan tutumlardan biri de acemi zihni olarak isimlendirilmektedir. Acemi zihni, dünyayı bir çocuğun merakı ve açıklığıyla görmek gibi ifade edilebilir. Acemi zihni her anın kendine özgü deneyimler ve öğretiler içermekte olduğu gerçeğini unutmamayı sağlamaktadır (Kabat Zinn, 2021). Günlük yaşamın rutinleşmesi ve monotonlaşması, bilinçli farkındalığımızı azaltabilmekte ve otomatik pilota hareket etmemize yol açabilmektedir. Bu bağlamda sözü edilen acemi zihni, bireyin hem otomatik pilottan çıkıp hem de bilinçli farkındalık yolunda her şeyi hayatında ilk kez deneyimliymiş gibi istekli ve heyecanlı olması olarak ifade edilmektedir (Witek-Janusek vd., 2008; Atalay, 2019).

Tsang ve arkadaşlarına (2012) göre, bireyin her deneyimi, her olayı ve her anı ilk kez yaşıyormuşçasına taze bir bakış açısıyla ele almak, öğrenmek ve keşfetmek için bu beceriye sahip olmak gerekmektedir. Bu çerçevede dahilinde acemi zihni, her deneyimi ve her anı bir başlangıç gibi görmeyi hedefleyerek, yaşamın tadını daha fazla çıkarmamıza ve daha bilinçli bir şekilde hareket etmemize yardımcı olabilmektedir (Tsang vd., 2012).

2.2.2.4. *Güven*

Kabat-Zinn (2009)'e göre bireyin kendisine ve içsel deneyimlerine olan güveni bilinçli farkındalık uygulamalarının önemli tutumlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Birey yaşamı süresince birçok olumsuz duygu durumlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Önemli olanın, bireyin tam da bu olumsuzluk anında her ne hissediyor, görüyor veya düşünüyorsa, kabul ederek, sürece ve kendine güven duymasıdır. Bireyin kendi davranışlarının sorumluluğunu üstlenerek kabul edici bir tutum sergilemesi varoluşuna olan güvenini kabul etmesidir. Bireyin kendisine güveni, dış dünyaya karşı güven geliştirmesi için önemli bir temel oluşturabilmektedir (Kabat-Zinn, 2009). Bireyin kendi iradesiyle verdiği kararlar, genellikle başkalarının yönlendirmesiyle karar almasına göre daha etkili ve anlamlı olabilmektedir (Raingruber, 2007). Bu bağlamda kişinin kendi iradesiyle verdiği kararların, kişisel büyüme ve gelişim için önemli olabileceği ve genellikle daha anlamlı ve tatmin edici sonuçlar doğurabileceği ifade edilebilir.

2.2.4.5. Hırslanmamak

Hırslanmama becerisi, kişinin daha az rekabetçi ve hırslı bir tutum benimsemesini ve daha çok farkındalık, kabul ve iç huzur arayışına yönelmesini ifade etmektedir (Ninivaggi, 2019). İnsanoğlu genellikle yaşamında belirli amaçlar, hedefler peşinde koşmakta ve başarılar elde etmeye odaklanmaktadır. Ancak bu amaçlar, hedefler ve başarıma isteği zamanla hırsla dönüşebilmektedir. Bilinçli farkındalık (mindfulness) pratiği, bu amaç ve hedeflerden bağımsız olarak bireyin şu anki varoluşunu deneyimlemesine ve içsel dünyasına dikkat çekmesine odaklanmaktadır (Kabat-Zinn, 1990).

2.2.2.6. Kabul

Yaşam boyunca birçok olumsuz durumla karşılaşmak kaçınılmaz bir durum olmaktadır. Hayatın doğası gereği, olumlu ve olumsuz deneyimler bir arada bulunmaktadır. Ancak tercih edilen yolun olumsuzlukları tamamen ortadan kaldırmak olması gerçekçi olmayan beklentilere yol açabilmektedir. Kabullenme, olumsuz durumları reddetmek veya etkisiz bir şekilde onaylamak değil (Matchim, vd., 2011); yaşananları tüm şeffaflığıyla kabul ederek, olduğu gibi görmek olarak ifade edilmektedir (Kabat-Zinn, 2009). İnsanlar genellikle hoşla gitmeyen veya rahatsız edici deneyimlerden kaçınma, bastırma veya düzeltme eğiliminde olmaktadır. Ancak bu tür çabalar, genellikle enerjilerinin düşmesine ve stres seviyelerinin yükselmesine neden olabilmektedir. Kabul tutumu yaşanan her şeyden mutluluk duymak veya değişim çabasından vazgeçmek değildir. Sadece o anda yaşanan her şeyi öylece kabul etmektir (Kabat-Zinn, 2013). Kabullenme bireyin olumsuz duygusal deneyimlerini inkar etmeyi bırakıp, onları açıkça tanıma ve kabullenici bir tutum sergilemesi sürecini ifade etmektedir (Özyeşil, 2011). Açıklamalar doğrultusunda anda yaşanan olumsuz durumu tüm varlığı ile kabul etmenin, o durumla daha etkili bir şekilde başa çıkabilmek için kritik bir adım olabileceği düşünülmektedir.

2.2.2.7. İzin vermek (akışına bırakmak)

Akışına bırakmak, tutumu kabullenme sürecinin bir parçası hatta tamamlayıcısı olarak ifade edilebilmektedir. Herhangi bir fikre, duyguya veya arzuya bağlanmama, yaşamın doğal akışına güvenme ve kontrolü bırakma anlamına

gelmektedir (Kabat-Zinn, 2013). Bireyler düşüncelerini kontrol etme çabalarından vazgeçerek "oluruna bırakma" deneyimini yaşayabilmektedirler (Bodian, 2006). Bu deneyim, zihinsel ve duygusal bir özgürlük hissi yaratabilmektedir. Akışına bırakmak bireyin zihinsel olarak geçmişteki değerlendirmeleri, varsayımları ve gelecekteki beklentileri bırakarak, şu anki anın farkına varmasını gerektirmektedir (Ameli, 2016).

2.3. İŞ YERİNDE BİLİNÇLİ FARKINDALIK

Bilinçli farkındalık, bireyler kadar iş yerleri için de büyük bir öneme sahip olmaktadır. İş yerinde bilinçli farkındalığın öneminden, sürdürülebilir başarısından ve adaptasyon yeteneklerine katkılarından bölümün devamında bahsedilmiştir.

2.3.1. İş Yerinde Bilinçli Farkındalık ve Önemi

Günümüz dünyasında farkındalık hareketinin toplumun geniş bir yelpazesine yayıldığı göz önüne alındığında, farkındalığın iş yerleri için de yararlarını açıklamak oldukça önem kazanmaktadır (Purser vd., 2016). Çalışanların sürekli değişen bir iş ortamında faaliyet göstermesi, iş ortamında huzur ve mutluluk seviyeleri bilinçli farkındalık üzerine etkili olabilmektedir. Çalışanlar arasındaki farklılıkları ve özel ihtiyaçları göz önünde bulundurarak uygulanan bilinçli farkındalık müdahaleleri, hem bireysel yaşamda hem de iş ortamında olumlu sonuçlar yaratabilmektedir. Bu nedenle, iş dünyasında çalışanların ve örgütlerin farkındalık temelli çalışmalara önem vermesi ve çalışma koşullarını bu yönde geliştirmeye çalışması önem arz etmektedir.

Yapılan araştırmalar, farkındalık temelli çalışmaların iş ortamında performansı artırıcı bir dizi beceriyi geliştirmeye yardımcı olabildiğini göstermektedir (Good vd., 2016; Dane ve Brummel, 2014; Shonin vd., 2014). Bu durum hem çalışanların hem de iş yerinin uzun vadeli başarısına katkıda bulunabilmektedir. Bilinçli farkındalık uygulamalarının iş yerinde çalışan verimliliği üzerindeki etkilerine odaklanan bir araştırmada, stresli ve baskı altında olan çalışanın bu durumla daha etkili şekilde başa çıkabilme, kişisel denetim sağlayabilme, iş yerinde daha iyi bir iletişim kurabilme ve dikkatin yönlendirilmesiyle birlikte problem çözme becerisinin geliştirildiği bulgusuna ulaşılmaktadır (Glomb vd, 2011). Polatçı vd., (2022) bilinçli farkındalığın zaman içinde öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir yetenek olması sayesinde bilişsel kayıpların azalmasına veya tamamen ortadan kalkmasına sebep olabileceğine vurgu yapmaktadır.

Kişinin zihinsel işlevlerinde gerçekleşen özellikle dikkat hatası olarak tanımlanabilen bilişsel kayıplardan (Martin,1983) kaynaklanabilecek olumsuz sonuçların minimuma indirilmesinde, bilinçli farkındalığın potansiyel olarak etkili bir yaklaşım olabileceği ifade edilmektedir.

Literatürde yer alan bir başka çalışmaya göre, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek çalışanın, işini daha dikkatli, odaklı ve etkili bir şekilde yaptığı, sergilediği performans doğrultusunda yöneticisi tarafından verilen performans değerlendirme notunun yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Reb, vd., 2015).

İş hayatında, başarılı olma hedefleriyle birlikte işte tatmin olamamak, zaman baskısı altında stresli bir ortamda çalışmak gibi bir dizi zor ve olumsuz durumla da karşılaşılabilir. Ancak örgütlerin iç ve dış uyarıcılara rağmen çalışanların performanslarını düşürmeden işlerine devam etmelerini istemeleri, çalışanlar için zorlayıcı olabilmekte ve sıkıntılara yol açabilmektedir. Bu baskı altında çalışma durumu, çalışanlarda zihinsel bilişsel kalıp yargılar oluşturabilmektedir. Bu nedenle iş yerinde zihni saf gerçekliğe odaklayıp, otomatikleşmiş davranışlardan uzaklaşmayı sağlayan bilişsel farkındalık eğitimleri hem çalışan hem de örgüt için büyük önem taşımaktadır. Çünkü örgütsel ortamda anın farkında olan çalışanlar, dikkatlerini anın içine odaklayarak daha verimli olabilmekte ve birçok olumlu davranış sergileyebilmektedir (Olafsen, 2017, s. 34).

Bilinçli farkındalık ile ilgili 45 farklı örgütte yapılan bir araştırma; bilinçli farkındalığın örgüt içi ilişkileri, çalışanlar arası iş birliğini, duygusal istikrarı, dikkat ve çalışanların odaklanma yeteneğini geliştirdiğini göstermektedir (Glomb vd., 2011). Bu bağlamda, yüksek seviyede bilinçli farkındalığın birçok örgüt için önemli avantajlar sunabileceği ifade edilebilmektedir.

Çalışanların örgüte karşı sahip oldukları duyguların bilinmesi ve bu duyguların yönetilmesi örgütler için son derece önem arz etmektedir. Bu durumda yöneticinin çalışanlarını baskılamak yerine onları dinlemesi ve empati göstermesi, çalışanlar arasında olumlu bir işyeri kültürü ve sağlıklı bir yönetici çalışan ilişkisinin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Schultz vd., 2015, s. 974). Bilinçli farkındalık düzeyi

yüksek olan yöneticiler ile çalışanların iş performansı arasında pozitif bir etkileşim gerçekleşmektedir (Reb, vd., 2014, s. 36-45).

İş yerinde bilinçli farkındalık seviyesi yüksek çalışanların iyi oluş seviyelerinin daha yüksek olabileceği ifade edilebilir. Bilinçli farkındalık uygulamaları çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığına, iş tatminine ve genel yaşam kalitesine etki eden iyi oluş hali üzerinde olumlu etki yaratabilmektedir (Good vd., 2016, s. 130). Bu durumda bilinçli farkındalık pratiğinin çalışanlara entegre edilmesinin, hem çalışanların hem de örgütün faydasına olacak şekillerde çeşitli çıktılara katkı sağlayabileceği ifade edilebilmektedir.

İş yerinde zihinsel ve duygusal refahı artırmak amacıyla tasarlanmış, çalışanlar üzerinde uygulanan 24 Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı ile ilgili yapılan bir meta-analizin sonuçlarına göre, bu programın çalışanların psikolojik iyi oluş halini iyileştirebileceği sonucuna varılmıştır (Janssen vd., 2018). Bu bağlamda bilinçli farkındalık eğitimi, iş yerlerinde görülen psikolojik sorunları iyileştirmek ve önlemek için umut verici bir araç olarak kabul edilebilir. Bilinçli farkındalık uygulamaları, tüm hayatı etkisi altına alan stresi azaltma ve bireysel örgütsel yaşamdaki verimliliği artırma konusunda önemli bir rol oynayabilmektedir (Chang, vd., 2004, s. 145). Bilinçli farkındalık, çalışanların stresle daha sağlıklı bir şekilde başa çıkmalarına, iş tatminlerini artırmalarına ve iş yerindeki genel refahlarını iyileştirmelerine yardımcı olabilmektedir (Hülsheger vd., 2015).

Yapılan literatür taraması sonucunda hayatın her alanına büyük bir etki yaratan bilinçli farkındalık kavramının örgütsel alanda da birçok önemli çıktılara sebep olabildiği görülmektedir. Sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması, farkındalık düzeyi yüksek, destekleyici, açık ve yargılardan uzak bir örgüt kültürü ile mümkün olabilmektedir. Farkındalığı bir kültür haline getirebilen örgütler, mutlu, odaklı, dikkatli, motivasyon ve farkındalık düzeyi yüksek çalışana sahip olabilirler. Bu nedenle bilinçli farkındalığın iş yerindeki günlük çalışmalara entegre edilmesinin oldukça önem arz ettiği düşünülmektedir.

2.3.2. İş Yerinde Bilinçli Farkındalığın Sonuçları

Bilinçli farkındalık, ilk olarak psikoloji, sağlık ve eğitim gibi alanlarda ele alınmış olmakla birlikte, günümüzde bilinirliği hızla artmakta ve pek çok farklı alanda ilgi çekmektedir (Kabat-Zinn, 2019, s. 16). Son yıllarda bilinçli farkındalığın iş hayatında da hem örgütsel hem de bireysel düzeyde önemi giderek artmaktadır. Bu çerçevede, bireylerin günün büyük bir bölümünü geçirdikleri iş yeri ile bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiyi incelemek önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir. İş yerinde bilinçli farkındalığın benimsemesi, örgütsel yeteneklerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi gereken süreçlerin belirlenmesinde oldukça önem arz etmektedir (Vogus, 2011, s. 674).

Bilinçli farkındalık temelli uygulamaların, bireylerin psikolojik ve duygusal iyi oluşlarını artırarak iş hayatında önemli faydalar sağladığı ifade edilmektedir (Atalay, 2020, s. 163). Bilinçli farkındalık temelli uygulamalar, bireylerin çalışma hayatında daha olumlu ilişkiler geliştirmelerine, stresle başa çıkma, dikkat ve odaklanma yeteneklerini güçlendirmelerine ve iş birliği içinde daha etkili çalışabilmelerine katkı sağlamaktadır (Atalay, 2020, s. 170-171). Yapılan açıklamalar doğrultusunda, bir sonraki başlık altında iş yerinde bilinçli farkındalığın sonuçları bireysel ve örgütsel olarak incelenmektedir.

2.3.2.1. Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar

Literatür ışığında iş yerinde bilinçli farkındalığın bireysel ve örgütsel sonuçlarına yönelik birçok araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalar sonucunda elde edilenlere göre;

Bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanlar, olumlu çalışma performansı ve iş doyumunu gibi faktörlerin artışına katkıda bulunurken; tükenmişlik ve bilişsel hatalar gibi olumsuz durumların azalmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, örgütler bilinçli farkındalığı yüksek çalışanlarla daha üretken ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturabilmektedir (Hulsheger vd., 2013). Hulsheger ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada bilinçli farkındalığın, işten alınan doyum üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu ortaya konulmaktadır (Çatalsakal, 2016, s. 119).

Giluk (2010) ise bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların, örgüte uyum sağlama ve bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bilinçli farkındalık, çalışanların fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarını artırarak, bu durumun sonucunda performanslarını da yükseltmektedir (Dane ve Brummel, 2014; Roche vd., 2014). Bilinçli farkındalık, bireylerin duygusal durumlarını daha iyi anlamalarına ve yönetmelerine yardımcı olarak, stres, kaygı ve olumsuz duyguların azalmasına katkı sağlamaktadır (Weinstein vd., 2009). Bilinçli farkındalık temelli uygulamalar, dikkati ve amaca yönelik odaklanmayı artırdığı için performans ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Bu uygulamalar, bireylerin mevcut anı daha iyi kavramalarına ve hedeflerine odaklanmalarına yardımcı olmakta, böylece daha etkili ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların işlerine daha tutkun olduğu belirtilmektedir (Dane ve Brummel, 2014). Reb vd., (2014), bilinçli farkındalığın sosyal ilişkiler üzerindeki etkilerini gösteren araştırmalara dayanarak, bilinçli farkındalığın yönetici-çalışan ilişkileri gibi etkileşimlerle bağlantılı olabileceğini vurgulamaktadır. Bu çalışma, bilinçli farkındalığın, yöneticilerin ve çalışanların birbirleriyle daha etkili ve yapıcı bir iletişim kurmalarına, dolayısıyla iş yerindeki ilişkilerin güçlenmesine katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bilinçli farkındalığın desteklenmesi, hem çalışanların hem de örgütün başarısını artıran bir strateji olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin, çalışanların bilinçli farkındalığını artırmaya yönelik adımlar atmaları, organizasyonel verimlilik ve çalışan memnuniyeti açısından kritik öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

BÖLÜM 3: BİLİŞSEL KAYIPLAR

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde, öncelikle bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında yapılan rutin görevlerde sık sık hatalar yapma eğilimi olarak ifade edilebilen bilişsel kayıplar kavramının tanımı üzerinde durulmuş, ardından bireyin iş ve sosyal ilişkilerinde çeşitli zorluklar yaşamasına neden olabilen kavramın kapsamı ve özelliklerine ilişkin yazın özetine yer verilmiştir.

3.1. BİLİŞSEL KAYIPLARIN TANIMI VE KAPSAMI

İstenmeyen hatalar gerek sosyal hayatta, gerekse iş hayatında büyük sorunlara neden olabilmekte bireyi olumsuz etkileyebilmektedir. Günlük yaşam, çeşitli görevler, sorumluluklar ve aktivitelerle dolu olmakta ve bireyler bu alanlarda performans sergilemek zorunda kalmaktadırlar. Sergilenen performanslar sırasında hatalar kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu hataların boyutları, türleri ve etkileri farklılık gösterebilmekte, iş hayatında ve toplum düzeninde önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Bu hatalar bazen kazalara dönüşebilmekte ve bu kazalar ciddi sonuçlara, yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açabilmektedir (Doorn vd., 2010, s. 717). Buna benzer olumsuz sonuçlara sebep olabileceği düşünülen, bireylerin normalde kolaylıkla tamamlayabilecekleri günlük görevlerde bile hata yapması olarak ifade edilen kavram, bilişsel kayıp olarak adlandırılmaktadır (Martin,1983). Bu tür bilişsel kayıplar, genellikle bir kişinin zihinsel işlevlerindeki zayıflıklarla yani dikkat, hafıza, düşünce veya eylemlerin kontrolünde meydana gelen bozukluklarla ilişkilendirilmektedir (Broadbent vd., 1982, s. 1). Bu kavramın bilimsel metotlarla ölçümüne yönelik ilk ölçek geliştirme çalışması Broadbent vd., (1982) tarafından yapılmış ve bilişsel kayıplar (cognitive failures) olarak isimlendirilmiştir (Polatçı vd., 2021, s. 47-68). Bilişsel kayıplara yönelik araştırmalar, genellikle iş yerindeki hata ve kazaların artışıyla ilişkilendirilmiş ve bazı çalışmalar, kaza oranları ile zihinsel kayıplar arasındaki bağlantıyı incelemiştir (Larson vd., 1997; Larson ve Merritt, 1991).

Genellikle kişilerin günlük yaşamlarında normalde rahatça başarabilecekleri türden işleri yaparken, beklenmedik bir şekilde başarısız olmaları veya hata yapmaları olarak değerlendirilen bilişsel kayıplar örneğin, sık sık anahtarları kaybetmek veya önemli eşyaları bulmakta zorlanmak, telefon numaralarını ya da adresleri yanlış yazmak

veya karıştırmak gibi sorunlar, genellikle bilişsel işlevlerin bir yönü olan hafıza ile ilişkilendirilmektedir (Payne ve Schnapp, 2014, s. 1).

Bilişsel durumu değerlendirmek amacıyla kullanılan laboratuvar testleri, bilişsel fonksiyonları belirli bir zaman diliminde objektif bir şekilde ölçmeyi amaçlamaktadır. Ancak, bilişsel fonksiyonlar karmaşık ve çok yönlü olduğundan, bu testlerin gerçek bilişsel durumu tam olarak yansıtip yansıtmadığı konusunda bazı şüpheler bulunabilmektedir (Kaya ve Ergin, 2021). Bireyin kendi deneyimlerini, duygusal durumunu ve günlük yaşam aktivitelerindeki zorluklarını değerlendirmede önemli rol oynayan sübjektif ölçümler, bilişsel süreçlerin laboratuvar testlerinin ötesinde gerçek hayatta nasıl işlediğini anlamak için kritik bir bilgi kaynağı sağlamaktadır (Zwarts vd. 2008).

Bachleda ve Darhiri (2018) tarafından, Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada günlük bilişsel başarısızlık seviyeleri ile üniversite sınavına giriş puanları arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, laboratuvar ortamında nesnel olarak ölçülen bilişsel fonksiyonların, günlük bilişsel zorlukları tahmin etmede kullanılabileceği öngörülmektedir.

Bireyler günlük yaşamlarında zaman zaman bilişsel kaymalar veya "zihinsel gecikme" olarak adlandırılan bilişsel başarısızlıklarla karşılaşabilmektedirler. Reason (1977-1979) günlük yaşamda karşılaşılan aksilikler ve bilişsel kaymalar ile ilgili araştırmalar yapmış, bireylerin günlük işlevlerini etkileyen faktörlerin ve bilişsel işlevlerdeki değişikliklerin daha iyi anlaşılmasına olanak tanımıştır. Çalışmalarında öncelikle kaza raporlarını analiz etmiş, ardından günlük yaşamdaki "unutkanlık" durumunu kayıt haline almış ve bireylerin bu tür bilişsel kaymaları bildirme sıklığına ilişkin genel anketler oluşturarak, gelecekteki araştırmaların bu alandaki ilerlemesine katkı sağlamaktadır.

Bilişsel kayıplar, bir kişinin bilişsel işlevlerindeki anlık gecikmeler veya sorunlar olarak tanımlanabilmektedir. Bu durum kişinin günlük yaşam aktivitelerini sürdürürken bazı hatalar yapması veya bazı görevlerde beklenmedik gecikmeler yaşaması anlamına gelebilmektedir. Yaşanılan durumun genellikle hafıza, dikkat, algı,

düşünme ve eylem süreçlerindeki sorunlardan kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Wallace vd., 2002).

Yaşamın birçok alanını etkileyen bilişsel kayıplar, bireyin bilişsel işlevlerinde gözle görülür ve ölçülebilir değişikliklerin olduğu durumları ifade etmektedir. Bilişsel kayıplar, bir kişinin görevini tamamlama yeteneğine sahip olmasına rağmen, başka bir düşünce, davranış veya etkenin bu görevi tamamlamasına müdahale etmesi olarak tanımlanabilmektedir (Wallace, 2004, s. 308). Bu tür kayıplar, kişinin bilişsel işlevselliğini veya günlük yaşam becerilerini etkileyebilmektedir. Bireyin dikkatini dağıtan, odaklanmasını zorlaştıran veya görevi tamamlamasını engelleyen faktörler olarak ifade edilebilmektedir.

Bilişsel kayıplara neden olan faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmak oldukça yaygın bir yaklaşımdır. Bu iki kategori, bilişsel kayıpların nedenlerini ve etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilmektedir. Çalışmanın devamında bilişsel kayıplara neden olan bireysel ve örgütsel faktörler detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

3.2. Bilişsel Kayıplara Neden Olan Faktörler

Bilişsel kayıplar, bireylerin zihinsel işlevlerinde bozulmalar yaşamasına neden olan çok boyutlu bir olgu olarak tanımlanmakta, bu durumun ortaya çıkmasında biyolojik, psikolojik, çevresel ve davranışsal birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. (Broadbent vd., 1982). Bu bağlamda bilişsel kayıplara neden olan bu faktörlerin incelenmesi, bireylerin zihinsel işlevlerini desteklemek ve bilişsel bozulmalara yönelik etkili stratejiler geliştirmek açısından önemli bir temel sağlamaktadır. Çalışmanın bir sonraki bölümünde bilişsel kayıplara neden olan bireysel ve örgütsel faktörlerden bahsedilmektedir.

3.2.1. Bireysel Kayıplara Neden Olan Faktörler

Bilişsel kayıplara neden olan bireysel faktörler, genellikle bireyin kişisel özellikleri ve sağlık durumu ile ilişkilendirilen faktörleri içermektedir. Bu nedenle öncelikli olarak kimlerin bilişsel kayıplara daha yatkın olduğu inceleme alanı içine dahil edilmektedir. Bilişsel kayıplara neden olan bireysel faktörlerin araştırılmasında, kimlerin daha meyilli olduğunu anlamak oldukça önem arz etmektedir. Bu tür

Çalışmaların, risk ve koruyucu faktörlerini belirlemek, bireysel gereksinimlere ve müdahalelere yönelik daha iyi bir anlayış geliştirmek ve bilişsel kayıpları önlemeye veya yönetmeye yardımcı olmak amacıyla yapıldığı ifade edilebilmektedir. Klockner ve Hicks (2015) beş büyük kişilik özelliği açısından yaptıkları çalışmada duygusal dengesizlik, kaygı, depresyon ve stres tepkilerinde artış gösterme eğilimi yüksek olan nevrotik bireylerin daha fazla bilişsel kayıp yaşadıklarını belirlemişlerdir.

Depresif belirtiler de bilişsel başarısızlıklarda rol oynamakta, bilişsel işleyişi olumsuz etkileyebilmekte ve bu durum hafıza, dikkat ve bilişsel işlevlerde zorluklara neden olabilmektedir (Sutin, vd., 2020). Odaklanma, hafıza görevlerini tamamlama ve problem çözme yeteneğini azaltan dikkatsizlik ve yüksek kaygı bilişsel kayıpları artırmaktadır (Tirre, 2018).

Bir başka araştırmada nevrotiklik düzeyi düşük ve daha yüksek vicdana sahip bireylerin, nevrotiklik seviyesi yüksek ve vicdanlılığı düşük bireylere kıyasla daha az bilişsel başarısızlık yaşadığı görölmektedir (Sutin vd. 2016, s. 22-28). Bu durum olumlu sosyal etkileşimlerin artmasına ve zihinsel sağlığın iyileştirilmesine katkı sağlayabilmektedir.

Bir başka çalışmada öz bilinçlilik ve sosyal kaygı gibi sosyal özelliklerin de bilişsel kayıplarla ilişki içinde olduğundan bahsedilmektedir (Houston, 1989). Bu ilişki, bilişsel işlevler ve zihinsel sağlık üzerindeki sosyal faktörlerin önemini vurgulamaktadır. Bireyin kendi düşünceleri, hisleri, davranışları ve değerleri hakkında farkındalık seviyesi olarak ifade edilebilen öz bilinç (Goleman 2000, s. 393-395), kişinin kendi zihinsel süreçlerini daha etkili bir şekilde yönlendirmesine yardımcı olabilmektedir. Sosyal kaygı ise kişinin stres seviyelerini artırabilmekte ve bu stres, zihinsel işlevlerin bozulmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle sosyal kaygının yönetimi ve azaltılması, bilişsel işlevlerin korunması açısından önem arz etmektedir.

Bu çerçeve de bilişsel kayıpların araştırma kapsamında tespit edilen nedenlerinden hareketle bireysel anlamda, kişisel sorumluluk almanın önemini vurgulamak gerekmektedir. Kişinin bilişsel başarısızlığa karşı savunmasız hale gelmesinin asıl nedeninin stresin kendisi olmadığını, bunun yerine kişinin stresle nasıl başa çıktığı ve stresle nasıl başa çıkma yeteneklerine bağlı olduğu ifade edilmektedir

(Broadbent vd. 1982, s. 1). Bireyin, bilişsel işlevleri olumsuz etkileyebilen stresten kaçınarak veya stresi azaltmak için rahatlama tekniklerini, meditasyon veya nefes alma egzersizlerini uygulamasının önem arz ettiği ifade edilebilmektedir. Aynı zamanda iş veya kişisel yaşamda stres kaynaklarını tanıyarak bu faktörleri azaltmaya çalışmanın da bilişsel işlevler üzerine etkili olabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca sağlıklı beslenmenin, düzenli spor yapmanın, kaliteli uyku düzeninin, alkol ve madde kullanımında uzak durmanın, ani kararlardan kaçınmanın ve dikkat dağınıklığına neden olan etkenleri ortadan kaldırmanın, bilişsel kayıpları önlemek ve bireylerin daha iyi zihinsel fiziksel sağlık durumu elde etmelerine yardımcı olabilmek için önemli adımlar olabileceği düşünülmektedir. Alkol tüketimi ile bilişsel bozulma arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Yen ve ark. (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, aşırı alkol tüketimi olan orta yaşlı kişilerde yüksek bilişsel bozulmanın olduğu tespit edilmiştir (Yen vd., 2022). Mecacci ve ark., 2004 yılında yaptıkları bir çalışmada, aynı yaş gurubunda gündüz uykusunu yeterli alan 137 sağlıklı lisans öğrencisi ile gündüz uykularını düzenli alamayanlar 126 askeri personelin bilişsel kayıp düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmişlerdir. Sonuç olarak uykusuzluğun bilişsel kayıpları artırdığı sonucuna ulaşılmaktadır (Mecacci vd., 2004).

Sonuç olarak, günlük bilişsel kayıpların, düşük uyku kalitesi ve düşük ruh halinin (Payne ve Schnapp, 2014; Wilkerson vd., 2011) yanı sıra yüksek kaygıya (Mahoney vd. 1998) tepki olarak arttığı görülmektedir (Carrigan ve Barkus, 2016).

3.2.2. Bilişsel Kayıplara Neden Olan Örgütsel Faktörler

İstenmeyen hatalar günlük yaşamın birçok yönünü etkileyebilmekte ve büyük sorunlara yol açabilmektedir. İstenmeyen hataları azaltmak veya önlenabilir hale getirmek iş yerinde güvenliği artırmak ve kazaların sıklığını düşürmek için kritik bir öneme sahip olabilmektedir. İş yerinde yaşanan kazaların sıklığının artması, zihinsel kayıplarla ilgili çalışmaların gündeme gelmesine neden olmaktadır. İş yerindeki aşırı iş yükü ve stresin bilişsel kayıplara neden olabildiği ve iş dışındaki problem ve kazalarla ilişkilendirildiği düşünülmektedir. Stresin zihinsel kayıplara sebep olabileceği konusunda birçok araştırma bulunmaktadır (Polatçı vd., 2021, s. 47-68).

Günümüz iş dünyası, bir dizi karmaşık faktörün etkisi altındadır ve bu faktörler çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Geçmişe göre yaşanan ekonomik belirsizlik, hızla ilerleyen teknoloji, sürekli olarak yeni beceriler öğrenme ve teknolojik değişikliklere ayak uydurma gerekliliği, örgütlerde çalışanların bilişsel sağlığını koruyamama ve bilişsel kayıp yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir (Polatçı vd., 2021, s. 47-68).

Bilişsel kayıplara sebep olan örgütsel etkenler arasında iş sorumluluğu ve stres önemli bir rol oynayabilmektedir. Elfering (2013) araştırmasında; işe bağlı zaman baskısı ve zaman kontrolünün iş dışındaki kazalar üzerindeki etkilerine bilişsel başarısızlıkların aracılık edip etmediğini incelemiş ve iş yerindeki zaman baskısının işe gidip gelme sırasında dahi bireylerin dikkatini dağıtabileceği ve bilişsel kayıplar yaşamasına neden olabileceği sonucuna varılmaktadır.

Bilişsel kayıplara neden olabilen önemli etkenlerden birinin de çalışanın yaptığı işe tam anlamıyla kendini verememesi olarak ifade edilebilmektedir. İş yerinde çalışmaya uyum sağlayamamak veya işin gereksinimlerine tam olarak adapte olamamak, çalışanların bilişsel işlevlerini ve iş performanslarını etkileyebilmektedir. Yaşam temposunun hızlı ve yoğun olması, birçok olayın aynı anda kişinin zihnini meşgul etmesi, iş yerinde çalışmaya adapte olamama gibi durumların bilişsel kayıp hissi oluşmasına neden olabileceği belirtilmektedir (Martin, 1983, s. 97-100). Kısa süreli bellek sorunları, kişinin görevine odaklanmasını zorlaştırabilecek dikkatsizlikler, dikkatin aynı anda birden fazla olaya veya göreve ayrılması ve beklenmedik sorunlar, bilişsel kayıpların oluşma yoğunluğunun artması ile ilişkilendirilmektedir (Broadbent, vd., 1982, s. 1-16).

Uzun süreli ve yoğun çalışma hayatı etkisinde olan bireylerin sıkça yaşadığı stresin bilişsel kayıplara neden olduğuna dair çok sayıda çalışma ve araştırma bulunmaktadır (Park ve Kim, 2013; Linden, vd., 2005). Bilişsel kayıplara neden olan iş stresinin, dikkat eksikliği ve odaklanma sorunları, bellek problemleri, karar alma yeteneği, zihinsel yorgunluk ve iş performansı sorunları gibi bilişsel fonksiyonlar üzerinde önemli etkilere sahip olabileceği ifade edilmektedir (Polatçı vd., 2021, s. 47-68).

Örgütsel bağlamda bilişsel kayıplara sebep olan etkenlerden bir diğeri ise iş stresi nedeniyle meydana gelen tükenmişlik sendromudur. Tükenmişlik sendromunun zihinsel kayıplara neden olduğu yönündeki sonuçlar, birçok araştırma ve çalışma tarafından desteklenen bir bulgu olmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2013).

İşyeri bilişsel başarısızlıkları, genellikle üç ana bileşeni kapsamaktadır (Wallace ve Chen, 2005). Bunlar bellek bileşeni, dikkat bileşeni ve eylem bileşenidir. Bu ana bileşenler, aşağıda kısaca açıklanmıştır. (Norman, 1981).

- a) Bellek Bileşeni: İşyerindeki bilişsel başarısızlıkların bir parçası olarak, tanındık işle ilgili bilgilerin hatalı geri dönütü anlamına gelmektedir. Çalışanın görevle ilgili önemli bilgilere erişmede zorluk çekmesi veya bu bilgileri hatırlamakta başarısız olması, bellek bileşenine işaret edebilmektedir.
- b) Dikkat Bileşeni: Çalışanın iş sırasında görevle ilgili bilgilere algısal odaklanmasındaki bir bozulmayı ifade etmektedir. Bu durum, çalışanın dikkatinin dağılması veya gerektiği gibi görevle ilgili bilgilere odaklanamaması durumunu kapsamakta, bu tür dikkat eksiklikleri, iş yerinde hatalara ve güvenlik risklerine yol açabilmektedir.
- c) Eylem Bileşeni: Çalışanın amaçlanan veya amaca yönelik bir şekilde uygun görev içi davranışların başarısız bir şekilde yürütülmesinden oluşmaktadır. Yani çalışan, işle ilgili görevleri doğru bir şekilde yerine getirememekte veya istenen şekilde uygulamada zorlanmaktadır. Bu tür eylem bozuklukları, işyerinde verimsizliğe ve hatalara neden olabilmektedir.

Bu bağlamda, bu üç bileşen arasında ortak bir temanın, işyeri bilişsel başarısızlıkların farklı yönlerini kapsayan bir çerçeve olarak görülebileceği ifade edilmektedir (Broadbent vd., 1982).

Açıklamalar ışığında bireysel ve örgütsel açıdan bir dizi faktörün, bilişsel kayıpların yaşanmasına neden olabileceği veya bu kayıpların yaşanma sıklığını artırabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bireysel düzeyde zihinsel sağlığı korumak ve örgütsel düzeyde iş stresini yönetme farkındalığının oluşması önem arz etmektedir. İşverenlerin çalışanların zihinsel sağlığını desteklemek için çeşitli önlemler almasının, çalışanların bilişsel kayıpları azaltmalarına yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Aynı

zamanda, bireylerin de stresle başa çıkma becerilerini geliştirmesi ve sağlıklı yaşam tarzı tercih etmesi bilişsel işlevlerini korumalarına yardımcı olabilmektedir.

3.3. Bilişsel Kayıpların Boyutları

Broadbent ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen Bilişsel Kayıplar Ölçeği (*Cognitive Failures Questionnaire- CFQ*), bireylerin günlük yaşamda karşılaştıkları bilişsel aksaklıkları değerlendirmek amacıyla tasarlanmış, kapsamlı bir ölçüm aracı olarak öne çıkmaktadır. Ölçek, bireylerin bilişsel işlevlerinde meydana gelen aksaklıkları üç temel alt boyut çerçevesinde ele almaktadır. Bu alt boyutlar unutkanlık, dikkat dağınıklığı ve yanlış tetikleme olarak adlandırılmaktadır. Bu alt boyutlar, bireylerin bilişsel performansındaki farklı yönleri anlamaya olanak tanımakta ve günlük yaşam üzerindeki etkilerini açıklamaktadır.

Unutkanlık, bireylerin hafıza süreçlerinde yaşadıkları aksaklıkları ifade etmekte ve günlük yaşamda sıkça bir şeyleri unutma ya da bir görev sırasında başka bir görevi tamamlamayı ihmal etme durumlarını kapsamaktadır. Örneğin, bireyin sık sık randevuları ya da yapması gereken işleri unutması, hafızanın işlevselliğinde zayıflık olduğuna işaret etmektedir. Unutkanlık boyutunun değerlendirilmesi, bireyin hafıza performansındaki zorlukların günlük yaşam üzerindeki etkilerini anlamak açısından önemli bir katkı sağlamaktadır.

Dikkat dağınıklığı, bireyin dikkatini bir konuya odaklamakta zorlanması ya da dışsal uyaranlara kolayca yönelmesi ile ilişkilendirilmektedir. Bu boyut, bireylerin dikkat gerektiren görevlerde sergiledikleri performans düşüklüğünü değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Örneğin, bir bireyin çalışma sırasında başka düşüncelere dalması ya da dışsal faktörler nedeniyle işine odaklanamaması, dikkat dağınıklığının etkilerini ortaya koymaktadır. Bu tür durumlar, bireyin akademik, mesleki ya da sosyal performansını olumsuz etkilemektedir. Dikkat dağınıklığı, bireylerin bilgi işleme süreçlerindeki aksaklıkları ve bilişsel kaynakların yönetimindeki zorlukları anlamak için önemli bir değerlendirme aracı sunmaktadır.

Yanlış tetikleme, bireyin bağlama uygun olmayan bir eylemi başlatması ya da yanlış bir davranışta bulunması durumunu tanımlamaktadır. Bu boyut, bireyin bilişsel kontrol ve karar verme süreçlerinde yaşadığı aksaklıkları değerlendirmeye yönelik bir

ölçüt sunmaktadır. Örneğin, bir bireyin anahtarını kapının üzerinde unutup arabasının kontağına takmaya çalışması ya da konuşma sırasında yanlış bir kelime kullanması, yanlış tetikleme kategorisinde değerlendirilmektedir. Yanlış tetikleme boyutu, bireyin bilişsel kontrol süreçlerindeki eksikliklerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Broadbent vd., 1982, s. 1-16).

Bu üç alt boyutun değerlendirilmesi, bireylerin bilişsel kayıplarını daha derinlemesine anlamak ve bu kayıpların günlük yaşam üzerindeki etkilerini belirlemek açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Özellikle unutkanlık, dikkat dağınıklığı ve yanlış tetikleme gibi bilişsel işlev bozukluklarının incelenmesi, bireylerin bilişsel süreçlerinin güçlendirilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine olanak tanımaktadır.

Profesyonel iş ortamlarında ya da yüksek bilişsel yük gerektiren meslek gruplarında, bilişsel kayıpların etkileri daha ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Özellikle pilotlar gibi yüksek dikkat ve bilişsel performans gerektiren mesleklerde, bu tür kayıpların ortaya çıkardığı sonuçlar kritik öneme sahip olmaktadır. Bu bağlamda, CFQ'nun sunduğu kapsamlı çerçeve, yalnızca bireysel değerlendirmelerde değil, kurumsal düzeyde alınacak kararlar için de değerli bir araç olarak kullanılmaktadır.

Sonuç olarak, CFQ, bireylerin bilişsel performansındaki eksikliklerin değerlendirilmesi ve bu eksikliklere yönelik etkili müdahalelerin planlanması açısından kritik bir öneme sahip bulunmaktadır. Unutkanlık, dikkat dağınıklığı ve yanlış tetikleme gibi bilişsel aksaklıkların detaylı bir şekilde ele alınması, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde bilişsel süreçlerin optimize edilmesine yönelik önemli katkılar sağlamaktadır.

3.4. İş Yerinde Bilişsel Kayıplar

İşyerindeki bilişsel kayıplar, genellikle bilişsel süreçlerdeki aksaklıklar olarak tanımlanmakta ve bu durum, genel olarak güvenlik kazalarıyla ilişkilendirilmektedir (Wallace vd., 2005, s. 615-632). Bilişsel süreçler ile iş kazaları arasındaki bağlantı literatürde geniş yer bulmuş olsa da bu kazalara yol açan bilişsel temelli hataların ortaya çıkışında duyguların etkisi konusundaki bilgi eksikliği göz ardı edilememektedir. Bazı araştırmalar, bilişsel kayıpların olumlu veya olumsuz ruh halleri, depresyon, anksiyete, stres ve kaygı gibi duygusal durumlarla ve bu durumların iş kazaları üzerindeki etkisiyle ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Çalışanlar, görevlerinden bağımsız

düşünceler veya davranışlar sergileyerek, zaman zaman önemli prosedürleri unutma, iş arkadaşlarının dikkatini dağıtma veya yanlışlıkla önemli belgeleri atma gibi bilişsel hatalar yapabilmektedir (Petitta vd., 2019, s. 165-173). Bu doğrultuda, iş kazalarına neden olan bilişsel hataların ardında yatan duygusal faktörlerin araştırılması, iş güvenliği ve çalışanların iyi hali açısından kritik bir inceleme alanı olarak görülmektedir.

Örgütsel faktörlerin bilişsel kayıplara etkisi incelendiğinde, aşırı iş yükü ve stresin başlıca nedenler olduğu öne çıkmaktadır. Elfering ve ekibinin (2013) çalışması, bu faktörlerin iş dışındaki sorunlar ve kazalar üzerindeki etkilerini araştırmış ve bilişsel kayıpların bu süreçlerde aracı bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışma, iş yükünün azaltılması ve görevlerin daha iyi organize edilmesiyle, hem iş yerinde hem de günlük yaşamda hata oranlarının düşürülebileceğini vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra, stresin bilişsel kayıplara neden olduğuna dair çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Park ve Kim, 2013; Linden vd., 2005).

Ayrıca iş yerinde yaşanan olumsuzluklar, bireylerin evdeki rutin görevlerini yerine getirirken zihinsel meşguliye yol açmakta ve bu durum hata yapma olasılığını artırmaktadır. İş ve aile yaşamı arasında zaman ve enerji dengesizliğinden kaynaklanan çatışmalar, bir diğer ifadeyle iş-aile çatışması, bilişsel kayıplara neden olan temel örgütsel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Daniels, 2007).

Bilişsel kayıpların önemli nedenlerinden biri, bireylerin işlerine tam anlamıyla odaklanamamasıdır. Günümüzdeki yoğun yaşam temposu, bireylerin zihinlerini birden fazla konuyla aynı anda meşgul etmekte, bu da işlerine gereken dikkati vermelerini zorlaştırmaktadır (Martin, 1983, s. 97). Bilişsel kayıpların sık yaşanması, kısa süreli hafızanın aşırı yüklenmesi, dikkatin dağılması, tesadüfi öğrenme durumları ve dikkat dağınıklığı gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir (Broadbent vd., 1982; Wallace vd., 2002).

Örgütsel düzeyde bilişsel kayıpların önemli bir kaynağı, iş stresiyle ilişkilendirilen tükenmişlik sendromudur. Araştırmalar, tükenmişlik düzeyinin arttıkça bilişsel kayıpların da belirgin şekilde yükseldiğini ortaya koymaktadır. (Özdevecioğlu vd., 2013; Linden vd., 2005). Linden ve çalışma arkadaşları (2005), üç farklı grup

üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, tükenmişlik hissinin seviyesinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisini incelemiş ve tükenmişlik düzeyinin artışıyla birlikte bilişsel kayıpların da arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Sonuç olarak, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde birçok etken bilişsel kayıplara neden olmakta ya da bu kayıpların sıklığını artırmaktadır. Bilişsel kayıpların nedenleri üzerine gerçekleştirilecek kapsamlı araştırmalar, bu olgunun arka planındaki faktörlerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olarak, iş yerindeki verimliliği artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır. Böylece çalışanların performansını etkileyen bu önemli konunun ele alınmasının bireysel ve örgütsel sağlık açısından kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

3.5. Bilişsel Kayıpları Engelleme Yolları

Bilişsel kayıplar kavramı, özellikle iş yaşamında, bireylerin rutin olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerde hata yapma eğilimini ifade eden önemli bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Bireyin yeterliliği açısından üstesinden gelmesinin mümkün olduğu, ancak çeşitli nedenlerle zaman zaman gerçekleştirmekte zorlandığı veya hatalı bir biçimde tamamladığı davranışları tanımlamaktadır (Broadbent ve diğerleri, 1982, s.1). Bu bağlamda bilişsel kayıpları, engelleme yollarının tespit edilmesi iş ortamlarının verimliliği artırıcı düzenlemelerle desteklenmesi açısından önem arz etmektedir.

Araştırmalar, bilişsel başarısızlık anketinde (Cognitive Failures Questionnaire - CFQ) yüksek puan alan bireylerin dikkat eksiklikleri nedeniyle kaza yapma olasılıklarının arttığını göstermektedir. Bu bulgu, yüksek CFQ puanına sahip kişilerin, düşük puan alanlara göre daha yüksek bir risk taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, bireylerin günlük yaşamlarında bilişsel başarısızlık yaşama eğilimlerinin artması, kaza yapma yatkınlığını da beraberinde getirmektedir (Larson ve ark., 1997, s. 29-38). Bu sonucun, iş güvenliği ve bireysel performans açısından önem taşıyıp, bilişsel başarısızlıkların engellenmesine yönelik stratejilerin, iş kazalarını önleme ve çalışanların verimliliğini artırma açısından önemli olabileceğini göstermektedir.

Kazaların oluşumunda, stres altında olan bireylerin bilişsel başarısızlıklara daha yatkın hale gelmeleri belirleyici bir rol oynamaktadır. Stres kaynaklı dikkat eksiklikleri, hafıza sorunları ve yavaşlamış tepkiler, hata yapma riskini artıran faktörler olarak öne

çıkılmaktadır. Örneğin, Birleşik Krallık Denizcilik Sahil Güvenlik Ajansı (2007), iş stresinin bireylerde dikkatin dağılması ve yorgunluğa bağlı bilişsel yetersizlikler doğurarak kazalara sebep olabileceğini vurgulamaktadır. Wallace ve Chen (2005) de kaygı ve stresin bilişsel başarısızlık üzerindeki etkilerinin incelenmesinin faydalı olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda, stres yönetimi teknikleri (meditasyon, nefes egzersizleri, mindfulness) ile stres seviyelerini düşürmenin, dikkati ve hafızayı güçlendirerek bilişsel kayıpların önlenmesine katkı sağlayabileceği ifade edilebilmektedir.

Polatçı (2021), yaptığı çalışmada yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olmanın, bilişsel kayıplarını önleyip önlemediğini incelemektedir. Yapılan analiz sonucunda, psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireylerin daha düşük seviyelerde bilişsel kayıp yaşadığı saptanmıştır. Bu bulgu, günlük yaşamda iş yoğunluğu ve stresin yol açtığı bilişsel kayıpların, psikolojik sermaye artırılarak azaltılabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla geliştirilebilir bir özellik olan psikolojik sermaye üzerinde çalışmak, iş ve sosyal yaşamda olumlu etkiler yaratabilmektedir.

Yapılan araştırmalar, çalışma hayatının genel kalitesinin iyileştirilmesinin bilişsel kayıpları önleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Polatçı vd., 2021, s. 47-68). Çalışma ortamında yapılan iyileştirmeler, çalışanların iş memnuniyeti, motivasyon ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırarak bilişsel işlevlerin korunmasına katkı sağlamaktadır. Çalışma koşullarının bütüncül bir yaklaşımla geliştirilmesi, özellikle dikkat, odaklanma ve hafıza gibi bilişsel süreçlerin olumsuz etkilenmesini engelleyerek çalışanların performansını ve verimliliğini artırabilmektedir.

BÖLÜM 4: MUTLULUK, BİLİŞSEL KAYIPLAR VE BİLİNÇLİ FARKINDALIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Tez çalışmasının dördüncü bölümünde, mutluluk, bilişsel kayıplar ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Mutluluk, bilişsel kayıplar ve bilinç farkındalık arasında karmaşık ve karşılıklı etkileşimler bulunmaktadır. Bu faktörler birbirini besleyebilir veya olumsuz etkileyebilir, bu nedenle zihinsel sağlık ve refahı iyileştirmek için bütünsel bir yaklaşım benimsemek önem arz etmektedir.

4.1. MUTLULUK VE BİLİŞSEL KAYIPLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Genel olarak, pozitif duyguların ve mutluluğun bilişsel işlevleri artırabileceği ve negatif duygusal durumların bilişsel kayıplara yol açabileceği düşünülmekte, bu durum pek çok araştırma tarafından desteklenmektedir (Payne ve Schnapp, 2014; Petitta vd., 2019). Ancak, mutluluk ve bilişsel kayıp arasındaki bu ilişkinin çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilmekte olduğu görülmektedir.

Özellikle stres ve depresyon gibi olumsuz duygusal durumların bilişsel işlevler üzerindeki etkilerinin bu ilişkiyi anlamak için merkezi bir rol oynamakta olduğu belirtilmektedir (Carrigan ve Barkus, 2016). Bilişsel başarısızlık, bir kişinin stresle başa çıkma yeteneklerini etkileyebilmekte ve stresle başa çıkma stratejilerini zayıflatabilmektedir. Bu durum, kişiyi stresin olumsuz etkilerine karşı daha savunmasız hale getirebilmektedir. Örneğin, stres altında olan bir kişi dikkat dağınıklığı yaşayabilmekte ve önemli bilgileri hatırlamakta zorlanabilmektedir (Broadbent vd., 1982).

Yaşlanma süreci ve yaşam tarzı faktörleri de bu ilişkiye katkıda bulunabilmektedir. Yaşlanma genellikle bilişsel kayıplarla ilişkilendirilmekte iken, mutluluğun yaşlılık sürecinde bile devam edebileceği ve bilişsel işlevlerin korunmasına katkıda bulunabileceği ifade edilmektedir (Hohman vd., 2011). Ayrıca, sağlıklı yaşam tarzı alışkanlıklarının hem mutluluğu artırabileceği hem de bilişsel işlevleri iyileştirebileceği belirtilmektedir (Carrigan ve Barkus, 2016; Lapierre vd., 2012).

Bu faktörlerin bir araya gelmesiyle birlikte mutluluk ve bilişsel kayıplar arasındaki ilişkinin karmaşık hale gelmekte olduğu görülmektedir. Ancak, genel olarak

pozitif duyguların ve mutluluğun bilişsel işlevleri artırabileceği, olumsuz duygusal durumların ise bilişsel kayıplara yol açabileceği fikri, bu konudaki araştırma literatüründe yaygın olarak kabul görmektedir. Örneğin, Smith (2023) tarafından 124 üniversite personeli üzerinde yapılan bir çalışmada, yüksek düzeydeki olumsuz iyilik halinin artan bilişsel kayıp sıklığıyla ilişkili olduğu, pozitif duyguların artmasıyla ise bilişsel kayıpların azaldığı tespit edilmiştir.

Smith (2023)'ün hemşireler üzerine yapmış olduğu başka bir araştırmada ise iyi olma hali ile iş yerinde bilişsel kayıplar arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, işteki ve iş dışındaki bilişsel başarısızlıkların yüksek olumsuz iyilik hali ve düşük olumlu iyilik hali ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Petitta ve arkadaşları (2019) tarafından ABD'li yetişkin işçiler üzerine yapılan bir çalışmada, bilişsel başarısızlıkların ardından gelen iş kazalarının öncüsü olarak çalışanlar arasında olumlu ve olumsuz duyguların düzeyleri incelenmiştir. Çalışma, bilişsel işlevlerdeki aksaklıkların, çalışanların iş yerindeki sosyal etkileşimler sırasında özümsemişi olumlu duygularla önlenebileceğini ortaya koymaktadır.

Literatür incelendiğinde, bilişsel kayıplarla ilgili yapılan çalışmaların birçoğunun beyaz yakalı ve işçiler üzerine yoğunlaşmakta olduğu görülmektedir (Smith, 2023; Petitta, 2019; Carrigan ve Barkus, 2016). Bu çalışmaların genelinde, mutluluk ve öznel iyilik halinin, yoğun iş temposuna sahip meslek gruplarındaki bilişsel kayıpları azalttığı; stres ve benzeri olumsuz durumların ise bilişsel kayıpları artırdığı yönünde bulgular elde edilmiştir.

4.2. MUTLULUK VE BİLİNÇLİ FARKINDALIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bilinçli farkındalık, şimdiki anı fark etme ve kabul etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu durumun, geçmişteki veya gelecekteki kaygıları bir kenara bırakıp şu anda olanı fark etmeyi içermekte olduğu ifade edilmektedir (Kabat-Zinn, 2012). Bu bağlamda, mutluluğun da bilinçli farkındalık gibi genellikle şimdiki anı yaşamakla ilgili olduğu belirtilmektedir (Diener, 1984).

Mutluluk, kişinin genelinden hoşnut olduğu bir hayat yaşaması olarak tanımlanabilmektedir (Baltaş, 2007). Bu açıklama doğrultusunda mutluluğun, duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak dengede hissetmek, yaşamın tadını çıkarmak ve içsel huzur bulmak olarak ifade edilebileceği belirtilmektedir. Farkındalığın ise bu dengeyi sürdürmeye ve yaşamın zorluklarına daha esnek bir şekilde yanıt vermeye yardımcı olabileceği, bu durumun da mutluluğu artırabileceği ifade edilmektedir (Pepping, O'Donovan ve Davis, 2013).

Yukarıda özetlenmeye çalışılan bu iki kavram ile ilgili açıklamalara bakıldığında, mutluluk ve bilinçli farkındalığın iç içe geçmiş iki olgu olduğu söylenmektedir. Literatürde, mutluluk, öznel iyi oluş ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiyi direkt olarak inceleyen araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir (Şimşek, 2020; Glomb vd., 2011).

Şimşek (2020), yapmış olduğu çalışmada bilinçli farkındalık ile bireysel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bulguların, bu iki değişken arasında anlamlı ve pozitif ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermekte olduğu belirtilmektedir.

Akyol ve Işık (2018) tarafından yapılmış olan bir araştırmada, akademisyenlerin farkındalık düzeylerinin mutluluklarını anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, akademisyenlerin aktif planlama stresle başa çıkma stratejisinin mutluluk seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmaktadır.

Kılıç ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış olan bir başka çalışmada ise üniversite öğrencilerinin farkındalıklarının mutluluk düzeylerini yordamakta olduğu araştırılmıştır. Bu çalışma sonucunda, bilinçli farkındalığın mutluluğun önemli ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde, mutluluk ve bilinçli farkındalık üzerine farklı kavramların aracılık rolünün ele alınmakta olduğu birçok çalışmanın mevcut olduğu görülmektedir. Çevik ve Kırmızı (2020), yapmış oldukları çalışmada bilinçli farkındalığın öznel mutluluk üzerindeki etkisini ve öz şefkatin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırmanın, Z kuşağından 402 üniversite öğrencisi üzerinde

gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Sonuçlar, bilinçli farkındalığın öznel mutluluk üzerindeki etkisinde öz şefkatin tam bir aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır.

Arslan ve Bektaş (2020) ise bilinçli farkındalığın öznel mutluluk üzerine etkisinde benlik saygısının aracı rolünü ele almaktadır. Araştırmanın örneklemini 350 üniversite öğrencisinin oluşturduğu belirtilmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, benlik saygısının bilinçli farkındalık ve öznel mutluluk ilişkisine aracılık rolü sağlamakta olduğu sonucuna varılmaktadır.

Zheng ve arkadaşları (2020), özgünlük ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye farkındalığın aracılık rolünü araştırmaktadır. Araştırmada, yüksek özgünlüğün daha yüksek farkındalık yoluyla daha yüksek öznel refahla ilişkili olduğu doğrulanmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulguların, farkındalık eğitiminin kendin olmaktan mutlu olmaya dönüşümü hızlandırmak için yararlı bir teknik olabileceğini ortaya koymakta olduğu ifade edilmektedir.

Sheng ve arkadaşları (2022) ise farkındalık ve geç ergenlerin öznel iyi oluşu üzerine reddedilme duyarlılığı ve benlik saygısının seri aracılık rollerini araştırmaktadır. Çalışmanın sonucunda, bilinçli farkındalığın ergenlerin öznel iyi oluşuyla ilişkilendirildiği mekanizmayı keşfetmenin olumlu nitelikler oluşturmada potansiyel öneme sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yukarıda literatür örnekleri verilen çalışmalar incelendiğinde, mutluluk, öznel iyi oluş ve bilinçli farkındalığın birbiriyle derinden ilişkili olduğu ve birbirini yakından etkileyen kavramlar olduğu anlaşılmaktadır.

4.3. BİLİŞSEL KAYIP VE BİLİNÇLİ FARKINDALIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Araştırmalar, bilinçli farkındalığın bilişsel kayıplar üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Klockner ve Hicks, 2015; Polatçı, 2022). Bilinçli farkındalık uygulamaları, bireyin zihinsel esnekliğini, dikkatini ve duygusal düzenlemesini geliştirerek bilişsel işlevlerini desteklemektedir. Bu durumun, stresle başa çıkma becerilerini artırarak bilişsel kayıpları azaltabileceği ifade edilmektedir (Valley ve Stallones, 2017). Ancak bu ilişkinin kesin olarak belirlenmiş olmadığı ve bireyin yaşına,

stres düzeyine, uygulanan bilinçli farkındalık tekniğine ve diğer bilişsel faaliyetlere bağlı olarak değişiklik gösterebileceği belirtilmektedir (Park ve Kim, 2013; Cheung vd., 2020; Sutin vd., 2020). Bununla birlikte, mevcut kanıtların bilinçli farkındalık uygulamalarının bilişsel işlevleri olumlu yönde etkileyebileceğini desteklediği görülmektedir.

Literatürde, bilinçli farkındalık ile bilişsel kayıplar arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar mevcuttur. Singh ve Sharma (2017) yapmış oldukları çalışmada, genç yetişkinler arasında farkındalık ve bilişsel başarısızlık ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmanın örneklemini her iki cinsiyetten 80 genç yetişkin oluşturmuş olup, araştırmacılar farkındalık ile bilişsel başarısızlıklar arasında anlamlı bir negatif ilişki bulmuşlardır. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre, farkındalık uygulamasının bilgi işleme hızını, bilişsel esnekliği ve dikkat işleyişini artırdığı tespit edilmiştir.

Polatçı ve arkadaşları (2022), bilinçli farkındalığın bilişsel kayıplar üzerindeki etkisini ve öznel iyi oluşun bu ilişkideki aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırmanın, kamu ve özel sektörde çalışan 653 beyaz yakalı üzerinde gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Sonuçlar, yüksek öznel iyi oluşun bilişsel kayıpları, bilinçli farkındalığa göre daha fazla azalttığını göstermiştir. Ayrıca, çalışmada bilinçli farkındalığın öznel iyi oluşu artırarak bilişsel kayıpları azalttığı belirlenmiştir.

Konu ile ilgili diğer bir çalışma Klockner ve Hicks (2015) tarafından yapılmıştır. Çalışmada, işyerinde bilişsel başarısızlıklar, farkındalık ve beş büyük kişilik özellikleri bir arada incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, işyerindeki hataların daha düşük farkındalık seviyeleri ve daha düşük duygusal stabilite seviyeleriyle ilişkili olduğu görülmüştür.

Eaton ve arkadaşları (2023), yaşlı yetişkinler arasındaki bilişsel bozulmanın etkilerini azaltmak için farkındalık temelli bilişsel eğitimlerin geçerliliğini test etmişlerdir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, farkındalık temelli stres azaltma ve beyin jimnastiği aktivitelerinin, bilişsel bozukluğu olan yaşlı yetişkinler için en umut verici modeli sunduğu rapor edilmiştir.

Kearney ve arkadaşları (2016), Körfez Savaşı hastalığı olan gaziler üzerine yapmış oldukları bir çalışmada, olağan bakıma ek olarak farkındalık temelli stres

azaltmaya bağlı olarak bilişsel kayıplardaki iyileşmeleri konu almışlardır. Çalışmanın sonucunda, tedaviye ek olarak farkındalık temelli stresin azaltılmasının, Körfez Savaşı hastalarında bilişsel kayıplarda önemli iyileşmelerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde, bilinçli farkındalık çalışmalarının bilişsel kayıpları azaltmada etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, yapılan araştırmalar bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde, mutluluk, bilişsel kayıp ve bilinçli farkındalık kavramlarının birbirleriyle derin bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.



BÖLÜM 5 : MUTLULUĞUN BİLİŞSEL KAYIP ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN ARACILIK ROLÜ

İlk dört bölüm, mutluluk, bilinçli farkındalık ve bilişsel kayıp gibi araştırma değişkenlerine dair kapsamlı bir inceleme sunmaktadır. Bu inceleme, kavramların tanımlarını, kullanım amaçlarını, önemlerini, kuramsal temellerini, boyutlarını ve aralarındaki ilişkileri detaylı bir şekilde ele almaktadır. Mevcut bölümde ise çalışmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve kullanılan yöntemi hakkında bilgi verilmekte, toplanan verilerin nasıl analiz edildiği ve bulguların nasıl raporlandığı detaylı olarak açıklanmaktadır.

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın temel amacı, kişinin dikkatini şu anda yaşananlara odaklaması, bu anı yargılamadan ve kabullenici bir tutumla deneyimlemesi olarak tanımlanan (Brown ve Ryan, 2003; Kabat- Zinn, 2009; Linehan, 1993) hayatın her alanına etki eden bilinçli farkındalık kavramının, mutluluk ile bilişsel kayıplar arasındaki etkileşimde aracı bir rol üstlenip üstlenmediğini belirlemektir. Yaşadığımız yüzyılda yoğun hayat koşuşturması ile birlikte bireylerin karşılaştığı zorluklar artmaktadır. İnsanlar, bu tempolu hayatı yönetmek zorunda kalırken aynı zamanda iş ve sosyal yaşamları arasında da denge kurmaya özen göstermektedir. Bu dengeyi sağlarken, kişinin kendine ve çevresine yönelik sorumluluklarını da yerine getirmesi beklenmektedir. Bireyin çevreye karşı sorumluluğunu yerine getirebilmesi için öncelikle farkındalığı yüksek mutlu bir birey olması gerekmektedir. Farkındalığı yüksek bir bireyin çevresine karşı daha duyarlı, dikkatli ve hata payının daha düşük olabileceği düşünülmektedir. Bu durum, özellikle insan faktörünün önemli rol oynadığı ve yapılacak küçük bir hata payının bile telafisi olmayan büyük olumsuzluklara yol açabileceği pilotluk mesleği için doğrudan önem arz etmektedir. Çünkü eş zamanlı birçok görevi aynı anda yönetmek zorunda olan pilotların bilişsel yükünün artması ile hata yapma riskinde artış olası bir durumdur. Yapılan açıklamalar çerçevesinde araştırmanın amacı, bir hava şirketinde görev yapmakta olan pilotların mutluluk seviyelerinin bilişsel kayıplar üzerinde etkisini tespit etmek ve bu etkileşimde bilişsel farkındalığın aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemektir. Çalışmanın ulaşılması zor bir kesim olan pilotlar üzerinden yürütülmesi de ayrıca önem

arz etmektedir. Buraya kadar bahsedilenler ışığında araştırma sonuçlarının gerek sektör çalışanlarına gerekse yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

5.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Mevcut çalışmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekildedir.

- Araştırma, özellikle insanlarla yoğun etkileşim içinde olan pilotlar üzerinde uygulanmıştır. Bu bağlamda, diğer benzer etkileşim gerektiren sektörler ve meslek grupları çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

- Araştırmanın evrenini yalnızca bir hava yolu şirketinde çalışan pilotlar oluşturmuştur. Zaman ve maliyet kısıtlılıkları nedeniyle, başka bir kurumda çalışan pilotlar çalışmaya dahil edilmemiştir.

- Mevcut çalışma, nicel araştırma yöntemleri çerçevesinde yapılmış olup, elde edilen veriler yalnızca katılımcılara uygulanan ölçeklerden alınan yanıtlarla sınırlıdır.

5.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar, genel olarak *nitel* ve *nicel* yöntemler olmak üzere iki temel yaklaşımı içermektedir. Araştırmacılar, sorularına en uygun yöntemi seçerken, araştırma sorularının doğası, amaçları ve bağlamı gibi faktörleri göz önünde bulundurmaktadırlar.

Nicel araştırmalar daha geniş örneklem gruplarına odaklanarak, sayısal veri toplama yöntemleri olan anketler ve deneyler aracılığıyla genellenebilir sonuçlar elde etmeyi amaçlamaktadır. Nicel araştırma yönteminde, anketler, deneyler ve ölçme araçları gibi standardize edilmiş yöntemler kullanılarak elde edilen sayısal veriler, istatistiksel analizlere tabi tutularak kesin ve genellenebilir sonuçlar elde edilmektedir. Araştırmanın geniş örneklem gruplarına odaklanarak genelleme yapma ve geleceğe yönelik tahminlerde bulunma amacı taşımasından dolayı, nicel araştırma yönteminin tercih edilmesi uygun görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 102-103). Mevcut tez çalışmasında bir hava yolu şirketinde çalışan 336 pilottan oluşan bir örneklem grubundan anket tekniği ile elde edilen sayısal verilere istatistiksel analizler yapılarak, mutluluğun bilişsel kayıp üzerine etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü hakkında genellenebilir sonuçlar elde etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

5.3.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın amacına göre, araştırmanın evrenini bir hava yolu şirketinde görev yapan pilotlar oluşturmaktadır. Örneklem çevresini belirlemek için bir hava yolu şirketi ile iletişime geçilmiş ve 2023 Haziran ayı itibarı ile toplam 6 bin 356 pilotun görev yaptığı bilgisine ulaşılmıştır. Araştırma için 336 pilot geri dönüş sağlamıştır. Alınan geri dönüşler sonucu, analizlere dahil edilmek üzere gerekli kriterleri (uç değerler, eksik veriler, normallik) karşılayan 335 katılımcı ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen formül ($N \geq 104 + m$; m =bağımsız değişken sayısını ifade etmektedir) kullanılmakta olup, bu formül sayesinde sosyal bilimlerde araştırmalarında ilişki ve etkileşimleri güvenilir bir şekilde analiz edebilmek için gerekli olan örneklem büyüklüğüne ulaşmanın mümkün olduğu vurgulanmaktadır (2013: 123). Buna göre örneklem araştırma evrenini temsil yeteneğine sahip olduğu belirlenmiştir. Örneklemen demografik özelliklerine ilişkin dağılımı Tablo 5.1’de sunulmuştur.

Tablo 5.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

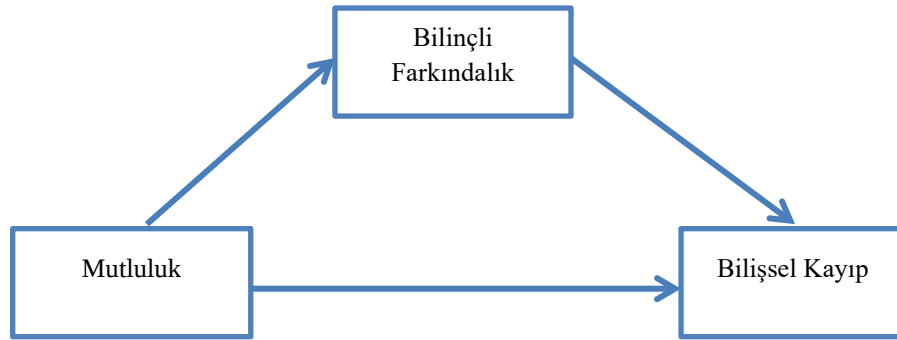
Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	35	10.4	Evli	239	71.3
Erkek	300	89.6	Bekar	96	28.7
Toplam	335	100.0	Toplam	335	100.0
Yaş	n	%	Deneyim	n	%
20-30	37	11.0	0-5	70	20.9
31-41	138	41.2	6-10	77	23.0
42-52	102	30.4	11-15	72	21.5
53-65	58	17.3	16 ve üzeri	116	34.6
Toplam	335	100.0	Toplam	335	100.0
Eğitim Düzeyi	n	%	Çalışma Süresi	n	%
Ön Lisans	9	2.7	0-5	140	41.8
Lisans	201	60.0	6-10	92	27.5
Yüksek Lisans	108	32.2	11 ve üzeri	103	30.7
Doktora	13	3.9	Toplam	335	100.0
Diğer	4	1.2			
Toplam	335	100.0			

Tablo 5.1’deki sonuçlar incelendiğinde, analizlere dâhil edilen verilerin %10.4’ünün kadınlardan, %89.6’sının ise erkeklerden elde edildiği görülmektedir.

Yaşları 20 ile 65 arasında değişen ve yaş ortalamaları 42.01 olan katılımcılar, yaşlarına göre dört gruba ayrılmaktadır. En az katılımcının 20-30 yaş aralığında (%11.0) ve en çok katılımcının da 31-41 yaş aralığında (%41.2) olduğu belirlenmektedir. Katılımcıların %71.3'ünü evli, %28.7'sini ise bekar bireyler oluşturmaktadır. Eğitim durumuna yönelik yapılan incelemede, yüzdelik dilimde en fazla orana lisans mezunlarının (N=201; %60.0) sahip olduğu görülmektedir. Çalışma deneyimine göre en fazla veri 16 ve üzeri çalışma deneyimi olan pilotlardan (N=116; %34.6) elde edilmiştir. Bunlara ek olarak, katılımcıların bu kuruluştaki çalışma süreleri incelendiğinde, 0-5 yıl arası çalışan bireylerin (N=140; %41.8) çoğunlukta olduğu görülmektedir.

5.3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada mutluluğun bilişsel kayıp üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmada, bağımsız değişken olarak mutluluk, bağımlı değişken olarak bilişsel kayıp ve aracı değişken olarak bilinçli farkındalık kullanılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 5.1'de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Tahmini Modeli

5.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Çalışanların mutluluk düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂: Çalışanların mutluluk düzeyleri bilinçli farkındalık düzeylerini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H3: Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H4: Çalışanların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalık düzeyleri aracı rol üstlenmektedir.

5.3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, araştırmada incelenen değişkenler olan mutluluk, bilinçli farkındalık ve bilişsel kayıp için geliştirilmiş ölçeklere yer verilmiştir. Katılımcıların bu ölçeklerdeki ifadelere ne kadar katıldıklarını değerlendirebilmek için 5 dereceli Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümü ise katılımcıların kişisel bilgilerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim vb.) toplamak amacıyla hazırlanmış demografik sorulardan oluşmaktadır. TOGÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 30.01.2024 tarihli ve 01.65 sayılı kararı ile etik onay alınmış olup, formda kullanılan ölçeklerle ilgili detaylar aşağıda açıklanmıştır. Anket formuna Ek 1'den ulaşılabilir.

5.3.4.1. İşte Mutluluk Ölçeği

Katılımcıların işte mutluluk düzeylerini ölçümlemek amacıyla Polatcı ve Ünüvar, (2021) tarafından geliştirilmiş olan 8 maddeli tek boyutlu “İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (İMÖ-K)” kullanılmıştır. Ölçekte “Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür”, “İşimi severek yapıyorum”, “Yaptığım iş ile gurur duyuyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Polatcı ve Ünüvar (2021) tarafından ölçeğin geliştirilmesi sürecinde yapılan analizler, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik açısından yüksek bir performans sergilediğini ortaya koymaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği, faktör analizi yöntemiyle değerlendirilmiş olup, tüm maddelerin tek bir boyut altında toplandığı ve bu boyutun iş yerindeki mutluluk düzeylerini anlamlı bir şekilde açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı, Cronbach Alfa katsayısı ile ölçülmüş ve katsayının 0.60'ın üzerinde olduğu rapor edilmiştir. Bu değer, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

5.3.4.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği

Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerini değerlendirmek için Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen “Bilinçli Farkındalık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, Özyeşil ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 15 maddeden oluşan ve tek boyutta toplanan bu ölçek, bireylerin günlük yaşamda dikkatlerini ve mevcut an farkındalıklarını ölçmek için kullanılmaktadır. Ölçek örnekleri arasında “Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim”, “Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım”, “Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum” ve “Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği, faktör analizi yöntemiyle değerlendirilmiş olup, tüm maddelerin tek bir boyut altında toplandığı ve bu boyutun bireylerin farkındalık düzeylerini anlamlı bir şekilde açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı, Cronbach Alfa katsayısı ile ölçülmüş ve katsayının 0.60’ın üzerinde olduğu rapor edilmiştir. Bu değer, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

5.3.4.3. Bilişsel Kayıp Ölçeği

Katılımcıların bilişsel kayıp düzeylerini ölçümlemek amacıyla Broadbent ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen “Bilişsel Kayıp Ölçeği (Cognitive Failures Questionnaire (CFQ))” kullanılmıştır. Ölçek 25 madde 3 boyuttan oluşmaktadır. İlgili boyutlar unutkanlık (Madde: 1, 2, 5, 6, 7, 13, 16, 17, 20, 21, 22, 23), dikkatin dağılması (Madde: 8, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 25), yanlış tetikleme (Madde: 3, 4, 12, 24) şeklinde belirtilmiştir. Ölçekte, “Önemli yazışmaları günlerce cevapsız bırakıyorum”, “Bir şey satın almak için mağazalara girdiğimde ne için geldiğimi unutuyorum” gibi ifadeler yer almaktadır.

5.3.5. Veri Setinin Analizlere Hazırlanması

Bir çalışmada verilerin niteliği, büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle güvenilir sonuçlar elde etmek için veriler analize hazır hale getirilmeli ve dikkatlice incelenmelidir. Verilerin niteliğine yönelik incelemeler, veri setinin doğruluğunu, eksiksizliğini, tutarlılığını ve uygunluğunu değerlendirmektedir. Veri düzenleme aşamasında verilerin hatasızlığı, uç değerler, kayıp değerler ve normal dağılım varsayımının kontrolü yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 211-215).

- Verilerin Hatasızlığının İncelenmesi: Veri girişi kontrolleri, toplanan verilerin istatistiksel yazılım programına doğru bir şekilde aktarılması aşamasında yapılan kodlamalardaki hataların önlenmesini sağlamaktadır. Hatalı verilerin bulunması, planlanan analizlerin doğruluğunu etkileyebilmekte ve ölçüm değerlerinin yanlış yorumlanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, veri girişi kontrollerinin dikkatlice yapılması önemlidir. Veri setinin kontrollerin dikkatlice yapılması, doğru ve güvenilir sonuçların elde edilmesine olanak sağlamaktadır.

- Uç Değerlerin İncelenmesi: Uç değerler, bir veri setindeki diğer değerlerden önemli ölçüde farklı olan veya diğer değerlerin dağılımından belirgin bir şekilde sapmış olan değerleri ifade etmektedir. Bu uç değerler, istatistiksel analizlerde yanıltıcı sonuçlara neden olabilmektedir. Uç değerlerin, veri girişi hatalarından mı, yoksa gerçekten doğal olmayan durumlardan mı kaynaklandığını belirlemek, istatistiksel analizlerin güvenilirliğini artırıp, sonuçların daha doğru yorumlanmasına olanak sağlamaktadır.

- Kayıp Değerlerin İncelenmesi: Kayıp verilerin kaynağı bir araştırma çalışması için oldukça çeşitli olabilmektedir. Genellikle ölçme aracının başarısız olması, katılımcıların tüm maddelere yanıt verememesi, yanlış işaretleme yapması veya veri girişi sırasında yapılan hatalardan kaynaklanmaktadır (Akbaş vd., 2020:1). Bu durumlar, veri setinde eksik veya kayıp değerlerin oluşmasına neden olabilmektedir.

- Normal Dağılım ve Çoklu Bağlantı Sorunu: Parametrik testlerin uygulanabilmesi için araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği varsayımı genellikle gereklidir. Bu varsayımın sağlanması, test sonuçlarının güvenilirliği ve geçerliliği açısından kritik öneme sahiptir. Normal dağılım, birçok istatistiksel analizde varsayılan bir dağılım türüdür. Bir veri setinin normal veya normal dağılıma yakın olup olmadığını değerlendirmek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin incelenmesi önemli yer tutmaktadır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test edebilmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir. İlgili değerlerin -2 ile +2 arasında olması normal dağılımın kabul edilebilir aralıklarını temsil etmektedir (Tabachnick ve Linda, 2001, s. 73), bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Çoklu Bağlantı Sorunu ise, çok değişkenli regresyon analizlerinde karşılaşılan ve ilgili değişkenler arasındaki yüksek korelasyonun neden olduğu bir

durum olarak ifade edilebilir. Çoklu bağlantı sorununun belirlenmesi ve değerlendirilmesi için iki önemli yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntem, her bir bağımsız değişkenin Tolerans ve VIF değerlerine bakılmasıdır. Çoklu bağlantı probleminin varlığı değişkenlere ait Tolerance ve VIF değerlerine bakılarak anlaşılabilmektedir. Tolerans değerinin 0.4 ten büyük, VIF değerinin ise 10'dan küçük olması durumları, ilgili bağlantı sorununun olabileceğini ifade etmektedir.

Buraya kadar araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini doğrulamak için veri setinin gerekli varsayımları sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Bu aşamada verilerin analizinde SPSS programı kullanılarak gerekli istatistiksel testler ve analizler yapılmıştır. Veri setini analize hazırlamak için ilk adım olarak uç değerler (outliers) analizi yapılmıştır. Uç değer analizi sonucunda verilerde mantık hataları veya tutarsızlıklar kontrol edilip, gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Analiz sonucunda 302. sırada yer alan veri, uç değer (z değeri 4'ün üste olan) olduğundan veri setinden silinmiştir. Veri setinde geriye kalan 335 veri üzerinden analizler yapılmıştır. Ölçeklerde ters kodlu ifadelerin yer almaması nedeniyle ters ifadelerin düz ifadeye çevrilmesi yöntemi uygulanmamıştır. Bir sonraki aşamada veri setinde kayıp verileri atama (replace missing value) analizi uygulanmıştır. Bu aşamada veri setinde eksik veya boş bırakılmış değerler tespit edilip, boş ifadelere ortalama değerleri belirlenerek doldurulması işlemi gerçekleştirilmektedir. Son olarak, veri setinin normal dağılıma uygun olup olmadığını veya normal dağılıma ne kadar yakın olduğunu belirlemek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerleri analiz edilmiştir. Araştırmaya ilişkin değişkenlerin betimsel istatistikleri ise Tablo 5.2'de sunulmuştur.

Tablo 5.2. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Boyutları	Alt N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Mutluluk	335	17.00	40.00	31.89	4.54	-.359	-.099
Bilinçli Farkındalık	335	35.00	75.00	58.59	7.06	-.119	.183
Bilişsel Kayıp	335	25.00	83.00	46.61	11.71	.240	.099
Unutkanlık	335	12.00	43.00	23.21	6.04	.213	.039
Dikkatin Dağılıması	335	9.00	31.00	16.68	4.42	.205	-.084
Yanlış Tetikleme	335	4.00	15.00	6.72	2.06	.841	1.149

Tablo 5.2'deki çarpıklık ve basıklık değerlerine göre, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

5.3.6. Ölçeklerin Geçerliliği

Sosyal bilimlerde araştırmacılar, genellikle benzer konularda yapılmış araştırmalarda, geçerliliği ve güvenirliliği test edilerek rapor edilmiş olan ölçekleri kullanmaktadırlar. Böyle durumlarda ölçeklerin geçerliliğinin test edilebilmesi amacı ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) olarak bilinen çok değişkenli istatistiksel analiz modeli kullanılmaktadır. Yapısal Eşitlik Modelleme (YEM) kapsamında, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve Yol Analizi, en yaygın olarak kullanılan iki analiz olarak karşımıza çıkmaktadır. Yol Analizi örtük değişkenler arasındaki dolaylı ya da doğrudan ilişkilerin test edildiği çoklu regresyon modeli olarak ifade edilmektedir.

DFA analizi, gözlenen değişkenler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin test edildiği model olarak ifade edilmektedir. Son yıllarda sosyal bilim araştırmalarında, belirlenen ölçeklerin araştırmacının örnekleme uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmaktadır. Bu analizde daha önce kullanılmış ölçeklerin orijinal yapısının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığı tespit edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 339-343). Mevcut çalışmada, daha önce farklı

araştırmalarda kullanılmış ölçeklerin özgün yapılarının toplanan verilerle doğrulanması amaçlandığından, verilere Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

DFA analizlerinde, test edilen modelin doğrulanıp doğrulanmadığına, analizler sonucunda üretken uyum iyiliği indekslerine bakılarak karar verilmektedir. Kline (2019: 269)' a göre, araştırmada kullanılan modeli test edecek bir adet istatistik indeksi (ki-kare/serbestlik derecesi) ve üç adet uyum indeksine (RMSEA, CFI, RMR gibi) yer verilmesinin yeterli olduğu rapor edilmektedir. Schumacher ve Lomax (2010, s. 85)'a göre ise model-uyum indekslerinin ki-kare/serbestlik derecesi, GFI, AGFI ve RMR olduğu ifade edilmektedir.

Bu nedenle bu tez çalışmasında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek amacı ile χ^2 (ki-kare) , χ^2 /df (ki-kare/serbestlik derecesi), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (İyilik Uyum İndeksi), SRMR(Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karekökü), RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) uyum indeksleri ölçüt olarak alınmıştır. Çalışmada kullanılan uyum indekslerinin sınır değerleri Tablo 5.3'de sunulmuştur.

Tablo 5.3. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	$p > .05$ (anlamsız) olmalı	
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$
CFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$0 \leq SRMR \leq .08$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$

Kaynak: Kline, 2005; Tabachnick & Fidell, 2013; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018: 271-272.

DFA analizi yapmak için çeşitli yazılım paketleri kullanılabilir. Bunlar arasında LISREL 9-1, IBM SPSS Amos, EOS ve Mplus bulunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 346). Mevcut çalışmada ölçekler için gerçekleştirilen DFA analizlerinde AMOS (Analysis of Moment Structures) 22 paket programı kullanılmıştır.

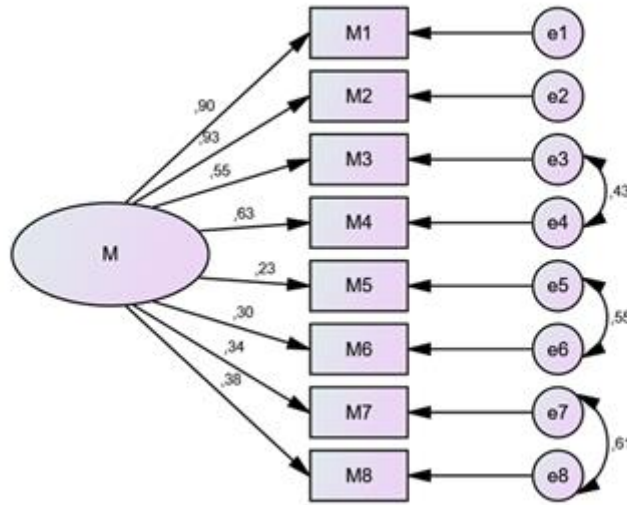
5.3.6.1. Mutluluk, Bilinçli Farkındalık, Bilişsel Kayıp Ölçekleri Üzerinde Uygulanan DFA Analizleri ve Sonuçları

Mutluluk (M), Bilinçli Farkındalık (F) ve Bilişsel Kayıp (B) ölçeklerinin yapı geçerliğini sağlamak amacıyla 335 kişilik veri setine birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin birinci düzey DFA uyum indeksleri sırası ile sunulmuştur.

Tablo 5.4.Mutluluk Düzeyi Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Model 1	Model 2 (3 modifikasyon sonrası)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	$\chi^2[20, 335]= 386.045$	$\chi^2[17, 335]= 56.263$	$p > .05$ (anlamsız) olmalı	
χ^2/sd	19.302	3.310	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$
CFI	.69	.97	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
GFI	.78	.96	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
SRMR	.141	.073	$0 \leq SRMR \leq .05$	$0 \leq SRMR \leq .08$
RMSEA	.234	.083	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$0 \leq RMSEA \leq .08$

Tablo 5.4.'deki veriler ışığında Mutluluk (M) ölçeği için yapılan üç modifikasyonun (sırasıyla; $e7 \leftrightarrow e8$, $e5 \leftrightarrow e6$, $e3 \leftrightarrow e4$) ardından (Model 2), yapı geçerliği için genel olarak kabul edilebilir uyum indekslerine ulaşılmıştır. İlgili ölçeğe uygulanan birinci düzey DFA'nın sonucu olarak elde edilen nihai model, Şekil 5.2'de gösterilmiştir.



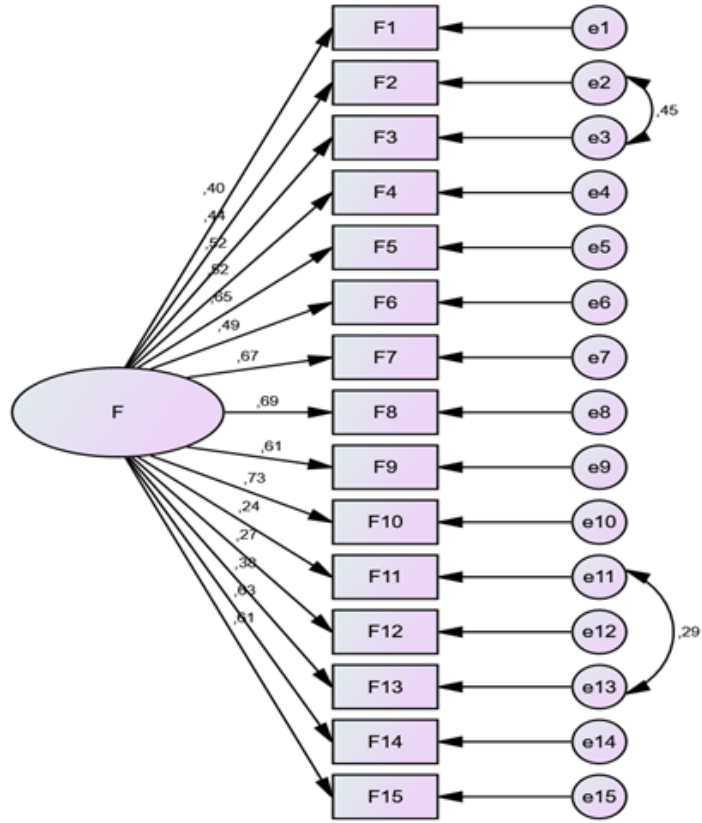
Şekil 2. Mutluluk (M) Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli

Sonuç olarak, Mutluluk Ölçeği 8 madde ve orijinal haliyle korunarak yapısal olarak geçerlenmiştir.

Tablo 5.5. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Model 1	Model 2 (2 modifikasyon sonrası)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	$\chi^2[90, 335] = 331.255$	$\chi^2[89, 335] = 261.693$	$p > .05$ (anlamsız) olmalı	
χ^2/sd	3.681	2.653	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$
CFI	.83	.90	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
GFI	.88	.91	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
SRMR	.067	.056	$0 \leq SRMR \leq .05$	$0 \leq SRMR \leq .08$
RMSEA	.090	.070	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$0 \leq RMSEA \leq .08$

Tablo 5.5'deki veriler ışığında, Bilinçli Farkındalık (F) ölçeği için yapılan iki modifikasyonun ($e2 \leftrightarrow e3$, $e11 \leftrightarrow e13$) ardından yapı geçerliği için genel olarak kabul edilebilir uyum indekslerine ulaşılmıştır. Bu ölçeğe uygulanan birinci düzey DFA sonucunda elde edilen nihai model Şekil 5.3'te sunulmuştur.



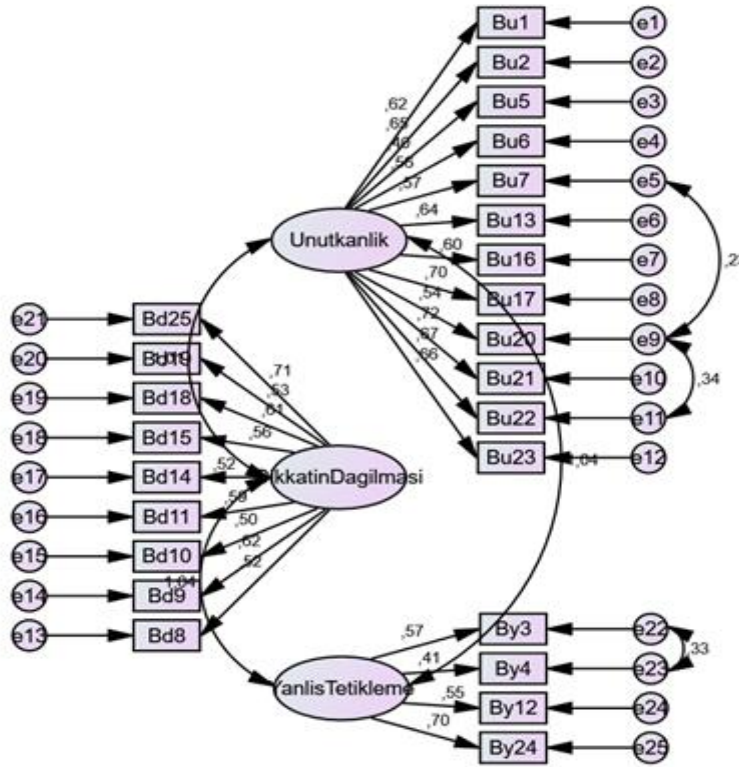
Şekil 3. Bilinçli Farkındalık (F) Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli

Elde edilen sonuca göre Bilinçli Farkındalık Ölçeği, 15 madde ve orijinal haliyle korunarak yapısal olarak geçerlenmiştir.

Tablo 5.6. Bilişsel Kayıplar Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Model 1	Model 2 (3 modifikasyon sonrası)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	$\chi^2[272, 335]=910.475$	$\chi^2[269, 335]=812.667$	$p > .05$ (anlamsız) olmalı	
χ^2/sd	3.347	3.021	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$
CFI	.82	.85	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
GFI	.79	.82	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
SRMR	.065	.062	$0 \leq SRMR \leq .05$	$0 \leq SRMR \leq .08$
RMSEA	.084	.078	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$0 \leq RMSEA \leq .08$

Tablo 5.6'daki veriler ışığında, Bilişsel Kayıp (B) ölçeği için yapılan üç modifikasyon (sırasıyla; $e9 \leftrightarrow e11$, $e22 \leftrightarrow e23$, $e5 \leftrightarrow e9$) sonrasında yapı geçerliği için genel olarak kabul edilebilir uyum indekslerine ulaşılmıştır. İlgili ölçeğe uygulanan birinci düzey DFA sonucunda elde edilen nihai model Şekil 5.4'te sunulmuştur.



Şekil 4. Bilişsel Kayıp(B) Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli

Elde edilen sonuca göre Bilişsel Kayıp Ölçeği, 25 madde ve orijinal haliyle korunarak yapısal olarak geçerlenmiştir.

5.3.7. Ölçeklerin Güvenirliği

Güvenirlilik, ölçme aracının tutarlı ve rastgele hatalardan arınmış sonuçlar vermesini ifade etmektedir (Erkuş, 2011, s. 139). Sosyal bilimlerde güvenirlilik, genellikle iç tutarlılık, test-tekrar test, paralel formlar ve gözlemciler arası güvenirlilik yöntemleriyle değerlendirilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 155-156). İç tutarlılık, maddeler arası uyumu göstermekte ve Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmektedir (Kline, 2019, s. 91).

Genel olarak, Cronbach alfa katsayısının 0.60 ve üzerinde değerler alması yeterli kabul edilmektedir (Akgül ve Çevik, 2003, s. 435). Bununla birlikte, çok boyutlu ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için Tabakalı Alfa ve Revelle's Omega katsayıları kullanılmaktadır. Tabakalı Alfa, hem genel hem de alt boyutların güvenilirliğini değerlendirirken, Revelle's Omega iç tutarlılığı daha kapsamlı bir şekilde incelemekte ve özellikle çok boyutlu ölçeklerde Cronbach Alfa'ya göre avantajlar sağlamaktadır. Tabakalı Alfa ve Revelle's Omega için iyi bir güvenilirlik 0.7 ve üzeri kabul edilmekte, her iki değer de ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmede kullanılmaktadır (Nunnally & Bernstein, 1994; Revelle & Zinbarg, 2009).

Güvenirlik analizi sonucunda, araştırmada kullanılan tek boyutlu ölçeklerin ve çok boyutlu ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış; çok boyutlu ölçeklerin (Bilişsel Kayıp Ölçeği) tamamı için ise Tabakalı alfa ve Revelle's omega katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 5.7'de sunulmuştur.

Tablo 5.7. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek ve Alt Boyutları	Madde Sayısı		Cronbach alfa (α)
Mutluluk	8		.82
Bilinçli Farkındalık	15		.83
Bilişsel kayıp	25	Tabakalı alfa	.93
		Revelle's omega	.93
Unutkanlık	12		.88
Dikkatin Dağılımı	9		.82
Yanlış Tetikleme	4		.70

Tablo 5.7'deki bulgular, her bir ölçek için yeterli düzeyde iç tutarlılığın sağlandığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, araştırmada kullanılan üç ölçeğin Cronbach alfa değerlerinin eşik değer olan 0.60'tan büyük olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çok boyutlu olan Bilişsel Kayıp ölçeğinin Tabakalı Alfa ve Revelle's Omega değerlerinin eşik değer olan 0.7'den büyük olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, araştırmada kullanılan üç ölçek, gerekli geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini sağlamıştır.

5.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler, fark analizleri ve değişkenler arası korelasyon değerleri sunulmuştur. Son olarak, çalışmanın amacı doğrultusunda aracılık modeli analizi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen ve SPSS programı üzerinde çalışan Process Macro uygulamasından yararlanılmıştır.

5.4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Bulgular

Çalışmanın bu başlığın altında araştırmada kullanılan ölçeklerin her birine ait ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen değerler ise Tablo 5.8' de sunulmuştur.

Tablo 5.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Betimsel Bulgular

Değişkenler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Mutluluk	3.99	0.57
Bilinçli Farkındalık	3.91	0.47
Bilişsel Kayıp	1.86	0.47
*Unutkanlık	1.93	0.50
*Dikkatin Dağılması	1.85	0.49
*Yanlış Tetikleme	1.68	0.52

* Bilişsel Kayıp Ölçeğinin Alt boyutları

Tablo 5.8' deki veriler incelendiğinde, araştırmanın bağımsız değişkeni olan mutluluk ile aracı değişken olan bilinçli farkındalığın ortalama değerlerinin, bağımlı değişken olan bilişsel kayıp ve alt boyutlarından belirgin şekilde yüksek olduğu görülmektedir.

5.4.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Bu bölümde çalışmanın aracı değişkeni olan bilinçli farkındalık ile bağımlı değişken olan bilişsel kayıp ve bağımsız değişken olan mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını, yönünü ve derecesini korelasyon katsayısı ile ortaya koymaktadır. Analizler sonucunda, değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı 0 ile 0.3 arasında düşük, 0.3 ile 0.7 arasında orta, 0.7 ile 1 arasında ise güçlü ilişki olarak kabul

edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 262). Elde edilen sonuçlar Tablo 5.9’da sunulmuştur.

Tablo 5.9. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. Mutluluk	1					
2. Bilinçli Farkındalık	.180**	1				
3. Bilişsel Kayıp	-.268**	-.694**	1			
4. *Unutkanlık	-.264**	-.665**	.965**	1		
5. *Dikkatin Dağılması	-.260**	-.670**	.940**	.842**	1	
6. *Yanlış Tetikleme	-.192**	-.557**	.836**	.745**	.728**	1

* Bilişsel Kayıp Ölçeğinin Alt boyutları

** $p < .01$

Korelasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 5.9), araştırmanın bağımsız değişkeni olan mutluluk ile bilinçli farkındalık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r = .180$, $p < 0.01$), Mutluluk ile bilişsel kayıp arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r = -.268$, $p < 0.01$), bilinçli farkındalık ile bilişsel kayıp arasında negatif yönlü yüksek düzeyde ($r = -.694$, $p < 0.01$) ilişki olduğu belirlenmiştir. Mutluluk ile bilişsel kayıpların unutkanlık ($r = -.264$, $p < 0.01$), dikkatin dağılması ($r = -.260$, $p < 0.01$), yanlış tetikleme ($r = -.192$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bilinçli farkındalık ile bilişsel kayıpların unutkanlık ($r = -.665$, $p < 0.01$), dikkatin dağılması ($r = -.670$, $p < 0.01$), yanlış tetikleme ($r = -.557$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bilişsel kayıp ile bilişsel kayıp’ın unutkanlık ($r = .965$, $p < 0.01$), dikkatin dağılması ($r = .940$, $p < 0.01$), yanlış tetikleme ($r = .836$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında beklentiye uygun olarak pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

5.4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Bu araştırmanın amacı, pilotların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıp düzeylerini nasıl etkilediğini ve bilinçli farkındalığın bu etkileşimde aracılık rolü olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca, mutluluğun bilinçli farkındalığı nasıl etkilediği ve bilinçli farkındalığın pilotların bilişsel kayıp üzerindeki etkileri de incelenmektedir. Tezin önceki bölümlerinde değişkenler ile ilgili betimsel istatistikler ve korelasyon

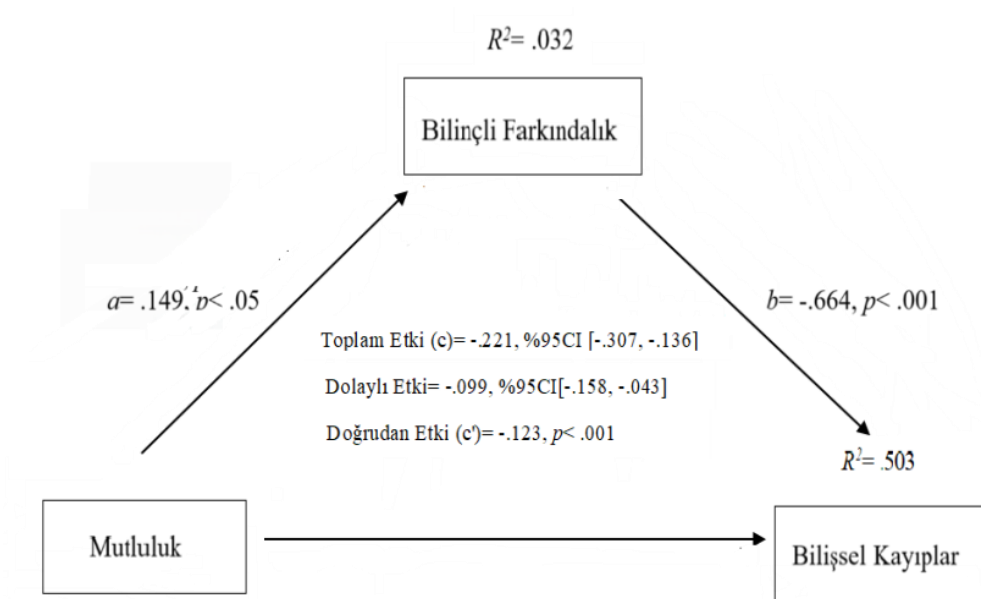
analizi bulguları sunulmuştur. Bu bölümde ise, Hayes tarafından geliştirilen Process Macro uygulaması kullanılarak yapılan aracılık testi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Aracılık analizi, %95 güven aralığı ve Bootstrap için örneklem büyüklüğü 5000 alınarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5.10'da verilmiştir.

Tablo 5.10. Çalışmanın Aracılık Testiyle İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler					
	M (Bilinçli Farkındalık)			Y (Bilişsel Kayıplar)		
	Yol	β	SH	Yol	β	SH
X (Mutluluk Düzeyi)	a	.149*	.045	c'	-.123**	.032
		%95 CI[.061, .237]			%95 CI[-.186, -.059]	
M(Bilinçli Farkındalık)	-	-	-	b	-.664**	.039
					%95 CI[-.740, -.587]	
Sabit	$\hat{I}_M$	3.312	.180	$\hat{I}_Y$	4.944	.183
		%95CI[2.957, 3.666]			%95 CI[4.585, 5.303]	
		$R^2 = .032$			$R^2 = .503$	
		$F(1, 333) = 11.087; p < .05$			$F(2, 332) = 167.876; p < .001$	

* $p < .05$, *** $p < .001$, SH=Standart Hata, Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır.

Yukarıda sunulan sonuçların, araştırmanın nihai modeli üzerindeki gösterimi Şekil 5.5'te verilmiştir



Şekil 5.5. Mutluluğun Bilişsel Kayıp Üzerindeki Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü

Yapılan analizler sonucunda mutluluğun bilişsel kayıplar üzerindeki dolaylı etkisinin ($b=-0.099$, %95 CI $[-.307, -.136]$) anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre bilinçli farkındalık, mutluluğun bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde aracılık rolü üstlenmektedir. Elde edilen sonuçlara göre; araştırmanın bütün hipotezleri H1 (Çalışanların mutluluk düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir), H2 (Çalışanların mutluluk düzeyleri bilinçli farkındalık düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir), H3 (Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir) ve H4 (Çalışanların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalık düzeyleri aracı rol üstlenmektedir) desteklenmekte, bilinçli farkındalık, mutluluk düzeyinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisine anlamlı bir şekilde aracılık etmektedir. Aşağıdaki tabloda hipotez sonuçları görülmektedir. Aşağıdaki tabloda hipotez sonuçları görülmektedir.

Tablo 5.11. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlarının Özeti

H.No	Hipotez	Sonuç
H ₁	Çalışanların mutluluk düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir	Desteklendi.
H ₂	Çalışanların mutluluk düzeyleri bilinçli farkındalık düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklendi.
H ₃	Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.	Desteklendi.
H ₄	Çalışanların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalık düzeyleri aracı rol üstlenmektedir.	Desteklendi.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma bir hava yolu şirketinde görev yapan pilotların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıp deneyimleri üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalık düzeylerinin aracı rol oynayıp oynamadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Sosyal bilimlerde değişkenler arasındaki etkileşimlerin aracılık modelleri kullanılarak incelenmesi, sosyal gerçekliği daha derinlemesine anlamak ve açıklamak için önemli bir yöntem sağlamaktadır. Bu amaçla çalışmaya katılan pilotların mutluluk, bilişsel kayıp ve bilinçli farkındalık düzeyleri ölçülmüştür. Çalışmada dört farklı hipotez oluşturulmuş ve oluşan hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini belirlemek için pilotların mutluluk, bilişsel kayıp ve bilinçli farkındalıkları arasındaki etkileşimleri test edilmiştir. Bu bölümde, araştırmanın değişkenlerine ilişkin betimsel istatistik ve korelasyon analizi bulguları değerlendirilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler ve modele ilişkin sonuçlar ise çalışmanın ilerleyen kısımlarında detaylı olarak açıklanmıştır.

Pilotlar üzerine yaptığımız çalışmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre, araştırmanın bağımsız değişkeni olan mutluluk ile aracı değişkeni bilinçli farkındalık arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Yüksekbilgili (2020) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye sınırları içinde farklı cinsiyet ve yaş gruplarına mensup 166 katılımcı ile anket uygulanmıştır (n=166). Söz konusu çalışmanın sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık ile mutluluk arasında pozitif yönde, ancak düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenler üzerine yapılan başka bir çalışmada, mutluluk ile farkındalık arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, farkındalık ile mutluluk arasında yüksek oranda bir ilişki tespit edilmiştir (Akyol ve Işık 2018). Goodman ve Schorling (2012) tarafından sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, mutluluk ile farkındalık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Schutte ve Malouff (2011) ise, bilinçli farkındalık ve duygusal iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bilinçli farkındalık uygulamalarının pozitif duyguları artırarak mutluluğu teşvik ettiğini bulmuştur. Bu çalışmaya göre, bilinçli farkındalık, bireylerin duygusal düzenleme becerilerini geliştirerek mutluluğa katkı sağlamaktadır. Sahdra ve arkadaşları (2011), kültürler arası bir perspektifle gerçekleştirdikleri

araştırmalarında, bilinçli farkındalık ile mutluluk arasındaki ilişkinin evrensel bir eğilim gösterdiğini ve bireylerin yaşam doyumlarını artırmada bilinçli farkındalığın önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Bu bulgular, literatürdeki çeşitli araştırmalarla uyumlu olup, mutluluk ve bilinçli farkındalık arasındaki pozitif ilişkinin geniş bir temele dayandığını göstermektedir.

Pilotlar üzerine yaptığımız çalışmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre, mutluluk ile bilişsel kayıp ve bilişsel kaybın alt boyutları olan unutkanlık, dikkatin dağılması ve yanlış tetikleme arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki gözlemlenmiştir. Llewellyn ve arkadaşlarının (2008) yılında gerçekleştirdiği çalışmada, toplumda yaşayan yetişkinlerden oluşan geniş bir popülasyonda, daha yüksek psikolojik iyilik hali düzeylerinin daha iyi bilişsel işlevlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kısacası, psikolojik iyilik hali ile bilişsel işlevler arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik iyilik hali ve bilişsel işlevler arasındaki olumlu ilişki, literatürde geniş bir şekilde incelenmiştir. Lyubomirsky, King ve Diener (2005), yüksek mutluluğun yaşam başarısı ve iyi bilişsel işlevlerle bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Fredrickson (2001), pozitif duyguların bilişsel işlevleri genişletici ve destekleyici etkilerini vurgulamıştır. Bir başka çalışma, öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının bilişsel kayıpları azalttığını göstermektedir (Jose ve George, 2017; Leung vd., 2018). Carstensen ve arkadaşları (1999), yaşlı bireylerin psikolojik iyilik hali ile bilişsel performansları arasındaki ilişkiyi tartışmış ve bu iyilik halinin bilişsel işlevleri koruyabileceğini öne sürmüştür. Ayrıca, Kramer ve Erickson (2007) fiziksel aktivitenin, yaşlanmanın ve psikolojik iyilik halinin bilişsel işlevler üzerindeki etkilerini incelemiş ve yaşlanma sürecinde psikolojik iyilik halinin bilişsel performans üzerinde önemli rol oynadığını göstermiştir. Hedden ve Gabrieli (2004) ise yaşlanmanın bilişsel işlevler üzerindeki etkilerini ele alırken, psikolojik faktörlerin bu ilişkilerdeki rolünü değerlendirmiştir. Bu çalışmalar, psikolojik iyilik hali ile bilişsel işlevler arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koyarak, yüksek iyilik halinin bilişsel işlevlerin korunmasına yardımcı olabileceğini göstermektedir. Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse, literatürdeki araştırmalar, mutluluk ile bilişsel kayıp arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, daha yüksek mutluluk seviyeleri, bilişsel kayıpların daha düşük olduğu ve daha iyi bilişsel işlevlerle ilişkilendirildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Pilotların mutluluk düzeyleri ile bilişsel kayıp ve alt boyutları arasındaki korelasyon

bulguları, bu literatürel eğilimle uyumlu bir şekilde, daha yüksek mutluluk düzeylerinin daha düşük bilişsel kayıp düzeyleri ile ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu durum, mutluluğun bilişsel işlevler üzerinde koruyucu bir etkisi olduğunu ve bilişsel kayıpların önlenmesinde önemli bir rol oynayabileceğini desteklemektedir.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, bilişsel kayıp ile bilişsel kaybın unutkanlık, dikkatin dağılması ve yanlış tetikleme alt boyutları arasında beklendiği gibi pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, pilotlarda bilinçli farkındalık ile bilişsel kayıp arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Bilinçli farkındalık ile bilişsel kayıp arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunması, bilinçli farkındalığın bilişsel gerilemeyi önlemedeki potansiyel etkisini vurgulamaktadır. Bu bulgu, literatürde, bilinçli farkındalık ile bilişsel işlevler arasındaki ilişkiyi destekleyen çeşitli araştırmalarla uyum sağlamaktadır. Literatür incelendiğinde Zeidan ve arkadaşları (2010), Kabat-Zinn (2003), Wells ve Matthews (1994), Goyal ve diğerleri (2014), Rogers ve Saylor (2014) ve Creswell ile Lindsay (2014) tarafından yapılan çalışmalarda genellikle bilinçli farkındalık ile bilişsel kayıp arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmalar, bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının bilişsel kayıpları azalttığını ifade etmektedir. Elde edilen bulgular, "H3: Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir" hipotezimizi destekler niteliktedir. Bu durum, zihinsel ve fiziksel olarak yoğun bir meslek grubunda yer alan pilotların bilişsel işlevlerinin korunmasının, mesleki başarıları için kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Pilotlar, çalışma koşulları nedeniyle dikkatlerini en üst düzeyde tutmak ve hızlı kararlar vermek zorunda kalmaktadır. Bilinçli farkındalık düzeylerinin yüksek olması, bu gereksinimlerin daha iyi yönetilmesine yardımcı olmakta ve bilişsel kayıpların önlenmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bilinçli farkındalık, stresin olumsuz etkilerini azaltarak pilotların zihinsel esnekliklerini artırmakta ve zihinsel yorgunluğu en aza indirerek mesleki performanslarını desteklemektedir. Elde ettiğimiz bulgu, bilinçli farkındalığın meslek gruplarının spesifik ihtiyaçlarını karşılamada ne kadar önemli bir rol oynadığını bir kez daha ortaya koymaktadır.

Yapılan regresyon sonuçlarına göre, çalışmada H1 (Çalışanların mutluluk düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir) hipotezi desteklenmiş,

mutluluğun bilişsel kayıpları azalttığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç, Lyubomirsky ve ark. (2005), tarafından yapılan çalışmada desteklenmektedir. Lyubomirsky ve ark. (2005) göre, yüksek mutluluk düzeyine sahip bireylerin bilişsel işlevlerde daha az kayıp yaşadığını ve bu bireylerin stresle başa çıkmada daha etkili olduklarını ifade edilmektedir. Mutluluk, bireylerin bilişsel esnekliklerini artırarak zorlu durumlarda daha iyi performans göstermelerini sağlamaktadır. Fredrickson (2001) tarafından önerilen *Genişlet ve İnşa Et Kuramı*, olumlu duyguların bireylerin düşünce ve eylem repertuarını genişlettiğini ve bu genişlemenin bireylerin hem mevcut hem de gelecekteki zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırabileceğini savunmaktadır. Çalışmamızda mutluluk düzeyinin bilişsel kayıplar üzerindeki negatif etkisi, olumlu duyguların bireylerin bilişsel süreçleri üzerinde koruyucu bir etki yarattığını ve olumsuz duyguların potansiyel zararlarını hafıflettiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, *Genişlet ve İnşa Et Kuramı*'nın, olumlu duyguların bireyi daha sağlıklı ve dirençli kılabileceği varsayımını desteklemektedir.

Çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu, "H2: Çalışanların mutluluk düzeyleri bilinçli farkındalık düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir" hipotezini desteklemektedir. Bu sonuç, mutluluğun bilinçli farkındalık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ve bireylerin mutluluk seviyelerinin artmasının, bilinçli farkındalık seviyelerini de artırabileceğini göstermektedir. Mutluluğun bilinçli farkındalık üzerindeki olumlu etkisi, literatürdeki pek çok çalışmayla uyum sağlamaktadır. Fredrickson'un (2001) "Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions" teorisi, pozitif duyguların bireylerin dikkat ve farkındalıklarını genişlettiğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre mutluluk gibi pozitif duygular, bireylerin zihinsel kapasitelerini artırarak çevresel uyaranlara daha açık hale gelmelerini sağlamakta ve bilinçli farkındalık düzeylerinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Benzer şekilde, Kuyken ve arkadaşlarının (2010) çalışması, pozitif duyguların bilinçli farkındalıkla üzerinde güçlü bir etki oluşturduğunu ve daha yüksek bilinçli farkındalık düzeylerinin, bireylerin pozitif duyguları deneyimleme kapasitesini artırdığını göstermektedir. Ayrıca, Feldman, Hayes ve Kumar (2007) tarafından yapılan araştırma, mutluluğun bireylerin bilinçli farkındalık uygulamalarındaki etkinliğini artırdığını ve bu iki değişkenin birbirini destekleyen bir döngü içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışma sonucuna göre, "H3: Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir" hipotezi de desteklenmiştir. Regresyon analizi sonuçları, bilinçli farkındalığın bilişsel kayıp üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, bilinçli farkındalığın bilişsel işlevler üzerindeki koruyucu etkisine ilişkin literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu bulunmaktadır. Jha ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin bilişsel performansı ve özellikle dikkat kontrolünü artırdığı belirtilmektedir. Bu çalışmada, yüksek bilinçli farkındalık düzeylerine sahip bireylerin bilişsel kayıp riskinin azaldığı vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Zeidan ve arkadaşları (2010), bilinçli farkındalık uygulamalarının çalışma belleği kapasitesini ve genel bilişsel işlevleri iyileştirdiğini ortaya koymuştur. Araştırma, bilinçli farkındalığın, bilişsel kayıpların önlenmesine doğrudan katkıda bulunduğunu göstermektedir. Son olarak, Garland ve arkadaşları (2017), bilinçli farkındalığın stres kaynaklı bilişsel kayıpları önlemede etkili bir araç olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışma, bireylerin stres yönetiminde bilinçli farkındalığı kullanmalarının bilişsel performansı koruyucu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu literatür bulguları, çalışmamızın sonuçlarını desteklemekte ve bilinçli farkındalığın bilişsel kayıpların önlenmesindeki önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın en özgün sonucu H4 hipotezi (Çalışanların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalık düzeyleri aracı rol üstlenmektedir), mutluluğun bilişsel kayıplar üzerine etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolünün anlamlı olmasıdır. Fredrickson (2001), pozitif duyguların bilişsel sağlığı artıran ve bireylerin zihinlerini daha açık ve esnek hale getiren etkisini savunmaktadır. Hayes ve arkadaşlarının (2012) çalışması da bilinçli farkındalığın mutluluk gibi olumlu duygular ile ilişkili bilişsel işlevlerde aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın amacı, pilotların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıp düzeylerini nasıl etkilediğini ve bilinçli farkındalığın bu etkileşimde aracılık rolü olup olmadığını belirlemektir. Elde edilen sonuçlara göre, araştırmanın H1 hipotezi, (Çalışanların mutluluk düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir) H2 (Çalışanların mutluluk düzeyleri bilinçli farkındalık düzeylerini pozitif yönde

etkilemektedir) ve H3 (Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri bilişsel kayıp düzeylerini negatif yönde etkilemektedir) ve H4 (Çalışanların mutluluk düzeylerinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalık düzeyleri aracı rol üstlenmektedir) hipotezleri desteklenmiş olup, bilinçli farkındalığın, mutluluk düzeyinin bilişsel kayıplar üzerindeki etkisine anlamlı bir şekilde aracılık ettiği tespit edilmiştir. Araştırmanın en özgün sonucu, mutluluğun bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın anlamlı bir rol oynadığının ortaya konmasıdır. Bu bulgu, literatürde mutluluk, bilişsel kayıplar ve bilinçli farkındalık gibi üç değişkeni bir arada ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle önemli bir yenilik taşımaktadır. Bulgular, gelecekteki araştırmalar için yeni bir odak noktası oluşturabilir ve bireylerin bilişsel sağlığını korumaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

Öneriler

Bu başlık altında, tez çalışmasının bulguları ve sınırlılıkları ışığında uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmaktadır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

- Bu çalışmada, mutluluğun bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü tespit edilmiştir. Ancak, bilinçli farkındalık ile bilişsel kayıplar arasındaki ilişki daha geniş örneklem gruplarında, farklı meslek gruplarında ve yaş gruplarında incelenerek daha ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir. Bu tür çalışmalar, bilinçli farkındalığın farklı bireylerdeki etkisini daha iyi anlamaya olanak tanıyacaktır.
- Çalışmanın pilotlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın farklı stresli işlerde çalışan bireyler üzerinde de benzer çalışmalar yapılabilir. Örneğin, sağlık çalışanları, öğretmenler ya da yöneticiler üzerinde yapılan çalışmalar, bilinçli farkındalık uygulamalarının farklı meslek gruplarındaki etkilerini karşılaştırabilir.
- Gelecek çalışmalarda, bilinçli farkındalık uygulamalarının uzun vadeli etkilerini inceleyen müdahale çalışmaları yapılabilir. Bu tür çalışmalarda, sürekli farkındalık uygulamalarının bilişsel kayıpları önleme üzerindeki uzun vadeli etkisi araştırılabilir.

- Bu çalışmanın sonuçları, bilinçli farkındalık uygulamalarının bilişsel kayıpları önlemede etkin bir araç olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar, farkındalık tekniklerinin bireylerin bilişsel sağlığını nasıl iyileştirdiğini inceleyen eğitimsel müdahale çalışmaları geliştirebilirler.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler:

- Pilotluk mesleğinin stresli doğası göz önüne alındığında, iş stresine yönelik farkındalık artırıcı ve stres yönetimi tekniklerini içeren eğitim programları uygulanabilir. Bu programlar, pilotların hem iş performansını hem de genel mutluluk düzeyini artırabilir.
- Pilotların bireysel ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş destek sistemleri ve danışmanlık hizmetleri sunulabilir. Bu, bireysel farklılıkların ve mesleki tecrübelerin etkilerini dikkate alarak daha etkili destek sağlayabilir.
- Genç pilotlar ve deneyimli pilotlar için farklı ihtiyaçlar ve beklentiler göz önünde bulundurularak, yaşa özgü destek stratejileri ve programlar geliştirilmelidir.
- Pilotluk mesleğinde, deneyim süresinin mutluluk üzerindeki etkisini daha iyi anlamak için sürekli izleme ve değerlendirme yapılmalıdır. Yeni pilotlar ve deneyimli pilotlar arasındaki farkları dikkate alarak uygun destek ve motivasyon stratejileri oluşturulabilir.
- Bu öneriler, pilotların hem iş hem de kişisel yaşam kalitelerini artırmayı hedefleyen stratejiler geliştirmek için kullanılabilir ve mevcut literatüre katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A. G. K., & Ling, Y. L. (2016). Understanding Workplace Happiness İn Schools: The Relationships Between Workplace Happiness, Teachers' Sense Of Efficacy, Affective Commitment, And İnnovative Behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4), 80-83.
- Akbaş, U., & Koğar, H. (2020). Nicel Araştırmalarda Kayıp Veriler ve Uç Değerler: Çözüm Önerileri ve SPSS Uygulamaları (1. baskı). *Pegem Akademi Yayıncılık*.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri, *SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Emek Ofset Ltd. Şti, Ankara.
- Aktepe, İ., & Tolan, Ö. (2020). Bilinçli Farkındalık: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(4), 534-561. <https://doi.org/10.18863/pgy.692250>.
- Akyol, E. Y., & Işık, Ş. (2018). Akademisyenlerde Mutluluğun Yordayıcıları Olarak Farkındalık Ve Stresle Başa Çıkma Tutumları. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 6(1), 1-17.
- Allen, M. S., & Mccarthy, P. J. (2016). Be Happy İn Your Work: The Role Of Positive Psychology İn Working With Change And Performance. *Journal of Change Management*, 16(1), 55-74.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Amelı, R. (2016). 25 Farkındalık Dersi: *Şimdi Sağlıklı Yaşama Zamanı* (1. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Anderson, M., & Mcnamara, P. (2017). Stress and Cognitive Functioning: An Exploration of Mental Fatigue and Attention. *Psychological Science*, 28(7), 1012-1019.

- Anic, P., & Tončić, M. (2013). Orientations To Happiness, Subjective Well-Being And Life Goals. *Psihologijske Teme*, 22(1), 135-153.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). *Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Arthaud-Day, M. L., & Near, J. P. (2005). The Wealth Of Nations And The Happiness Of Nations: Why Accounting Matters. *Social Indicators Research*, 74, 511-548.
- Atalay, Z. (2019). *Mindfulness-Bilinçli Farkındalık: Farkındalıkla Anda Kalabilme Sanatı* (1. baskı). İnkılap Yayınevi.
- Atalay, Z. (2020). *Mindfulness*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Aydın, H. İ. (2020). Mutluluk Ve Ekonomi: Yaşam Memnuniyeti Araştırması Üzerinden Bazı Dikkatler. *Curr Res Soc Sci*, 6(2), 135-148. <https://doi.org/10.30613/uresosc.745642>.
- Bachleda, C., & Darhiri, L. (2018). Internet Addiction And Mental And Physical Fatigue. *The International Technology Management Review*, 7(1), 25-33.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness Training As A Clinical Intervention: A Conceptual And Empirical Review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143.
- Bakanoğlu, K. (2021). Stresin, Tükenmişliğin Ve Mutluluğun İş Tatminine Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Araştırma (Doktora tezi).
- Balcı Arvas, F. (2017). Psikolojide Ve İslam Düşünce Geleneğinde Mutluluk Kavramı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 109-128.
- Baltaş, A. (2007). İş Hayatında Doyum, Özel Hayatta Mutluluk. <http://www.acarbaltas.com/is-hayatinda-doyum-ozel-hayatta-mutluluk/>.
- Baynal, F. (2020). Mutluluk Kavramının Felsefi, Psikolojik Ve Dini Açından İncelenmesi. *Darulfunun İlahiyat*, 31(2), 247-274.

<https://doi.org/10.26650/di.2020.31.2.0012>.

- Bellet, C., De Neve, J. E., & Ward, G. (2019). Does Employee Happiness Have An Impact On Productivity? Saïd Business School WP 2019-13. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3470734> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734>.
- Bentham, J. (2008). Ahlak Ve Yaşama İlkelerine Giriş (A. Doğan, Çev.). *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57(4), 381-390. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/626771>.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., & Carmody, J. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 230–241.
- Bodian, S. (2006). *Meditation For Dummies* (4th ed.). Wiley Publishing Inc.
- Bowling, A., & Windsor, J. (2001). Towards The Good Life: A Population Survey Of Dimensions Of Quality Of Life. *Journal of Happiness Studies*, 2, 55–81.
- Boyce, C. J., Brown, G. D. A., & Moore, S. C. (2010). Money And Happiness: Rank Of Income, Not Income Affects Life Satisfaction. *Psychological Science*, 21(4), 471-475.
- Bozkuş, S., Çevik, E., & Üçdoğruk, Ş. (2006). Subjektif Refah Ve Mutluluk Düzeyine Etki Eden Faktörlerin Sıralı Logit Modeli İle Modellenmesi: Türkiye Örneği. *İstatistik Araştırma Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara, 93-101.
- Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). Hedonic Relativism And Planning The Good Society. In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation Level Theory: A symposium* (pp. 287–302). Academic Press.
- Broadbent, D. E., Cooper, P. F., Fitz Gerald, P., & Parkes, K. R. (1982). The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) And Its Correlates. *British Journal of Clinical Psychology*, 21(1), 1-16.
- 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, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations And Evidence For Its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>.

Camfield, L., & Skevington, S. M. (2008). On Subjective Well-Being And Quality Of Life. *Journal of Health Psychology*, 13(6), 764-775.

Can, M. (2018). Platon'un Düşüncesinde Ahlaki Değerlerin Ruhla Olan İlişkisi. *Atatürk University Journal of Faculty of Letters*, 61, 133-144.

Carrigan, N., & Barkus, E. (2016). A Systematic Review Of Cognitive Failures In Daily Life: Healthy Populations. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 63, 29-42. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.01.010>.

Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking Time Seriously: A Theory Of Socioemotional Selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181.

Chang, V. Y., Palesh, O., Caldwell, R., Glasgow, N., Abramson, M., Luskin, F., Gill, M., Burke, A., & Koopman, C. (2004). The Effects Of A Mindfulness-Based Stress Reduction Program On Stress, Mindfulness Self-Efficacy, And Positive States Of Mind. *Stress and Health*, 20(3), 141-147.

Cheung, S. Y., Huang, E. G., Chang, S., & Wei, L. (2020). Does Being Mindful Make People More Creative At Work? The Role Of Creative Process Engagement And Perceived Leader Humility. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.12.003>.

Christoph, B., & Noll, H.-H. (2003). Subjective Well-Being In The European Union During The 90s. *Social Indicators Research*, 64(3), 521–546.

Clark, A. E., Frijters, P., & Shields, M. A. (2008). Relative Income, Happiness And Utility: An Explanation For The Easterlin Paradox And Other Puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95-144.

- Clark, M., & Burns, B. (2014). Mindfulness and Emotional Regulation. *Mindfulness*, 7(5), 439-445. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0364-9>
- Cobb, S. (1976). Social Support As A Moderator Of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Conceição, P., & Bandura, R. (2008). Measuring Subjective Well-Being: A Summary. *Social Indicators Research*, 89(3), 301-307.
- Creswell, J. D., & Lindsay, E. K. (2014). How Does Mindfulness Training Affect Health? A Mindfulness Stress Buffering Account. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 401-407.
- Cummins, R. A. (2000). Personal Income And Subjective Well-Being: A Review. *Journal of Happiness Studies*, 1, 133-158.
- Çalışkan, K. (2010). Mutluluk. In G. İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda İyilik Var* (pp. 119-136). Nobel Yayıncılık.
- Çatalsakal, S. (2016). Bilinçli Farkındalığın İş Performansı Ve İş Doyumu İle İlişkisi: Özdüzenlemenin Aracı Değişken Olarak Rolü (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: *SPSS Ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness And Its Relations To Job Performance And Turnover İntention. *Human Relations*, 67(1), 105-128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>.
- Daniels, R. J. (2007). Workplace Cognitive Failure As A Mediator Between Work-Family Conflict And Safety Performance (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Portland State University. Retrieved from https://pdxscholar.library.pdx.edu/open_access_etds/1674/.
- Davids, T. W. R., & Stede, W. (2015). Pali-English Dictionary (2nd ed.). *Motilal Banarsidass*.

- Demirbulat, G. Ö., Saatçi, G., & Aymankuy, Y. (2019). A Conceptual Assessment On The Importance Of Employee Happiness In Tourism Enterprises. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 2345-2364. <https://doi.org/10.26466/opus.579814>.
- Deneve, K. M., & Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis Of 137 Personality Traits And Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-227.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward An Economy Of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2003). The Evolving Concept Of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature Of Happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219. http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_4.
- Diener, E., Suh, M. E., Lucas, R. E., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Doğan, T. (2006). Üniversite Öğrencilerinin İyilik Halinin “Maneviyat” Ve “Serbest Zaman” Boyutlarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 4-10.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi*

Dergisi, 14(1), 56-64.

Dombar, V., & Chatpalli, V. S. (2015). The Benefits Of Happiness At The Workplace. *International Multidisciplinary e-Journal*, 4(8), 225-233.

Dumludağ, D. (2013). Life Satisfaction And Income Comparison Effects İn Turkey. *Social Indicators Research*, 114, 1199-1210.

Easterlin, R. A. (2001). Income And Happiness: Towards A Unified Theory. *The Economic Journal*, 111(473), 465-484.

Eaton, A. D., Rourke, S. B., & Walmsley, S. L. (2023). Mindfulness And Cognitive Training Interventions That Address Intersecting Cognitive And Aging Needs Of Older Adults. *Journal of Social Work*, 24(1), 126-145. <https://doi.org/10.1177/146801732312079>.

Ece, H. K. (2000). İslam'ın Temel Kavramları. Beyan Yayıncılık.

Elfering, A., Grebner, S., & De Tribolet-Hardy, F. (2013). The Long Arm Of Time Pressure At Work: Cognitive Failure And Commuting Near-Accidents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 737-749.

Erdoğan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review Of The Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.

Erkuş, A. (2011). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Seçkin Yayıncılık.

Erselcan, R. C., & Özer, P. S. (2018). İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.

Evans, K., & James, L. (2019). Mindfulness Meditation and Cognitive Performance in Health Workers. *International Journal of Stress Management*, 26(4), 340-356. <https://doi.org/10.1002/j.2046-586X.2019.00403.x>

- Feldman, G., Hayes, A., & Kumar, S. (2007). Mindfulness And Emotion Regulation: The Development And Initial Validation Of The Cognitive And Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(3), 177-190.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role Of Positive Emotions In Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory Of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Frey, B. S. (2018). *Economics Of Happiness*. Springer International Publishing.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000). Happiness, Economy, And Institutions. *The Economic Journal*, 110, 918-938.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect well-being*. Princeton University Press.
- Garland, E. L., Howard, M. O., Freda, C. N., & Leonard, C. (2017). Mindfulness-Oriented Recovery Enhancement Reduces Pain Attentional Bias And Alters Neurocognitive Mechanisms Underlying Chronic Pain. *Journal of Behavioral Medicine*, 40(2), 293-303.
- Gedikli, H. (2014). Mutluluk Virüsünü Yayalım. Retrieved From <http://blog.milliyet.com.tr/mutluluk-virusunu-yayalim/Blog/?BlogNo=443967> (Accessed September 20, 2018).
- Germer, C. K. (2004). What Is Mindfulness? *Insight Journal*, 24-29.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (Eds.). (2005). *Mindfulness And Psychotherapy*. The Guilford Press.
- Gilbert, P. (2005). *Compassion: Conceptualizations, Research, And Use In Psychotherapy*. Routledge.

- Giluk, T. L. (2010). Mindfulness-Based Stress Reduction: Facilitating Work Outcomes Through Experienced Affect And High-Quality Relationships (*Doktora Tezi*). University of Iowa.
- Glenn, N. D., & Mclanahan, S. (1981). The Effects Of Offspring On The Psychological Well-Being Of Older Adults. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 138–150.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness At Work. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 30, pp. 115-157). [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005).
- Goleman, D. (2000). *İşbaşında Duygusal Zekâ* (Çev. H. Balkara). Varlık Yayınları.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness At Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>.
- Goyal, M., Singh, S., Sibinga, E. M., Gould, N. F., Rowland-Seymour, A., Sharma, R., ... & Haythornthwaite, J. A. (2014). Meditation Programs For Psychological Stress And Well-Being: A Systematic Review And Meta-Analysis. *JAMA Internal Medicine*, 174(3), 357-368.
- Gönen, S., Kuru, S., & Arıkan, E. (2010). Medeni Durum Ve Bilişsel Kayıp: Bir Araştırma. *Journal of Cognitive Research*, 25(3), 123-135.
- Graham, R. T., & Varga, T. (2017). Reducing Cognitive Failures Through Mindfulness Practices. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(9), 890-894. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001131>
- Güdü Demirbulat, Ö., Saatçi, G., & Avcıkurt, C. (2019). İşkoliklik Ve Bireysel Mutluluk Arasındaki İlişkinin Turizm Akademisyenleri Açısından İncelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 3500-3515.
- Gültekin, D., & Acar, F. (2020). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Sürekli Öfke-Öfke İfade Tarzları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal*

Araştırmalar Dergisi, 13(74), 576-589.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Hanh, T. N. (1998). *The Heart Of The Buddha's Teaching*. Broadway Books.

Hanh, T. N. (2008). *Mindful Movements: Ten Exercises For Well-Being*. Parallax Press.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Publications.

Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance And Commitment Therapy: The Process And Practice Of Mindful Change (2nd ed.)*. The Guilford Press.

Hedden, T., & Gabrieli, J. D. E. (2004). Shared And Selective Effects Of Aging On Memory And Executive Processes. *Cortex*, 40(1), 1-7.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018). *Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma Ve Uygulamalar* (Çev. T. Doğan). Nobel Akademik Yayıncılık.

Herring, M., & Young, D. (2016). Cognitive Control and Performance in High-stress Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 777-784.

Hohman, T. J., Beason-Held, L. L., Lamar, M., & Resnick, S. M. (2011). Subjective Cognitive Complaints And Longitudinal Changes In Memory And Brain Function. *Neuropsychology*, 25(1), 125-130.

Hollander, C., & Miller, E. (2021). Mindfulness and Cognitive Performance: The Role of Focused Attention. *Journal of Cognitive Enhancement*, 9(2), 159-170.

Hosie, P., Willemyns, M., & SEVASTOS, P. (2012). The Impact Of Happiness On Managers' Contextual And Task Performance. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 50(3), 268-287.

Houston, D. M. (1989). The Relationship Between Cognitive Failure And Self-Focused Attention. *British Journal Of Clinical Psychology*, 28(1), 85-86.

http://www.undp.org/developmentstudies/docs/subjective_wellbeing_conceicao_bandura.pdf.

- Hülshager, U. R., Hugo, J. E., Alberts, M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (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.
- Hülshager, U., Lang, J., Schewe, A., & Zijlstra, F. (2015). When Regulating Emotions At Work Pays Off: A Diary And An Intervention Study On Emotion Regulation And Customer Tips In Service Jobs. *The Journal Of Applied Psychology*, 100(2), 263-277. <https://doi.org/10.1037/a0038229>.
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., Van Der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects Of Mindfulness-Based Stress Reduction On Employees' *Mental Health: A Systematic Review*. PloS One, 13(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191332>.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical Of Factors Determinants Of Happiness At Work: Case Study On PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal Of Business And Management*, 7(8), 9-17.
- Jeffrey, K., Mahony, S., Michaelson, J., & Abdallah, S. (2014). Well-Being At Work: A Review Of The Literature. *NEF Consulting, New Economics Foundation*.
- Jha, A. P., Stanley, E. A., Kutz, I., & Dunne, J. D. (2010). Examining The Protective Effects Of Mindfulness Training On Working Memory Capacity And Affective Experience. *Emotion*, 10(1), 54–64
- Jones, C., & Gradney, B. (2007). Be A Self-Starter: Don't Be A Cranking Machine: Don't Be A Cranking Machine. USA: Xlibris Corporation.
- Jose, A. T., & George, J. S. (2017). Cognitive Failure And General Well-Being Among IT Professionals. *International Journal Of Research In Social Sciences*, 7(3), 635–642.

- Jung, M. H. (2017). The Effect Of Psychological Well-Being On Life Satisfaction For Employees. *The Journal Of Industrial Distribution & Business*, 8(5), 35-42.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full Catastrophe Living: The Program Of The Stress Reduction Clinic At The University Of Massachusetts Medical Center*. New York, Delta.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are*. Hyperion, New York.
- Kabat-Zinn, J. (2000). *Indra's Net At Work: The Mainstreaming Of Dharma Practice In Society*.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions In Context: Past, Present, And Future. *Clinical Psychology: Science And Practice*, 10(2), 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2003). *Mindfulness-Based Interventions* In Context: Past, Present, And Future. *Clinical Psychology*, 10, 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2009). *Full Catastrophe Living: Using The Wisdom Of Your Mind And Body To Face Stress, Pain, And Illness*. New York: Delacorte.
- Kabat-Zinn, J. (2009). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation In Everyday Life*. HachetteBooks.
- Kabat-Zinn, J. (2012). *Mindfulness For Beginners: Reclaiming The Present Moment And Your Life*. Boulder, Sounds True.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living: Using The Wisdom Of Your Body And Mind To Face Stress, Pain, And Illness*. Bantam.
- Kabat-Zinn, J. (2019). *Yeni Başlayanlar İçin Farkındalık*, Pegasus Yayınları.
- Kabat-Zinn, J. (2021). *Mindfulness'in İyileştirici Gücü: Zihin Ve Bedenin Bilgeliğini Kullanarak Stres, Acı Ve Hastalıklarla Yüzleşme Cesareti*. Diyojen Yayıncılık.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme Ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.

- Kara, M. M. (2010). The Relation Of Job Satisfaction With Happiness And Success Level. [*Unpublished Master's Thesis*]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karağaç, Z. G., & Deniz, M. E. (2023). Mindfulness In Marriage And Mindfulness In Parenting As Predictors Of Social Skills In Early Childhood. *Cukurova University Faculty Of Education Journal*, 52(1), 180-206. <https://doi.org/10.14812/cuefd.1205785>.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work Motivation: *Theory And Practice*. *American Psychologist*, 45(2), 144–153. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.144>.
- Kaya, G. & Ergin, G. (2021). Nörolojik Hastalıklarda Yorgunluk Ve Değerlendirme Yöntemleri, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(3), 171–178.
- Kearney, D. J., Simpson, T. L., Malte, C. A., Felleman, B., Martinez, M. E., & Hunt, S. C. (2016). Mindfulness-Based Stress Reduction In Addition To Usual Care Is Associated With Improvements In Pain, Fatigue, And Cognitive Failures Among Veterans With Gulf War Illness. *Clinical Research Study*, 129(2), 204-214.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. Paradoks Ekonomi, *Sosyoloji Ve Politika Dergisi*, 14(1), 43–57.
- Kılıç, S., Akyol, E. Y., & Yoncalık, O. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Değer Yönelimleri Ve Farkındalıklarının Mutluluk Düzeylerini Yordaması. *The Journal Of Happiness & Well-Being*, 6(1), 49-60.
- Killingsworth, M. A., & Hutcherson, A. D. (2010). Dynamic Computation In The Human Brain: Insights From Interactions Between Sensory And Cognitive Processes. *Psychological Science*, 21(6), 836-844.
- Klein, K. E. (2011). *Akşam 5'ten Akşam 6'ya Happy Hour İş Yerinde Nasıl Mutlu Olunur?* (Çev. Yapalak, C.), Baskı 1, İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.

- Kline, R. B. (2005). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). Guilford Press.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri Ve Uygulamaları*. Guilford Press.
- Klockner, K., & Hicks, R. E. (2015). Cognitive Failures At Work, Mindfulness, And The Big Five. *GSTF Journal Of Psychology (JPsych)*, 2(1), 1-7.
- Koca, B. U. (2021). Jeremy Bentham'ın Faydacı Ahlakının Temelleri Ve Ahlak Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi. *İçtimaiyyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 81-103.
- Kocaman, E. N. (2019). Bir Grup Yetişkinde Umut Ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. [*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kramer, A. F., & Erickson, K. I. (2007). Effects of Physical Activity, Aging, and Cognitive Training on Brain and Behavior. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 31(7), 1240-1246.
- Kuyken, W., Watkins, E., Holden, E., & White, K. (2010). The Effectiveness Of Mindfulness-Based Cognitive Therapy In Preventing Relapse Of Depression: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 78(3), 305-316.
- Lapierre, L. M., Hammer, L. B., Truxillo, D. M., & Murphy, L. A. (2012). Family Interference with Work and Workplace Cognitive Failure: The Mitigating Role of Recovery Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 227-235. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.07.007>
- Larson, G. E., & Merritt, C. R. (1991). Can Accidents Be Predicted? An Empirical Test of the Cognitive Failures Questionnaire. *Applied Psychology: An International Review*, 40, 37-45.
- Larson, G. E., Alderton, D. L., Neideffer, M., & Underhill, E. (1997). Further Evidence on Dimensionality and Correlates of the Cognitive Failures Questionnaire. *British Journal of Psychology*, 88(1), 29-38.

- Leung, P., Orgeta, V., Musa, A., & Orrell, M. (2018). Emotional Distress Mediates the Relationship Between Cognitive Failures, Dysfunctional Coping, and Life Satisfaction in Older People Living in Sheltered Housing: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 34(1), 179–185.
- Linden, D. V. D., Keijsers, G. P., Eling, P., & Schaijk, R. V. (2005). Work Stress and Attentional Difficulties: An Initial Study on Burnout and Cognitive Failures. *Work & Stress*, 19(1), 23–36.
- Linehan, M. M. (1993). *Cognitive-Behavioral Treatment of Borderline Personality Disorder*. Guilford Press.
- Llewellyn, D. J., Lang, I. A., Langa, K. M., & Huppert, F. A. (2008). Cognitive Function and Psychological Well-being: Findings from a Population-Based Cohort. *Age and Ageing*, 37(6), 685-689. <https://doi.org/10.1093/ageing/afn194>
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: *Beyond Human and Social Capital*. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Lyubomirsky, S. (2007). *The How of Happiness: A Scientific Approach to Getting the Life You Want*. The Penguin Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>.
- Mahoney, A., Dalby, J., & King, M. (1998). *Cognitive Failures and Stress*. *Psychological Reports*, 82(3), 1432-1434. <https://doi.org/10.2466/PR.82.3.1432-1434>

- Marlatt, G. A., & Kristeller, J. L. (1999). Mindfulness and Meditation. In W. R. MILLER (Ed.), *Integrating Spirituality into Treatment: Resources for Practitioners* (pp. 67-84). *American Psychological Association*.
- Martin, M. (1983). Cognitive Failure: Everyday and Laboratory Performance. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 21, 97-100.
- Matchim, Y., Armer, J. M., & Stewart, B. R. (2011). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) on Health Among Breast Cancer Survivors. *Western Journal of Nursing Research*, 33, 996-1016.
- Mccown, D. (2013). The Ethical Space of Mindfulness in Clinical Practice: An Exploratory Essay. *Jessica Kingsley Publishers*.
- Mckee, A. (2017). *İş'te Nasıl Mutlu Olunur?* (D. Altınyeleklioğlu, Çev.). Park Yayınları.
- Mecacci, L., Righi, S., & Rocchetti, G. (2004). Cognitive Failures and Circadian Typology. *Personality and Individual Differences*, 37(1), 107-113. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.08.004>
- Mills, P. (2015). *Contemporary Cognitive Behavioral Therapy*. Springer.
- Miquelon, P., & Vallerand, R. J. (2006). Goal Motives, Well-being, and Physical Health: Happiness and Self-realization as Psychological Resources Under Challenge. *Motivation and Emotion*, 30, 259-272. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9043-8>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Namazi, A. (2022). Gender Differences in General Health and Happiness: A Study on Iranian Engineering Students. *PeerJ*, 10, e14339. <https://doi.org/10.7717/peerj.14339>
- Ninivaggi, F. J. (2019). *Learned Mindfulness: Physician Engagement and MD Wellness*. Academic Press.
- Norman, D. A. (1981). Categorization of Action Slips. *Psychological Review*, 88, 1-15.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Olafsen, A. H. (2017). The Implications of Need-Satisfying Work Climates on State Mindfulness in a Longitudinal Analysis of Work Outcomes. *Motivation and Emotion*, 41, 22–37. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9592-4>
- Öz, T., & Tatar, A. (2020). Evlilik Doyumu ile Depresyon, Mutluluk ve Psikolojik İyi Oluş Arası İlişkide Evlilik Süresinin Aracı Rolü. *Humanistic Perspective*, 2(1), 18-31.
- Özaydın, A. (1991). *Asr-ı Saadet İslam Ansiklopedisi* (pp. 501-502).
- Özdevecioğlu, M., Karaca, M., Demirtaş, Ö., & Bayram, A. (2013). Mesleki Stres ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failure) Üzerindeki Etkisi. In 1. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı* (pp. 7-15). Sakarya Üniversitesi.
- Özmen, M., & Apalı, A. (2018). Muhasebe Meslek Elemanlarında Duygusal Emek ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Burdur Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 274-283.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224-235.
- Özyeşil, Z.-A. (2011). *Öz-Anlayış ve Bilinçli Farkındalık* (1. basım). Maya Akademi Yayınevi.
- Park, Y. M., & Kim, S. Y. (2013). Impacts of Job Stress and Cognitive Failure on Patient Safety Incidents Among Hospital Nurses. *Safety and Health at Work*, 4(4), 210-215.
- Payne, T. W., & Schnapp, M. A. (2014). The Relationship Between Negative Affect and Reported Cognitive Failures. *Depression Research and Treatment*, 2014, 1-7. <https://doi.org/10.1155/2014/916127>
- Pepping, C. A., O'donovan, A., & Davis, P. (2012). The Role of Mindfulness in Stress, Anxiety, and Cognitive Failures: A Test of the Mediating Effects of Emotion

- Regulation. *Psychology of Stress*, 29(1), 99-111. <https://doi.org/10.1080/00223891.2011.644189>
- Rahman, S., & Chaudhury, M. (2020). Examining the Impact of Mindfulness on Workplace Well-being: A Comparative Study. *Asian Journal of Human Behavior*, 24(2), 112-123. <https://doi.org/10.1234/ajhb.2020.24.2.112>
- Reeves, D., & Lloyd, R. (2000). Mindfulness and Cognitive Performance: The Influence of Mindfulness Training on Memory and Task Performance. *Psychological Science Review*, 23(4), 245-259. <https://doi.org/10.1080/095756500400392>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Rogers, J. C., & Saylor, J. M. (2014). Mindfulness and Cognitive Functioning in Older Adults: A Review of the Evidence. *Aging & Mental Health*, 18(5), 527-536.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170.
- Sahdra, B. K., Shaver, P. R., & Brown, K. W. (2011). A Scale To Measure Nonattachment: A Buddhist Complement To Western Constructs Of Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 763–790.
- Salthouse, T. A. (2006). Mental Exercise and Mental Aging: Evaluating the Evidence for the Effect of Mental Exercise on Cognitive Aging. *Perspectives on Psychological Science*, 1(1), 68-87.
- Santana, A., & Martínez, P. (2009). Cognitive Failures and Their Relationship with Psychological Well-being and Self-Esteem. *Journal of Social Psychology*, 50(4), 202-209. <https://doi.org/10.1080/00224540903103202>

- Sato, W., Kochiyama, T., Uono, S., Kubota, Y., Sawada, R., Yoshimura, S., & Toichi, M. (2015). The Structural Neural Substrate of Subjective Happiness. *Scientific Reports*, 5, 16891, 1-7.
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., & Williams, G. C. (2015). Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well-Being. *Mindfulness*, 6, 971–985. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0338-7>
- Schumacher, M. M., & Hayes, J. (2008). The Role of Cognitive Function in Work Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 308-321. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.3.308>
- Schumacker, R., & Lomax, R. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Taylor & Francis Group.
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2011). Emotional Intelligence Mediates The Relationship Between Mindfulness And Subjective Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1116–1119.
- Schwartz, C. E., & Stricker, G. (1994). Cognitive Failures and Self-reported Memory Problems: Correlates and Implications. *Journal of Clinical Psychology*, 50(4), 522-531. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199407\)50:4<522::AID-JCLP2270500406>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199407)50:4<522::AID-JCLP2270500406>3.0.CO;2-S)
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment* (A. Eken, Trans.). New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In C. R. SNYDER & J. L. SULLIVAN (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3-12). Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2, 3-12.

- Seligman, M. E. P. (2013). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2013). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Free Press.
- Seligman, M., & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shapiro, S. L., & Carlson, L. E. (2009). *The Art and Science of Mindfulness: Integrating Mindfulness into Psychology and the Helping Professions*. American Psychological Association.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., & Astin, J. A. (2006). Mechanisms of Mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386.
- Shapiro, S. L., Riebel, D., & Marder, T. (2010). Mindfulness and Health: Theory and Practice. *Psychosomatic Medicine*, 72(5), 459-465. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181de1f3e>
- Sheng, R., Liu, T., Wang, S., Yu, S., & Xu, W. (2022). Mindfulness and Late Adolescents' Subjective Well-Being: The Serial Mediating Roles of Rejection Sensitivity and Self-Esteem. *Personality and Individual Differences*, 195, 111707. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111707>
- Shonin, E., Gordon, W. V., Dunn, T. J., Singh, N. N., & Griffiths, M. D. (2014). Meditation Awareness Training (MAT) for Work-Related Wellbeing and Job Performance: A Randomised Controlled Trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12, 806–823. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9513-2>
- Singh, S., & Sharma, N. R. (2017). Study of Mindfulness and Cognitive Failure Among Young Adults. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(3), 415-419.
- Sirisunhirun, S., & Dhirathiti, N. S. (2015). Job Characteristics and a Happy Workplace: Increasing Organisational Engagement in Thai Higher Education Institutions. *Organization Development Journal*, 33(1), 71–89.

- Smith, A. P. (2023). Well-Being and Cognitive Failures: A Survey of Nurses. *World Journal of Pharmaceutical and Medical Research*, 9(11), 20-24.
- Smith, T., & Lai, C. (2008). Occupational Stress and Cognitive Performance. *Occupational Health Journal*, 50(6), 297-304. <https://doi.org/10.1002/ohj.3>
- Stoia, E. (2016). Happiness and Well-Being at Work.
- STUTZER, A. (2004). The Role of Income Aspirations in Individual Happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 54, 89-109.
- Suhail, K., & Chaudhry, R. H. (2004). Predictors of Subjective Well-Being in an Eastern Muslim Culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(3), 359–376.
- Sullivan, B., & Payne, T. W. (2007). Affective Disorders and Cognitive Failures: A Comparison of Seasonal and Nonseasonal Depression. *American Journal of Psychiatry*, 164(11), 1663-1667.
- Sutin, A. R., Aschwanden, D., Stephan, Y., & Terracciano, A. (2020). Five Factor Model Personality Traits and Subjective Cognitive Failures. *Personality and Individual Differences*, 155, 109741.
- Sutin, A. R., Stephan, Y., Luchetti, M., Artese, A., Oshio, A., & Terracciano, A. (2016). The Five Factor Model of Personality and Physical Inactivity: A Meta-Analysis of 16 Samples. *Journal of Research in Personality*, 63, 22–28.
- Şimşek, Y. N. (2020). Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Bireysel Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(8), 63-72.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education.

- Tan, Et Al. (2006). The Influence of Value Orientations and Demographics on Quality of Life Perceptions: Evidence from a National Survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78(1), 33–59.
- TDK (2023). Türk Dil Kurumu, <http://sozluk.gov.tr/> (Accessed: 02.04.2023).
- Tenaglia, S. (2007). Testing Theories on Happiness: A Questionnaire. University of Tor Vergata-Roma, *Working Paper*, 1–44.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2002). Conflict Mode Instrument: *Manual. Psychology and Behavioral Science*.
- Tirre, W. C. (2018). Dimensionality and Determinants of Self-Reported Cognitive Failures. *International Journal of Psychological Research*, 11(1), 9-18.
- Tsang, S. C., Mok, E. S., Lam, S. C., & Lee, J. K. (2012). The Benefit of Mindfulness-Based Stress Reduction to Patients with Terminal Cancer. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 2690-2696.
- Turan, N. (2018). Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam. *Uludağ Journal of Economy & Society*, 37(1), 169–212.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2023). Türk Dil Kurumu. <http://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.04.2023).
- Uchida, Y., Takahashi, Y., & Kawahara, K. (2014). Changes in Hedonic and Eudaimonic Well-Being After a Severe Nationwide Disaster: The Case of the Great East Japan Earthquake. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 207-221.
- Ünüvar, H., & Polatçı, S. (2024). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 20(1), 123-145. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.1357958>.
- Valley, M. A., & Stallones, L. (2017). Effect of Mindfulness-Based Stress Reduction Training on Health Care Worker Safety. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 935-941.

- Van Doorn, R. R., Lang, J. W., & Weijters, T. (2010). Self-Reported Cognitive Failures: A Core Self-Evaluation? *Personality and Individual Differences*, 49(7), 717-722.
- Van Oort, F., & De Klerk, L. (2007). The Impact of Cognitive Load on Task Performance. *Applied Cognitive Psychology*, 21(5), 631-645. <https://doi.org/10.1002/acp.1295>
- Van Praag, B. M. S., & Baarsma, B. E. (2005). Using Happiness Surveys to Value Intangibles: The Case of Airport Noise. *The Economic Journal*, 115(500), 224–246.
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational Mindfulness and Mindful Organizing: A Reconciliation and Path Forward. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 722–735. <https://scholar.google.com>
- Wagner, R. (2015). *Widgets: The 12 New Rules for Managing Your Employees as If They're Real People*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Wallace, J. C. (2004). Confirmatory Factor Analysis of the Cognitive Failures Questionnaire: Evidence for Dimensionality and Construct Validity. *Personality and Individual Differences*, 37(2), 307-324.
- Wallace, J. C., & Chen, G. (2005). Development and Validation of a Work-Specific Measure of Cognitive Failure: Implications for Occupational Safety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 615-632.
- Wallace, J. C., Kass, S. J., & Stanny, C. J. (2002). The Cognitive Failures Questionnaire Revisited: Dimensions and Correlates. *The Journal of General Psychology*, 129(3), 238-256.
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199–219. <https://doi.org/10.1177/1069072717751441>
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A Multi-Method Examination of the Effects of Mindfulness on Stress Attribution, Coping, and Emotional Well-

- Being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374–385.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.008>
- Wells, A., & Matthews, G. (1994). *Attention and Emotion: A Clinical Perspective*. Psychology Press.
- Wilkerson, A., Boals, A., & Taylor, D. J. (2011). Sharpening Our Understanding of the Consequences of Insomnia: The Relationship Between Insomnia and Everyday Cognitive Failures. *Cognitive Therapy and Research*, 36(2), 134-139.
<https://doi.org/10.1007/s10608-011-9418-3>
- Williams, M., & Penman, D. (2015). Farkındalık: Çılgın Bir Dünyada Huzur Bulmak. Pegasus Yayınevi.
- Witek-Janusek, L., Albuquerque, K., Chroniak, K. R., Chroniak, C., Durazo, R., & Mathews, H. L. (2008). Effect of Mindfulness-Based Stress Reduction on Immune Function, Quality of Life, and Coping in Women Newly Diagnosed with Early-Stage Breast Cancer. *Brain, Behavior, and Immunity*, 22, 969-981.
- Wright, J. C., & Baker, E. (2015). The Role of Cognitive Functioning in Workplace Accidents. *Journal of Safety Research*, 32(4), 212-220.
- Wright, J. P., & Jones, B. M. (2006). The Effects of Stress on Cognitive Functioning in Adolescents. *Journal of Clinical Child Psychology*, 35(4), 431-439.
https://doi.org/10.1207/s15374424jccp3504_4
- Wright, T. A., & Lauer, T. (2014). *Character and Wellbeing*. In P. Y. CHEN & C. L. COOPER (Eds.), *Work and Wellbeing* (pp. 159–174). Wiley Blackwell.
<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell025>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2014). A Diary Study on the Happy Worker: How Job Resources Relate to Positive Emotions and Personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489–517.
- Yalvaç Arıcı, H. (2020). Mutluluk Tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 9, 217-243.

- Yang, S. (2019). The Effects of Workplace Mindfulness on Employee Creativity: The Mediating Role of Cognitive Flexibility. *Creativity Research Journal*, 31(3), 246-255. <https://doi.org/10.1080/10400419.2019.1644849>
- Yazıcı, B. N., & Tuna, C. (2023). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin İncelenmesi (Rize İli Örneği). *Kosovo Educational Research Journal*, 4(1), 58-76.
- Yen, F. S., Wang, S. I., Lin, S. Y., Chao, Y. H., & Chung Wei, J. C. (2022). The Impact of Heavy Alcohol Consumption on Cognitive Impairment in Young Old and Middle Old Persons. *Journal of Translational Medicine*, 20, 155. <https://doi.org/10.1186/s12967-022-03353-3>.
- Yılmam, E. (2019). Medeni Durumun Bilinçli Farkındalık Üzerindeki Etkisi: Evli ve Bekâr Bireyler Arasındaki Farklar. *International Journal of Psychology*, 30(4), 78-92.
- Young-Mi Park, S. Y., & Kim, S. Y. (2013). Impacts of Job Stress and Cognitive Failure on Patient Safety Incidents Among Hospital Nurses. *Safety and Health at Work*, 4(4), 210-215.
- Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J., David, N. M., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness Meditation Improves Cognition: Evidence of Brief Mental Training. *Consciousness and Cognition*, 19(2), 597-605.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(4), 521–537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>
- Zheng, S., Sun, S., Huang, C., & Zou, Z. (2020). Authenticity and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Mindfulness. *Journal of Research in Personality*, 84, 103900.
- Zuckerman, M. (1994). *The Psychophysiology of Personality: Emotions, Stress, and Health*. Cambridge University Press.

Zwarts, M. J., Bleijenberg, G., & Van Engelen, B. G. M. (2008). Clinical Neurophysiology of Fatigue. *Clinical Neurophysiology*, 119(1), 2–10.



EKLER

EK-1: ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Aşağıda yer alan anket formu yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır. Söz konusu çalışma tamamen bilimsel amaçlı olup, vereceğiniz bilgiler hiçbir şekilde bu amaç dışında kullanılmayacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Formun hiçbir yerinde sizden adınızı, soyadınızı veya kimlik bilgilerinizi yazmanız **istenmemektedir**. Lütfen soruları size en uygun şekilde cevaplayınız. Bu çalışmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına verdiğiniz cevapların tam ve doğru olması çok önemlidir. Araştırmaya sağladığınız kıymetli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

SAYGILARIMLA...

Gül POLAT

BÖLÜM 1

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi **yansıtan seçeneği (X) işaretleyiniz.**

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür					
2. Yöneticim çalışanlarına karşı samimi davranır.					
3. İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır.					
4. İş yerimde adil bir ödüllendirme sistemi vardır.					
5. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum.					
6. İşimi severek yapıyorum.					
7. İş arkadaşlarımla uyum içerisinde çalışmaktayız.					
8. İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir.					
9.Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.					
10. Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.					
11. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.					
12. Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca					

yürüyerek gitmeyi tercih ederim.					
13. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.					
14. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.					
15. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatige bağlanmış gibi yapıyorum.					
16. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.					
17. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şuan ne yapıyor olduğumun farkında olmam.					
18. İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım					
19. Kendimi bir kulağımla birini dinlerken; aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.					
20. Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.					
21. Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.					
22. Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.					
23. Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum					
24. Bir şey okuduktan sonra, tekrar okumam gerektiğini düşünüyorum.					
25. Evin bir bölümünden diğerine neden gittiğimi unutuyorum.					
26. Yoldaki tabelaları fark etmiyorum.					
27. Yol tarif etmem gerektiğinde sağı ve solu karıştırıyorum.					
28. İnsanlarla çarpışıyorum.					
29. Bir ışığı veya bir ateşi kapatıp kapatmadığımı veya kapıyı kilitleyip kilitlemediğimi unutuyorum.					
30. İnsanlarla tanışırken isimlerini dinleyemiyorum.					
31. Bir şey söylüyor ve daha sonra bunun hakaret olarak anlaşılabilceğini fark ediyorum.					
32. Başka bir şey yaparken insanların benimle konuştuklarını duymuyorum.					
33. Öfkeme kaybedip, pişman oluyorum.					
34. Önemli yazışmaları günlerce cevapsız bırakıyorum.					
35. İyi bildiğim ancak nadiren kullandığım bir yolda hangi yöne devam etmem gerektiğini unutuyorum.					
36. Bir süpermarkette aradığımı (orada olmasına rağmen) göremiyorum.					

37.Aniden, bir kelimeyi doğru kullanıp kullanmadığımı merak ediyorum.					
38.Karar vermede zorlanıyorum.					
39.Randevularımı unutuyorum.					
40.Gazete veya kitap gibi şeyleri nereye koyduğumu unutuyorum.					
41.Yanlışlıkla, istediğim şeyi atıyorum veya istemediğim şeyi saklıyorum (Kibrit kutusunu atma ve kullanılmış maç biletini saklama örneklerinde olduğu gibi)					
42.Bir şey dinlemem gerektiğinde hayal kuruyorum					
43.İnsanların isimlerini unuttuğumu düşünüyorum.					
44.Evde bir şey yapmaya başladığımda istemeden/dalıp başka bir şey yapıyorum.					
45.Dilimin ucunda olmasına rağmen bir şeyi hatırlayamıyorum.					
46.Bir şey satın almak için mağazalara girdiğimde ne için geldiğimi unutuyorum.					
47.Bir şeyleri/eşyaları kaybediyorum.					
48.Söyleyecek bir şey düşünemiyorum/bulamıyorum.					

BÖLÜM 2

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

2. Yaşınız (Lütfen Belirtiniz):

3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar

4. Eğitim Durumunuz: () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
() Diğer

5. Mesleki Deneyiminiz (yıl olarak) : () 0-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üzeri

6. Bu işletmede ne kadar süredir çalışıyorsunuz? : () 0-5 () 6-10 () 11 ve üzeri

Anket formu bitmiştir. Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim.

EK-2: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ'NİN ETİK KURUL KARARI

KARAR 02.07- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 28.12.2023 tarih ve 378705 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Mutluluğun Bilişsel Kayıp Üzerine Etkisinde Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Prof. Dr. Sema POLATCI Gül POLAT (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU