

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞLETME ÇALIŞANLARINDA POZİTİF VE NEGATİF
DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ:
İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Tezi Hazırlayan:
Cahide KOCAÇAL

İstanbul, 2016

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞLETME ÇALIŞANLARINDA POZİTİF VE NEGATİF
DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ:
İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Cahide KOCAÇAL

Öğrenci No:
130745021

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Atilla Hazar

İstanbul, 2016

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşletme Çalışanlarında Pozitif ve Negatif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi: İstanbul İli Örneği” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.30.04.2016

Cahide KOCAÇAL

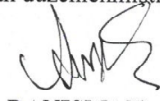


T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

30.06.2016

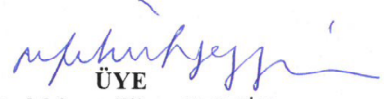
Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **130745021** numaralı **Cahide KOCAÇAL**' ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği*" nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İşletme Çalışanlarında Pozitif ve Negatif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi: İstanbul İli Örneği* " konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 19.04.2016 tarih ve 2016/16 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN

Yrd.Doç.Dr. Atila HAZAR
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE

Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE

Doç.Dr.Kamil USLU
(Kavram Meslek Yüksek Okulu)



Adı ve Soyadı : Cahide KOCAÇAL
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Atilla HAZAR
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans 2016
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : İşletme ve Çalışanları, Pozitif Ve Negatif Düşünce,
İşletme Verimliliği,

ÖZ

İŞLETME ÇALIŞANLARINDA POZİTİF VE NEGATİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Pozitif ve negatif düşünce, insan zihninden gelen olumlu ya da olumsuz iç seslerdir. Yapılan araştırmalarda mutlu olan çalışanların çok daha başarılı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada, pozitif ve negatif düşüncenin, işletme içerisindeki durumunun analizi yapılmıştır. İşletmenin verimli olabilmesi, çalışanların pozitif düşüncelerine bağlıdır. Çünkü pozitif düşünce insanın mutlu olmasını sağlamaktadır. Çalışmanın amacı, işletme çalışanlarında pozitif ve negatif düşüncenin İstanbul ilinde, iş gücü verimliliğine nasıl bir etki yaptığını araştırmaktır. Çalışma İstanbul ilinde bir alan araştırmasıdır. İşletme çalışanlarının pozitif ve negatif düşüncelerinin işgücü verimliliğine etkisi araştırılmıştır. Deneysel araştırma modeline göre yapılan bu araştırmada, pozitif düşünen insanların daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Verilerin analizlerine bakıldığında, işletme çalışanlarının pozitif düşünmesi işletme verimliliğini arttırmaktadır.

Name and Surname : Cahide KOCAÇAL
Supervisor : Assist. Prof. Dr. Atilla HAZAR
Degree and Date : Masters Degree 2016
Major : Business Administration/ Management
KeyWords : Business And Workers, Positive And Negative Idea,
Business Productivity

ABSTRACT

THE EFFECTS OF BUSINESS EMPLOYEES' POSITIVE AND NEGATIVE THINKING ON LABOUR PRODUCTIVITY- ISTANBUL PROVINCIAL EXAMPLE

Positive and negative ideas are positive and negative inner voices which are come from human mind. It has emerged that happy workers are more successful. In this work it has analysed the circumstance of positive and negative idea in the business management. The productivity of business management depends on workers positive ideas. Because positive idea enables happiness for human. The aim of this study is to search how the employees's positives and negatives thoughts effect the labor productivity. It has investigated that business management worker's positive and negative idea upon labor productivity in the city Istanbul. According to the experimental research model, in this research it has observed that people who thinks positively are more successful. Regarding the analysis of data business management workers positive thoughts are increasing the productivity.

İÇİNDEKİLER

Sayfa. No

ÖZ	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERDE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE VERİMLİLİĞİ ARTIRAN UNSURLAR

1. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN TANIMI, AMACI VE ÖNEMİ	5
1.1. İşgücü Verimliliğinin Tanımı	5
1.2. İşgücü Verimliliğinin Amacı	5
1.3. İşgücü Verimliliğinin Önemi	6
2. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİ ARTIRAN UNSURLAR	6
2.1. İşletmede Çalışanlar Yönünden	6
2.1.1. Gülümsemek	6
2.1.2. Takdir Etmek Ve Edilmek	7
2.1.3. Görev Paylaşımı	7
2.1.4. Adalet	7
2.1.5. Saygı	8
2.1.6. Adil Olmak	8
2.1.7. Sorumluluk	9
2.1.8. İletişim	10
2.1.9. Güven	10
2.1.10. Disiplin	12
2.2. İşletme Yönünden	12
2.2.1. Ücret	12

2.2.2. Terfi Olanakları	13
2.2.3. İşten Çıkarılma Tehlikesi	13
2.2.4. Yapılan İş Sevmeye	13
2.2.5. Tatil Ve İzin Durumu	14
2.2.6. İş Arkadaşları Ve İş Grubu	15
2.2.7. İşyerinde Sevilen Bir İş'e Verilme	15
2.2.8. Sağlık İmkânları.....	15
2.2.9. Bağlı Bulunan Yönetici	16
2.2.10. Eğitim Durumu	16
2.2.11. Çalışanlara Tanınan İnisiyatif Ve Yetki	17
2.2.12. Fiziksel Şartlar	18
2.2.13. Ek Yardım (Ücret Dışı Gıda, Giyecek v.b.)	20
2.2.14. Araç Gereç Durumunun Yeterliliği.....	20
2.2.15. Önem Verilme	21
2.2.16. Performans Değerlemesi'nin Yeterliliği	21
2.2.17. Ödüllendirme ve Takdir Etme	23
2.2.18. Fazla Çalışma	23

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF-NEGATİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE KATKISI

1.POZİTİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜNE ETKİSİ	25
1.1 Pozitif Düşüncenin Tanımı	25
1.2. Pozitif Düşünce Eylemleri	26
1.2.1. Empati	26
1.2.2. Sevgi	26
1.2.3. Affetmek	27
1.2.4. Yardımlaşmak	28
1.2.5. Dürüstlük	28
1.2.6. Paylaşmak.....	29
1.2.7. Aşk	29
1.2.8. Mutluluk	30
1.2.9. Doğru Beslenme	31

1.2.10. Doğru Spor	33
1.2.11. Maneviyat	34
1.2.12. Güzel Ahlâk	34
1.2.13. Meditasyon	35
1.2.14. Dinler.....	36
1.2.15. Nefes Teknikleri, Zikir Ve Olumlamalar	37
1.2.16. İçsel Huzur	39
1.2.17. Geçmişle Hesaplaşmak	40
1.2.18. Ruhsal Durumlar	40
1.2.19. Tekrar Eden Düşünceler	41
1.2.20. Nefes Ve An'da Kalmak	42
1.2.21. Kişinin Kendini İzlemesi	43
1.2.22. Alçakgönüllü Olmak	48
2. NEGATİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜNE ETKİSİ	48
2.1. Negatif Düşüncenin Tanımı	48
2.2. Negatif Düşünce Nedenleri	49
2.2.1. Hastalıklar	49
2.2.2. Bencillik	53
2.2.3. Korkular.....	54
2.2.4. Mutsuzluk	55
2.2.5. Bağımlılıklar	55
2.2.6. Alışkanlıklar	56
2.2.7. Fesatlık- Hasetlik-Kıskançlık	57
2.2.8. Dedikodu	59
2.2.9. Kötü Ahlâk.....	60
2.2.10. Nefis	60
2.2.11. Yalan Konuşmak	61
2.2.12. Öfke	62
2.2.13. Kuşku.....	63
2.2.14. Takıntılar	63
2.2.15. Menfaatçilik	64
2.2.16. Kibir	65

3. İŞ YERİNDE POZİTİF DÜŞÜNCE VE NEGATİF DÜŞÜNCE İLİŞKİSİ 65

3.1. Pozitif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi 65

3.2. Negatif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi 66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

POZİTİF VE NEGATİF DÜŞÜNCE BİÇİMLERİNİN İŞGÜCÜ

VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ ÜZERİNE İSTANBUL İLİNDE BİR ALAN

ARAŞTIRMASI

1. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ TEKNİK BİLGİLER..... 67

1.1. Araştırmanın Konusu Ve Amacı 67

1.2. Araştırmanın Önemi 67

1.3. Araştırmanın Kapsamı 68

1.4. Veri Toplama, Analiz Ve Değerlendirme Yöntemleri 68

1.5. Evren Ve Örneklem 70

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları Ve Varsayımları 70

1.7. Araştırmanın Hipotezleri 71

2. BULGULAR 73

2.1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler 73

2.2. Çalışanlardaki Pozitif Ve Negatif Düşünce Biçimlerinin İşgücü Verimliliğine Etkisine ilişkin Veriler 76

2.2.1. Güvenilirlik Ve Geçerlik 76

2.2.2. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişki 78

2.2.3. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişkinin Modellenmesi 79

2.2.4. Boyutlara Etki Eden Değişkenlerin Belirlenmesi 80

2.2.4.1. Cinsiyet 81

2.2.4.2. Medeni Hal 82

2.2.4.3. Çalışılan İşten Memnun Olma Durumu 83

2.2.4.4. Meslekten Memnun Olma Durumu..... 84

2.2.4.5. Çalışma Ortamından Memnun Olma Durumu 85

2.2.4.6 Yaş 86

2.2.4.7. Eğitim 88

SONUÇ	91
ÖNERİLER	97
KAYNAKÇA	100
EKLER	108
Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu	108



TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. En Düşük Aydınlatma Değerleri	19
Tablo 2. Önerilen Isı Dereceleri	19
Tablo 3. Tipik Örneklerin Db Ses Düzeyleri	20
Tablo 4. Besinler ve Yiyecekler	32
Tablo 5. Kendini İzle Tablosu	46
Tablo 6. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler	74
Tablo 7. Araştırmaya Katılanların İş İle İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular	75
Tablo 8. Ölçeklerin Değerlendirilmesi	77
Tablo 9. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişki	78
Tablo 10. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişkinin Modellenmesi.....	79
Tablo 11. Cinsiyet	81
Tablo 12. Medeni Hal	82
Tablo 13. Çalışılan İşten Memnun Olma Durumu	83
Tablo 14. Meslekten Memnun Olma Durumu	84
Tablo 15. Çalışma Ortamından Memnun Olma Durumu	85
Tablo 16. Yaş	87
Tablo 17. Eğitim	90
Tablo 18. Hipotez Tablosu	96

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa. No
Şekil 1. Değerleme Şeması	22
Şekil 2. Performans Değerlendirme	22
Şekil 3. Pozitif Düşünce	26
Şekil 4. An'da Kalma Şeması	43
Şekil 5. Kendini İzle Şeması	44
Şekil 6. Negatif Düşünce	48
Şekil 7. Negatif Düşünce Ve Hastalık Şeması	50



KISALTMALAR

Bkz	: Bakınız
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
s.	: Sayfa/Sayfalar
AR-GE	: Araştırma Ve Geliştirme Teşvikleri
CEO	: Chief Executive Officer
v.s.	: Vesaire
t.y.	: Yayın Tarihi Yok
Örn.	: Örneğin
a.g.k	: Adı Geçen Kitap
FİT	: Frekans İntesiv Time
ss.	: Tekrar Edilen Sayfa
ZEN	: Farkındalık Çalışması
TM	: Transandantal Meditasyon
v.b.	: Ve Benzeri
TDK	: Türk Dil Kurumu
MEV	: Mess Eğitim Vakfı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
İK	: İnsan Kaynakları
TDE	: Türk Dili Ve Edebiyatı
S.	: Sayı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
dB	: Desibel
Hz	: Hertz
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
Max	: Maximun

GİRİŞ

Dünyada her yaşayan insan birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Bu farklılıklar kişilik normlarından ve kariyer özelliklerinden kaynaklanır. Ancak pozitif düşünce teknikleri kişileri birbirinden ayırt etmeksizin aydınlanmasına yardımcı olan tekniklerdir. Her insan pozitif düşünce tekniklerinden yararlanarak aydınlanmasını hızlandırabilir. İnsan doğası gereği aynı anda somut ve soyut hissedebilen bir canlıdır. İnsanda bu özellikler boşuna değildir. Yaradılış gayesi insanın yaşam amacını ortaya koyarken, tecrübeler amaca giden yolun ta kendisidir. Bu amaç doğrultusunda insan zamanla kendisini tanır. Kendini bilen kişi aydınlamaya başlayarak üretmeye başlayacaktır.

Pozitif ve negatif kavramları birer enerjidir. Enerjiler düşünceler ile bütünleştiğinde birey meydana gelir. Kendini bilen birey kendinde olan bitenin farkına vardığında somut ve soyut her şeyin farkına vararak, kendisinde bulunan özelliklerden haberdar olmaya başlayacaktır. Bu evrede zihinde oluşmuş olan pozitif ve negatif düşüncelerin farkına vararak, kendisini negatif düşüncelerden uzaklaştırmak isteyecektir. Kişi bunu başardığında hayat her zamankinden daha güzel olmaya başlayacaktır. İçsel huzuru hissetmeden sadece pozitif düşünmek hiçbir işe yaramayacaktır. Günümüzde bulunan pozitif düşünce ile ilgili kitapların çoğu zaman işe yaramamasının nedeni, kişilerin kendilerini pozitif hissetmeden sadece düşünmeye odaklanmalarından kaynaklanmaktadır. Pozitif düşünmek ve pozitif hissetmek tüm negatif düşüncelerden ve negatif hislerden arınmak demektir. Negatif düşüncelerden ve hislerden temizlenmiş pozitif olmuş insan evrendeki bütün güçlere sahip tek canlıdır.

Araştırmanın amacı, kamu ve özel sektörlerde görev yapmakta olan iş görenlerin, olumlu ve olumsuz düşünce algı düzeylerinin, işgücü verimliliği üzerindeki etkisini ve işgücü verimliliğine etki eden diğer faktörleri belirlemektir. Çalışmada işletme çalışanları ve işletme arasındaki uyumun sağlanması amaçlanmış, işgücü verimliliğinin artması için yöntemler geliştirilmiştir. Çalışmanın Sınırlaması, pozitif ve negatif düşüncenin işgücüne uygulanabilmesi ile sınırlıdır. Bu sınırlılık İstanbul ilinde geçerlidir, diğer iller çalışmanın kapsamı dışında

birakılmıştır. Çalışmada bireylerin düşünce yapısının (pozitif veya negatif düşünce) işgücü verimliliğine olan etkisi tespit edilmiştir. Çalışmanın önemi, pozitif negatif düşünce ile iş yerlerinde çalışanların gücü verimliliğinin ölçülebilmesi bakımından da önem taşımaktadır. Bu alanda daha önce çalışma olmamasından dolayı da, ayrı bir önem taşımaktadır. Çalışmanın varsayımı, işletmelerde pozitif ve negatif düşünce işgücü verimliliğini etkiler olarak belirlenmiştir.

Yukarıdaki amaç, sınırlama, önem ve varsayımına göre çalışma 3 bölümde incelenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde işgücü verimliliğinin etkisi incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde pozitif ve negatif düşünce anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise literatür taraması ve anket uygulama yöntemi uygulanmıştır. Literatür taramasında çalışma ile ilgili yayınlanmış kitaplar, makaleler, güvenilir internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Elde edilen veriler birbirleri ile ilişkilendirilerek yorumlanmıştır. Ampirik çalışmaya yer verilerek bir anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. İlk olarak Geliştirilmiş Otomatik Düşünceler Ölçeği (ODÖ-G) kullanılmıştır, daha sonra iş görenlerin olumsuz ve olumlu otomatik düşüncelerinin (Pozitif ve Negatif Düşünce) oluşum sıklığını ölçmek amacıyla Kendall, Howard ve Hays (1989) tarafından geliştirilmiş olan Geliştirilmiş Otomatik Düşünceler Ölçeği ODÖ-G (Automatic Thoughts Questionnaire-Revised ATQ-R) kullanılmıştır. Verimliliğe ilişkin tutum ölçeği 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert tarzında olup, ölçek puanlarının düşük olması, bireyin verimliliğe ilişkin tutumunun olumsuz olduğunu ifade ederken, yüksek olması bireyin verimliliğe ilişkin tutumunun olumlu olduğunu ifade etmektedir. Betimleyici istatistikler ortalama, sapma, frekans dağılımı ve yüzdelik şekilde verilmektedir. Verilerin öncelikle güvenilirliği Cronbach Alfa Katsayısı ile test edilmiştir. Daha sonra pozitif, negatif düşünce ve iş gücü verimliliği boyutlarını belirlemek amacıyla çok değişkenli bir çözümleme yöntemi olan "Faktör Analizi" uygulanmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda ve ikili karşılaştırmalarda t testi analizi, üç ve üstü sayıda grubun karşılaştırılması amacı ile tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak amacıyla da Post Hoc testlerinden Sidak çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Pozitif, negatif

düşünce ve iş gücü verimliliği boyutlarının arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacı ile korelasyon analizi kullanılmıştır. İlişkilerin modellenmesi amacı ile regresyon analizi uygulaması yapılarak elde edilen veriler bilgisayara aktarılmış, SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ön çalışma olarak 36 adet anket incelemeye alınmıştır. Olumsuz otomatik düşünce ölçeği (Negatif Düşünce) ile ilgili 20 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır. Olumlu otomatik düşünce ölçeği (Pozitif Düşünce) ile ilgili 16 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır. İş verimliliği ölçeği (Verimlilik) ile ilgili 16 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerinin sağlandığı çalışma için yeterli olduklarına karar verilip uygulamaya devam edilmiştir.

Araştırma İstanbul bölgesinde iletişim, danışmanlık, finans, tekstil, otomotiv, gıda, sektöründe faaliyet gösteren iş görenleri kapsamaktadır. Söz konusu örgütlerde yönetici olarak çalışanlar (beyaz yakalılar) araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bu nedenle, araştırma sonuçlarının farklı sektör ve çalışanlara tahvil edilmesinde dikkatli olunmalıdır. Araştırmada pozitif ve negatif düşünce biçimlerinin işgücü verimliliği ile ilgili algı düzeyleri, kendilerine yöneltilen anketlere verdikleri cevaplar neticesinde belirlenmiştir. Araştırmaya yönelik olarak üç adet ana hipotez ve bu hipotezlere ait 16 adet alt hipotez geliştirilmiştir. Kavramlar arası ilişkiyi test etmek üzere hazırlanan anket, İstanbul'da faaliyet gösteren kamu ve özel sektörlerde görev yapmakta olan iş görenlerin, ağırlıklı olarak iletişim, danışmanlık ve finans gibi özel sermayeli muhtelif sektörlerde yer alan, 380 adet değişik işletmede çalışan 389 iş gören üzerinde uygulanmıştır.

Çalışmada çalışanların işgücü verimliliklerini arttırmaya yönelik bir araştırma yapılmıştır. Her insan aydınlanmayı hak ediyor ve yaşam amacı aydınlanmak ise, işgücünü ve verimliliğini arttırmak için kişilerin aydınlanması, çalışanlara pozitif anlamda katkı sağlayacaktır. Öncelikle iş görenlerin olumlu ve olumsuz düşünce yapılarının işgücü verimliliğine ne gibi etkisi olduğu incelendi. Daha sonra çalışmada pozitif düşünce ve negatif düşünce ile işgücü verimliliği arasındaki ilişki saptandı. Daha sonra çeşitli analizler doğrultusunda olumlu ve olumsuz düşüncenin işgücü

verimliliğine katkısı incelenerek belirlendi. Çalışmanın sonunda kişilerin aydınlanmasının iş alanlarında faydalı olacağı, pozitif düşünmek ve pozitif hissetmenin, hayatın her alanında olduğu gibi gerekli bir insan ihtiyacı olduğu anlaşılmıştır. Burada bahsedilen pozitif düşünce polyanna tarzındaki ‘her şeye iyimser ol’ düşüncesi değildir. Günümüzdeki pozitif düşünce kitaplarını okuyan insanlar iyimserlik ile pozitif düşünceyi birbirine karıştırmışlardır. Pozitif düşünce her durumda ve her koşulda olayları çözümlerken üzüntü, keder, karamsarlık gibi negatif durumlar olmadan çözümlenmek demektir. Zira olayları çözümlerken üzüntü, keder, karamsarlık gibi davranışlar insan gücünün verimini azaltırken, pozitif düşünce verimi yükseltmektedir. Negatif eğilimler kişilerin korkularından, geçmişteki karmalardan kaynaklanmaktadır. Dolayısı ile insanlar davranış biçimlerinden hangi konuda sorun yaşadıklarını tahmin edebilirler. Kişilerde bulunan negatif davranış bozuklukları, duygu durum bozuklukları, kişilik bozuklukları, ruhsal bozukluklar aslında geçmişten gelen karmalardır. Pozitif, başarılı, mutlu bir hayatın önündeki engeller bireylerin kendisi kadar uzaklıktadır. İnsanlar kendilerinde nelerin olup bittiğini ve engelleri aşabilmek için nelerin yapılabileceğini kendileri anlayabilir. Bunun için kişinin sadece kendinin farkında olması yeterlidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERDE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ VE VERİMLİLİĞİ

ARTIRAN UNSURLAR

1. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİN TANIMI, AMACI VE ÖNEMİ

1.1. İşgücü Verimliliğinin Tanımı

İşgücü verimliliği, kaynakların ne derece etkin olarak kullanıldığını ölçerek girdinin çıktıya oranını belirler. Türkiye’deki iş gücü verimliliği ABD ve Almanya’daki iş gücü verimliliğinin dörtte biridir. Bu durumun nedeni, ülkelerin ekonomik gelişmişlikleri, teknoloji düzeyleri ve çalışma koşulları ile ilgilidir. Fakir ülkede günlük çalışma saati daha fazla, zengin ülkede daha azdır. Bunun nedeni; teknoloji ve eğitim düzeyi, işkolu, iş süreçleri, yönetim kalitesi (devlet, şirket, üniversite, STK...) siyasi ve ekonomik istikrar, v.b. faktörler ve diğer faktörlerdir. İşçinin Türkiye’de verimliliği bir iken Almanya’da dört olmasının sebebi sözü edilen diğer faktörlerdir.¹

1.2. İşgücü Verimliliğinin Amacı

İnsan işletmenin en değerli varlığıdır. Verimlilik işletme çalışanlarının işgücü kaynağını ortaya çıkarmaktır. Üretim faktörlerinin etkin kullanılması ve katma değer artışı işgücü verimliliğini artırır.² Ürün fiyatının kaliteden dolayı artması yine işgücü verimliliğini arttıracaktır. İşgücü verimliliği çalışanların, ekipmanların ve işletmenin gidişatı hakkında bilgi vererek, oranlarını ölçmeye yarar. İşletme içi aşamalara göre çalışanlar dirlik ve düzen içinde çalışmalıdır. İşletme üretim faaliyetlerinin kesintisiz yürümesi için, çalışanların huzur, dirlik ve düzenin oturmuş olması gerekir.³

¹ Necdet Kenar, *İşgücü Verimliliği Nedir?* <http://www.messegitim.com.tr/ti/582/0/IS-GUCU-VERIMLILIGI-NEDIR> (04.04.2016)

² Mümin Ertürk, *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*, (9. Baskı), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2013, s. 84-85.

³ Mümin Ertürk, a.g.e., ss. 84-85

1.3. İşgücü Verimliliğinin Önemi

İşgücü verimliliği, işletmeyi yürüten çalışanların daha hızlı, daha çok çalışmaları ile artabilir. İşgücünün verimi için işçilerin daha aktif, daha yetenekli ve daha becerikli olması önem taşır. İşgücü verimini arttırmak için, işletmede çeşitli kurslar veya seminerler düzenlenebilir.⁴ İşgücü verimsiz bir işe yaramaz. İşletmede bulunan işgücü miktarı açısından önem taşıdığı gibi, işgücünün verimli olması da önem taşımaktadır. Verimlilik yüksek ise işletmenin maliyetlerinde düşüş sağlanabilir, ancak işgücü verimli değilse avantajlar sağlanması imkânsızdır. Dolayısı ile işletmede bulunan işgücünün verimli olması işletme bakımından büyük önem taşımaktadır.⁵

2. İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNİ ARTIRAN UNSURLAR

2.1. İşletmede Çalışanlar Yönünden

İş gücü verimliliğini arttırıcı unsurların bazıları, güven, paylaşım gibi çalışanı motive edici faktörlerdir. Kimsenin yeni şeyler yapmaktan veya denemekten korkmadığı bir çalışma ortamında, insanların birbirlerinden çekinmemesi ve insanların rahat olması çalışanlarda verimliliği artırır. Ortamın huzurlu ve rahat olması, kişilerin işini daha iyi yapmaya odaklanmasını sağlayacaktır. İşletme verimliliğinin sağlanabilmesi için işgücünün verimliliği gerekmektedir. İşletme çalışanları pozitif anlamda motive edilerek iş gücü verimliliği sağlanabilir.⁶

2.1.1. Gülümsemek

Gülümsemek tebessüm anlamına gelen fizyolojide ağzın iki kenarındaki ve gözlerin çevresindeki kasların hareketiyle oluşan olumlu enerji veren bir yüz ifadesidir. Gülümseyen bir insana "mütebessim" veya "güleç" denir. Gülümsemek ağrı giderir, hormonları arttırır ve bağışıklık sistemini güçlendirir. Gülümsemek insanı pozitif yapar ve hastalıklardan uzaklaştırır. Günümüzde insanların sevdikleri işleri yapamaması maalesef asık suratlı olmalarına sebep olmuştur. Sevdği işi yapan insanların daha fazla mutlu oldukları ve gülümsedikleri tesadüf değildir. Asık suratlı

⁴ İsmet Mucuk, Modern İşletmecilik (19.Basım), Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2012, s. 118.

⁵ Mümin Ertürk, a.g.e., ss. 84–85

⁶ Brian Tracy, “Korkuyu Defedin”, Özdemir, F., *Olabileceğinizin En İyisi Olun*, 1.Baskı, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 2014, s.9.

insanlara göre gülümseyen insanların başarısı her zaman daha yüksektir.⁷ Gülümsemek bağışıklık sistemini güçlendirerek, mutluluk hormonu salgılar. Kişinin motivasyonu ve verimliliği artar.⁸

2.1.2. Takdir Etmek Ve Edilmek

Takdir etmek, beğenmek ve beğendiğini belli etmek anlamına gelen terimdir. Bir kişinin diğer bir kişinin başarısını takdir etmesi erdemli davranış göstergesidir. Özellikle yöneticilerin çalışanlarına uygulaması gereken pozitif anlamda en önemli ve etkili davranış biçimidir. Bir kişiyi başarısı için takdir etmek kişinin kendine olan saygısını artırır, kişisel imajını geliştirir ve pozitif anlamda teşvik eder. Böylelikle çalışanların çok daha iyi performans sergilemesi sağlanabilir.⁹

2.1.3. Görev Paylaşımı

İşletmelerde yöneticilerin asıl olan amaca yönelik çalışmalarda aslarına görevlerini paylaşması bunu yaparken eşit davranabilmesidir. Görev paylaşımı eşit aynı zamanda yeteneklere göre yapılmalıdır. Bir iş yerinde çalışanlar hem kendi görevlerini yapabilmeliler, hem de diğer çalışanların görevlerinin nasıl yapıldığını bilmeliler. Kişiler arası bu iletişim işletmeyi amaca doğru yaklaştırırken pozitif orantıda devam edebilirse, olumlu yönde rahat ilerleme kaydedilir. Amaca yönelik çalışmalar ekip güdüsü ile sağlanır. Karşı tarafa art niyet beslemeden ve başarının birlikte verilen mücadele olarak bilinmesi halinde işletmelerde verimlilik muhakkak sağlanmış olacaktır.¹⁰

2.1.4. Adalet

Adalet, hakkın gözetilmesi ve her durumda hak ne ise yerine getirilmesidir. Adalet, insanların sahip olduğu hakların yasalar ile kullanılmasıdır. Haklı ile haksızın ayırt edilmesi, her hangi bir durumda adil olunup olunmaması adaletle yerini bulur. Adalet hukuk kurallarının yanı sıra, ahlak ve din kuralları ile de

⁷ Vincent, Harris, “Yüzünüzü Değiştirerek Değişimlerle Yüzleşin”, Özdemir, F., *Üretkenliğinizi Ortaya Çıkartın*, (1.Baskı), Arıtan Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 129-130.

⁸ Vincent Harris, a.g.k. ss. 199-202

⁹ Brian Tracy, a.g.k., ss. 57

¹⁰ İsmet Barutçugil, “Motivasyon”, Başoğlu, C., *Organizasyonlarda Duyguların Yönetim*, (2. Basım), Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s. 190-191.

ilişkilidir. Adalet, hak ve hukuk uygunluğu denklik ve eşitlik düşüncesidir. Adalet dört şekilde olabilir, dağıtıcı adalet, destekleyici adalet, hakkaniyet ve sosyal adalet. Adalet, düzenli ve dengeli davranışın yanı sıra, her şeyin ve herkesin hakkını vermek demektir. Adaletli olmak haksızlıklardan uzaklaşarak ve yerli yerinde olarak, insaf ve eşitlik ile sağlanabilir. Allah adil davrananları sever.¹¹

2.1.5. Saygı

İnsanlar birbirlerine din, dil, ırk ayırt etmeksizin saygı duymalıdır. Özellikle iş yerlerinde saygı anlatılmalı ve çalışanlara bu değer kişisel gelişim dersi olarak verilmelidir. Saygı insan ilişkilerinde var olan, iletişim kurulan varlığın hak, değer ve inanç özelliklerini göz önünde tutarak önyargısız yaklaşımdır.¹² Her insan birbirinin aynasıdır ve her insan birbirine saygı duymak zorundadır.¹³ İşletme çalışanları arasında çatışmalar saygısızlıktan meydana gelir. İş yerlerinde olumsuz olaylar yaşamamak için saygısızlıkları ortadan kaldırmak gerekir. İşletme çalışanları arasında dedikodu, kasti davranış, kötü bakış, misilleme, kısasa kısas davranış, kibir, kişiler arası saygıyı bitiren seviyesizleştiren davranış biçimleridir. Yanlış anlaşılmalara, negatif anlam çıkarmalara, cinsel istismara, taciz gibi saygısızca davranışlar bazı tatsız durumların yaşanmasına neden olur. O nedenle işletme içinde çalışanlar birbirlerine saygılı, seviyeli, sevgi ile yaklaşmaları gerekmektedir.¹⁴ İş yerinde her çalışan sadece işine odaklanmalı, kendi görevini en iyi şekilde ve saygı çerçevesinde ve doğru bir şekilde yerine getirmelidir. Negatif durumlarla karşı karşıya kalmamak için yöneticiler çalışanlarına eğitmelidirler.

2.1.6. Adil Olmak

Adil olmak, adaletli iş görmek ve kişiler arasında adaletli olmak, doğruluktan ayrılmamak demektir.¹⁵ Herkese eşit davranabilmek, hakkı olana hakkını vermek, doğruluktan ödün vermemek ve adil davranabilmektir. Yöneticilerin çalışanlarına

¹¹ *Adalet*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2004, s.15

¹² Türk Dil Kurumu, *Saygı*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.574329edb241e0.36394022 (23.05.2016)

¹³ *Saygı*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 590

¹⁴ Kübra Çomaklı, *Mevlana'nın Mesnevi Adli Eserinde Yer Alan Hikâyelerin Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programındaki Değerlerin Öğretiminde Kullanımının İncelenmesi*, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2015, s. 118-121

¹⁵ *Adil Olmak*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2014, s. 16

adil olması gerekir, aksi halde işyerinde huzursuzluklar yaşanır verimlilik düşer. Adil olmak işletmelerde dengeyi ve huzuru sağlar. Adaletin olduğu işletmelerde, çalışanlar doğru yoldan ayrılmamaya çalışacaklardır. İşletmelerde yöneticiler çalışanlarına adaletin olduğunu anlatan başlıca kişilerdir.

2.1.7. Sorumluluk

İnsan doğası gereği sorumluluk sahibidir. Yaşamı boyunca her hareketinden, davranışından, işlediği iyiliklerden ve kötülüklerden sorumlu olduğu gibi kendinden mesuldür.¹⁶ Kişinin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri, zamanında yerine getirme zorunluluğudur.¹⁷ Sorumluluk karakter öğelerindendir. Sorumlu olan kişi, üzerine düşen görevleri zamanında ve istenilen biçimde yerine getirmek zorundadır.¹⁸ Sorumluluk duygusu küçük yaşta doğal olarak var olan veya insanın içinde yer eden ya da dışarıdan verilen eğitimle yaratılır. Sorumsuz insan başkaları tarafından güdülen insandır.¹⁹ Sorumlu insan yapılması gereken bir işi zamanında yapar, inisiyatifi ele alıp kendiliğinden harekete geçer.²⁰ Sorumluluk, varoluşçu felsefe anlayışının bir ögesidir.²¹ Sorumluluk alarak değişme gücünü kazanan insan kendisini değiştirmeye başlar. Sorumluluk değişim isteyen insanın önce kendisini değiştirmesi ile başlar. Kendisini değiştiren her insan çevresini değiştirme gücü sorumluluğunu da eline alır. Kendi hayatını değiştirmeye başlayan kişi gelişmeye, güçlenmeye ve sorumluluk almaya başlar.

¹⁶ Fatih Açık, *Kur'an'ı Kerim'de İrade Hürriyeti Ve Sorumluluk Çerçevesinde İnsan Hayatı*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 1–7

¹⁷ Türk Dil Kurumu, Sorumluluk, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5743209db8eeb5.91235013 (23.05.2016)

¹⁸ Dil Derneği, Sorumluluk, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 616

¹⁹ Nurullah Kayışoğlu, *Bireysel Sorumluluk Ve Teolojik Temelleri*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2010, s. 1–6

²⁰ Selin Yetimoğlu, İşyerinde Daha Sık İnisiyatif Almak İçin Yapılacak Dört Şey, <https://selinyetimoğlu.com/2014/10/27/is-yerinde-daha-sik-inisiyatif-almak-icin-yapabileceginiz-4-sey/> (23.05.2016)

²¹ Muhsin Durucan, *Sorumluluk Bilinci*, <http://blog.milliyet.com.tr/sorumluluk-bilinci/Blog/?BlogNo=315058> (23.05.2016)

2.1.8. İletişim

İletişim, iki ve ikiden fazla insan arasında gerçekleşen duygu ve düşünce, davranış veya bilgi alışverişidir.²² Kişi, sosyal çevrede yaşam sürmek için çevresindeki insanlarla iletişime geçer. Ruhsal ve bedensel ihtiyaçların giderilmesinde iletişim önemli ve gereklidir. Toplumdaki kanun ve yasaları, kuralları ve kaideleri işletebilmek, iletişim ile sağlanmaktadır. İletişim, insanı çevresine bağlayan ilk faktördür. Dille, yazılarla, resimlerle, mimiklerle iletişim sağlanabilir. Dille gerçekleşen iletişim, en sağlıklı ve en anlaşılır olanıdır.²³ İletişimin anlaşılır ve açık olması kişilerin birbirleri ile olumlu bir biçimde iletişim kurabilmelerine bağlıdır. Kişiler birbirlerine olumsuz olurlarsa iletişim gerçekleşmez. Olumsuz iletişim diye bir şey olamaz çünkü olumsuz iletişim, iletişim olmaz. İletişim olması için iletişim sağlanması gerekir, bu ise kişilerin birbirlerine takındıkları olumlu tavırlarla gerçekleşir. Öfke, sinir, dedikodu v.b. gibi davranışlar kişiler arası iletişimde kopukluk yaratarak güvensizliklere neden olur. İşyerinde yöneticiler çalışanları ile çalışanlar iş arkadaşları ile iletişim halinde. Hayatın her alanında insan insanla iletişim halinde. Yaşam boyunca olması gereken şey sağlıklı iletişim kurmaktır.²⁴ İşletme hedeflerine ulaşabilmek için, çalışanlar arasında yapılan işbirliği iletişim ile sağlanmaktadır. İletişim, her işletme etkin bir biçimde kullanılması gereken çalışanı motive eden itici güçtür.²⁵

2.1.9. Güven

Psikoloji bakış açısı olan "güven" terimi, birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır. İnsanda güven genel ve ilk olarak anne-baba ile gelişir. Çocukluk çağında gelişen güven duygusu, ileriki yaşlarda gelişir ve sosyal ilişkilerde kendisini belli eder.²⁶

²² Türk Dil Kurumu, İletişim, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.57432bee2328e6.88138180 (24.05.2016)

²³ *İletişim*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2014, s. 340

²⁴ Bade Başaran, *Örgüt İçi İletişim Ve Yönetime Katılma İlişkisinin Genel Memnuniyet Üzerine Etkisi: Sektörel Bir Uygulama*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004, s. 96–98

²⁵ İsmet Mucuk, a.g.k., ss. 350

²⁶ Türk Dil Kurumu, *Güven*, 1932, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.572d2d0e0c7340.86892771 (04.03.2016).

Güven olan bir iş ortamında korku bulunmaz ve işletme yöneticilerinin iş yerinde bu güven duygusunu sağlamaları gerekmektedir. İşgücü verimliliği bakımından, yöneticiler ve iş yeri sahipleri iş güvenliği yasasına göre güveni sağlamalı, iş kazaları bu yolla engellenmelidir. Ekipmanlar ve iş yeri konumu iş güvenliğine uygun olmalıdır.

Güven duygusu, insan iş yerinde hata yapsa da eleştirilmeyeceğini ve kovulmayacağını bildiğinde sağlanır. İşletme çalışanı taleplerini söyleyebiliyorsa, o işletmeden korkmuyor ve güveniyor demektir.²⁷ Bir iş yerinde sürekli dedikodu veya birbirlerini çekemeyen çalışanların varlığı, çalışanların birbirlerine olan güvenini ve iş yerine olan güvenini yok eder. İş ortamında çalışanlar arasında entrika, dedikodu veya dalga geçme gibi negatif davranışlar insanlar arasındaki güveni yok eder. Ayrıca işletme çalışanları arasında kıskançlık, fesatlık veya hasetlik duyguları yaşanıyorsa, o iş yerinde güven duygusu sağlanması zor olacaktır. İş yerlerinde negatif davranışların önüne geçmek için kişilere örgütsel davranış biçimleri eğitimi vermek faydalı olacaktır.²⁸ İK' nın ana konularından olan seçme ve yerleştirme konusu, işletme çalışanlarını seçerken sadece becerikli değil, aynı zamanda güvenilir olmasına dikkat edilmesi hususunda uyarıcı bir etken oluşturmaktadır. Güvenilir çalışanlarla sağlanan güvenilir çalışma ortamı, işgücü verimliliğini arttıracak başarı oranını yükseltir. Çalışanlar bu sayede huzuru bulacak, işlerini severek ve zevkle yapacaklardır. İşletme çalışanının şevki yükseltecek, daha hızlı daha dinamik ve daha başarılı çalışma gösterecektir.²⁹

Çalışanın iş yerine ve yöneticilerine hissettiği güven duygusu, çalışanı işine daha çok bağlar. Maaşını zamanında alan, kurumda sevildiğini hisseden, negatif olaylar yaşamayan çalışan, elbette işinden memnun olacaktır. Günümüzde kadınlar, taciz, küfür, hakaret, saygısızlık gibi davranışlardan şikâyet etmektedirler. O nedenle bayan çalışanların sık sık iş değişikliği yapmalarının sebebi, aradıkları güven

²⁷ Brian Tracy, a.g.k., ss. 9–40

²⁸ İsmet Barutçugil, a.g.k. ss. 97–110

²⁹ Dale Carnegie, *İşine Aşık Ol*, (1.Baskı), Nemesis Kitap, İstanbul, 2015, s. 171–183

duygusunu bulamadıklarından kaynaklanmaktadır.³⁰ Ahlak eksikliği yaşanan birçok iş yerinde kadın ihtiyacı iş için farklı amaçlar için olmaktadır. Yasalar gereği bu şekil davranışlar cezalandırıcı hükme sahip olması gerekmektedir.

2.1.10. Disiplin

Bireylerin, içinde yaşadıkları topluluğun düşünce ve davranışlarına uymak amacı ile uygulanan sıkıyönetime verilen genel addır.³¹ Ayrıca bir topluluğun, yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyulmasını sağlar. Kısaca kanunlara ve kurallara uyma hali de denilebilir. Disiplin, toplumsal düzeni koruyabilmek için kullanılması gereken insanları dengeleyen araçtır. Disiplin, iş disiplini, askeri disiplin, okul disiplini v.b. şeklinde kendisini gösterir. Her iş yerinin, makamın, kamu kuruluşlarının veya devlet dairelerinin kuralları ve kanunları vardır. Bu kurallar ve kanunlar insanları disipline edebilmek için varlar ve bu kurallara uyulmadığı takdirde düzensizlik ortaya çıkar.³² Çalışılan her iş yerinde uyulması gereken disiplin kuralları çalışanlara aktararak benimsenmesi sağlanmalıdır.³³

2.2. İşletme Yönünden

2.2.1. Ücret

Ücret, işgücünün kullanımı karşılığında kurum veya organizasyonlar tarafından çalışanlara ödenen maaşlar, primler ve komisyonlardır. İki tür ücret kavramı vardır bunlar parasal ücret ve reel ücrettir. Parasal ücret işçilerin çalışma karşılığı aldığı para miktarını gösterir, reel ücret ise satın alma gücünü belirtir. Çalışanlar açısından ücret, başarılarının ve iş motivasyonlarının belirlenmesinde faktör olabilir. Çalışanın becerilerine göre ücret belirlenebilir. Ayrıca kıdem ve prim yine çalışanın becerisine göre farklılık göstermektedir.³⁴ Ücret bir işletmenin en önemli konusudur. Çalışanın veriminin artışı yada azalması ücret konusunda yaşanan sıkıntılarda veya çalışanı mutlu edecek sonuçlara bağlıdır. Ücret belirleme kriterleri

³⁰ Umut Çalıkoğlu, *İşletmelerde Güven Meselesi*, <https://indigodergisi.com/2014/02/isletmelerde-guven-meselesi/> (04.03.2016).

³¹ Türk Dil Kurumu, *Disiplin*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.572d40ea5ff9a3.31547940 (04.03.2016)

³² Disiplin, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, ss. 194

³³ İsmet Mucuk, a.g.k., ss. 350

³⁴ İsmet Mucuk, a.g.k., ss. 344–346

çalışanın becerileri baz alarak yapılmalıdır. Çalışan ücret ile verimini yükselteceğinden işgücü ve talep dikkate alınmalıdır.³⁵ Çalışanın çalışma saati aylık olarak hesaplanmalıdır. Ayrıca çalışana verimine göre ücret belirlenirken motive etmek amaçlı çeşitli teşvik ücretleri de verilmelidir.³⁶

2.2.2. Terfi Olanakları

Terfi yani yükselme, belli bir hizmet süresini dolduran ve gerekli yeteneği gösteren memurun hiyerarşi bakımından bir üst seviyeye çıkmasıdır. Terfi olanakları görev de herhangi bir değişiklik getirmeyen kademe ilerlemesi ve memurun bulunduğu dereceden bir üst dereceye geçmesidir. Terfi olanakları görev ve sorumluluğun artmasına neden olur. Memurun derecesinin yükselmesi için açık bir kadro bulunması gerekir. Ayrıca memurun yasayla belirlenmiş bekleme süresini doldurmuş olması, belli bir kademe aylığını almış olması, olumlu sicil alması ve bazı görevleri de gerçekleştirmiş olması gerekir. Terfi bekleyen ancak terfi alamayan çalışanın motivasyonu düşebilir. Çalışanın yetenekli ve terfiyi hak etmiş olması gerekir.

2.2.3. İşten Çıkarılma Tehlikesi

Ani iflasların gerçekleşmesi, maliyetlerin fazla olması, giderlerin fazla olup gelirlerin az olması ani iş çıkışlarına sebep olabilir. İşten çıkarılma sonraları kişilerin yasal hakları vardır. Ani işten çıkarılma tehlikesi çalışanların yeni bir iş bulma olanağının belirsiz olması durumunda geçim derdine düşürebilen, sıkıntı yaratan bir durumdur. Bu gibi durumlarda devlet çalışana bazı desteklerde bulunabilmektedir. Çalışanların yasal haklarına sahip çıkmaları yaşanacak zor durumlardan kurtarır.³⁷

2.2.4. Yapılan İş Sevmeye

Yapılan işi sevmek her zaman başarı ve mükemmeliyet getirir. Yapılan iş sevildiğinde her zaman kaliteli ve doğru olacaktır. Yaptığı işi seven kişi, işini

³⁵ Elif Bezirgân, *Finans Sektöründe Personelin Ücret Belirleyicileri Ve Mincer Kazanç Modeli İle Test Edilmesi*, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015, s. 1-19

³⁶ İsmet Mucuk, a.g.e., ss. 344-346

³⁷ Zeynep Mengi, <http://www.bm-institute.com/yazi/isten-cikma-cikarilma-durumunda-haklarinizi-biliyor-musunuz.html> (04.03.2016).

özenerek yapacağından, kaliteli ve başarılı iş bitirme sergileyecektir. Sevmek pozitif bir davranış olduğundan işin severek yapılmasının etkisi olumlu olacaktır. Kişi işini severek yaptığında pozitif verimlilik alır. İşin sevilmesi yapılan işi zorunluluktan çıkarır ve hobiye dönüştürür. Yapılan işi sevmek, çalışanın işini kolaylaştırır ve birey zamanın nasıl geçtiğini anlamaz. Çalışma boyunca sıkıntı çekmek yerine haz almasını sağlar. Bu durum kişinin işinde daha yaratıcı olmasına, yenilikçi olmasına ve kişinin kendisini geliştirmesine yardımcı olur. Yaptığı işi seven kişi hayata ve işine objektif bir bakış açısı ile bakabilir, yaptığı işinden haz alır.³⁸

2.2.5. Tatil Ve İzin Durumu

Tatil ve izin durumu çalışanlar için önemli bir rol oynamaktadır. İşletme çalışanlarında tatil ve izin durumu çalışanın dinlenmesini sağlar ve çalışanı motive eder. Tatil ve izin imkânlarının işletme çalışanına verilmesi çalışanı mutlu edeceğinden, özel yaşantısına da zaman ayırabilme fırsatı yaratacaktır. Çalışan verilen tatil ve izinlerden memnun olacak işine ve özel yaşantısına gerekli zamanı ayırabilecektir. Zamandan şikâyet eden çalışanlar, işine ve özel yaşantısına aynı anda yeterli düzeyde zaman ayıramayan çalışanlardır. Çok çalışmak, ekstra mesailere kalmak, günlük çalışma saatlerinin fazla olması buna keza izin durumlarının verilmemesi veya az olması çalışanlarda sıkıntı yaratan durum olmaktadır. Günümüzde bayan çalışanlar, iş hayatından başka ev işleri (temizlik, çamaşır yıkamak, asmak, çocuk bakımı v.b.), mutfak işleri (yemek yapmak, bulaşık yıkamak), ile ilgilenme zorunlulukları olduğundan, zamanda sıkıntı yaşayacakları işleri tercih etmemektedirler. İşletme çalışanları işten arta kalan zamanlarda, varsa hafta sonu tatilinde veya izin günlerinde diğer işlerine de zaman ayırmayı isterler. Bayan işletme çalışanları genelde, zamanlama konusunda ev işlerinin de aksamayacağı işletmeleri tercih etmektedirler. Bu nedenle iş tercihi yaparken özellikle bayan çalışanlar, izin durumlarını baz alarak tercih ediyorlar. Bayan işletme çalışanlarına günlük on iki saat ve on dört saat çalışma saati fazla gelmektedir.

³⁸ Louise L. Hay, “Yaratıcılığınızı İfade Edin”, Abat, (Z)., *Pozitif Gücün Büyüsü*, (1.Baskı), Koridor Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 197- 199.

2.2.6. İş Arkadaşları Ve İş Grubu

İş arkadaşları ile iletişim ve iş gurubu ile iletişimin pozitif olması, işgücü verimliliği ve işletme verimliliğine olumlu katkı sağlar. İnsanlar iş arkadaşlıklarından mütevellit kendilerini huzurlu hissettiklerinde, iş yerini evleri gibi hissetmeye başlarlar. Bu durum işi zoraki gidilecek yer değil, sevdikleri ile birlikte bir aktivite yapıyormuş hissi yaşamalarını sağlar. İş çıkışı sohbetleri, yemek molaları sohbetleri, çay molaları sohbetleri, şakalaşmalar, kendi aralarında latife yapmalar veya dertleşmeler çalışanları birbirlerine bağlar. Çalışanlar arası iletişimin kuvvetli olduğu işletmelerde işletmeye olan bağlılık daha güçlü olmaktadır.³⁹

2.2.7. İşyerinde Sevilen Bir İş'e Verilme

İş yerinde sevilen bir işe verilme, kişinin işini daha çok severek yapmasını ve daha başarılı olmasını sağlar. İnsanlar sevdikleri zaman, sevdikleri konulara karşı meraklı, daha alakalı daha ilgili ve daha başarılı olurlar. Bu durum işin baştan sağma değil özenle yapılmasına yardımcı olur. İnsanlar sevdikleri işi yaptıklarında büyük oranda başarı sağlarlar. Yapılan iş sevildiğinde sıkıntı ve zorunluluk hissinden zevke dönüşür. İş yerlerinde bu tarz aktiviteler geliştirilmeli, iş değişikliklerine yer verilerek görev paylaşımı sağlanmalıdır. Çalışanlar bu şekilde daha verimli olacaklardır.⁴⁰

2.2.8. Sağlık İmkânları

Çalışanların SSK, SGK, BAĞKUR gibi sigorta yardımlarının yanı sıra, işletme içinde kendi bünyesinde sağlık imkânlarından yararlanmaları, kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacaktır. Küçük bir sağlık odası ve o işletmeye ait bir doktor ile bu imkân sağlanabilir. Her işletmenin kendi içinde bir sağlık ekibi veya en az bir sağlık imkânı sağlayacak yeri olmalıdır. Ani sakatlanmalar veya rahatsızlıklar, işin aksamayacağı şekilde ayarlanmalı, kişilerin tedavisi gecikmemelidir. İş yeri eğer hastaneye yakın değilse kendi bünyesinde bu sorunu çözümleyebilir ve işletmede sağlık ekibi bulundurabilir. Küçük işletmelerde ise, yakınlarda bir bilirkişi

³⁹ Erol Eren, *Yönetim Ve Organizasyon* (10.Baskı), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2011, s.42–44

⁴⁰ Erol Eren a.g.k., ss. 549–550

bulundurulmalı, en az bir doktor veya bir hemşire o işletmeye hizmet ediyor olmalıdır.

2.2.9. Bağlı Bulunan Yönetici

Bağlı bulunan yönetici, bağlı bulunduğu işletmeden ve çalışanlarından sorumlu aynı zamanda çalışanlara her anlamda yardım eden bilirkişidir. Bağlı bulunan yönetici çalışanların yaşadığı bir sorunda veya işle alakalı oluşan sorunlarda, çalışanların danışacağı, yardım isteyeceği kişidir. Yöneticinin yumuşak başlı olması ve bilgili olması çalışanlar tarafından sevilmesine, çalışanlar ile arasında bir bağ kurulmasını sağlar. Bu esnada önemli olan yöneticinin çalışanlar ile iletişiminin dengeli düzeyde olmasıdır. Yönetici bu konuda seviyeli ve dikkatli olması gerekir. Bağlı bulunan yönetici çalışanlar ile arasını mesafeli tutmalı, aynı zamanda sıcak da tutmalıdır. Yönetici bu dengeyi sağlayabildiğinde kendisini saydırabilir ve sevdirebilir.⁴¹

2.2.10. Eğitim Durumu

İşletmelerde gerek girişimcilerin, gerekse yöneticilerin üzerinde durduğu önemli konulardan biri eğitimidir. Çünkü işletmelerde yapılan işlerin özelliği, çalışanların eğitimi ile doğrudan ilişkilidir.⁴² Eğitim faaliyeti, dış etkenlerin ve işletme içi şartların zorlaması ile ülkemizde son dönemde önemi anlaşılmaya başlanan bir fonksiyon olmuştur. İşletmeler değişen çevreye uyum göstermek zorundadırlar. Bu nedenle işletme dışı ve işletme içi değişimin etkili bir şekilde yönetilebilmesi için çalışanların eğitilmesi gerekir. Her şeyden önce yöneticilerin işletme ile ilgili bütün konularda eğitimi sağlanmalıdır. Ancak bu şekilde ihtiyaçlar doğrultusunda mevcut şartlara uyum sağlanır ve işletmenin daha etkin olarak çalışması sağlanabilir.⁴³

⁴¹ Erol Eren, a.g.k., ss. 305

⁴² Dale Carnegie, a.g.k., ss. 60–61

⁴³ İbrahim Aydın, Muhsin Halis, *Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri Ve Önemi*, <http://www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/02.htm> (24.03.2016)

2.2.11. Çalışanlara Tanınan İnisiyatif Ve Yetki

İnisiyatif kelime olarak Fransızca kökenli bir kelimedir, birçok anlamı vardır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise üç farklı anlamda kullanılmaktadır. En çok kullanılan anlamı öncelik, üstünlük ve karar verme yetkisidir. İnisiyatif almak isteyen çalışan şüphesiz işini seven sahiplenmiş çalışan olacaktır. Eğer çalışanlar yaptıkları iş konusunda heyecanlı ve istekli değillerse çalışanların o işletme için hevesli olmaları mümkün değildir. Çalışanlarını mutlu etmek motivasyonunu yüksek tutmak isteyen kurumlar, çalışanların temel isteklerini karşılamaları gerekir. Çünkü çalışanların istekleri sınırlı değildir. İş yerinde her şeyden önce çalışana kulak veren birileri olmalıdır.

İnisiyatif kullanma durumu kabullenmek yerine seçenekler oluşturmak ve bu seçenekleri hayata geçirme durumudur. İnisiyatif almak durumdan vazife çıkartmak ve bu vazifeyi üstlenmeye gönüllü olmaktır.⁴⁴ İnisiyatif almak yapılması gerekenleri yapmaktan öte, kimsenin bir şey söylemesine gerek kalmadan, insanın kurallarını ve yöntemlerini kendisinin belirlemesi de denilebilir. İnisiyatif almak, zorlayıcı, itici, ya da saldırgan olmak değil, olayların gelişimindeki sorumluluğu kabullenmek ve yerine getirmek demektir. İnisiyatif her iş grubu için gereklidir. İnisiyatif alan çalışan ölçüyü kaçırmaz, geleceği önceden görebilir ve sınırı doğru çizebilir. Düşünme gücünü kullanır ve ölçülü olmasını, sınırda durmasını da bilir. İnisiyatif sahibi görevini zor da olsa, imkânsız da sanılsa başarıyla yürütür ve sonuca varır. Eksik bulduğunu kendi gücü ile tamamlar. Araştırır, inceler ve çıkış yolunu kendisi bulur. Ve sonunda istenilen hedefe ulaşır.⁴⁵

Çalışanların inisiyatif alabilmesinin çalışana getirisi olur. İnisiyatif alınabilen çalışma ortamlarında sorumluluk ve sadakat duygusu yükselir. Bir işte inisiyatif alan çalışan, resmi unvanı ya da statüsü ne olursa olsun, o işin lideri olur. Bir şirketin kültürel iklimi çalışanların inisiyatif almalarına elverişli olduğunda, şirkette çalışan herkes, kendi alanında ve kendi çapında girişimci olur. Bu sayede şirkete daha büyük katkıları olur. En alt seviyeden en üst seviyeye kadar çalışanın üretkenliğini

⁴⁴ İsmet Barutçugil, a.g.k. ss. 287

⁴⁵ Erol Eren, a.g.k., ss. 378–379

tam anlamı ile ortaya koyması, işine kendi işi gibi sarılması, şüphesiz çok daha verimli bir çalışma ortamı sağlayacaktır.⁴⁶

2.2.12. Fiziksel Şartlar

Çalışma koşulları işin verimi ve başarısı için tartışılmaz bir nitelik taşır. Kişilerin iş moralleri üzerinde de oldukça etkisi vardır. Bir iş yerindeki fiziksel şartlar denildiğinde aydınlatma, ısıtma, havalandırma ve gürültü durumları akla gelir. İşyerinin fiziksel şartları personel açısından verimliliği etkileyen faktörlerdendir. Bu koşulların çalışana uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. İşletmelerin bulunduğu binalarda, ısı yalıtımı, ses yalıtımı, doğal aydınlanmadan yararlanma gibi yapısal işlemler, çalışanların rahat çalışmalarını sağlayan olumlu fiziksel şartları sağlar.⁴⁷ Kışın ısınabilme, yazın soğuyabilme, dışarıdan gelen seslerin geçirgenliği veya işletme içi seslerin karışması gibi konular, işletme çalışanlarının verimini doğrudan etkileyen konulardır. İşletme ortamları çalışanları rahatsız etmemeli, sağlığı ve yaşamı olumsuz şekilde etkilememelidir. Yalıtımlar aynı zamanda işletme içi yakıt tasarrufu sağlayarak işletmedeki maliyeti düşüren faydalı bir işlemdir.⁴⁸

Çalışma koşulları, aydınlatma, havalandırma, ısıtma, ses, ergonomi vb. konular dikkat edilmesi gereken fiziksel şartlardır. İşletmenin fiziksel koşullarının uygunsuzluğu, aşırı ve uzun çalışma saatleri, ergonomik kurallara uyulmaması, iş güvenliğinin olmaması gibi durumlar olabilir.⁴⁹

İş yerinin doğru aydınlatılması işletme çalışanları açısından önemli bir faktördür. İş yerlerinde genelde doğrudan aydınlatma yani simetri aydınlatma tercih edilir. Ofislerde toplantı masalarının üzerinde genelde doğrudan aydınlatma kullanılmaktadır. Aydınlatma ile ilgili değerlerinin bazı standartları Tablo. 1’de gösterilmiştir.⁵⁰

⁴⁶ Hüseyin Turhan, *İnisiyatif Ve Sorumluluk Duygusu*, http://www.dho.edu.tr/sayfalar/00_anasayfa/11_pusula/73/inisiyatif.html (24.03.2016).

⁴⁸ Ömer Dinçer, Yahya Fidan, *İşletme Yönetimine Giriş* (12.Baskı), Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2011, s. 78–79

⁴⁹ Selmin Eser, Pelin Özkul, *Yalıtım Ve Yakıt Tasarrufu*, Ekim, Evim Dergisi, 2011, S. 68, s. 145–146

⁵⁰ Ömer Dinçer, Yahya Fidan, a.g.e. ss. 78–79

Tablo 1. En Düşük Aydınlatma Değerleri

Tipik Görsel Görevler	En Düşük Aydınlatma Düzeyi	
Çok kaba İşler	20	(Çok az trafiği olan bir koridorda
Kaba İşler	150	güvenle hareket edebilmek için)
Oldukça Hassas İşler	300	(Okuma, yazma, kayıt yapma ve,
Hassas İşler	700	dosyalama gibi büro işleri için)
Çok Hassas İşler	1500	
Olağan Dışı Zor Ve Önemli İşler	3000	(Saat yapımı, onarımı gibi işler)

Kaynak: <http://notoku.com/calisma-ortaminin-fiziksel-kosullarinin-duzenlenmesi/> (25.04.2016)

Yukarıdaki tabloda önerilen aydınlatma koşullarının en düşük değerleri verilmiştir. Çalışanların işyerinde verime ulaşabilmeleri için, yapay aydınlatmadan yeteri düzeyde yararlanmaları gerekir. Doğal aydınlatma sağlık ve verimlilik açısından en rahat aydınlatma çeşididir. İş yerlerinde en az aydınlatma kuvveti 200 lüks olmalıdır.⁵¹Yeteri kadar ısınamayan çalışanlar üşüyeceklerinden yeteri kadar işte verimli olamayacaklardır. Soğuk iş yerlerinde kısa bir zaman sonra çalışanlar üşüterek hasta olacaklar ve iş yerinde çalışmak istemeyeceklerdir.⁵² Özellikle çalışanın ayaklarını üşütmesi, kısa zamanda hastalanmasına neden olabilir. Isınmalar için bazı standartlar vardır. Önerilen bazı ısı dereceleri Tablo 2.'de verilmiştir.

Tablo 2. Önerilen Isı Dereceleri

Tipik Çalışma Örnekleri	Önerilen ısı düzeyi-CO
Oturarak Çalışma	20–22
Oturarak Hafif Fiziksel Çalışma	19–20
Ayakta Hafif Çalışma	17–18
Ayakta Normal Çalışma	16–17
Ayakta Ağır Çalışma	14–16

Kaynak: <http://notoku.com/calisma-ortaminin-fiziksel-kosullarinin-duzenlenmesi/> (25 03 2016)

Gürültüyü engellemenin en etkili yolu gürültü kaynağını yok etmek ya da etkisini azaltmaya çalışmaktır. Sesin frekansını belirleyen Hertz (Hz) ve ses düzeyini

⁵¹ Ernst Neufert, “Isıtma ve Havalandırma” Özaslan, (Ç)., (1998), *Nuefert Yapı Tasarımı* (35.Baskı).Beta Basım Yayım, Kırklareli, 2000, s. 103.

⁵² Selmin Eser, a.g.m., ss. 145-146

ölçen desibel (dB) seslerin düzeyini ölçen ölçümlerdir. Çeşitli seslerin desibel şiddetini gösteren örnekler ve ses düzeyleri Tablo. 3’de gösterilmiştir.⁵³

Tablo 3. Tipik Örneklerin Db Ses Düzeyleri

Tipik Gürültü Örnekleri	Düzeyi-dB
91.4 cm mesafeden hidrolik pres	135
Ağrı Eşiği (Düzeyin üzerindeki sesler işitme kaybına neden olur)	120
Jet uçarı kalkışı	105
Büro Makinaları	75
1 metreden normal konuşma	65
1.219 metreden fısıltılı konuşma	20
İşitme Eşiği (Bu düzeyin altındaki sesleri insanlar duyamaz)	0

Kaynak: <http://notoku.com/calisma-ortaminin-fiziksel-kosullarinin-duzenlenmesi/> (14.03.2016)

2.2.13. Ek Yardım (Ücret Dışı Gıda, Giyecek v.b.)

İşyerlerinde ek yardım çalışanın mutlu ve motive etmede önemli faktörlerden biridir. Özel günlerde yiyecek paketleri, yine özel günlerde verilen istirahat çalışanı motive eder. Taşınma kurum için yapılıyorsa yardım yapmakla mükelleftir. Doğum gibi durumlarda verilen çeyrek altın yardımı ya da para yardımı, ekstra işlerde çeşitli mağazalardan giyim hediyesi, restoranda aile boyu bedava yemek veya tatil hediyesi gibi çeşitli hediyeler, çalışanın ihtiyaçları doğrultusunda verilebilir. Kendisine ek yardım yapılan çalışan kendisini özel hissedecek, işletmeye daha çok bağlanacaktır. Günümüzde çalışan kadınlara devlet tarafından sağlanan doğum yardımının yanı sıra, işletmelerin de yardımda bulunması gerekir. Yarı zamanlı çalışıp tam ücret alma hakkı doğum yapan kadınların çalışma hayatını kolaylaştıran bir sistemdir.

2.2.14. Araç Gereç Durumunun Yeterliliği

İşletme çalışanları ulaşımının sağlanmasını veya ulaşımı sağlayan ücretin kendilerine temin edilmesini isteyebilirler. Bu durum aldıkları maaşın azalmamasını sağladığından net gelirin ulaşım için kullanılmaması durumu çalışanı mutlu eder. Günümüzde insanlar çalışacakları iş yerlerini seçerken, aldıkları maaşın yanı sıra,

⁵³ Ernst Neufert, a.g.e., ss. 103

SSK, yol, yemek gibi ihtiyaçlarının karşılanmasına da önem vermektedirler. İşyeri seçerken öncelik olarak, temel ihtiyaçlarının karşılanacağı işyerlerini seçmektedirler.

İşletmelerde araç gereç durumunun yeterliliği çalışanı memnun eder ve düzenli işe gelmesini sağlar. Toplu taşıma araçları ile iş yerine gelen çalışan, zaman zaman işe geç kalma eğilimi gösterebilir. Günümüz şartlarında toplu taşıma araçlarının durumu, iş yeri ve ev arası mesafenin uzaklığı, çalışma saatlerinin ağır ve gelirin az olması insanların işlerinden soğumalarına neden olmaktadır. Genel olarak işletmeler çalışanlarına araç tayin edebilir veya servis çekebilirler. Araç gereç durumu işletme için yadsınamaz bir durumdur.

2.2.15. Önem Verilme

Çalışanlar kendilerine önem verildiğini hissetmek isterler. Kendilerine önem verildiğinde kendilerini özel insan hissederler.⁵⁴ Kendilerine iş yerinde önem verildiğini bilen kişiler, işlerine eskisinden daha çok önem vermeye başlarlar. Önem verilme ücretin yanı sıra, manevi anlamda da sağlanabilir. Çeşitli pozitif davranışlar ve konuşmalardan çalışan kendisine önem verildiğini anlayabilir. Örn: işe geç kaldığında merak edildiği zaman, hastalandığında taziye mesajları gibi davranışlar çalışana kendisine önem verildiğini hissettirir.⁵⁵

2.2.16. Performans Değerlemesi'nin Yeterliliği

Performans değerlemede amaç, çalışanı bir bütün olarak tüm yönleri ile ele alabilmek ve değerlendirebilmektir.⁵⁶ Performans değerlendirme, çalışanın kurum veya işveren tarafından daha yakından tanınmasına yardım eden bir tekniktir. Şekil .’da anlatıldığı gibi çalışan iş arkadaşları, personel, müşteri ve yönetici tarafından değerlemeye alınır.⁵⁷ Performans değerlendirme çalışanın mevcut durumunu ve geçmişini değerlendirmek için yapılır.⁵⁸ Performans değerlemenin amacı iş göreni değerlendirmektir, ayrıca geliştirmek içindir.⁵⁹

⁵⁴ İsmet Barutçugil, a.g.k. ss. 216–217

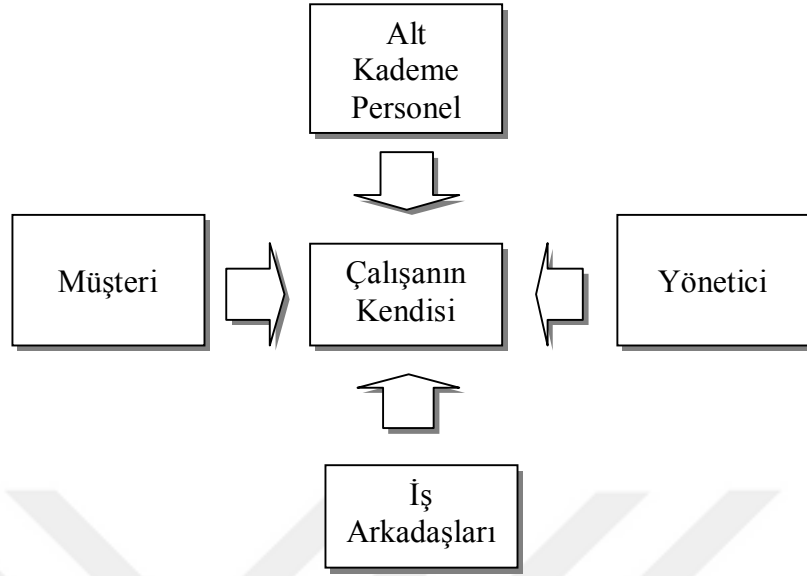
⁵⁵ İsmet Barutçugil, a.g.m. ss. 216–217

⁵⁶ Dale Carnegie, a.g.k. ss. 197

⁵⁷ Erol Eren, a.g.k. ss.427- 430

⁵⁸ İsmet Mucuk, a.g.k., ss. 334–338

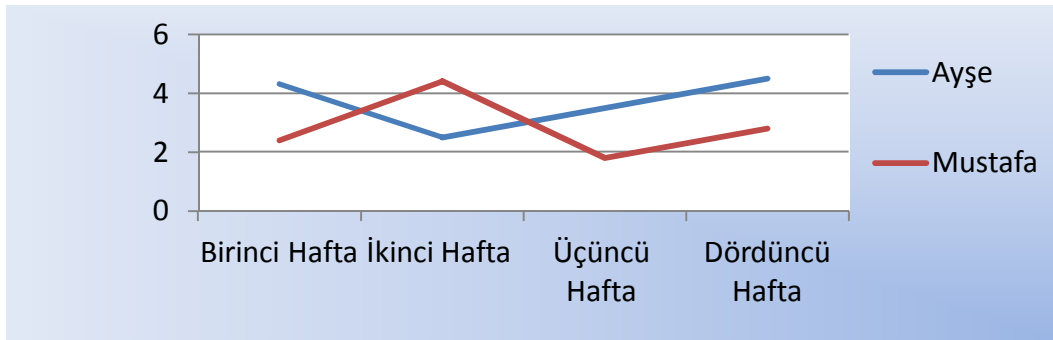
⁵⁹ İsmet Mucuk, a.g.e., ss. 335



Şekil 1. Değerleme Şeması

Kaynak: http://web.itu.edu.tr/toros/iky/7_IKY_Performans_Yonetimi.pdf (25.03.2016)

Şekil 1’de anlatıldığı gibi performans değerlendirme, çalışanın kendini tanımasına ve eksikliklerini gidermesine yardımcı olur. Bu sayede kurumdaki eğitim ihtiyaçlarına da katkı sağlanmış olur.⁶⁰



Şekil 2. Performans Değerlendirme

Kaynak: Muhittin Şimşek, *Toplam Kalite Yönetimi* (5.Basım), Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2007, s. 289- 292 (27.03.2016)

Elde edilen veriler insan kaynağının daha etkin kullanılmasını sağlar ve kurumun ücret yönetimine, çalışanın eksiklerinin belirlenmesine ve çalışanların talepleri konusuna da yardımcı olur. Performans değerlendirme örneği Şekil 2. ‘de gösterilmiştir.

⁶⁰ Brian Tracy, a.g.k. ss. 133

2.2.17. Ödüllendirme ve Takdir Etme

Ödüllendirme, çalışanların mutlu olmasını ve performanslarının artmasını sağlayan en önemli insan kaynakları konusudur. İnsanların normal hayatlarında olduğu gibi çalışanlar iş yerinden hediye almaktan hoşlanırlar ve mutlu olurlar. Ödüllendirmek ve takdir etmek, çalışanları mutlu ettiği gibi motivasyon ve performansı da arttırabilir.⁶¹ Günümüzde bazı şirketler ödüllendirme yöntemleri geliştirerek bütçe oluşturuyorlar. Çalışanlar ödüllendirme yapılırsa özenle çalışmaya devam edeceklerdir. İnsanlar üzerinde yapılan araştırmaya göre maddi ya da manevi ödüllendirme çalışanın şevkini arttırıcı etkindir. Dolayısı ile yöneticilerin bu konulara önem vermeleri gerekir.⁶²Ödüllendirme ikramiyeler, maaş zammı, sözle takdir etme, hediye, gibi yöntemlerle yapılabilir. Çalışanlar aldıkları ödüller ile memnun ve motive olacaklardır. Bu ve bunun gibi ödüller insanları teşvik eden önemli kaynaklardan bazılarıdır. Bunun yanı sıra manevi ödül olarak eğitim verilebilir. Veya tatil imkânı sağlanabilir çalışan bu vesile ile birkaç günlüğüne izne çıkartılabilir. Çeşitli hediyelerle küçük veya büyük çalışan sevindirilebilir. Ödüller sosyal ve parasal olarak iki şekilde yapılabilir.⁶³Sosyal ödüller sözlü ve yazılı bir şekilde takdir etmek olabilir. Kişiyi olduğu gibi kabul etmek, gelişim isteğine saygı duymak ve desteklemek, terfi ve transfer olanakları sunmak, ayrıca kendini gerçekleştirmesine fırsat verecek yönetim politikaları oluşturmak gibi uygulama ile çalışanlardan olumlu cevaplar alınabilir.⁶⁴ Parasal ödüller, ücret artışı, prim ikramiye gibi maddi ödüllerde uygulanabilir.⁶⁵

2.2.18. Fazla Çalışma

Yeni kanunda 4857 sayılı iş Kanunu'nun 41'nci maddesinde, 45 saati aşan çalışmalar artık fazla mesai olarak tanımlanıyor. İşveren çalışana yılda 270 saat fazla mesai yaptırabilir ancak çalışana fazla mesai yaptırabilmek için her yıl ocak ayında çalışandan muvafakat alması gerekmektedir. Ülkemizde sık sık ortaya çıkan çalışan ve işverenin uyuşmazlıklarının nedenlerinden birisi de alacaklar konusudur. Ülkenin

⁶¹ Brian Tracy, a.g.k. ss. 57

⁶² Brian Tracy a.g.k. ss.57-59

⁶³ Brian Tracy, a.g.e. ss. 57-59

⁶⁴ İsmet Barutçugil, a.g.k. 216-217

⁶⁵ Brian Tracy, a.g.e. ss. 57-59

yararına işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir, ancak fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde olmalıdır. Bu çalışmalar haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile yapılabilir. Bazı haftalarda 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin, saat başına. Düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan çalışan isterse, bu çalışmalar karşılığını zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında, 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak da kullanabilir. Fazla saat çalıştırmak için çalışanın onayının alınması gerekir. Aykırı olmayan durumlarda fazla çalışma süreleri yıl içerisinde belirlenebilir. İşveren işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle çalışana, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak kaydı ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir.

Buraya kadar açıklanan iş gücü verimliliğini arttıran unsurlara ilave olarak, tez konusuna yönelik pozitif düşünce ayrı bir başlık halinde incelenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF-NEGATİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE KATKISI

1. POZİTİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜNE ETKİSİ

Pozitif Düşünce şimdiki anın içinde bulunan, geçmiş ve gelecek düşüncelerinde bulunmayan düşüncedir. Pozitif düşünce iyileştirici aynı zamanda besleyicidir ve içinde sevgi barındırdığı için şifalandırıcı bir etkisi vardır. Pozitif düşünce pozitif güçtür ve etkisi büyüleyicidir. Bu güç başarı için kullanıldığında yüksek performanslı başarılar elde edilecektir. Pozitif düşünce ve etkisi güçlü olduğundan çeşitli teknikler ile geliştirilerek hayatın her alanında bu güçten yararlanılabilir.⁶⁶

1.1. Pozitif Düşüncenin Tanımı

İnsan hayatını yaşarken düşünmek durumundadır. Düşünerek kararlar alır ve düşüncelerine göre yaşar. Bu düşünceler bazen olumlu bazen olumsuz olabilir. Kişi ne düşünürse onu hisseder ve onu yaşar. Pozitif düşünce zihinden gelen olumlu ve yapıcı düşünceler topluluğudur. Bu düşünceler çoğul ve tekil olabilirler. Olumlu düşünceler topluluğu insan hayatının olumlu yönde ilerlemesini sağlarken, sağlıklı bir yaşam sürülmesine de yardımcı olur.⁶⁷ Çünkü pozitif düşünceler insan hayatını olumlu yönde etkiler ve verim alınmasını sağlar. Pozitif düşüncenin insan hayatına içsel huzur, mutluluk, sağlık, kişisel gelişim, verimli iş hayatı, güzel enerji gibi katkıları vardır. Pozitif düşünebilmek için çeşitli yöntemler bulunmaktadır.⁶⁸ Dinler, meditasyon teknikleri, nefes teknikleri gibi teknikler pozitif düşünebilme tekniklerinden bazılarıdır. Şekil 3’de anlatıldığı gibi insan düşünür, karar verir ve eyleme dönüştürür. O nedenle pozitif düşünen insan, pozitif davranışlar sergileyerek hayatını olumlu anlamda devam ettirecektir.⁶⁹

⁶⁶ Louise L., Hay, a.g.k. ss. 19-20

⁶⁷ Louise L., Hay, a.g.k. ss. 29-39

⁶⁸ Louise L., Hay, a.g.e. ss. 29-39

⁶⁹ <http://www.psikoenerji.com/makaleler/pozitif-dusunce-ve-beyin-gucu-davut-ibrahimoglu> (22.05.2016)



Şekil 3. Pozitif Düşünce

Kaynak: <http://www.psikoterapi-istanbul.com/bilissel-davranisci-terapi/> (05.04.2016)

1.2. Pozitif Düşünce Eylemleri

Pozitif düşünce teknikleri insan hayatını kaliteli yaşama çeviren tekniklerdir. Ancak hisler olmadan pozitif düşünce teknikleri hiçbir işe yaramamaktadır. Kişi kendisini pozitif hissetmedikçe sadece pozitif düşünmek bir işe yaramayacaktır. Dolayısı ile pozitif düşünen kişi ve kendisini pozitif hisseden kişi hayatını pozitif anlamda değiştirebilir. Pozitif düşünmeye ve hissetmeye yardımcı olan, insan hayatını kolaylaştıran bazı teknikler vardır. Bu teknikler herkesin kendi kendine uygulayabileceği ve kolay uygulanabilen tekniklerdir. Bu bölümde pozitif düşünme teknikleri ayrıntılı bir biçimde incelenmiş ve anlatılmıştır.

1.2.1. Empati

Empati, diğer adı ile duygudaşlık, düşünce dayatması yerine, iki veya birden fazla kişinin birbirini anlayabilme ve kişinin kendisini başka kişinin yerine koyabilme yeteneğidir. İnsanlar bunu başarabildiklerinde birbirlerini anlarlar kardeşçe yaşamasını başarabilirler. Empati, kişiler arası iletişimi kolaylaştıran, insanların birbirlerini anlamalarını sağlayan, insan ilişkilerini kolaylaştıran pozitif düşünce faktörüdür. Kişiler arası empati yanlış anlamaları ortadan kaldırır, aynı zamanda insanların birbirlerine saygı duymasını sağlar.⁷⁰

1.2.2. Sevgi

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının belirli oranda karşılanmasından sonra sosyal ihtiyaçlardan olan ait olma ve sevgi ihtiyaçları da insanların davranışlarına yön veren faktörlerdendir. Kendini sevmeyen kişiler başkalarını sevemezler. Bu kişilerin önce kendilerine karşı dürüst olmaları gerekir. Dolayısı ile insan sevmeye ilk önce kendisinden başlamalıdır.⁷¹ Kendisini seven ve değer vermesini başaran

⁷⁰ İsmet Barutçugil, a.g.k. s. 287–288

⁷¹ Louise L., Hay, a.g.k. s. 123-147

insan özsaygısına ulaşır. Özsaygı ise kişiyi bu hayatta başarılı yapan en önemli faktörlerden birisidir.⁷² Başarılı olmak için önce sevmeyi bilmek gerekir. Sevgi insanı pozitif yapan, negatiflikten uzaklaştıran, sağlıklı düşünmesine ve sağlıklı karar vermesine etki eden pozitif güçtür.⁷³ Sevgi faktörü insan hayatında olumlu etkiler gösterirken, eksikliği bazı psikolojik sıkıntıları ortaya çıkarır.⁷⁴ Sevgiyi arttırıcı unsurlar uygulanarak, mutlu olmak ve başarılı bir iş hayatı yaşamak ayrıca hayatı kolaylaştırmak mümkün. Sevgiyi büyötmeye yardımcı olan unsurlardan ilki affetmektir.⁷⁵

1.2.3. Affetmek

Bağışlamak iyileşmektir.⁷⁶ Suyun her şeyi temizlediği gibi, bilge kişi hatalı insanların hatasını affeden kişidir ve affeden kişi hayatı boyunca yükselir. Kalpten kin, nefret uzaklaştıkça, insan sağlıklı bir yaşantıya, sağlıklı ruh hali ile yaşamaya başlar. Şifa insanın kendisini ve çevresindekileri bağışlamasında gizlidir.⁷⁷ İnsan önce kendini sonra çevresindeki kişileri affedip enerjisini güzelleştirdiğinde, sağlıklı yaşamasını başarır.⁷⁸ Kırgınlıklar kızgınlıklar birikince hastalıklara neden olur. Geçmişte olan biten tatsız durumları affetmek, insanları affetmek, yapılan yanlışları affetmek kin ve nefret gibi duyguların yok olmasını sağlar.⁷⁹ Kin beslemeyen insanın pozitif düşünmesi ve pozitif olması daha kolaydır. Hayatta yaşanan bütün yaşantılara tecrübe olarak bakmak gerekir. Çünkü geçmişte yaşanan veya halen yaşanmakta olan hayat, insana muhakkak bir şeyler öğretmektedir. Yaşanan olumlu olumsuz tecrübeler, insana daha kontrollü yaşamasını, kendindeki eksiklikleri görmesini sağlar.⁸⁰ Affetmeyi başarmak, insanın sürekli geçmişi düşünmesinden kurtararak belayı defeder huzurlu yaşamın kapılarını açar.⁸¹ Sevmeyi kolaylaştıran, pozitif düşünmeyi sağlayan, bugüne daha iyi adapte olmaya yardımcı olan en önemli

⁷² Nuray Sayarı, “Enerji”, Hasmeden, (M., C.), *İçindeki Gücün Sırrını Keşfet* (43.Baskı), Destek Yayınevi, İstanbul, 2013, s. 33-36

⁷³ Eckhart Tolle, *Şimdi'nin Gücü* (17.basım), Akaşa Yayın Dağıtım, İstanbul, 2015, s. 163-165

⁷⁴ Rhonda Byrne, *The Power* (1. Baskı), Artemis Yayınları, İstanbul, 2011, s. 5-41

⁷⁵ Michael Laitman, *Zohar'ın Kilidini Açmak* (1000 Adet), Alter Yayın, Ankara, 2012, s. 295- 306

⁷⁶ Şaban Karaköse, Rukiye Karaköse, *Ruhsal Terapiler* (5.Baskı), Yediveren Yayınları, İstanbul, 2011,

⁷⁷ Bülent Gardiyanoglu, “Affetmek ve Yeni Bir Başlangıç”, Yalkun, (D.), *Evrenin İlâhi Dili* (22. Baskı), Destek Yayınevi, İstanbul, 2015, s. 71-80

⁷⁸ Nuray Sayarı, *İçindeki Gücün Sırrını Keşfet*, ss. 120-121

⁷⁹ Louise, L., Hay, a.g.k. s. 55-70

⁸⁰ Bülent Gardiyanoglu, a.g.k. s. 83-94

⁸¹ Şaban Karaköse, Rukiye Karaköse, a.g.m. ss.239-240

faktör affedebilme faktörüdür.⁸² Goethe, hiç kimse affettiği zaman olduğu kadar yükselmez demiştir.⁸³

1.2.4. Yardımlaşmak

Yardımlaşmak yardıma ihtiyacı olan kişiye hiçbir çıkar gözetmeksizin destekte bulunmaktır. Bir insanın tek başına yapamadığı bir işi, bilen insanların desteği ile yapmasına yardımlaşma denir. Bir işin iş birliği ve dayanışma ile yapılması yardımlaşmadır. Yardımlaşmak, insanı pozitif yapan, kötü düşüncelerden arındıran, daha olumlu ve sevgi dolu olmasını sağlayan pozitif insan davranışdır.⁸⁴ Kişi yardımlaştığı zaman olumsuz duygu ve düşüncelerden uzaklaşır. Yardımlaşmak, insanda pozitiflik ve sevgi gibi insan faktörlerin ortaya çıkmasını sağlar. Yardımlaşmak insanı kötü duygulardan arındıran, sevgiyi arttırıcı bir unsur olarak düşünülebilir. Ünlü yazar ve şair Walter Scott, insanlar birbirlerine yardımdan el çektikleri gün insanlık yok olur demiştir.⁸⁵

1.2.5. Dürüstlük

Dürüstlük, yalan olmadan, doğru konuşmak ve doğru davranmak demektir.⁸⁶ Kişinin olduğu gibi davranması, yalan konuşmaması, içindeki düşünceler ne ise yalansız bir şekilde söyleyebilmesi dürüstlüktür. Dürüst olabilme meziyeti, insanları kırmadan, incitmeden ve dikkatli uygulandığında muhteşem bir pozitif davranış biçimi ortaya çıkar. Öncelikle kişi kendinde barındırdığı duyguları kendisine itiraf eder ve kendisine dürüst olabilmeyi başarır, başka insanlara da kırıcı olmadan dürüstçe yaklaşabilmeyi başarır.⁸⁷ Dürüstlük insana şifa veren, bir adım daha sevgiye götüren insanı pozitif yapan bir davranış biçimidir. İnsan duygu ve düşüncelerini önce kendisine itiraf edip kendisine dürüst olmalıdır. İnsanın kendisine yaptığı dürüstlük, kalbinden ve beyninden geçen her düşüncenin farkına varmasını sağlar. Farkındalığı olan insan, olan bitenin tesadüf olmadığını bilir. Kendindeki duygu ve düşüncelerin farkında olan kişi analiz yapabilme yeteneğine sahip olur. Dürüst olmak

⁸² Metin Hara, “Geçmiş Temizlemek”, Esmergül, (Ö.), Yol (110. Baskı), Destek Yayınları, İstanbul, 2014, s. 304–307

⁸³ Hikmet Ulusoy, *En Güzel Sözler* (6.Basım), Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2012, s. 19.

⁸⁴ Şaban Karaköse, Rukiye Karaköse, a.g.k., ss. 220

⁸⁵ Hikmet Ulusoy, a.g.k.ss. 447

⁸⁶ Dürüstlük, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2004, s. 215

⁸⁷ İsmet Barutçugil, a.g.k., s. 286

pozitif bir davranıştır. Dürüstlük her insan da bulunmayan ancak insanı erdemli yapan bir meziyettir.

1.2.6. Paylaşmak

İnsanlar günlük yaşantılarında, sevinçlerini, üzüntülerini, bilgilerini birbirleri ile paylaşırlar. İnsanlar hayatlarındaki en önemli anlarını birbirleri ile yaşar, paylaşır ve anılar yaratırlar. Hastalıkta, düğünde, cenazedeki üzüntüde, başarıdaki sevinçte insanlar paylaşım sayesinde birbirlerinden destek alırlar. İnsanları birbirine bağlayan, en güzel ve en kolay paylaşım şekli bilgi paylaşımıdır. Çünkü bilgi paylaştıkça çoğalır ve değer kazanır.⁸⁸ Paylaşmak, cömertliğin, iyiliğin ve yardımseverliğin göstergesidir. Paylaşabilmek kendini değil, başkalarını da düşünebilmektir ve bencil olmamaktır. Maddiyatı paylaşmak kadar maneviyatı paylaşmakta insan hayatında önemli bir ihtiyaçtır. Sevinci, mutluluğu, sevgiyi paylaşmak maneviyatın varlığının göstergesidir. Paylaşmak, varoluşun yaşamın anlamıdır. Bu nedenle sevgiyi ve pozitif düşünceyi pekiştiren bir faktördür. Paylaşarak insan, diğer insanlar ile eşit olduğunun farkına varır, evrenle bütün olma hissini anlar ve varlık bilincine ulaşır. Paylaşmak, sevgiyi arttırır ve pekiştirir. İnsanın elindeki var olanı, var olmayan insanla paylaşması kişiyi erdemli yapan davranıştır. Bu davranış kişinin maneviyatını arttırarak, paylaşımcı, tok gözlü, pozitif insan olmasını sağlar.

1.2.7. Aşk

Aşk insanı hayata bağlayan pozitif enerji veren, insanın ayaklarını yerden kesen, iyileştiren güzel bir duygu yoğunluğudur.⁸⁹ Aşk saf sevginin yükselerek yücelmesidir. Aşk nefsi değil varoluşun kendisidir. Aşk insanın içindedir ve insan onunla yaşamalıdır.⁹⁰ Aşk insanın yaradılış gayesidir. İnsanoğlunun yaradılış gayesi aşkı yaşaması içindir.⁹¹ Hayata âşık olan kişi mutlu olarak ve her anından zevk alarak yaşar. Aşk insana sıcaklık vererek acı hissini hafifleten bir ilaç gibidir.⁹² Eşine âşık olan kişi evliliğinde mutlu olur, evladına âşık olan kişi çocuğuyla severek ilgilenir.

⁸⁸ Şaban Karaköse, Rukiye Karaköse, a.g.k. ss. 206

⁸⁹ Şaban Karaköse, Rukiye Karaköse, a.g.k. ss. 206–209

⁹⁰ Metin Hara, a.g.k., 104-110

⁹¹ Nuray Sayarı, “‘Aşk Kokan Bir Kâğıt Buldum’”, Hasmeden, (M., C.), *Aşk Kuantumu*, (1.Baskı), Destek Yayınevi, İstanbul, 2013, s. 28.

⁹² Nuray Sayarı, *Aşk Kuantumu*, ss. 59–61

İnsanın hayatında eksik olan, mutsuz olmasını sağlayan ve bu nedenle başarısız olmasına neden olan şey, kişinin hayatındaki aşk eksikliğinden kaynaklıdır.⁹³ İnsanoğlu bu nedenle yaşamı boyunca aşkı arar durur, nerede aşkı bulursa orada takılı kalır. Aşkı anlamak için takıntılara, alışkanlıklara ve bağımlılıklara bakılır. Saplantılı olan bir kişi kendisini âşık zannedebilir. Ancak negatif davranış bozuklukları ile aşk birbirine karıştırılmamalıdır. Gerçek aşkın bulunduğu yerde sevgi vardır. O nedenle mesleğine âşık olan insanlar çok sevdikleri için genelde en başarılı olan insanlardır.⁹⁴

Kişinin aşk hissedebilmesi için önce sevmenin ne demek olduğunu bilmesi gerekir. Aşk insanı hayata bağlayan, pozitif olmasına sağlayan en önemli etkidir. Kişiyi işinde başarıya yükselten duygu, aşk duygusudur.⁹⁵ Aşkın var olduğu yerde başarısızlık söz konusu olamaz. Aşkın iyileştirici bir gücü vardır. Bir işte emek ve adanma, aşk olmadan sağlanamaz.⁹⁶ Bu durumda mesleğe âşık olmak, eşe âşık olmak, yeteneklere âşık olmak, hayata âşık olmak, insanı hayatı bağlayan başlıca etkidir.⁹⁷ Goethe bir sözünde aşk imkânsız olan birçok şeyi mümkün kılan güçtür demiştir.⁹⁸

1.2.8. Mutluluk

Mutluluk hissi, mutluluk hormonunun salgılanması ile ortaya çıkan sevinç halidir. Kişi mutlu olduğunda yüzünde gülümseme olur, pozitif davranışlar ve pozitif konuşmalar sergiler. Evrene mutluluk hissi veren kişi mutlu olacak durumlar yaratır.⁹⁹ Mutluluk haline gelmek, sevindirici bir haberle mümkün olduğu gibi, bir işte başarı sağlandığında veya beklenen bir haber alındığında ya da ulaşılmak istenen hedefe ulaşıldığında da mümkündür. Mutluluk hali düşüncelerden uzaklaşıldığı zamanda hissedilebilir. Kişi pozitif düşünebilme yeteneğini geliştirdiğinde mutluluk hisseder. Düşüncelerinin farkında olan kişi, kendisinin farkında olarak nerelerde

⁹³ Uğur Koşar, “Aşk”, Bahşi, (A.), *Beş Rahmet Kapısı*, Destek Yayınları, İstanbul, 2014, s. 17–80.

⁹⁴ Faruk Dilaver, “Aşkın Gerçeği”, Yalkut, (D.), *Aşkın Gerçeği*, Destek Yayınevi, İstanbul, 2012, s. 15- 18.

⁹⁵ Faruk Dilaver, a.g.k. s. 9–14

⁹⁶ Şaban Karaköse, Rukiye Karaköse, a.g.e., s. 207- 209.

⁹⁷ Uğur Koşar, a.g.e. ss. 17–80

⁹⁸ Hikmet Ulusoy, a.g.k. s. 47

⁹⁹ Rhonda Byrne, a.g.k. s. 43- 59

mutlu olacağını nerelerde mutsuz olacağını bilir. İş yaşamında mutlu olmanın yolu ise zoraki çalışılan değil, kişinin sevdiği işi yapması ile gerçekleşir. Kişi kendisinin hangi işlerde mutlu olduğunu bilmesi gerekir. Mutluluk başarılabacak şey değil, hedef değil ya da varılacak bir nokta değildir. Mutluluk insanın iç dünyası ile doğru orantıda olup, yaşamın her evresinde hissedilmesi gereken temel insan ihtiyacıdır.¹⁰⁰ Bu nedenle insanlar bu zamana kadar mutlu olmanın yollarını aramışlar ve çeşitli teknikler geliştirmişlerdir. Çünkü başarı mutlu yaşam ile gerçekleşir. Verimli olmak için mutlu olmak ve mutlu olma yollarının aranması gerekir. Mutluluk iyi bir yaşam için gerekli bir histir.¹⁰¹ Bu konuda hakkında ünlü yazar Colette, mutlu olmaya çalışmak akıllı olmaktır demiştir. Mutluluk olmadan yaşam işkence olacaktır.¹⁰²

1.2.9. Doğru Beslenme

Günümüzde pek çok insan anne mutfagından fast food (hızlı yemek) mutfagına geçiş yapmaktadır. Şehirleşme, hızlı yaşam, sınav telaşları, fazla mesailer gibi yaşam şartları, insanları hızlı yemek tarzına itmiştir. İnsanlar dengeli beslenemedikleri için, beslenme bozuklukları ilkokul çağlarına kadar inmiş, obezite tehlikesi ile karşı karşıya kalmışlardır. Sigara, alkol gibi alışkanlıklar ilkokul çağlarına kadar düşmüş, maalesef yanlış beslenme ve bağımlılığa doğru giden bir nesil ortaya çıkmıştır.¹⁰³ Günümüzde kanser hastalıklarının yaygınlaşması ve değişik hastalıkların çıkması bağışıklık sisteminin zayıf düşmesinden kaynaklanmaktadır. Organik veya sağlıklı yiyecekler tüketmek sağlıklı yaşam için şarttır.¹⁰⁴

İnsanın yaşayabilmesi için yiyeceklere ve içeceklere ihtiyacı vardır. Bu yiyeceklerden yararlı olanlar, insanın sağlıklı beslenmesine yaşamına yardımcı olur. İnsanın yaşamı boyunca yeterli düzeyde enerji ihtiyacını karşılayabilmesi için, yararlı besinleri tüketmesi gerekir.¹⁰⁵ Ancak bu tüketim dengeli ve az olmalıdır.

¹⁰⁰ Mustafa Kartal, “Enerji Geliştirme uzmanı olmak”, “Mutlu Olmayı Öğrenmek”, Burak, (İ.), Nefes Farkındalığı (2.Baskı), Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 42-43.

¹⁰¹ “Mutluluk”, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2004, a.g.k. s. 500

¹⁰² Hikmek Ulusoy, a.g.k. s. 323

¹⁰³ Mustafa Özdoğan, *Anne Mutfagından Fast Food'a Geçiş Kanser Nedeni*, Yeşilay Dergisi, S. 986., 2016, s. 42-43.

¹⁰⁴ Mustafa Özdoğan, a.g.m., s., 42-43

¹⁰⁵ Keşifler Dünyası, <http://www.kesiflerdunyasi.com/205-yiyecek-ve-icecekler/241-%20yiyecekler-beslenme-proteinler-karbonhidratlar-yaglar-vitaminler> (18.03.2016)

Gerekli olan besinleri az tüketmek her zaman daha sağlıklıdır.¹⁰⁶ Doğru beslenmek, insanın obez olmasını engeller, psikolojik sıkıntılarının önüne geçer, halsizlik ve yorgunluk gibi sağlık problemlerini ortadan kaldırır. Doğru beslenen kişi, sağlıklı düşünebilir ve sağlıklı çalışabilir. Sağlıklı bir yaşam için, kişinin gerekli besinleri yeterli düzeyde ve düzenli olarak alması gerekir. İnsanın sağlığı için gerekli olan besinler, Proteinler, Mineraller, Vitaminler, Yağlar ve Karbonhidratlardır.¹⁰⁷ Bu besinlerin hangi yiyeceklerde bulunduğu Tablo:4’de belirtilmiştir.

Tablo 4. Besinler ve Yiyecekler

Proteinler	Vitaminler	Mineraller	Yağlar	Karbonhidratlar
Et ve balık	Meyve ve	Kalsiyum,	Tereyağı	Tahıllar
Süt, Baklagiller	Sebzeler	Magnezyum	Margarin	Niştastalar
Yumurta	Güneş	Potasyum	Sıvı yağlar	Patates

Kaynak: <http://www.kesiflerdunyasi.com/205-yiyecek-ve-icecekler/241-yiyecekler-beslenme-proteinler-karbonhidratlar-yaglar-vitaminlerden> (18.03.2016)

Tablo 4’ de anlatıldığı gibi, proteinler, et ve et ürünlerinde, beyaz et ve kırmızı ette, süt, yumurta ve baklagillerde bulunur. Günümüzde et ürünlerine güven meselesi zor olduğundan, TSE ürünleri güvenle tercih edilebilir. Vitaminler meyve ve sebzelerde bulunur. A vitamini, b vitamini, c vitamini, d ve e vitamini, ayrıca k vitamini vücudun alması gereken başlıca vitaminlerdendir. Vitaminler yiyerek alınamadığında takviye alımı ile tavsiye edilir. Kalsiyum, magnezyum veya potasyum gibi mineraller yine vücudun direncini sağlayabilmesi için gerekli olan besinlerdendir. Faydalı yağlardan tereyağı, ayçiçeği yağı, çörekotu yağı veya zeytinyağını az miktarda da olsa tüketmek gerekir. Ekmek, pirinç, patates gibi yiyecekler önemli karbonhidratlardır.

İnsanın sağlıklı düşünebilmesi için besinleri doğru oranda ve yeterli düzeyde tüketmesi gerekir. Herhangi birinin eksik veya fazla olması kişide düşünce bozukluğuna neden olabilir. Örn: protein eksikliği erken bunamaya neden olurken, protein fazlalığı unutkanlığa ve gut gibi hastalıklara neden olabilir. Ayrıca kişilerde

¹⁰⁶ Mehmet Faruk Gürtunca, *Kimyâ-yı Saâdet*, (1.Cilt), Sağlam Kitabevi, İstanbul, 1981, s. 56–57

¹⁰⁷ Keşifler Dünyası, a.g.m., <http://www.kesiflerdunyasi.com/205-yiyecek-ve-icecekler/241-%20yiyecekler-beslenme-proteinler-karbonhidratlar-yaglar-vitaminler> (18.03.2016)

⁸⁹ Liz Applgate, *Güç Bitkide*, Runner’s Dergisi, S.36, S. 30.

bağışıklık sisteminin güçlü çalışması, sinir sisteminin de sağlıklı olmasını sağlar. Bağışıklık sisteminin güçlü olması için, d vitamini bulunan yiyecekleri tüketmek gerekir.¹⁰⁸ Bağışıklık sistemi için yeşil çay ve çay ürünleri, şalgam, kefir, yumurta, somon veya ton balığı ve omega-3 tüketmek gerekir. Vücudun bağışıklık sistemini temizleyebilmesi için suca besinlere de ihtiyacı vardır.¹⁰⁹ İnsanın bağışıklık sistemi düzgün çalıştığında düşünce sistemi yeterli düzeyde pozitif düşünce üretebilir. Bağışıklık sistemi düzgün çalışmadığında beyin pozitif düşünce üretemez ve çeşitli psikolojik sıkıntılar çok kolay ortaya çıkar.

1.2.10. Doğru Spor

Fazla yağlardan kurtulmak, kilo alımını durdurmak ve enerjiyi dengelemek için spor yapılması gerekir. Spor vücudun dengesini sağlayabilmesi için yapılan egzersiz hareketlerdir. Yiyeceklerden kalan toksinler ter yolu ile vücuttan atıldığında ve bu işlem düzenli yapıldığında vücut kendisini dengelemeye başlar. Düzenli spor yapan insan kendisini huzurlu ve zinde hisseder. Kendisini zinde hisseden ve güzel bulan kişi kendisini mutlu hisseder ve pozitif olur. Böylelikle düşünce sistemi düzgün çalışır.¹¹⁰

Doğru sporu, yapılan sporun türü, süresi, sıklığı ve şiddeti belirler. Doğru spor yapmak aşırı yapmak değil düzenli yapabilmektir. Dengeli yemek ve dengeli egzersiz kişiyi sağlıklı yapacağından kişinin kendisini pozitif hissetmesini sağlar. İnsan doğası gereği aktif ve hareketli bir canlıdır, bu nedenle doğru spor, insanı pozitif yapan bir diğer etkidir.¹¹¹ Kişinin kendisini zorlamadan yaptığı egzersiz, kişiye özel doğru spor olur. Doğru spor sabah saatlerinde veya öğleden sonra yapılandır ancak günümüz şartlarında iş çıkışları da değerlendirilebilir. Yemekten en az üç saat sonra yapılması, ödemlerin daha kolay atılmasına yardımcı olur. Doğru

¹⁰⁸ Liz Applegate, a.g.m., s. 30

¹⁰⁹ Anthony Robbins, *Sınırsız Güç*, (14.Baskı), İnkılâp Yayınevi, İstanbul, 1993, s. 179–196.

¹¹⁰ <http://www.pudra.com/saglikli-yasam/spor-egzersiz/dogru-spor-planı-nasil-yapilir-2911.htm> (14.03.2016)

¹¹¹ Ada Yılmaz, <http://hepsi10numara.com/dogru-spor-yapmak-icin-10-kural/> (20.03.2016)

egzersiz zamana yayılan egzersizdir ve kişinin fit olma halidir. Fit olmak için ağırlara neden olacak hareketler yapmak, doğru spor değil zararlı spor olur.¹¹²

1.2.11. Maneviyat

Maneviyat insanın manevi değerlerine önem vermesi ile sağlanır. İnsanın maneviyatı para ve mal ile oluşmaz, manevi değerler ile oluşur.¹¹³ Bu manevi değerler, iman, ahlak, namus, büyüğe saygı, küçüğe sevgi gibi kavramlardır. Kendi değerleri olan toplumların maneviyat anlayışları da olur. Maneviyat, kişinin iç huzuru için gerekli olan bir ihtiyaçtır. Kişinin kendisini iyi hissetmesine ve güvende hissetmesine yardımcı olur. Maneviyat hayata anlamlı bakmaya yardımcı olurken, pozitif düşünebilmeyi de sağlar. Maneviyat, hayata maddi tarafından bakmak değil, birazda manevi tarafından bakabilmektir. Maneviyatı güçlü olan kişi, hayata görünen tarafından değil, görünmeyen tarafından bakmasını da bilir. Maneviyat insana güler yüz, sakinlik, dinginlik, gibi özellikler verir. Bu hal ve davranışlar etrafındaki insanlar tarafından hissedilir.

1.2.12. Güzel Ahlâk

Güzel Ahlak, ilim ve edep ile beraber, iyi huyların geliştirilmesi, iyi insanlarla arkadaşlık edilmesi iyi ve faydalı işler yapılmasıdır. Güzel ahlak iyi huyların alışkanlık haline gelmesi ile sağlanır. Güzel ahlak güler yüzlü olmak, cömert olmak ve kimseyi üzmemektir. Güzel ahlak, insanları anlamak empati kurmak ve yardım edebilmektir. İnsanlara şefkatle yaklaşmak, insanlarla konuşurken çatık kaş yerine güler yüzlü olmak, tatlı dilli olmak güzel ahlaktandır. İnsanların hatalarını aramak yerine güzel yanlarını bulmak, hoş sohbetler etmek, insafli ve vicdanlı olmak güzel ahlaklı olmaktır.¹¹⁴

¹¹² Ada Yılmaz, a.g.m., <http://hepsi10numara.com/dogru-spor-yapmak-icin-10-kural/> (20.03.2016)

⁹⁶ Maneviyat, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, s. 478

⁹⁷ Hüseyin Emin Sert, *Toplum Hayatının Temel Direği: Manevi Değerlerimiz*, http://www.gulistandergisi.com/dergi_oku.php?id=481 (05.04.2016).

⁹⁸ *Ruh*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, s. 574

¹¹⁴ <http://www.furkanvakfi.net/guzel-ahlak-nedir-faydalari-nelerdir.html> (21.03.2016)

Güzel ahlak güler yüzlü ve yumuşak huylu olup her duruma sevgiyle yaklaşabilmektir.¹¹⁵ Güzel ahlak kişiden kişiye değişkenlik gösterebilen, genel olarak iyi ve güzel davranışlar sergilenme halidir. Güzel ahlaklı olmak insanda bazı olumsuz davranışları yok eder. Bunlardan bazıları, yüksek sesle konuşmak, küfür etmek, kavga etmek, fevri davranışlarda bulunmak gibi olumsuz davranışlardır. Yardımsever olmayı, hatır gönül almayı, art niyet aramadan yanlışa yanlışa cevap vermeyi engeller.¹¹⁶ Her durum ve her olayda duygularla hareket etmek yerine, daha akılcı çözümler üreterek, mantıklı hareket edebilmeye yardımcı olur. Güzel ahlaklı insan bilinçli davranan her durumda sakinliğini koruyabilen kişidir. Yıkıcı değil yapıcı olmak güzel ahlakın verdiği olumlu davranış özelliklerindendir. İş yerinde, okulda, kalabalık ortamda, arkadaş çevresinde güzel ahlaklı olan insanlar her zaman mütevazı olduklarında dikkat çekerler.¹¹⁷

1.2.13. Meditasyon

Sözcük anlamı derin düşünme anlamı olan meditasyon, kişinin iç huzurunu ve sükunetini sağlar. Zihnin denetlenmesini ve insanın kontrollü hale gelmesini sağlayan yöntemlerin tamamına verilen genel addır.¹¹⁸ Meditasyon kişide sağlıklı yaşamasına ve pozitif düşünmesine yardımcı olur. Meditasyon beyni boşaltmaya yarayan, herhangi bir konuya gereksiz düşünceler olmadan adapte olunmasını sağlayan bir çeşit düşünme sistemini düzenleyen zihin egzersizidir.¹¹⁹ Ayrıca meditasyon, rahatlama, ayırıştırma, başarı, kişisel gelişim konularında kendisini geliştirmesine yardımcı olur. Ayrıca meditasyon ve dinlerin insanı gereksiz zihin gevezeliğinden kurtarabilme özelliği vardır. Günümüzde Tibet meditasyonu, ZEN meditasyonu, TM yöntemi, Budist meditasyon, Taoist meditasyon çeşitli ülkelerde kullanılan meditasyon çeşitleridir.¹²⁰

¹¹⁵ Mehmet Faruk Görtunca, a.g.k. ss. 13- 24

¹¹⁶ Mehmet Faruk Görtunca, a.g.e., ss. 13-24

¹¹⁷ <http://www.furkanvakfi.net/guzel-ahlak-nedir-faydalari-nelerdir.html>, a.g.m.,(21.03.2016)

¹¹⁸ <http://kisilikgelisimim.tr.gg/MED%26%23304%3BTASYON.htm> (21.03.2016)

¹¹⁹ Meditasyon, <http://kisilikgelisimim.tr.gg/MED%26%23304%3BTASYON.htm> (21.03.2016)

¹²⁰ Meditasyon, <http://kisilikgelisimim.tr.gg/MED%26%23304%3BTASYON.htm> (21.03.2016)

1.2.14. Dinler

Dinler insanın pozitif düşünemesine yardımcı olan birbiri ile bağlantılı iki yöntemdir. Bu tarz ritüellerin maneviyatı arttırıcı etkileri vardır. Dinlerin amacı rahatlamak, iyi hissetmek, sağlıklı olmak ve iyi insan olmaktır. Dinlerin manevi etkileri kişiden kişiye değişkenlik gösterebilir. Dinlerde uygulanan teknikler meditasyon etkisi sağlar. Bu teknikler ile kişi kendisini iyi hissederek hayata tutunmayı, zorluklarla daha kolay başa çıkmayı, hayatın üstesinden daha kolay ve sakin bir şekilde gelmeyi öğrenir.¹²¹

Dinler de bir çeşit arınma ve meditasyon teknikleri kadar pozitif etki yaratır.¹²² İslam dininin ibadet şekli olan namaz, insanı rahatlatan yöntemlerden biridir. Namaz insanı şimdiki ana döndürür ve zihninin boş gevezeliğinin azalmasını sağlar. Secdede, alnın yere vurmasının nedeni, alın bölgesinde bulunan mutluluk hormonu bölgesine titreşim göndermesidir. Namaz tekniği diğer meditasyon tekniklerinin yanı sıra, hareketle yapılan, ibadet esnasında hareket değişimi yapan, her harekette ise başka duaların okunması ile dikkatin o an'a çevrilmesine sağlayan ve dolayısı ile düşüncelerden uzaklaşılmasına yardımcı olan tekniktir. Hristiyanlık'ta bulunan vaftiz edilme ve günah çıkarma yöntemi, insanın rahatlaması, kendisini suçlamaktan vazgeçmesi için tövbe edip, yaptığı hataları fark ederek kendini suçlamayı bırakmasına, böylelikle pozitif düşünemesine yardımcı olan yöntemlerdir. Yahudilikte bulunan ağlama duvarında ibadet tekniği ise, kişinin günahlarından çıkardığı dersleri yaratıcıya itiraf edip gözyaşı dökmesi ve tövbe etmesine yardımcı olan, günahlarını fark edip ders çıkarmasını sağlayan ibadet tekniğidir. Burada önemli olan, tekniklerin pozitif düşünme konusunda yardımcı olan teknikler olmasıdır. İnsanın pozitif düşünemesi lükslük değil, insanda olması gereken bir ihtiyaçtır.

Günümüzde ibadetlerin tanrıdan korkulduğu için yapılması, yaratıcının putlaştırılması, yapılan ibadetlerin meditasyon etkisini azaltmaktadır. İbadetler

¹²¹ Hazret İnyet Han, “*Meditasyon dini bir tecrübemidir?, Meditasyonla İbadetler Arasında Nasıl Bir Vardır?*”, Bozkurt, (L.), Sufi Meditasyonu (2.Basım), Okyanus Yayıncılık, İstanbul, 2012i s. 66-74.

¹²² Hazret İnyet Han, a.g.e., ss. 66-74

tanrıdan korkulduğu için değil, ruha iyi geldiği için yapılması gereken rahatlama teknikleridir. Kimi insanlar henüz bunun farkında olmazken, kimi insanlar abartarak başka yönlere sapmışlardır. Tekniklerin yanlış kullanılması, kişilerde çeşitli negatif davranışlara, hastalıklara ve psikolojik sıkıntılara sebebiyet verebilir. Dinlerde bahsedilen günah terimi, insan sağlığına zarar veren veya psikolojiye zararlı olan anlamına gelir. Haram kelimesi, insanın uzak durması gerektiğini anlatan, kısaca zararlı anlamını taşıyan terimdir. Dolayısı ile insanlar ruhsal ve zihinsel açıdan sağlıklı yaşamak için bu yöntemlerden yardım alabilirler. Amacından sapan bir ibadet, dinde abartma eğilimi gösteren bir kişi, aşırıcılığa kayarak doğru yöntemleri yanlış kullanabilir. Bu ise insansa ters etki yaratır. Yoğun iş günlerinin stresini azaltmak ve tükenmişlik sendromunu engellemek için gerekli dozlarda dini ritüellerden yardım alınabilir. Ayrıca dini ritüeller insan ile yaratıcı arasındaki bağı güçlendirerek yine insanda pozitif etki yaratır.

1.2.15. Nefes Teknikleri, Zikir Ve Olumlamalar

Doğru nefes alışverişi hayatın her alanında kullanılması gereken bir yöntemdir. Doğru nefes tekniğinde nefes alışlar burundan, verişler ise ağızdan yapılır.¹²³ Nefes uygulamaları, tüm dünyada insan sağlığı ve kişisel gelişim bakımından uygulanan, psikolojik çalışma yöntemi olarak kabul edilmiş en etkin tekniklerdir.¹²⁴ Zihnin gevezeliğini susturabilmek ve zihni temizlemek için kullanılan yöntemlerden en etkilisi kişinin kendi nefesini izlemesi yöntemidir. Kişi kendi nefesini izlemeye başladığında, düşüncelerden kopar, dikkatini bedenine verir. Bu dengeyi sağlayabilmek için günümüzde çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemlerden bazıları yoga, meditasyon, plates, zikir gibi yöntemlerdir.¹²⁵ Düzenli nefes almak zihnin gevezeliğini susturduğu için, şimdiye odaklanarak yaşamayı, hayata daha kolay adapte olmayı ve pozitif düşünebilmeye yardımcı olan yöntemdir.¹²⁶

¹²³ Anthony Robbins, a.g.k. ss. 176- 179

¹²⁴ Mustafa Kartal, a.g.k. ss. 14-54

¹²⁵ Cameron Shayne, *Zihni Temizlemek*, Yoga Journal Türkiye, Mart, Nisan, S. 12, 2016, s. 56.

¹²⁶ Tolle, *Şimdi'nin Gücü*, ss.142-143

Nefes teknikleri hem zihinsel hem de bedensel olarak dengeyi sağlayan yöntemlerdir.¹²⁷ Geliştirildiği takdirde iş yaşamına, okul hayatına, özel yaşantıya, sağlıklı yaşam ve sağlıklı yaşam gibi konulara faydası olur. Nefes, insan varlığının ruh ve beden düzlemleri arasındaki kanaldır.¹²⁸ Nefes teknikleri geçmişten bugüne kadar önemini kaybetmemiş, psikolojinin düzeltilmesinde, fiziksel tedavilerde kullanılmıştır. Günümüzde nefes ile farkındalık çalışmaları, korku ve endişeler gibi psikolojik sıkıntıları iyileştirmede kullanılmaya başlanmıştır.¹²⁹

Zikir İslam felsefesinde iyileştirici bir teknik olarak anlatılır. Ünlü düşünür Mevlana Celaleddin Rumi bu konu hakkında çalışmalar yaparak gelişmeler sağlamıştır. Zikir yöntemi ile düşünce sistemini düzenlemek mümkündür. Zikir, bazı kelimelerin nefes alıp vererek tekrar edilmesi ile olur. Zamanla hızlı nefes alışverişlere döner. Önemli olan zihnin gevezeliğinden kişinin uzaklaşabilmesidir. Uygulama da ise her nefes bir kelimedir. Zikir her kelime ile olabilir, ancak İslam dininde zikir (Esmâ-ül Hüsnâ) yaratıcının isimlerini tekrar ederek yapılır. Bir nefes alıp vermede bir esma tekrar edilmiş olur, böylelikle zikir çalışması yapılır. Yapılırken zihin bu yöntemle belli bir zamandan sonra uyur ve düşünme kabiliyetini kaybeder. Etkisi yaklaşık iki üç dakika sürer. Burada amaç zihnin gevezeliğini susturmak ve an'a odaklanmaktır. Kendisini ve nefesini izleyen kişi, bu esnada zikirdeki kelimeleri tekrar ederek kelime anlamlarının enerjilerinin zamanla kendi hayatına etki etmesini sağlar. Kişinin nefesi ile bir olması, gün içinde bütün dikkatini nefes alışverişine odaklaması, eskilerin 'daimi zikir' veya 'an'ı daim' dedikleri farkındalık boyutuna ulaşmasını sağlar.¹³⁰

Gün içerisinde zihin sürekli konuşur. Dikkatini nefesine odaklayan kişiden düşünceler uzaklaşır. Zamanla düşünceler de olumluya akış olur ve olumlu düşüncelerde artışlar olur. Kişi şimdiki anda yaşadığı zaman mutluluk hormonu çalışmaya başlar, bu nedenle şimdide yaşamak insana mutluluk verir.¹³¹ Bazı insanlar zikirle ruhlarını özgürleştirip, sufilerin necd dedikleri, tam mükemmelleşme

¹²⁷ Tarkan Küçükaksu, "Nefes Farkındalığı", Bahşi, (A.), *Özgürlüğe Giden Yol* (2. Baskı), Destek Yayınları, İstanbul, 2014, 117–119.

¹²⁸ Hazret İnyet Han, a.g.k. ss. 99–102

¹²⁹ Nuray Sayarı, *İçindeki Gücün Sırrın Keşfet*, ss. 100

¹³⁰ Mustafa Kartal, a.g.k. ss. 58–60

¹³¹ Tarkan Küçükaksu, a.g.e., ss. 117–119

boyutuna ulaşmışlardır.¹³² Bu zamana kadar araştırmacılar nefes ile düşüncelerin arasında nasıl bir bağ olduğunu araştırmış yararlı uygulamalar bulmuşlardır. Günümüzde bu tekniklerin bazıları halen kullanılmaktadır. Nefesi izlemek, nefes tutup nefes vermek, derin nefes alıp vermek tekniklerden bazılarıdır.¹³³

Olumlamalar da aynı amaçla yapılan çalışmalardır. Her tekrar edilen kelime amaca yönelik tekrar edildiğinde, insana güç verir ve zamanla aydınlanma sağlar. Olumlamalar, günümüze zikirlerden türeyen bir uygulama çalışmasıdır. Olumlamalar da anlamı güzel olan kelimeleri tekrar edilerek yapılır. Kötü olan düşünceyi güzeli ile değiştirerek yapılan çalışmalardır. Osho, Mevlana Celaleddin Rumi, Mahatma Gandhi, Echart Tolle, İnyet Han v.b. gibi zatlar, her an zikir yaparak hayatlarında büyük ilerleme kaydeden insanlardır. Kişi hayatında kullandığı kelimelere dikkat ederek, alışkanlık haline getirdiği olumsuz kelimeleri olumlu kelimelere çevirerek, pozitif düşüncelerini arttırabilir ve kendisini iyileştirebilir.

1.2.16. İçsel Huzur

Hayatın en önemli unsurlarından olan, insanda her daim olması gereken, olmadığında işlerin ters gitmesine neden olan histir. İçsel huzur korkunun yerine güven duygusunu barındıran, gelecek hakkında kaygı, geçmiş hakkında pişmanlık duymak yerine, olunan halden memnunluk duygusunun hissedilmesini sağlayan hayatın her evresinde olması gereken güzel histir.¹³⁴ İçsel huzur, insanların güzel ahlaklı olması için gerek iş yaşamında gerekse özel yaşam mutlu olmak için gerekli olan duygudur. İçsel huzur insanlarda mutlu olmayı, pozitif davranışlar sergilemeyi, yaratıcı düşünceler üretebilmeyi sağlar. İçsel huzuru hissetmek için, öncelikle kişi kendisini anlamalıdır. Kişinin kendisine nelerin huzur verdiğini ve nelerin huzur vermediğini anlaması ile içsel huzur sağlanabilir.¹³⁵ Kişi böylelikle kendisine huzur veren şeylere yönelmeli ve hayatı boyunca arttırmalıdır. Kişi kendisini huzurlu hissetmediği ortamlardan, kişilerden, durumlardan vakit kaybetmeden soyutlamalıdır. İçsel huzur için, öncelikle huzursuzluk yok edilmelidir. Sükûnet takip edilerek içsel huzur sağlanabilir. İçsel huzur kişiyi, daha başarılı, daha ılımlı,

¹³² Han, a.g.k.,ss. 93–97

¹³³ Mutafta Kartal, a.g.k. ss. 55–58

¹³⁴ Karaköse, a.g.k. ss. 228

¹³⁵ Karaköse, a.g.m., ss. 228

sorunları daha kolay ve hızlı çözmede kolaylık sağlar. İçsel huzur pozitif düşünmeye yardımcı olurken, hayatı daha çekilir bir hale getirir. İçsel huzur zevk ve hazlar karıştırılmamalıdır çünkü hayattaki bütün zevkler ve hazlar içsel huzur sağlayamaz. İçsel huzur insanın ruhuna hitap eder, sakinlik, dinginlik, maneviyat ve doyum sağlar. Zevkler ve hazlar ise insanın nefsine hitap ederek, heyecan, hareket ve doyumsuzluk sağlar.¹³⁶ Sabretmek, şükretmek, dua etmek ve tövbe etmek insanı içsel huzura götüren yollardır. Ancak bunların içtenlikle yapılması gerekmektedir.¹³⁷

1.2.17. Geçmişle Hesaplaşmak

Geçmişle hesaplaşmak, bastırılmış duyguların, bilinçaltında bulunan olumsuz kodlamaların, nefretin veya üzüntülerin kalıntılarının açığa çıkmasına ve bunları beyin gücüyle yok edebilmeye yardım eder. Geçmişle hesaplaşan kişi, kendisini rahatlamış, huzurlu ve refah içinde hisseder. Geçmişte yaşanan olayları ve durumları sık sık hatırlamak geçmiş affetmeme durumundan kaynaklanır. Geçmişte olan biten acı tatlı hayatlar insanda tecrübeler kazandırarak insanın olgunlaşmasını sağlar. Geçmişteki anıları acı ile yâd etmek, kötü bir biçimde devamlı hatırlamak kişinin acı çekmesine sebep olur.¹³⁸ Çünkü geçmiş hatırlandığında ya hasret çekilir veya pişmanlık hissedilir. Geçmişle hesaplaşmak, geçmişte olmuş bitmiş yaşanmış olayların bıraktığı izleri temizleyerek arınmaktır. Geçmiş hatırlayan insanın kalbindeki acı böylelikle yok olur.¹³⁹

1.2.18. Ruhsal Durumlar

İnsan beden ve ruhtan meydana gelmiştir. Beden maddi varlık ruh manevi varlıktır. Ruhsal durum kişinin manevi dünyasıdır.¹⁴⁰ Ruhsal durum, kişinin rahat oluşundan, sakin ve dingin oluşundan veya tam tersi durumlarında kendini belli eden psikolojik durumdur. Kişi ruh durumu hakkında dışarıdan davranışları ile bilgi verir, bu ise hal ve davranışlardan. Bu davranışlar bir insanın gergin veya tedirgin, mutsuz veya dalgın, neşeli veya durgun oluşu ile belli olur. Ruhsal durum iyi olduğunda kişi olumlu davranışlar sergileyecek, kötü olduğunda ise olumsuz davranışlar

¹³⁶ Karaköse, a.g.m. ss. 228

¹³⁷ Karaköse, a.g.k. ss. 209–213–201–195

¹³⁸ Louse L., Hay, a.g.k., ss. 55–70

¹³⁹ Tolle, Var Olmanın Gücü, ss.144–146

¹⁴⁰ Mehmet Faruk Gürtunca, Kimyâ -yı Saâdet (2Cilt), Sağlam Kitabevi, İstanbul, 1980, s. 29–33.

sergileyecektir. Bir kişinin iç dünyasında ne varsa dışarıya da o yansır. Dolayısı ile ruhsal anlamda sağlıklı olan insan dışarıya sağlıklı, kötü olan insan ise dışarıya kötü görünecektir.⁹⁸ Ruhsal hayat insanın hayatında büyük bir önem taşımaktadır. Kişinin ruhsal hayatındaki problem dışarıya yansır.

1.2.19. Tekrar Eden Düşünceler

Zihin gevezedir ve devamlı konuşmak ister. Zihnin gevezeliği insana düşünce olarak yansır. Düşüncelerinin farkında olan kişi bilge kişidir.¹⁴¹ Düşünceler insanı şimdiki an'dan alarak, düşünceler kısmına götürür ve şimdiki andan koparır. Şimdiki andan kopan insan sağlıklı düşünemez, gergin olur ve enerjisi çabuk tükenir. Zihin aşırı konuştuğu zaman kişi düşüncelerini dinlememesi ve dikkatini başka yönlere vermesi gerekir.¹⁴² Daha çok konuştuğunda ise kişi dikkatini çevresinde bulunan nesnelere, duygularına veya nefesine vererek zihnini sakinleştirebilir. Düşüncelerin uzaktan izlenmesi de zihnin gevezeliğinden kurtaran bir tekniktir.¹⁴³ Kişi eğer düşüncelerini durduramıyor ve zihin çok konuşuyorsa hayattan tam anlamıyla verim alamaz ve yorgun düşer. Zihin insanı oyalar, zamanı boşa harcar.¹⁴⁴ Yaşama kalbiyle bakabilen kişi, şimdinin huzuru içinde olan kişidir. İçeriden konuşmak hayallere daldırır, zaman zaman geçmişe götürerek acı hissedilmesini sağlar, zamanla insana zarar veren bir durum ortaya çıkar.¹⁴⁵ Sesli düşünmenin sessiz düşünmeden tek farkı, birisinin dışarıdan duyuluyor oluşu diğerrinin ise dışarıdan duyulmuyor oluşudur.¹⁴⁶ Düşüncenin kontrolünü insan eline aldığında ise akla sığmayacak başarılar elde eder.¹⁴⁷ Tekrar tekrar gelen düşünceler geçmiş karmalarından haber veren işaretlerdir. Kişi bu işaretleri yakalayarak kendine sorduğunda beyin otomatik olarak cevabı verecektir. Bunu anlayabilmek için sadece dingin olmak yeterlidir. Beyin geçmişteki anıları kişiye hatırlatarak karmadan haber verir. Kişi beyine düşüncenin kaynağını sorduğunda cevap max.15 dakika içinde gelecektir. Kişi cevabı bulduğunda geçmiş karmasını şifalamış olur. Tekrar o karmayı yaşamak zorunda kalmaz. O nedenle

¹⁴¹ Uğur Koşar, a.g.k., s. 81-154

¹⁴² Eckhart Tolle, *Şimdi'nin Gücü* ss. 31-51.

¹⁴³ Mustafa Kartal, a.g.k. s. 29

¹⁴⁴ Şaban Karaköse, Rukiye Karaköse, a.g.k. s. 218

¹⁴⁵ Eckhart Tolle, "Ego: İnsanın Şu Anki Durumu", Abat, (Z.), *Var Olmanın Gücü*, Koridor Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 35-63.

¹³¹ Eckhart Tolle, *Var Olmanın Gücü*, ss. 35-63.

¹⁴⁷ Louise L., Hay, a.g.k. s. 41-53

yaşanılan her huzursuzluk kişinin kendi geçmişidir. Her olumsuz düşünce ve hislerin sebebini başkalarında değil kendi içinde aramalıdır.

1.2.20. Nefes Ve An'da Kalmak

İnsan yaşayabilmek için oksijen alır karbondioksit verir. Bu işlem nefes alış verişi ile gerçekleşir. Nefes hayattır ve nefes alan insan yaşıyor demektir. Nefes aynı zaman da kişiyi sağlıklı yapar, sinir sistemini ve kan dolaşımını düzenler.¹⁴⁸ Sağlığın temeli sağlıklı bir kan dolaşımıdır ve kan dolaşımı nefesle sağlanır. Sağlıklı kan dolaşımı için sağlıklı beslenmek gerekir ve düzenli nefes alıp vermek gerekir.¹⁴⁹ Nefes fiziksel ve ruhsal açıdan kişinin sağlıklı yaşamasına yardımcı olur. Hastalıklar ve hayattaki dengesizlikler çoğu zaman nefesteki düzensizliklerden kaynaklanır, dolayısı ile her şeyden önce bu düzeni ve dengeyi korumayı öğrenmek gerekir.¹⁵⁰ Nefes almak hücrelerin vücudu koruyan beyaz hücreleri içeren lenf sıvısının akışını da ayarlar.¹⁵¹ Normal nefesin yararlı olması gibi derin nefes alıp vermenin de ayrıca faydaları vardır. Derin nefes, vakum gibi kan dolaşımı aracılığıyla lenfi çeker ve vücudun toksinleri yok etme hızını artırır.¹⁵² İş yerinde çalışırken, ders yaparken, arkadaşları ile sohbet ederken nefesine odaklanan kişi kendisinde mutluluk hisseder. An'da kalmak aydınlanmaktır. Aydınlanan kişi düşüncelerde aydınlanmaz. Zihin geçmişi ve geleceği düşünmeyi bıraktığında özvarlığını anlamaya başlar.¹⁵³ An'da kalmak şimdiyi hakkıyla yaşamaktır.¹⁵⁴ Yaşam ne geçmişte ne de gelecektedir. Şimdiki an öz varlığın kendisidir.¹⁵⁵ İnsanın amacı an'da kalmak olmalıdır çünkü an'da kalan kişi üretmeye başlayacaktır.¹⁵⁶ Kişi nefes takibi ile anda kalmaya başlar ve aydınlanma etkisi altına girerek sorgulamaya başlar. Düşüncenin üzerine çıkan kişi denge ve uyum içinde yaşamaya başlayarak mutlu olur. Bu durumda nefes, kişinin an'da kalmasını sağlayarak uyanışına yardımcı olur. Nefes aynı zamanda

¹⁴⁸ Anthony Robbins, a.g.e., ss. 176–179

¹⁴⁹ Anthony Robbins, a.g.m. ss. 176- 179

¹⁵⁰ Hazret İlayet Han, a.g.k. ss. 100–101

¹⁵¹ Anthony Robbins, a.g.m. ss. 176–179

¹⁵² Anthony Robbins, a.g.m. ss. 176–179

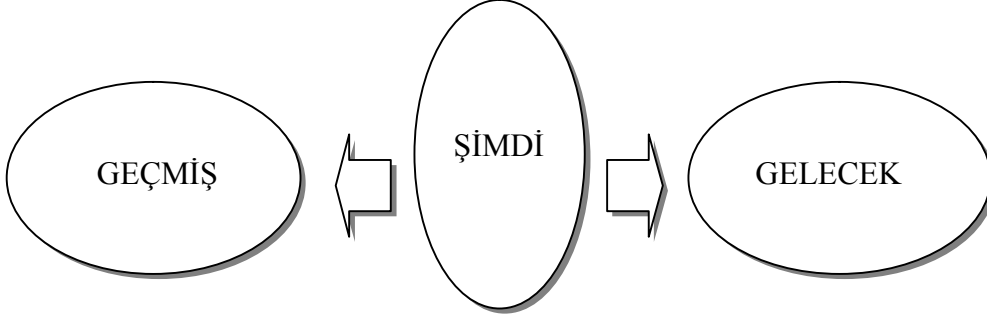
¹⁵³ Tarkan Küçükaksu, a.g.k. ss. 83- 86

¹⁵⁴ Tolle, Şimdi'nin Gücü, ss. 31–44

¹⁵⁵ Uğur Koşar, a.g.k. ss. 114

¹⁵⁶ Nuray Sayarı, *Gelecek An'da Oluşturulur*, Esmegül, (Ö.), Rastlantı Yoktur Neden Vardır (1.Baskı), Destek Yayınları, İstanbul, 2013, s. 67–70.

kişinin aydınlanmasını sağlar.¹⁵⁷ An’da kalma yöntemleri daha da geliştirilebilir. Kişinin kendisini izleme yöntemi an’da kalmak için yararlı tekniktir.¹⁵⁸ Verimli olabilmek için an’da kalmak gerekir.



Şekil 4. An’da Kalma Şeması

Kaynak: Tarkan Küçükaksu, *‘Ego Ve Zaman*, Bahşi, (A.), Özgürlüğe Giden Yol (2.Baskı), Destek Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 67–69.

Şekil 4’de gösterildiği gibi yaşam geçmiş ve gelecek ile düşüncelerde değil, şimdiki an’ın içinde gizlidir. Geçmiş ve gelecek düşüncelerinde faydalı hiç bir şey yoktur. Sadece enerji kaybına ve üzülmeye sebep olurlar. Yaşam şimdiki an’da yaşarken oluşur. İnsan yaşamı boyunca şimdiki anın içinde yaşamalıdır. İnsanın yaşamda gayesi sadece bu olmalıdır.¹⁵⁹ Ünlü felsefeci ve filozof Mevlana Celaleddin Rumi bu konu hakkında içinde bulunulan anlık ömrün fırsat bilinerek, içinde bulunulan an ile meşgul olunması gerektiğini her zaman sözlerinde dile getirmiştir. Ayrıca Mevlana, ne geçmişle üzülmek ne de gelecekte korkmanın doğru olmadığını dile getirmiştir.¹⁶⁰

1.2.21. Kişinin Kendini İzlemesi

Kendini izlemek farkındalık uygulaması için yapılan bir çalışmadır. Kişinin kendisine uzaktan bakması, kendini başkasını izliyormuş gibi izlemesi, izlemeyi başardığında ise kendinde olan biten her şeyi yorumlamasıdır. Kişinin kendi bedenine başkasının bedeniymiş gibi uzaktan bakarak izlemesi, kişinin kendisi hakkında fikir sahibi olmasına yardımcı olur.¹⁶¹ Aynı zamanda kendini izleme tekniği, kişiyi zihnini dinleme boyutundan alarak, farkındalık boyutuna taşır.

¹⁵⁷ Mustafa Kartal, a.g.k. ss. 42–43

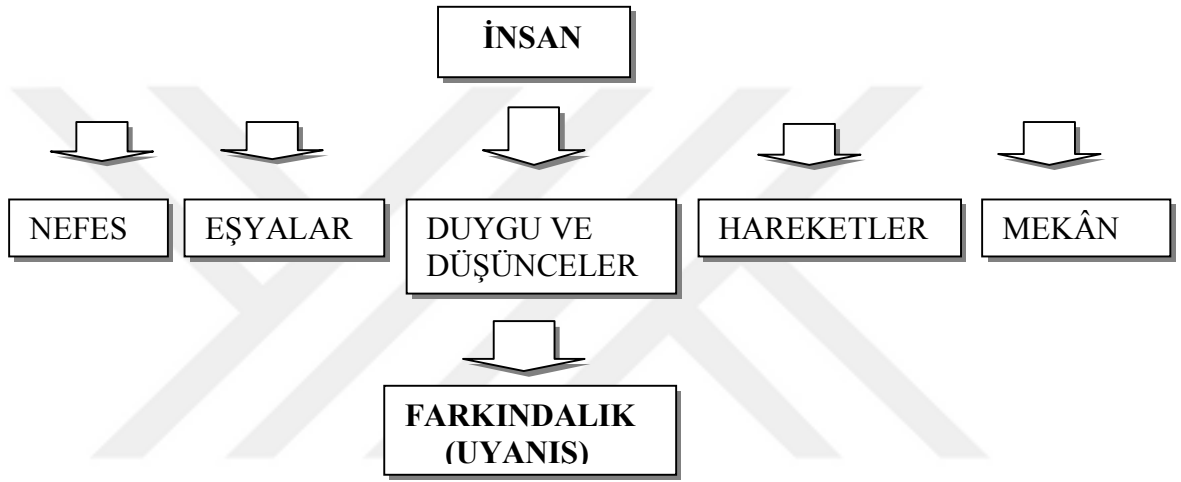
¹⁵⁸ Tolle, Var Olmanın Gücü, ss. 59–60

¹⁵⁹ Louise, L. Hay, a.g.k. ss. 22–27

¹⁶⁰ Tarkan Küçükaksu, a.g.k. ss. 89–92

¹⁶¹ Louise, L., a.g.k., ss. 19–53

Farkındalık boyutuna geçiş zihnin gevezeliğini azaltır.¹⁶² Kişinin kendini izlemesi yani farkındalık tekniği, akıldan geçen düşüncelerin izlenmesi, duyguların izlenmesi, hareketlerin izlenmesi, nefesin izlenmesi ve etraftaki eşyaların izlenmesi ile yapılır. Başka bir insanı izliyormuşçasına kişinin kendinde olan bitenleri izlemesi, bu zamana kadar olan bakış açısından, daha farklı bir bakış açısına sahip olmasına, kendisi hakkında fikir sahibi olmasına yardımcı olur. İnsanın kendisini izlemesi anlatılmıştır. İnsan beş faktörü izlerken farkındalık boyutuna ulaşmış olur. Farkındalık boyutu insanda her zaman olumlu ve pozitif bir etki yaratır. Zihin çok konuştuğunda gün içerisinde gerekli hallerde sık sık uygulanması gereken tekniktir.



Şekil 5. Kendini İzle Şeması

Kaynak: Tarkan Küçükaksu, “Öğrenciye Notlar”, Bahşi, (A.), Özgürlüğe Giden Yol (2.Baskı), Destek Yayınları, İstanbul, 2014, s.103–125 (05.04.2016)

- **Duygu ve Düşüncelerin İzlenmesi**

Düşüncelerin izlenmesi tekniği ile kişi zihnin gevezeliği ile bütünleşmez seyirci gibi izler.¹⁶³ Gelen negatif düşüncelerin farkında olan kişi düşünceler ile kendisini bütünleştirmez sadece uzaktan izler yani düşünceleri benimsemez. Düşüncelerini izleyen kişi düşüncelerinin nerelerde negatif nerelerde pozitif olduğunun da artık bilincindedir. Kendini izleme an’ı kişinin farkındalık anı olduğundan, zihnin hangi konularda negatif düşündüğünü de anlayabilir. Kişi bu evrede düşüncelerini eyleme dönüştürmeden artık kendisini uzaktan izlemeyi

¹⁶² Tolle, Var Olmanın Gücü, ss. 60–61

¹⁶³ Tolle, Şimdi’nin Gücü, ss. 37–41

başarmış olur.¹⁶⁴ Kişi artık anda kalıyor ve hayatın tadını çıkarmaya başlıyor demektir. Ancak bu farkındalık boyutu çok kısa süreceğinden, kısa zaman içerisinde zihin tekrar gevezeliğe başlar. Bu durumda kişi bir diğer tekniğe geçerek farkındalık anını uzatabilir.¹⁶⁵ Örn: aşırı öfkelenen kişi öfkeyle bütünleşme anında dikkatini düşüncelerine vererek ne düşündüğünü ve niçin öfkelenildiğini anlayabilir. Böylelikle öfke ile bütünleşmez ve öfkelenip öfkelenmeme konusunda bir karar vermesi gerekir.¹⁶⁶ Tercih doğrultusunda öfkelenmek veya öfkelenmemek kişinin kendi kontrolü altında olur, duygular kişiyi o esnada esir almadığından yapacağı her hareket bilinçli ve kontrollü olur.

Duygular hislerle meydana gelen, düşünceler ile şekillenebilen, değiştirilebilen, insana bağlı ve insandan oluşan insan faktörüdür. Kişi negatif düşündüğünde negatif hislere kapılır sonunda mutsuzluk duygusu ortaya çıkar. Kişi pozitif düşündüğünde pozitif hislere kapılarak sevinç yaşar. Farkındalık boyutundaki kişi, duygularını izleyen ve duygularının ne olduğunun farkında olan kişidir. İş yerinde, arkadaş çevresinde, aile yaşantısında farkında olmadan gergin, fevri, agresif olan kişi bu yöntemle kendinin farkında olarak hareketlerini düzeltme imkanı bulur.¹⁶⁷ Bu vesile ile kalp kırmak, olumsuz davranışlarda bulunmak, asabi olmak günden güne azalır. Geçmişteki davranışlar analiz edilerek, gönül alınır, özür dilenir veya artık bir daha yaşanması düşük olasılık taşır. Duygularının farkında olan kişi düşüncelerinin de farkında olur. Çünkü duygularının ne olduğu o anki düşüncelerinin ne olduğuna bağlıdır. Kişi böylelikle düşünce sisteminin nerelerde negatif olduğunu, hangi düşüncelerin kendisini kötü hissettirdiğini ve kötü davranmasına neden olduğunu bilir istiyorsa değiştirir. Duyguların izlenmesi hastalıkların iyileşmesinde de önemli rol oynayan farkındalık faktörlerindedir. Çünkü duyguları izlemek diğer kendini izleme faktörlerini harekete geçirir.

Duygularını izleyen insan, hangi düşüncelerde kendisini iyi veya kötü hissettiğini kontrol edebilir farkına varabilir.¹⁶⁸ Bazen de bulunulan ortam kişiye iyi

¹⁶⁴ Tolle, a.g.m. ss. 37–41

¹⁶⁵ Tarkan Küçükaksu, a.g.k. ss. 108–111

¹⁶⁶ Tolle, Şimdi'nin Gücü, ss. 44–51

¹⁶⁷ Tolle, a.g.m., ss. 44–51

¹⁶⁸ Tolle, a.g.m., ss. 44–51

veya kötü hisler verebilir hisler kişinin dikkatini çeker ve farkındalık boyutuna getirebilir. Kişi negatif duygularını baz alarak, nelerden hoşlanmadığını bulur. Kendisini kötü hisseden kişi neden sorusunu kendisine sorduğunda gelen düşünceler konu hakkında bilgi verecektir.¹⁶⁹ Örn: sebepsiz sinirli olan bir insan neden sinirli olduğunu anlayabilmesi için önce duygularının farkında olması gerekir. Sebepli veya sebepsiz sinir harbinin nedenini bulduğunda ise bu nedeni ortadan kaldırma fırsatını kendisi yaratmalı yok etmelidir. Bu teknik negatif sendromların azalmasına yardımcı olur. Tablo 5’de gösterildiği gibi kişi her sinirlendiğinde kişi farkındalık boyutuna geldiğinde, siniri ortadan kaldırmalıdır. Bu durum devam edildiğinde günden güne azalır.

Tablo 5. Kendini İzle Tablosu

His	Duygu	Düşünce	Durum	Değiştir
Sıkılma	Daralma	Hoşlanmadım	Oturuyorum	Kalk
Bunalma	Ağlamaklı	Çok Kalabalık	Konuşuyorum	Git
Huzur	Sevinç	Özlemişim	Kahve içiyorum	Kal

Kaynak: Tarkan Küçükaksu, “*Öğrenciye Notlar*”, Bahşi, (A.), Özgürlüğe Giden Yol (2.Baskı), Destek Yayınları, İstanbul, 2014, s.103–125 (05.04.2016)

- **Hareketlerin İzlenmesi**

Bu yöntem, İslam dinine mensup Müslüman bir kişinin ibadet şekli olan namazın rükû kısmında ve secde kısmında uygulanmaktadır. Üç defa tekrar edilen rükû ve secdedeki kelimeler insanın dikkatini şimdiki an’a getirir (bkz: Meditasyon ve dinler). Kişi bu anlarda kendinin farkındadır ve süregelen düşünceleri takip etmek yerine sadece kendinde olan biten hareketleri izler. Bu yöntem daha sonra otururken, kitap okurken, çalışırken, yemek yerken, televizyon izlerken yaptığı hareketleri kendisine söylemesiyle devam eder. Kişinin kendi hareketlerini gözlemlene boyutu, kişiyi farkındalık boyutuna taşıyan yöntemdir.¹⁷⁰

Kafasında sürekli düşünceler olan kişi zamanla duygu durum anormallikleri yaşar. O nedenle kişi ilk etapta kendisini nasıl izlemesi gerektiğini bilemeyebilir. Bu

¹⁶⁹ Küçükaksu, a.g.k., ss. 108–111

¹⁷⁰ Tolle, Var Olmanın Gücü, ss. 59–60

durumu alışkanlık haline getirmek için dolaplara, kapılara ve hatırlatıcı notlar yazılabilir. İnsan hangi durumda olduğunu her daim bilmelidir. Doğru yolda ya da yanlış yolda olduğunu anlaması için kişinin kendisini izlemesi gerekir. Kişi kendisini gözetlemeye başladığı zaman, başkasına ihtiyacı kalmayarak kendisini denetler ve dengeler. Çünkü kendisini izleyen kişi, hayatının her alanında kendisine uzaktan bakmayı başarır, anormal durumlarının farkına varır ve kendisini düzeltmeye çalışır. Kişi bu kısımda artık kendisini şifalandırmayı başarmış demektir. Duygularını, düşüncelerini, hareketlerini izlemeye devam eden kişi şimdi de yaşamaya devam ederek an da kalmayı başarır. Bu yöntemlerin amacı anda kamayı sağlamaktır. Pozitif düşüncenin ve hayatın işleyişinin verimliliği bu anın sıklığına bağlıdır.

- **Nefesin İzlenmesi**

Nefesi izlemek kişiyi zihnin gevezeliğinden alarak dikkatini kendi üzerine çekmesini sağlar. Özellikle rutine bağlanmış işlerde kişiler işlerini yaparlarken zihin geçmişte, gelecekte veya hayal dünyasında yaşayabilir.¹⁷¹ Bu durum kişinin işgücünü azaltır çünkü enerjisi hayallere ya da düşüncelere gider. İş kazaları, trafik kazaları, evdeki kazaların geneli bu durumdan oluşan dikkat dağınıklığından kaynaklanır.¹⁷² Odaklanma ve dikkat bozukluğu yaşayan kişiler yaptıkları işlerde verimli olamayan genelde çok düşünen kişilerdir. Nefesin izlenmesi tekniği kişinin dikkatini kendine yönlendirilmesini sağlar. Dolayısı ile kişi zihnin gevezeliğinden kurtularak işine odaklanabilir.¹⁷³

- **Çevre Ve Çevredeki Eşyaların İzlenmesi**

Farkındalık boyutu kısa sürdüğünden kişi zaman zaman kendini izlemekten sıkılabilir. Zihin sürekli konuştuğundan farkındalık anları kısa sürecektir. Ancak bu beş yöntem kişinin sıkılmasını azaltabilir. Duygu, düşünce, nefes, hareketlerden sonra çevreye dikkatini veren kişi, yine zihnin gevezeliğini susturmayı başarır. Etraftaki eşyaların varlığı, nerede hangi eşyaların olduğu, hangi eşyaların nerede olduğunu düşünmek dahi, zihnin boş gevezeliğini durduracaktır. Kişi dikkatini

¹⁷¹ Mustafa Kartal, a.g.k. ss. 41–45

¹⁷² Hazret İnayet Han, a.g.k. ss.100–101

¹⁷³ Tarkan Küçükaksu, a.g.k. ss.117–119

etrafına verdiği zaman, etrafında nelerin olduğunun farkında varır. Renkler, kokular, dokular, malzemeler, sesler kişinin odak noktası olur. Bu halde kişi zihnin gevezeliğinden kurtularak anın farkına varır.¹⁷⁴

1.2.22. Alçakgönüllü Olmak

Alçakgönüllü olmak insanı rahata erdiren huzur veren bir davranıştır. Çünkü alçakgönüllü olmak kendisinden aşağıda olan insanlarla kendisini eşit görmek anlamına gelir.¹⁷⁵ Dolayısı ile kimse kıskanmaz veya hasetlenmez.¹⁷⁶ Amenemope alçakgönüllük için ‘bütün düşmanları yenen güçtür’ demiştir.¹⁷⁷ Alçakgönüllük insanlar arasındaki yarışı ve hasedi ortadan kaldırır. Alçakgönüllük yerine göre güzel bir davranıştır ancak fazlası tehlike yaratabilir.

2. NEGATİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜNE ETKİSİ

2.1. Negatif Düşüncenin Tanımı

Negatif düşünce zihinde olumsuz konuşan seslere denir. Negatif düşünceler insanın doğasında bulunmayan, çoğu zaman saçma ve sonu gelmeyen, faydası ve yararı olmayan gereksiz düşüncelerdir. İnsana kötü ve negatif davranışlar sergilemesini emrederek söyleyen sesler negatif düşüncelerdir. Negatif düşünceler olumsuz, sıkıcı, baskılayıcı, zorlayıcı ve yorucu düşüncelerdir. Olumsuz düşünceler insanı mutsuz eder, can sıkar ve yorar. Çoğu insan bu durumun nereden kaynaklandığını bilmez ve farkında olmadan düşüncelere kendisini kaptırarak hareket eder.



Şekil 6. Negatif Düşünce

Kaynak: <http://www.psikoterapi-istanbul.com/bilissel-davranisci-terapi/> (05.04.2016)

¹⁷⁴ Tarkan Küçükaksu, a.g.k. ss. 112–114

¹⁷⁵ *Alçakgönüllü*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 30.

¹⁷⁶ Karaköse, a.g.k., ss. 223–227

¹⁷⁷ Hikmet Ulusoy, a.g.k. ss. 32

Şekil 6’da görüldüğü gibi, herhangi bir durum karşısında negatif düşünceler yoğunluğu kişiye negatif eylemler gerçekleştirecektir. Lakin her olumsuz durum negatif sonuç doğurmayabilir. Dolayısı ile öncelikle kişilerin her olay karşısında metanetini koruyarak bu olaya nasıl bir çözüm üretebilirim düşüncesi olmalıdır.

2.2. Negatif Düşünce Nedenleri

Negatif düşünceler diğer adıyla olumsuz düşünceler kişiye hastalık, iletişimsizlik, yalnızlık, başarısızlık gibi olumsuzluklar getirir. Negatif düşünen insanlar negatif davranırlar, gizlemeye çalışsalar dahi negatif enerji yayarlar.¹⁷⁸ Negatif düşünen kişiler çevresi tarafından hissedilir ve ortamda çok rahat gerginlik yaratabilirler.¹⁷⁹ Negatif düşünen kişi, ortama uyum sağlayamaz ve ortamda kopukluk yaratır. Kişi negatif düşündüğü zaman sağlıklı kararlar alamaz sağlıklı düşünemez ve ekip içerisinde uyumsuzluğa neden olur.¹⁸⁰ İnsanlarla birlikte çalışmak yani örgütlenerek birlikte çalışmak, örgütsel davranış disiplini gerektirir. Örgütün amacına ulaşabilmesi için, insanların davranışlarının uyumlu olması, örgütün ekip çalışmasına yatkın olması, örgütte bulunan bireylerin uyum sağlamaları gerekir. Yukarıda bahsedilen negatif düşünce nedenleri, kişilerde uyumsuzluk, işsizlik, işte başarısızlık, tutarsızlık, düzensiz hayat, tutumsuzluk, memnuniyetsizlik, tatmin olamama hali gibi negatif depresif durumlar yaratabilir.¹⁸¹

2.2.1. Hastalıklar

Hastalık, beden veya zihindeki organizmalarda bir takım olumsuz değişikliklerin meydana gelmesi ile sağlığın bozulmasıdır. Hastalık, beden ya da beyindeki işleyiş şeklinin bozulmasına verilen genel addır.¹⁸² Negatif düşüncelerin en büyük nedeni ise hastalıklardır. Kan, balgam, sevdâ, safra insan vücudunu ve mizacını meydana getiren, insan sağlığının bağlı olduğu unsurlardır. Bu unsurlar

¹⁷⁸ <http://www.nlphaber.com/nlp-haber-724/nedir-olumsuz-dusunce-ve-etkileri.html> (22.05.2016)

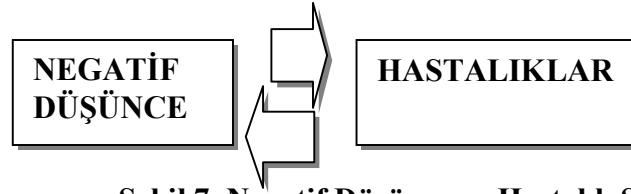
¹⁷⁹ <http://www.nlphaber.com/nlp-haber-724/nedir-olumsuz-dusunce-ve-etkileri.html>, a.g.m., (22.05.2016)

¹⁸⁰ <http://www.milliyet.com.tr/her-olumsuz-dusunce-bedende-bir-hastalik-yaratir-pembenar-vazardetay-saglik-1575599/> (12.03.2016)

¹⁸¹ Ivy, M., Blackburn, *Depresyon* (8.Basım), Remzi Kitabevi, İstanbul, 2011, s. 9-10.

¹⁸² Ivy, M., Blackburn, a.g.e. ss. 9-10

dengelesizleştğinde insan sağlığı da dengelesizleşir.¹⁸³ Böylelikle hastalıklar meydana gelir.



Şekil 7. Negatif Düşünce ve Hastalık Şeması

Kaynak: Uzman Psikolog Gizem Pekcan, (2012), *Depresyona Bilişsel Bakış* içinde. (05.04.2016) tarihinde <http://www.psikolojist.com/makaleler/depresyona-bilissel-bakis> 'den alındı.

Şekil 6'da anlatıldığı gibi hastalıkların çoğu insan zihninin negatif düşünmesine sebep olur. Bazı psikolojik rahatsızlıklar ise beynin ve zihnin doğru çalışmadığı zamanlarda ortaya çıkar. Örn: Bipolar bozukluk, depresyon, anksiyete, panik atak gibi. Bazı rahatsızlıklar ise psikolojik rahatsızlıklara neden olur.¹⁸⁴ Özellikle lupus, lösemi, gibi rahatsızlıklarda, hastanın pozitif düşünmesi neredeyse imkânsızdır. Hastalıkların insanlarda yarattığı yan etkilerden biriside, hastanın istemsiz olarak negatif düşünmesine neden olmasıdır. Hastalıklar insanların negatif düşünmesine sebebiyet verirken, bir hasta için düşünce sistemini düzeltmek çok zor olabilir.¹⁸⁵ Hastalığın etkileri ve ilaçların yan etkileri düşünce sistemini bozabilir. Hasta iyileşmeye çalışır ancak kullandığı ilaçlar başka yan etkilere sebep olur. Bu durum hastanın daha da negatif düşünceler üretmesine neden olabilir. O nedenle hastalar pozitif düşünemeyebilirler. Sancılı ağırlı bir hastalıkta ise, bu etki daha da artabilir. Bu durumda hastaya negatif düşüncelerini dinlememesi, meditasyon yapması, psikolojik destek alması önerilir.

Her hastalık insanın negatif düşünmesine neden olmaz. Şeker hastalığı gibi hastalıklar her insanda negatif düşüncelere neden olmazken, bazı mevsimsel değişiklikler negatif düşünceler yaratarak psikolojik hastalıklara neden olabilir. Bu gibi durumlarda karamsarlık, mutsuzluk, duygu durum bozuklukları nedeni ile negatif düşünceler ortaya çıkabilir.¹⁸⁶ Pozitif düşünen ancak yine de hasta olan insanlar olduğu gibi, negatif düşünüp hasta olmayan insanlarda vardır. Pozitif

¹⁸³ Karaköse, a.g.k. ss. 95–104

¹⁸⁴ Ivy, M., Blackburn, a.g.e. ss. 9–10

¹⁸⁵ Tarkan Küçükaksu, a.g.k. ss. 77–80

¹⁸⁶ Ivy, M., Blackburn, a.g.e. ss. 9–10

düşünen ancak hastalanan insanlar, genelde pozitif düşünse dahi kendisini negatif hissedenlerdir. Bu gibi durumlarda insan pozitif düşünse de negatif hissettiğinden hastalık ileriki zamanlarda ortaya çıkabilir. Negatif düşünceye sahip olan insanlar çok geçmeden olumsuz bir hayat yaşamaya başlarlar. Olumsuz hayat zamanla kişiyi negatif düşünceye iteceğinden, hastalıklar zamanla türemeye başlayabilir. Negatif düşünce insanı hastalandırır keza hastalık insanın negatif düşünce üretmesine sebep olur. Hastalıktan dolayı istemeden negatif düşünceye sahip olan insanların, çok daha fazla pozitif düşünce ile ilgili çalışmalar yapmaları gerekir. Hasta olan insanın istemeden de olsa gelen negatif düşüncelerini pozitive çevirebilmesi oldukça zor bir aşamadır. Ancak pozitif düşünce teknikleri uygulanması gerekmektedir.¹⁸⁷

Bir başka sık karşılaşılan rahatsızlık PMS, adet döngüsü yani regl dönemi, kadınların hamile kalması için tasarlanan, sağlıklı bir kadın döngüsüdür. Yumurtlama döneminde yumurta sperm ile karşılaşır, tüplere doğru ilerler ve vücut o esnada progesteron hormonu üretmeye başlar. Yani rahim içi duvarlar kalınlaşır ve döllenmiş yumurtaya uygun ortam hazırlar. Ancak hamilelik gerçekleşmemişse, progesteron seviyesi düşer kalınlaşan duvarlar çatlayarak dışarı atılır. Bu esnada regl başlamış olur.¹⁸⁸Kadınlar bu dönemlerde hassas ve duygusal olabilirler, o dönemlerde kadınlar kendilerini sinirli, saldırgan ve mutsuz hissedebilirler. Küçük sorun gibi duran bazı anormallikler, önlemi alınmazsa ileriki dönemlerde çok farklı rahatsızlıklara neden olabilir. O nedenle kadınlar regl döneminde kendilerine daha dikkatli ve özenli davranmaları gerekir. Bu dönemi bazı kadınlar çok rahat atlattırken, bazı kadınlar ciddi boyutlarda sıkıntı çekerek atlattırılar. Bu sıkıntılar sancı, ağrı, mide bulantısı, yorgunluk, depresyon ve halsizlik v.b. olabilir. Bu durum kadında psikolojik anlamda sinir bozucu bir hal alabilir. Kadını sinirli veya duygusal, asabi veya durgun yapabilir. Geçirilen bu dönem kadını sıkıntıya sokuyor gibi dursa da, kadını rahatlatan mutlu olmasını sağlayan da bir dönemdir. Kadın bu dönemde acı çeker, aynı zamanda mutlu da olur.¹⁸⁹

¹⁸⁷ Rhonda Byrne, a.g.k. ss. 200

¹⁸⁸ Qnedio, *Regl Döneminde Vücudumuzda Gerçekleşen Olaylar*, 2015, <http://onedio.com/haber/kadinlarin-adet-donguleri-hakkinda-bilmedikleri-21-sey-514592> (22.03.2016)

¹⁸⁹ Hizmet Hastanesi, *Psikoloji/Regl Döneminin Sizi Yalnızlaştırmasına İzin Vermeyin*, <http://www.hizmethastanesi.com/saglik-rehberi/regl-doneminin-sizi-yanlizlastirmasina-izin-vermeyin/> (23.05.2016)

Günümüze kadar gelen bazı yanlış bilinen bilgiler, kadınları yanlış bilgilendirmektedir. Örneğin regl döneminde duş alınmaz bilgisi, tamamen yanlış olup, duş almak sağlıklı bir sökülme gerçekleştirecektir. Regl dönemi kuaföre gitmek iyi değildir bilgisi de tam tersidir, özellikle bakıma kadının daha çok o günlerinde ihtiyacı vardır. Çok sancılı geçirilen regl döneminin muhakkak bir nedeni vardır. O nedenle sancılı geçiren kadınların tedavi olması gerekebilir. Kadınların en çok pozitif düşünceye ihtiyaç duydukları dönem regl dönemidir. Söz konusu günlerde mutsuz ve takıntılı bir hal alındığından, pozitif aktivitelerin diğer günlere nazaran sıklaştırılması gerekmektedir. Kişi kendisini pozitif hissederek ve pozitif aktiviteler yaparak bu negatif eğilimleri yok edebilir. Hoşuna giden aktiviteler bulmak, mutlu olmaya çalışmak, mutlu olmak için nedenler bulmak gerekebilir. Aksi halde geçirilen negatif sendromlar ilerleme yaparak, kendini daha şiddetli göstermeye başlayacaktır. Bu dönemin krizlerini atlattık yine mutlu olarak sağlanabilir. Hobiler bulmaya çalışmak iyileşmeye yardımcı olacaktır.¹⁹⁰

Kişi mutsuz olmak istemez lakin, mutsuz oluyorsa bunun nedenleri iç dünyasından kaynaklanmaktadır. Bu tarz ciddi düşüşlerin muhakkak ciddi nedenleri vardır. Özellikle bayanlar bu dönemlerde intihar eğilimi gösterebilirler. Kendilerine önem veren, kendisine değer veren kadınlarda bu gibi depresyon belirtileri daha az görülmektedir. O nedenle kadınlarda öz saygı, kendini sevmek, kendine değer verme gibi pozitif faktörler en önemli iyileştirici faktörlerdir.

Eğer kişi kendisini çevresinde değer verilmiyor veya sayılmıyor gibi hissediyorsa regl dönemi zorluğu ortaya çıkabilir. Bu dönemde pozitif düşünceler, pozitif hisler, iyi gelecek şarkılar, düzenli nefes alışverişleri, kendini sevmek ve kendine değer vermek gibi hisler geliştirildiğinde, regl döneminin daha rahat ve kolay geçmesini sağlanabilir. Bağışıklık sistemi zayıf olan kadınların regl dönemi zor geçer. Regl dönemine bir hafta kala, yeşil çay, kefir, somon veya uskumru balığı, omega 3 gibi bağışıklık sistemini güçlendiren yiyeceklerin tüketilmesi regl dönemi sorunların azalmasına yardımcı olur. Kan dolaşımının rahat sağlanamadığı durumlarda çatlama ve sökülme dönemi rahat olmayacağından, regl döneminin sıkıntılı geçmesine sebep olur. Kanın pıhtılı olması bu dönemin rahat geçmesini

¹⁹⁰ <http://www.gata.edu.tr/cerrahitipbilimleri/kadinhastaliklaridogumad/sss/jsrs2.html> (23.05.2016)

engelleyebilir. Kanın aşırı sulu olması ise, başka rahatsızlıkların habercisi olabilir. Bu dönemin sağlıklı ve rahat geçmesi, kişinin sağlıklı kan dolaşımı ile sağlanmaktadır. Sağlıklı kan dolaşımı ve sağlıklı beslenmek, ayrıca düzenli nefes alıp vermek psikolojiyi düzelterek, regl döneminin rahat geçmesine de yardımcı olacaktır.

Düşünce sistemi psikoloji ile doğru orantıdadır. O nedenle bazı psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkışı örn: aşırı hayal kurma rahatsızlığı, senaryo üretme rahatsızlığı günlük hayatta mutsuz veya yetersiz ya da pasif olunduğunun habercisidir. Küçük yaşta tacizler, mutsuz ev hayatı ve çocukluk geçiren kişilerin mutlu oldukları tek yer hayaller olacaktır. Bu tarz rahatsızlıklar kişide tembellik, verimi düşük iş hayatı, bir işte tutunamama gibi sorunlar ortaya çıkarır. Bunun yanı sıra öbür dünyadan haber alma, çeşitli varlıklarla iletişim, korkular ve vesveseler yine nörolojik, ruhsal veya akıl hastalığının habercisi olabilir. Günümüzde insanlar bu konu hakkında kendilerine dürüst olamamakta birlikte hastalık psikolojisini reddetmektedirler. Ancak ileri derecede rahatsızlıklara dönmeden tedavi edilen her hastalık, tedaviden sonra mazide kalacak hayatı kolaylaştıracaktır. Görünen o ki çağın insanı kendinde bulunan bazı anormalliklerin farkında dahi değildir. Beyin çok güçlü bir organ olduğundan yaşananları normalmiş gibi algılatıp gerçek sandırabilir. Ancak bilinmeli ki, bu dünyadan ayak kesen her düşünce anormallik belirtisidir. Görünürde hayal kurarak mutlu olmak pozitif bir eylemiş gibi dursa da, gerçekte olan şey maalesef negatif düşüncedir.

2.2.2. Bencillik

Bencillik kişiye istedikleri olmadığı zaman şikâyet etmesine neden olan, nefret ve düşmanlık yarattıran egosal, negatif davranış biçimidir. Bencillik insanın kendisi odaklı yaşamasına ve empati kuramamasına neden olur, kişiyi kendi menfaatleri ve çıkarları doğrultusunda yaşamaya iter.¹⁹¹ Bu durum çevre ile kişi arasında uyumsuzluk yaratır. Bencil insan başka insanlarla fikir alışverişinde bulunamaz çünkü başka fikirlere açık olmaz. Bu durum bencil insanın ilerlemesini

¹⁹¹ Tolle, Var Olmanın Gücü, ss. 53–56

ve yenilenmesini kısıtlar. Bencillik sadece kendisi odaklı yaşamak demektir.¹⁹² Bencilliğin ileri safhalarında kişi çekilmez bir hal alabilir. Kapisler ve memnuniyetsiz davranışlar rahatsız edici olur ve diğer insanlara bıkkınlık getirir. Bencillikte ilginç olan şey, kişiler bencil olduklarının farkında olmazlar. Bunu fark eden diğer insanlar yavaş yavaş o kişiden uzaklaşırlar. Zamanla bencil olan kişi yalnız kalmaya mahkûm olur.

2.2.3. Korkular

Korkular ani durumlarda, daha çok olumsuz durumlara tepkisel olarak ortaya çıkan negatif ve olumsuz bir histir.¹⁹³ Korku insanların geçmişinde yaşadığı olumsuz durumların kalıntılarıdır.¹⁹⁴ Karanlık korkusu, yalnızlık korkusu, cin korkusu, ölüm korkusu, tecavüz korkusu v.s. korkulardan bazılarıdır.¹⁹⁵ Korkulara genellikle psikolojik rahatsızlıklar neden olur. Korku anında kişi kendisini negatif ve gergin hisseder. Bu durum kişinin negatif davranışlar sergilemesine saldırgan olmasına, yalan konuşmasına veya içe kapanmasına neden olur. Korku anında titreme, avuç içi terlemesi, kalp atışlarının hızlanması, kekeleyerek konuşmak gibi davranışlar korkunun yarattığı negatif etkilerden kaynaklanır.¹⁹⁶ Korku, insanın davranışlarını ve performansını azaltarak dikkat dağınıklığına neden olur, insanı negatif anlamda etkiler.¹⁹⁷

Korku kişinin kendi kendisine ürettiği senaryolardır. Aslında korku diye bir şey yoktur ve korku sadece uyarıcı bir sistemdir.¹⁹⁸ Psikosomatik hastalıklara neden olan faktörler arasında korku en başta gelir. Korkular ile yaşamak zorlayıcı baskılayıcı bir olumsuz etki yaratır.¹⁹⁹ Korkusu olan kişiler sevgi eksikliği çeken kişilerdir. Sevgi ise korkuyu defeden en güzel yoldur.²⁰⁰ Korku, kişinin korktuğu konu hakkında kendi maneviyatının bittiğinin veya azaldığının, o konu hakkında

¹⁹² Sayarı, İçindeki Gücün Sırrını Keşfet, ss. 35

¹⁹³ *Korku*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 435

¹⁹⁴ Sayarı, İçindeki Gücün Sırrını Keşfet, ss. 106- 110

¹⁹⁵ Sayarı, a.g.m., ss. 106–110

¹⁹⁶ Türk Dil Kurumu, *Korku*, 1932,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741ab9f1905a6.37999554 (19.03.2016)

¹⁹⁷ Brain Tracy, a.g.k. ss.38

¹⁹⁸ Louise, L., Hay, a.g.k. ss. 100–102

¹⁹⁹ Mustafa Bilgen, *Korkaklık*, http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=963, (19.03.2016).

²⁰⁰ Sayarı, İçindeki Gücün Sırrını Keşfet, ss. 106–110

çalışmalar yapması gerektiğinin bildirim şeklidir.²⁰¹ Çoğu zaman insan hayatında anlaşılamayan korkular yüzünden hayat can sıkıcı bir hâl alabilir. Korku insanın negatif düşünmesine ve hissetmesine neden olan olumsuz ve gereksiz bir histir.²⁰²

2.2.4. Mutsuzluk

Mutsuzluk insanı üzen, sıkı ve hayattan soğumasına neden olan negatif bir histir. Bireylerde sık rastlanan mutsuzluk hissi, zihinsel yanılsamalarla ve problemlerin birikmesiyle ortaya çıkar. Mutsuzluk hissi, mutlu olamama durumunun yanı sıra zihnin insanı olumsuz yönde yönetmesi ve insanın bu olumsuzlukları hissederek dinlemesi olarak da tanımlanabilir.²⁰³ Mutsuzluk olumsuz düşüncelerin dinlenilmesi ile gerçekleşir. Olumsuz düşüncelerin dinlenilmesi yerine, beynin olumlu düşünceleri dinlemesi gerekir.²⁰⁴ Mutsuzluk, kişinin kendi düşüncelerinde bulunan olumsuzlukları sahiplenme ve benimseme halidir. İnsan olduğu yerde mutsuzsa ve mutlu olmak istemiyorsa mutsuz olur. Mutsuz olduğunu fark eden insan, mutsuzluk hissi ile değil, mutluluk hissi ile yaşamayı tercih edebilir. Negatif enerji ve düşünce ile yaşamak olumsuz ve mutsuz bir hayat yaşanmasına neden olur.

2.2.5. Bağımlılıklar

Bağımlılık, insanı bağı kılan, kişinin özgürleşmesini engelleyen, baskılayıcı, zorlayıcı ve sevgi eksikliğinden meydana gelen psikolojik hastalıktır. Bağımlılık insanın dürtülerini kontrol edememesi sonucu bir nesneye veya olguya aşırı muhtaç ale gelmesidir.²⁰⁵ Kişi bu nesneler olmaksızın hayatını sürdüremez, verimli olamaz ve işe yarayamaz.²⁰⁶

İnsana keyif veren, zevk veren, gerginlikten uzaklaştıran etkenler, kişinin bağımlı olma yatkınlığı artırır. Bazı bireyler mutlu olmanın yollarını dünyevi

²⁰¹ Tolle, Şimdi'nin Gücü, ss.62–64

²⁰² Tolle, a.g.m., ss. 62–64

²⁰³ Kubilay Göksel Eren, Mutsuzluk Hissi Psikolojik Rahatsızlıkların Habercisi Olabilir, <http://www.psikolojikyasa.com/makaleler/ailedanismanligi/143876/mutsuzluk-hissi-psikolojik-problemlerin-habercisi-olabilir> (19.03.2016)

²⁰⁴ Tarkan Küçükaksu, a.g.k., ss. 70–73

²⁰⁵ Türk Dil Kurumu, *Bağımlılık*,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741aba6161a88.06378920 (19.03.2016)

²⁰⁶ <http://www.adnancoban.com.tr/bagimlilik.html#>, (19.03.2016)

gereksinimlerde bulduklarını sanırlar. İnsan dünyevi mutluluklar haz verdiğinden onlara bağlı hale gelir çünkü insan hep haz almak ister. Kişilerin bağımlı olmalarının sebebi kısa süreli hazları devamlı yaşama ihtiyacı hissetmelerindendir. Bağımlılık önlemi alındığında tedavisi olan bir hastalıktır. Aşırı uçlarda yaşama isteği, haz veren ve zevk veren hemen her şey insanı bağımlı hale getirir.²⁰⁷ Bağımlılık, düzelebilen ama tamamen iyileşmeyen bir hastalıktır. Şeker hastasının şeker yemediği sürece hastalığı iyi durumda olduğu gibi, bağımlılıkta bağımlı olunan şey kullanılmadığında yok olacaktır. Ancak şeker hastası olan biri seneler sonra diyetine devam etmez ve şeker yemeye başlarsa hastalık tekrarlar. Bağımlılıkta aynen böyledir. Bu nedenle bağımlı kişinin alkol veya madde kullanımına yeniden başlamaması için önlemler alınması gerekmektedir.²⁰⁸

2.2.6. Alışkanlıklar

Alışkanlıklar düzenli ve sürekli olarak kullanılan davranışlardır.²⁰⁹ Bunlar çok iyi öğrenilme sonucu oluşan ve devamlılık sağlayan şartlanmış davranış biçimleridir.²¹⁰ Alışkanlık çocukluk döneminde başlar. Kişiliğin önemli bir yanını oluşturan alışkanlıklar, sosyal ve ruhsal uyum açısından kendini geliştirme yönünden öğrenme yöntemidir.²¹¹ Alışkanlık kazanma, genel olarak öğrenilmesi gereken ilkelerin alışkanlık edinmesinde de geçerli olan bir davranıştır. Olumlu ve olumsuz davranışlar alışkanlık haline gelebilir. Alışkanlıklar iyi huylardan sağlanırsa zararlı olmaz ancak kötü huylardan edinilirse zararlı olabilir. Hiçbir alışkanlığın olmaması insan için en sağlıklı yaşam şeklidir. Hayatı boyunca hiçbir şeye alışkanlığı olmayan insanlar en özgür insanlardır. Bir davranışın alışkanlık durumuna gelmesi için sürekli yinelenmesi ve bir gereksinmeyi karşılaması gerekir. Bu yinelenmeler, koşullanmayı oluşturarak insana alışkanlığı kazandırır. Çocukluk çağında çocuklara alışkanlık kazandırmak (tuvalet alışkanlığı, yürüme v.b.) için yapılan eğitimdeki yanlışlar (erken eğitim, azarlama), olumsuz tepkiler oluşturarak kötü alışkanlıklara (alt ıslatma) veya davranış bozukluklarına (tırnak yeme v.s.) yol açabilir. Kendini savunma

²⁰⁷ Sayarı, Rastlantı Yoktur Neden Vardır, ss. 57–63

²⁰⁸ Kültegin Ögel, Tedaviden Sonra Yaşam, Yeşilay Dergisi Mart Sayısı, 2016, S. 986, s. 36.

²⁰⁹ *Alışkanlık*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 33

²¹⁰ Türk Dil Kurumu, *Alışkanlık*, 1932,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741a2a3b6b1b3.30506272 (19.03.2016)

²¹¹ Hikmet ulusoy, a.g.k. ss.35

mekanizması olarak oluşan bu tepkiler (yalan konuşmak, hırsızlık v.b.) davranış bozukluğu olarak kendini belli eder. Herhangi bir alışkanlığın olması gerektiği hallerde olumlu davranışları alışkanlık haline getirmek gereklidir. Olumsuz alışkanlıkların vazgeçilmesi zor olduğundan yok edilmezse zararlı sonuçlar doğurabilir. İllaki alışkanlık olacaksa alışkanlık edilmiş olumsuz davranışların yerini dolduracak alışkanlıklar edinilmeli, olumsuz alışkanlıklar pozitif alışkanlıklar ile yer değiştirilmelidir.

2.2.7. Fesatlık- Hasetlik-Kıskançlık

Fesatlık, hasetlik ve kıskançlık kelime anlamları farklı olsa da, birbirlerine anlamca yakın kelimelerdir. Bu üç kelimenin anlamı kişinin kendisi ile değil, direk başka insanlarla ilgilendiğini gösteren, negatif hislerle ortaya çıkan egolardır.²¹² Kişi özünden uzaklaşır ve enerjisini diğer takıntı haline getirdiği insanları gözlemleyerek harcar. Birey başkalarını gözetlemekten kendisiyle ilgilenmeyi unuttur. Fesatlık huzuru bozan, kargaşa yaratan, olumsuz ve rahatsız edici bir durumun ortaya çıkmasına neden olan negatif histir.²¹³ İnsanlar arası fesatlık çıkarmak gerginliğe ve savaşa neden olur. Fesat, bozulma, orta yoldan ayrılma, bozgunculuk yaratma anlamına gelir. Düzeni zedelemeye çalışmak, insanlar arasında kargaşa yaratmak, bozgunculuk ile düzeni bozmak, insanların arasını bozmak gibi eylemler fesat davranışlardır.²¹⁴

Hasetlik, başka bir kişinin sahip olduğu servet, şöhret, makam, güzellik gibi özelliklerini kaybedip, muhtaç ve zelil duruma düşmesini şiddetli bir şekilde istemektir.²¹⁵ Hasetlik insan münasebetlerini bitiren, tüketen ve insanları birbirine düşman eden, sonu şiddete dönüşebilen sakıncalı bir duygudur. Hasetlik hissi kıskançlık ve çekememezlik duygusunun en ağır şeklidir.²¹⁶

²¹² Türk Dil Kurumu, *Haset*, 1932, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741ac413db540.64219593 (19.03.2016)

²¹³ Türk Dil Kurumu, *Fesatlık*, 1932, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741ad75446105.29529556 (19.03.2016)

²¹⁴ Mustafa Bilgen, *Fesat*, http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=900, (19.03.2016)

²¹⁵ Mustafa Bilgen, http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=917 (22.05.2016)

²¹⁶ Görtunca, Kimyâ-yı Saâdet(2. Cilt), ss. 150–156

Bir başka kişinin yaptıklarını veya başardıklarını takdir etmek yerine aşağılamak ve o kişinin bertaraf olmasını istemek negatif ve kıskanç bir düşüncedir.²¹⁷ Kendinden daha başarılı olan insanların başarısını takdir edemeyen kıskanç kişiler, kendinde bulunan eksiklikleri başka insanların başarılarını yerle bir etmeye çalışarak tamamlamaya çalışırlar.²¹⁸ Başaramadığını başaran kişiye, farklı olana, dikkati daha çok çekene, sahip olana, daha huzurlu daha özgüvenli ve daha mutlu yaşayana karşı duyulan tarifi karmaşık olan çok çabuk kabul edilen negatif duygudur.²¹⁹ Kıskançlık, hasetlik ve fesatlık his olarak birbirine benzer ancak uygulama olarak birbirlerinden farklı üç negatif davranış biçimidir.²²⁰ Hasetlenmek, insani hislerin faydalı olma halinden çıkıp tamamen zararlı olma haline dönüşmesidir. Engel olunmazsa sonunda kişi saplantılı bir hâl alabilir. Haset insanlar başka insanların başarılı olma hallerine tahammül edemezler. Her ortamda her zaman kendileri ilgi çekmek istediklerinden, sürekli başkalarının yanında kendilerini övme ihtiyacı hissederler.²²¹ Bazen bu durum saçmalama ve abartma durumlarına neden olur.

Başarılı olabilen insanlar birbirlerini takdir etmesini bilen ve öncelikle kendilerini takdir edebilen insanlardır. Kendini seven ve takdir edebilen kişi için hayat daha keyifli ve harika bir deneyim olabilir. O nedenle kıskançlık veya hasetlik tamamen zayıflık göstergesi bir davranışken, takdir etmek karşı taraftaki insandaki güzellikleri görmek ve söylemek müthiş bir özgüven göstergesi olacaktır. Böyle insanlar hayatları boyunca ilerler ve her daim yükselirler. İnsanlar takdir etmeyi başarabilseler bugün kişiler arası olumsuz iletişimsizliklerin birçoğu yaşanmaz. Çünkü insanlar o zaman birbirlerini kıskanmazlar ve hasetlenmezler. Takdir edebilme kabiliyeti kişilerin birbirlerine gıpta ile bakmalarını sağlayarak kıskançlığı, hasetliği ve fesatlığı ortadan kaldırır. Takdir etmek her başarıda insanların birbirlerine beğenilerini sevgi ile söyleyebilme yeteneğidir. Takdir edebilen insan

²¹⁷ *Haset*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 304

²¹⁸ Görtunca, a.g.m. ss. 150–160

²¹⁹ Görtunca, a.g.m. ss.150- 160

²²⁰ Türk Dil Kurumu, *Kıskançlık*, 1932,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741ade86ebb23.49902135 (22.05.2016).

²²¹ Mustafa Bilgen, *Kıskançlık*, http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=958 (22.05.2016).

erdemli bir insandır. Kıskançlık, hasetlik, fesatlık gibi davranışları uygulamak yerine, beğenmek ve takdir etmek, rekabeti abartmamak iş gücü verimliliğini arttıracaktır.

2.2.8. Dedikodu

Dedikodu bir veya birkaç kişinin bir araya gelerek, ortamda bulunmayan bir kişinin arkasından yaptıkları olumsuz konuşmalardır.²²² Bir araya gelen insanlar ortamda bulunmayan diğer kişi hakkında konuşurlarken, bazen yanlış bilgilerden oluşan konulardan da bahsedebilirler.²²³ Bazı durumlarda konuşmaların sonu iftiraya kadar gidebilir. Dedikodu, arkasından konuşulan kişinin haberi yokken yapılır ve yapılan dedikodu kişinin kulağına gitmeden bu durumdan haberi olmaz. Genelde dedikodu çok kısa zamanda ortaya çıkar ve gizli kalmaz. Dedikodu yapan kişiler dedikoducu oldukları için yapılan dedikodu hiçbir zaman sır olarak kalmaz. Bu esnada bir araya gelen insanlar arkasından konuşulan kişinin yüzüne bakabilirler ve sahte gülücükler ile dostmuş gibi görünebilirler. Veya konuşulan konuları kendisine sormak yerine arkasından konuşup birden ilişkilerini keserler. Dedikodusu yapılan kişinin bundan haberi olmadığı için, ilişkiler kesildiğinde nedenini anlayamaz ve farklı bir bakış açısına sahip olur. Bazen gerçek olmayan nedenlerden dolayı düşmanlıklar başlar ve küslükler oluşabilir. Dedikodu yapılan ortamlar da genelde pozitif konular olmaz. Çünkü negatif olmasa zaten kişiler kişilerin arkasından konuşmaz.²²⁴ Bu gibi durumlarda dedikodu yapılan ortamlarda bulunulmamalı veya dedikodu muhabbeti bir şekilde kapatılmalıdır. Dedikodu yapılan ortamlarda negatif düşünceler konuşulduğundan insanlar negatif enerji ile dolar. Bu her ne kadar haz veriyormuş gibi görünse de, kısa zaman içerisinde enerjiler tükenir. İnsan enerjisinin bir ölçümü bu şekil sebeplerle boşa gitmektedir. Negatif düşünceyi devamlı kendilerinde barındıran insanlarda hastalıklar veya yaşantılarında tatsız durumlar ortaya çıkar. Dini ismi gıybet olan dedikodu, insanlar arasında anlaşmazlıklara neden olan, negatif bir davranış biçimidir. Dedikodu yapılan ortamdaki insanlar dedikoducu olduklarından bir gün birbirlerinin arkasından da dedikodu yapacaklardır.

²²² Türk Dil Kurumu, *Dedikodu*, 1932, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741ae5a1f8a90.46044380 (22.05.2016)

²²³ Mustafa Bilgen, *Gıybet*, http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=912 (22.05.2016)

²²⁴ Görtunca, Kimyâ-yı Saâdet (2. Cilt), ss. 110–117

2.2.9. Kötü Ahlâk

Kötü ahlâk öfke, şehvet, kibirlenme, küfür gibi davranışların yanı sıra, zararlı maddeler kullanmak, fesatlık çıkarmak, yasa dışı işlerle meşgul olmak gibi negatif huylardan oluşur. Kötü ahlâk insanı iyi hayata değil daima kötü bir hayata götürür. Kötü ahlâk iyilikten uzak, pozitif düşüncelerden yoksun, negatif eylemlerden oluşur. Kötü ahlâk kasvetli, hararet verici, aydınlık olmayan ve karanlığı anlatan, aynayı karartan duman ya da is gibidir. Yasa dışı meslekler edinmek, yasal olmayan durumları hobi zannetmek, kişinin kötü ahlâklı olmasına neden olur. Kötü ahlâk iyiliği ve kötülüğü birbirine karıştırmaktan meydana gelir. Negatif ve kötü olan hâl davranışların geneli kötü ahlâklı olmaya neden olur.²²⁵ Kötü ahlâk insanın zamanını enerjisini boşa harcamasına sebep olur. Ahlâkı kötü olan kişi ile kimse ahabplık etmek istemez ve insanlar zamanla o kişiden uzaklaşırlar. Bu durum ahlâkı kötü kişinin zamanla yalnız kalmasına neden olur. Kötü ahlâk insanı zararlı yollara götürür ve kişinin başı dertten kurtulmaz.²²⁶

2.2.10. Nefis

İnsan akıl, kalp ve nefisten yaratılmıştır.²²⁷ Akıl kalp ve nefis gözle görülmez ancak varlığı insanın yaptıkları ile anlaşılır.²²⁸ İnsanı kötülöklere götüren nefistir.²²⁹ Nefis, insanı eğlendiren, zevk veren ve keyiflendiren şeylere karşı istek ve arzu uyandırır.²³⁰ İnsanın aşırı yemek yemesi, aşırı seks yapması, aşırı sigara ve alkol kullanması nefisten kaynaklanan isteklerdir.²³¹ Kişinin canı çektiği zaman nefsinin canı çeker, ancak kişi kendisi istedi zanneder. Nefsin her istediği verildiği vakit nefis şımarır ve insandan daha fazla şeyler istemeye başlar.²³² Bu durum kişide tatminsizlik yaratır.²³³ İnsan nefisini yavaşlatmazsa sıkıntıya düşecek davranışlar sergileyebilir. Her şeyin aşırısı nefistendir. Nefis dizginlenmezse çeşitli sıkıntılara sebebiyet

²²⁵ Gürtunca, Kimyâ -yı Saâdet (2.Cilt), ss.19–21

²²⁶ Gürtunca, a.g.e. ss. 19–21

²²⁷ Dinimiz İslam, *Nefis Nedir?* <http://www.dinimizislam.com/detay.asp?Aid=2508> (21.03.2016)

²²⁸ Mustafa Bilgen, *Nefse Uymak*, http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=991 (22.05.2016).

²²⁹ Türk Dil Kurumu, *Nefis*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741c3f4ceff64.06336761 (22.05.2016)

²³⁰ Dinimiz İslam, a.g.m., <http://www.dinimizislam.com/detay.asp?Aid=2508> (21.03.2016)

²³¹ Gürtunca, a.g.k. ss. 67–69

²³² Uğur Koşar, a.g.k., ss. 224

²³³ Uğur Koşar, a.g.k., ss. 229

verebilir. Çok para harcamak, gece hayatına olan düşkünlük, çok yiyip içmek, sık sık alkol tüketmek nefistendir.²³⁴ Nefse cazip gelen dünyevi nimet ve zevkler insana zarar verir.²³⁵ Örn: aşırı cinselliğe eğimli olma hali nefisten kaynaklanan bir sıkıntıdır ve bu durum kısıtlanmazsa kişinin başına belalar açabilir veya aşırı alkol tüketen bir insan sonunda alkolik olur.²³⁶ Nefsi dizginleyebilen tek şey, kişinin manevi değerlerine olan bağlılığıdır.²³⁷ Nefis dizginlenmezse doyumsuzluk yaşanılır, doyumsuzluk iş hayatında, özel hayatta veya okul hayatında verimliliği düşürür. Başa gelen dertlerin kederlerin sıkıntılarının sebebi, nefsin terbiye edilmesi gerektiğindendir.²³⁸

2.2.11. Yalan Konuşmak

Yalanlar doğru olmayan sözlerdir.²³⁹ Bazı durumlarda kandırmak amaçlı söylenir, bazı zamanlar ise gizli tutulması gereken hallerde söylenen cümlelerdir.²⁴⁰ Yalan söylemek acizlik göstergesidir. Zayıf ve çaresiz hissedildiğinde başvuru yöntemlerinden olan yalan konuşmak, negatif bir davranıştır.²⁴¹ Yalan söylemek durdurulmazsa gün geçtikçe bağımlılık yaratır ve yalan söyleyen kişi her durumda başka bir yalana başvurarak en sonunda yalan bağımlısı olur. Zamanla daha çok yalan söylemeye başlar. Yalan söyleyen kişi zamanla sözüne güvenilmeyen veya bir dediği bir dediğini tutmayan insan olarak tanınır. Küçük yalanlar zamanla büyük yalanlara döner ancak ortam gereği kötü şeyleri engellemek adına yalanlar söylenebilir.²⁴² Dünya üzerinde en çok yalan söyleyen canlı hayvanlardır.²⁴³ Halk arasında bilinen ‘yalancının mumu yatsıya kadar yanar’ sözü, hiçbir yalan gün yüzüne çıkmadan gizli kalmaz demektir. Çünkü yalan söyleyen kişi söylediği yalanı unutur yerine başka bir yalana başvurur. Yalan bağımlısı olan kişiler zamanla

²³⁴ Uğur Koşar, a.g.k., ss. 224

²³⁵ Gürtunca, Kimyâ-yı Saâdet (2.Cilt), ss.61

²³⁶ Karaköse, a.g.k., ss.105-110

²³⁷ Karaköse, a.g.k. ss. 188-189

²³⁸ Karaköse, a.g.k., ss. 57-65

²³⁹ Türk Dil Kurumu, *Yalan*,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741c3fbb848a7.45267036 (22.05.2016)

²⁴⁰ Dil Derneği, *Yalan*, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 724

²⁴¹ Murat Yücel, *Yalan Nedir-Tanım*, <http://www.dmy.info/yalan-nedir-neden-yanan-soyleriz/> (21.03.2016)

²⁴² Gürtunca, a.g.k. ss. 105-107

²⁴³ Murat Yücel, a.g.m., <http://www.dmy.info/yalan-nedir-neden-yanan-soyleriz/> (21.03.2016)

söylediği yalanları da unuttuğundan, çevresi tarafından fark edildiğinde sözüne güvenilmez bir insan konumuna düşer. Yalan söylemek yerine dosdoğru insan olmak, pozitif düşünebilmenin inceliklerindendir.

2.2.12. Öfke

Öfke isteklere, istenmeyen sonuçlara, karşılanmayan beklentilere verilen, son derece doğal duygusal bir tepkidir.²⁴⁴ Öfke kontrol edilmediği zaman zarar verici olabilir çarpma, vurma veya bağırma şeklinde kendini göstermektedir.²⁴⁵ Şiddete yönelik olguların temelinde öfke ortaya çıkar. Bazen koruma güdüsü olarak da insanlarda kendisini belli edebilir. Öfke dengeli kullanıldığında dinamizm yaratır. Öfke bir davranış değil histir, saldırganlık değil tepkidir.²⁴⁶ Öfkelenen insanın enerjisi negatif gibi görünse de, amaç pozitif olabilir. İnsanlar daha anlaşılır olabilmeyi istediklerinde, seslerini duyurabilmek istediklerinde, dinlenilir olabilmek istediklerinde saygı görmek için zaman zaman kullanmak durumunda kalabilirler.²⁴⁷ Öfke saldırganlığa dönüşmediği müddetçe, kontrol edildiği müddetçe gerekli hallerde yarar da sağlayabilir.²⁴⁸ Uyarıcı mekanizmalı bir his olduğundan, öfkenin varlığının sebebi kontrol edilmeli, neden ortaya çıktığının sebepleri araştırılmalıdır. Daha sonra kontrollü bir biçimde dile getirilmeli, ciddi hasarlara da sebebiyet vermeden ortadan kaldırılmalıdır.²⁴⁹ Dünya üzerinde yaşayan her insan öfkelenebilir bu normaldir, önemli olan öfkenin uygun bir biçimde ifade edilmesidir ve bu öğrenilebilir.²⁵⁰

²⁴⁴ Türk Dil Kurumu, *Öfke*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741ce38711071.08269388 (22.05.2016)

²⁴⁵ Sinem Çelenk, *Öfke Ve Öfke Kontrolü, Öfke Nedir? Belirtileri Nelerdir? Nasıl Kontrol Altına Alınır?*, <http://blog.milliyet.com.tr/ofke-ve-ofke-kontrolu--ofke-nedir--belirtileri-nelerdir--nasil-kontrol-altina-alinir/Blog/?BlogNo=275281> (22.05.2016).

²⁴⁶ Sema Tekin, *Öfke Nedir? Öfke Kontrolü Nasıl Yapılır?*, <http://www.aktuelpsikoloji.com/ofke-nedir-ofke-kontrolu-nasil-yapilir-11325h-p2.htm> (22.03.2016).

²⁴⁷ Dil Derneği, *Öfke*, Ertem Matbaa, İzmir, ss. 531

²⁴⁸ Oya Mortan Sevi, *Öfke Yönetimi: Çocuklar, Gençler Ve Ailelerine Yönelik Bir Rehber*, <http://www.oyamortansevi.com/#!ofke-yonetimi-makale/ctnd> (22.05.2016)

²⁴⁹ <http://kisiselgelisim.gen.tr/makaleler/kisisel-gelisim/ofke-kontrolu-259.aspx> (22.05.2016)

²⁵⁰ Oya Mortan Sevi, a.g.m. <http://www.oyamortansevi.com/#!ofke-yonetimi-makale/ctnd>

2.2.13. Kuşku

Bir olgu ile alakalı gerçeğin, ne olduğunun tam anlamı ile bilinmemesi halinde sergilenen, işkillenme, kuruntulaşma ve şüphelenme ya da kararsızlık anlatan düşünüş biçimidir.²⁵¹Kuşku rahat yaşamak değil, sıkıntılı yaşamaktır. Sürekli kuşku ile yaşamak yorucu ve gergin bir hayat yaşanmasına neden olur. Kuşku hisseden kişi korku ya da güvensizlikten dolayı her duruma kuşku ile yaklaşır.²⁵² Kuşku negatif bir hislere neden olur ve insanda negatif etkiler gösterir. Örn; başarılı olmak isteyen bir kişi kuşku duyuyorsa başarılı olamaz.²⁵³Kuşku güven eksikliğinden meydana gelen negatif bir histir.²⁵⁴Kuşkucu insan kimseye güvenemeyen, etrafındaki insanlardan muhakkak bir sinsilik bekleyen insandır.²⁵⁵ Ancak insan yaşamı boyunca birilerinden kuşkulananmak yerine güvenmek durumundadır. Hayatı boyunca çevresindeki insanlara güvenmek yerine hep kuşku ile bakan insan, sonunda her şeyini kaybetmiş veya hastalanmış olur. Başkalarından sürekli kötülük görece korkusu ile yaşayanlar başkalarına karşı güvensizlerdir. Bir insanda şüphecilik tedavi edilmezse hayat boyu devam edebilen bir rahatsızlık olur. Sürekli şüphe ile yaşamak hastalık ve kötülük getirir.

2.2.14. Takıntılar

Takıntılar, diğer adı ile obsesyonlar, tekrarlayıcı düşüncelerden meydana gelir.²⁵⁶ Bu düşünceler çoğu zaman zorlayıcı ve baskılayıcı olduğundan, saçma olsalar dahi kişi uygulamadan duramaz durumdadır.²⁵⁷ Kişi başka bir kişinin söylediği bir şeye veya bir olaya takılı kalabilir.²⁵⁸ Takıntısı olan kişi, birinin hareketine günlerce hatta aylarca kafayı takabilir. Bir diğer takıntı hali ise, sürekli el

²⁵¹ Türk Dil Kurumu, Kuşku, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741d58c92e9e3.28603074 (23.05.2016)

²⁵² Kemal Arıkan, Şüphecilik, <http://www.kemalarikan.com/suphecilik.html> (23.05.2016)

²⁵³ Kemal Arıkan, a.g.m., <http://www.kemalarikan.com/suphecilik.html> (23.05.2016)

²⁵⁴ Çiğdem Alper, *Paranoid Kişilik Bozukluğu*, <http://www.hatunca.net/psikoloji/kisilik-bozukluklari/paranoid-kisilik-bozuklugu/> (23.05.2016)

²⁵⁵ Çiğdem Alper, a.g.m. <http://www.hatunca.net/psikoloji/kisilik-bozukluklari/paranoid-kisilik-bozuklugu/> (23.05.2016)

²⁵⁶ Türk Dil Kurumu, Takıntı, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.57431beb015474.42547916 (23.05.2016)

²⁵⁷ *Takıntı*, Dil Derneği, Ertem Matbaa, İzmir, 2008, ss. 648

²⁵⁸ Özgür Öztürk, *Takıntılar, Türleri Ve Nedenleri*, <http://www.ipe.com.tr/tr/icerik/42/takintilar-turleri-ve-nedenleri> (22.03.2016)

yıkama takıntısıdır. Eller bu esnada yıkanmaktan tahrip olmuş olabilir. Veya temizlik takıntısı insanda sürekli evin pislendiği hissini vererek, sürekli evi temizlemesi gerektiği hissini uyandırır.²⁵⁹ Bu tarz takıntılar tıp dünyasında obsesif kompulsif bozukluk olarak da adlandırılır. Ayrıca takıntılar simetri takıntısı, dini takıntılar, kapı pencereyi defalarca kontrol etme takıntısı v.b olabilir. Hemen her şeyin takıntısı olabilir.²⁶⁰ Takıntılar insanların verimi düşürerek sosyal yaşantıda olumsuzlukların yaşanmasına neden olurlar. Takıntılara neden olan etkiler negatif geçmişten kaynaklanır, bu negatifliklerin bulunup tedavisi gerekir.²⁶¹

2.2.15. Menfaatçilik

Menfaatçilik yalnız kendi çıkarını düşünüp kendi çıkarını gözetmektir. Menfaatçilik çıkar amacı güdülen çıkar amacı yoksa kişileri muhabata almayan bencilliğin bir diğer çeşididir. Kiminle nasıl işine gelirse o şekilde dostluk ve arkadaşlık kurmaktır. İçinde sevgi bulundurmeyen bir yaşam şeklidir. Menfaatçi kişi kimden ne gibi bir menfaati varsa ona bakar ve arkadaşlarını ona göre seçer. Menfaatçi kişi herhangi bir menfaati olmadığı kişilerle, samimi olmaz medbur kalmadıkça arkadaşlık ve dostluk kurmaz. Bu durum menfaatçi olmayan insanlar tarafından anlaşıldığı vakit, insanların uzaklaşmasına, arkadaşlıkların kesilmesine neden olur. Çıkar ilişkisi güden insanlar hiçbir zaman gerçek arkadaşlar bulamaz, gerçek dostluklar kuramazlar. Kişilerin birbirlerini sevmedikleri halde çıkarları uğruna seviyormuş gibi görünmeleri menfaatçiliktir. Arkasından olumsuz konuşulan kişiye yüz yüze gelindiğinde gülümsemek duygusal menfaatçiliktir. Menfaatçilik negatif düşünce üretilmesini sağlayan negatif davranışlardır. İnsanlarda dürüstlük, doğruluk, sevgi gibi pozitif düşüncelerin yok olmasını hızlandırır. İnsanlar arası menfaatçi yaklaşım şekli menfaat ilişkileri doğurur. Bir insan arkasından olumsuz konuştuğu bir insanın yüzüne bakıp, çıkarları uğruna hareket ederek dostu gibi davranıyorsa menfaatçiliktir. Bu davranış türü negatif bir davranış türüdür. İçinde doğruluk ve dürüstlük bulunmayan her davranış negatif durumların yaşanmasına neden olur. İnsanların bu konuda dikkatli davranmaları gerekmektedir.

²⁵⁹ Adnan Çoban, *Takıntılar*, <http://www.adnancoban.com.tr/takintilar.html> (23.05.2016)

²⁶⁰ Adnan Çoban, a.g.m. <http://www.adnancoban.com.tr/takintilar.html> (23.05.2016)

²⁶¹ Gönül Acar, https://www.psikonet.com/obsesif-kompulsif-bozukluk-takinti-hastaligi-nedir-ve-tedavileri-nelerdir_nedir-193.html (23.05.2016)

2.2.16. Kibir

Kibir diğerk bir adıyla kendini beğenmişlik duygusudur.²⁶²Kibirli insan insanları kendinden aşağıda görerek kendisini üstün görebilir.²⁶³ Kibirlenme diğerk bir deyişle böbürlenme Yunan kültüründe suç sayılıyordu. Tarihte birçok insan kibir yüzünden konumunu kaybetmiştir. Kibir tehlikeli sonuçlar doğururken, mütevazılık yani alçakgönüllülük her zaman olumlu pozitif sonuçlara neden olmuştur.²⁶⁴Kibir kendisini diğerk insanlardan büyük gören kibirli kişi, aslında saygı duyma isteğı netice ile bu hal ve davranışlara bürünmektedir. Kendinde bulunan bilgileri sadece saygı duymak için insanlara anlatarak saygı görölmek isteğinden kaynaklanır. Bu hal ise başa bela getirir. Çünkü zaman geçtikçe kontrolden çıkabilir. İnsanlar ise antipati hissederek tamamen saygısızlaşırlar.²⁶⁵

3. İŞ YERİNDE POZİTİF DÜŞÜNCE VE NEGATİF DÜŞÜNCE İLİŞKİSİ

İşyerinde pozitif düşünce ve negatif düşünce arasında ters orantılı bir ilişki vardır. Yani pozitif düşünce her şeyin olumlu ve iyi olduğunu veya olması gerektiğini söylerken, negatif düşünce olumsuz ve şikâyetçi düşünceler üretir. Dolayısı ile pozitif düşünce mutluluk, huzur, tatmin gibi hisler üretir ancak negatif düşünce, bıkkınlık, memnuniyetsizlik, sabırsızlık gibi insanı sıkıntıya sokan düşünceler üretecektir. Bu durum ikisi arasında tezatlık oluşturur. İnsanın yaşam görevi negatif düşüncelerden arınarak sadece pozitif düşünce üretmektir.

3.1. Pozitif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi

Pozitif düşüncenin işgücüne etkisi olumlu katkı sağlamaktadır. Pozitif düşünce faktörlerinin işletmede kullanılması işletme ve çalışanları açısından pozitif sonuçlar gösterir. Çalışanların birbirleri ile olan iletişimi pozitif olduğunda yardımlaşma, paylaşım, birlik beraberlik güdüsü gibi olumlu faktörler ortaya

²⁶² Mustafa Bilgen, *Kibir*, http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=959 (23.05.2016)

²⁶³ Türk Dil Kurumu, *Kibir*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5742ff5a4bbfb9.77396622 (23.05.2016)

²⁶⁴ Tim Irwin, *Pozitif Etki* (1.Baskı), Olimpos Yayınları, İstanbul, 2015, s. 109–121

²⁶⁵ Görtunca, *Kimyâ-yı Saâdet* (2.Cilt), ss. 299

çıkar.²⁶⁶ Ayrıca işte başarı, çalışanların iş yerine bağlılığı, verilen işi severek ve önemseyerek yapma, pozitif düşüncenin ortaya çıkardığı faydalardandır.²⁶⁷ Çalışanlar birbirlerine yardımcı olduklarında çekinme, utanma, kasılma gibi etkiler ortadan kalkar. Böylelikle çalışanlar korkmadan birbirlerinden yardım isteyebilirler yardımlaşabilirler. Pozitif düşünen çalışanlar birbirlerinden pozitif enerji alırlar ve farkında olmadan birbirlerini pozitif anlamda motive ederler. İşyerlerinde çalışanlar birbirlerini bilerek pozitif motive ettiklerinde ise ortaya şahane bir görüntü ve iş atmosferi çıkacaktır. Eşi benzeri bulunmayan bir iş ortamı çalışanların pozitif düşünce düzeyleri ile gerçekleşir ve işletme açısından verimlilik sağlanacaktır.

3.2. Negatif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi

Negatif düşünceler insanlarda olumsuz ve gergin ortamlar yaratır. İşletme çalışanları arasında yaşanan negatif düşünce yansımaları negatif enerji yayılmasına neden olduğundan, kişiler birbirlerinden olumsuz etkilenirler. Bu gibi durumlarda enerji işe değil, çatışmalara harcanır. İşletmede iş ile meşgul olunması gereken zamanlar boşa geçirilmiş olur. Sorunlu bir işletmede insan ilişkileri olumsuz olduğunda, çalışan eksikliği, aniden çalışan işine son verme, çalışanlar arası tartışmalardan rahatsız olan diğer çalışanların motivasyonlarının düşmesi verimliliği azaltacaktır. İşletmenin verimliliği insan ilişkilerinin olumlu veya olumsuz olması ile doğrudan ilişkilidir. Sinirlilik, asabılık ve gerginliğe neden olan negatif davranışlar örgütsel olduğunda tartışmalara, kavgalara, çatışmalara neden olacaktır. Bu da örgütün işlevselliğini azaltacak verimlilik oranı düşecektir.

²⁶⁶ Yeşim Sarier Aksu, İşyerinde *Mutluluğun Üç sırrı*, <http://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/is-verinde-mutlulugun-uc-basit-sirri/> (23.05.2016)

²⁶⁷ Ceyda Dinçbakır, İşinde Mutlu Olamayanlar Kariyerinde de Yükselmez, <http://www.yeniasir.com.tr/insankaynaklari/2009/11/08/isinde-mutlu-olmayanlar-kariyerinde-de-yu-kselemez> (23.05.2016)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

POZİTİF VE NEGATİF DÜŞÜNCE BİÇİMLERİNİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ ÜZERİNE İSTANBUL İLİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ TEKNİK BİLGİLER

Alan araştırmasına ve elde edilen bulgulara açıklık getirmek amacıyla aşağıda araştırmanın konusu ve amacı, araştırmanın önemi ve kapsamı, veri toplama analiz ve değerlendirme yöntemleri, evren ve örneklem, araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları ile araştırmanın hipotezleri konusuna yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Konusu Ve Amacı

Araştırmanın konusu, İstanbul ilindeki işletme çalışanlarında negatif ve pozitif düşüncenin işletme verimliliğine etkisi ile ilgilidir. Araştırmanın amacı ise kamu ve özel sektörlerde görev yapmakta olan iş görenlerin olumlu ve olumsuz düşünce algı düzeylerinin, iş gücü verimliliği üzerinde olan etkisini ve işgücü verimliliğine etki eden diğer faktörleri belirlemektir. Söz konusu araştırmaya yönelik olarak üç adet ana hipotez ve bu hipotezlere ait 16 adet alt hipotez geliştirilmiştir. Bu kavramlar arası ilişkiyi test etmek üzere hazırlanan anket İstanbul'da faaliyet gösteren kamu ve özel sektörde görev yapmakta olan iş görenlerin, ağırlıklı olarak iletişim, danışmanlık ve finans gibi özel sermayeli muhtelif sektörlerde yer alan 380 adet değişik işletmede çalışan 389 iş gören üzerinde uygulanmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi meslek dallarının sahip olması gereken niteliklerin gelişmesine ve değişmesine sebep olmuştur. Bu durum sahip olunan özelliklerin hep daha iyi ve daha donanımlı olma gereğini ortaya koymaktadır. Bu gereklilik de insanların mesleklerini olumlu yönde geliştirmeleri ve mesleklerinde daha profesyonel olmalarını sağlar. Bu bakış açısı ile bireylerin düşünce yapısının (pozitif veya negatif düşünce yapısına sahip olmasının) iş gücü verimliliğine olan etkisi tespit edilerek, iş gücü planlamasının ve yönetimin elde edilecek sonuçlar

üzerinden yapılmasına, çalışanların daha verimli iş motivasyonlarının ve iş tatminlerinin daha yüksek düzeylerde tutulmasını sağlar. Üretkenlik düzeylerinin geliştirilmesi konusu işletme açısından önem taşımaktadır.

1.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın anket kısmında İstanbul’da faaliyet gösteren kamu ve özel sektörde görev yapmakta olan iş görenlerin olumlu ve olumsuz düşüncelerinin, iş gücü verimliliği üzerinde olan etkisi ölçülmesi amacı ile tüm istekli katılımcıların algı düzeyleri incelenmiştir. Çalışmada iş görenlerin olumlu ve olumsuz düşünceleri incelenmiştir. Yapılan ve yapılması gereken girişimlere değinilmekte ve iş gücü verimliliğine etki eden diğer unsurlara yönelik bulgular yer almaktadır.

1.4. Veri Toplama, Analiz Ve Değerlendirme Yöntemleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. İlk olarak Geliştirilmiş Otomatik Düşünceler Ölçeği (ODÖ-G) kullanılmıştır, daha sonra iş görenlerin olumsuz ve olumlu otomatik düşüncelerinin (Pozitif ve Negatif Düşünce) oluşum sıklığını ölçmek amacıyla Kendall, Howard ve Hays (1989) tarafından geliştirilmiş olan Geliştirilmiş Otomatik Düşünceler Ölçeği ODÖ-G (Automatic Thoughts Questionnaire-Revised ATQ-R) kullanılmıştır. Ölçeğin ilk hali olan ve Hollon. Kendall (1980) tarafından geliştirilmiş olan 20 maddelik olumsuz ve 16 maddelik olumlu otomatik düşünceler ölçeğinin çeviri ve geçerlik-güvenirlik çalışması Hisli (1990) ve Aydın (1990) tarafından yapılmıştır.

Verimliliğe ilişkin tutum ölçeği 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, 5’li Likert tarzında; “1” kesinlikle katılmıyorum, “2” katılmıyorum, “3” kısmen katılıyorum, “4” katılıyorum ve “5” kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçek puanlarının düşük olması, bireyin verimliliğe ilişkin tutumunun olumsuz olduğunu ifade ederken, yüksek olması bireyin verimliliğe ilişkin tutumunun olumlu olduğunu ifade etmektedir.

Betimleyici istatistikler ortalama, sapma, frekans dağılımı ve yüzdelik şekilde verilmektedir. Verilerin öncelikle güvenilirliği Cronbach Alfa Katsayısı ile test

edilmiştir. Daha sonra pozitif, negatif düşünce ve iş gücü verimliliği boyutlarını belirlemek amacıyla çok değişkenli bir çözümleme yöntemi olan "Faktör Analizi" uygulanmıştır. Faktör Analizinde "Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)" Varimax seçeneği kullanılmış ve elde edilen Scree Plot dağılımına göre öz değerleri (Eigenvalue >1) 1'in üzerinde olan değişkenler değerlendirmeye alınmıştır.

Gruplar arası karşılaştırmalarda ikili karşılaştırmalarda t testi analizi, üç ve üstü sayıda grubun karşılaştırılması amacı ile tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak amacıyla da Post Hoc testlerinden Sidak çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Pozitif, negatif düşünce ve iş gücü verimliliği boyutlarının arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacı ile korelasyon analizi ve ilişkilerin modellenmesi amacı ile regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler bilgisayara aktarılmış, SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Tüm analizler için kritik karar değeri $\alpha=0,05$ olarak seçilmiştir.

Ön çalışma olarak 36 adet anket incelemeye alınmıştır. Olumsuz otomatik düşünce ölçeği (Negatif Düşünce) ile ilgili 20 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır.

- Analiz sonucunda co. Alpha katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir.
- Elde edilen katsayı yeterli düzeyde ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.
- Faktör analizi sonucunda tek temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyut negatif düşünce olarak adlandırılmıştır.
- Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,81 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %64 olarak hesaplanmıştır.

Olumlu otomatik düşünce ölçeği (Pozitif Düşünce) ile ilgili 16 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır.

- Analiz sonucunda co. Alpha katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı yeterli düzeyde ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

- Faktör analizi sonucunda tek temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyut pozitif düşünce olarak adlandırılmıştır.
- Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,74 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %74 olarak tespit edilmiştir.

İş verimliliği ölçeği (Verimlilik) ile ilgili 16 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır.

- Analiz sonucunda co. Alpha katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı yeterli düzeyde ve güvenilir olduğunu göstermektedir.
- Faktör analizi sonucunda tek temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyut pozitif düşünce olarak adlandırılmıştır.
- Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,76 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %60 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerinin sağlandığı, çalışma için yeterli olduklarına karar verilip uygulamaya devam edilmiştir.

1.5. Evren Ve Örneklem

Araştırma Şubat-Mart ve Nisan 2016 tarihleri arasında İstanbul'da faaliyet gösteren kamu ve özel sektörde görev yapmakta olan iş görenler üzerinden gerçekleştirilmiş, kesitsel nitelikli bir çalışmadır. Araştırma evreni, iletişim, danışmanlık, finans, tekstil, otomotiv, gıda sektöründe faaliyet gösteren bir milyondan fazla çalışandan oluşmaktadır. Bu evrenden basit rastgele sistematik örnekleme yöntemi %5 hata ile seçilen örneklem sayısı 384'tür. Araştırmaya katılmayı kabul eden 389 iş gören dâhil edilmiştir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları Ve Varsayımları

Araştırmaya dâhil edilen deneklerin ankette yer alan ifadeleri biçimde doğru algılayıp, tarafsız olarak yorumladıkları varsayılmıştır. Araştırma İstanbul bölgesinde iletişim, danışmanlık ve finans, tekstil, otomotiv, gıda, sektöründe faaliyet gösteren iş görenleri kapsamaktadır. Söz konusu örgütlerde yönetici olarak çalışanlar (beyaz

yakalılar) araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bu nedenle, araştırma sonuçlarının farklı sektör ve çalışanlara tahvil edilmesinde dikkatli olunmalıdır. Araştırmada pozitif ve negatif düşünce biçimlerinin işgücü verimliliği ile ilgili algı düzeyleri, kendilerine yöneltilen anketlere verdikleri cevaplar neticesinde belirlenmiştir. Böyle bir durumda ortak yöntem varyansı söz konusu olabilecektir. Bir başka deyimle, anketlerin uygulandığı bireylerin objektif, tarafsız ve gerçekçi cevap vermemesi gibi durumlarda değişkenler arası ilişkinin gerçekte olduğundan daha yüksek veya düşük çıkması söz konusu olabilecektir. Bunlara ek olarak, zaman ve maliyet gibi etkenler, örneklemenin büyütülmesini ve uygulamanın farklı örneklem grupları için yinelenmesini şimdilik engellemiştir.

1.7. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma araştırması düşünülen hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

H1: Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri iş verimliliği üzerinde etkilidir.

H1.1. Kişilerin olumlu düşüncelerinin iş verimliliği üzerinde arttırıcı etkisi vardır.

H1.2. Kişilerin olumsuz düşüncelerinin iş verimliliği üzerinde azaltıcı etkisi vardır.

H2. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri sosyo-demografik ve diğer özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir.

H2.1. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin cinsiyetlerine göre farklılıklar göstermektedir.

H2.2. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin yaşlarına göre farklılıklar göstermektedir.

H2.3. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin eğitim durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.

H2.4. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin medeni hallerine göre farklılıklar göstermektedir.

H2.5. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin işinden memnun olma durumuna göre farklılıklar göstermektedir.

H2.6. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin çalışma ortamında mutlu olma durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.

H2.7. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurma durumuna göre farklılıklar göstermektedir.

H3. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri sosyo demografik ve diğer özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir.

H3.1. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin cinsiyetlerine göre farklılıklar göstermektedir.

H3.2. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin yaşlarına göre farklılıklar göstermektedir.

H3.3. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin eğitim durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.

H3.4. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin medeni hallerine göre farklılıklar göstermektedir.

H3.5. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin işinden memnun olma durumuna göre farklılıklar göstermektedir.

H3.6. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin çalışma ortamında mutlu olma durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.

H3.7. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurma durumuna göre farklılıklar göstermektedir.

2. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde İstanbul ilinde gerçekleştirilen anket çalışmasında alan araştırmasına ilişkin elde edilen istatistiksel sonuçlar ve elde edilen bulgulara yer verilecektir. Bulgular bölümünün ilk kısmında katılımcıların demografik ve diğer özelliklerine ilişkin dağılımların yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise negatif ve pozitif düşünce yapısının iş gücü verimliliğine olan etkisi ve etki eden faktörlerin belirlenmesi amacını taşıyan analizler yer almaktadır.

2.1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya dâhil olan katılımcılara ait sosyo deografik ve diğer özellikleri aşağıdaki tabloda frekans ve yüzde olarak verilmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz	n	%yüzde
Erkek	185	47,6
Kadın	204	52,4
Total	389	100,0
Yaşınız	n	%yüzde
25 ve altı	204	52,4
26-34 yaş	119	30,6
35-44 yaş	36	9,3
45-54 yaş	18	4,6
55 yaş ve üzeri	12	3,1
Total	389	100,0
Eğitim Durumu	n	%yüzde
Lise ve Altı	147	37,8
Ön lisans	68	17,5
Lisans	126	32,4
Yüksek lisans	48	12,3
Total	389	100,0
Medeni Hal	n	%yüzde
Bekâr	242	62,2
Evli	147	37,8
Total	389	100,0
Çalışma Yılı	n	%yüzde
1-5 yıl	138	35,5
6-10 yıl	78	20,1
11-15 yıl	54	13,9
16-20 yıl	65	16,7
21 yıl ve üzeri	54	13,9
Total	389	100,0

Sonuçlara göre katılımcıların % 48'i erkek ve % 52'si kadın bireylerden oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların %52'si 25 yaş ve altı, % 31'i 26-34 yaş arasında, % 9'u 35-44 yaş arasında, % 5'i 45-54 yaş arasında ve % 3'ü 55 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38'i lise ve daha düşük düzeyde, % 18'i ön lisans, % 32'si lisans ve %12'si yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların % 62'si bekâr ve % 38'i evli bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %36'sı 1-5 yıl, % 20'si 6-10 yıl, % 14'ü 11-15 yıl, % 17'si 16-20 yıl ve % 14'sü 21 yıl üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılanların İş İle İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular

İşinizden memnun musunuz?	n	%yüzde
Evet	305	78,4
Hayır	84	21,6
Total	389	100,0
Mesleğinizden memnun musunuz?	n	%yüzde
Evet	296	76,1
Hayır	93	23,9
Total	389	100,0
Çalışma ortamında memnun musunuz?	n	%yüzde
Evet	278	71,5
Hayır	111	28,5
Total	389	100,0
Çalışma arkadaşları ile ilişkileriniz iyi midir?	n	%yüzde
Evet	353	90,7
Hayır	36	9,3
Total	389	100,0

Katılımcıların % 78'i işinden memnun olduğunu belirtirken % 22'lik bir grup işinden memnun olmadığını belirtmektedir. Katılımcıların % 76'sı mesleğinden memnun olduğunu belirtirken % 24 'lük bir grup ise memnun olmadığını belirtmektedir. Katılımcıların % 72'si çalışma ortamında mutlu olduklarını belirtirken % 28 'lük bir grup ise mutlu olmadığını belirtmektedir. Katılımcıların % 91'i çalışma arkadaşları ile iyi ilişkileri olduklarını belirtirken % 9 'luk bir grup ise çalışma arkadaşları ile iyi ilişkileri olmadığını belirtmektedir.

2.2. Çalışanlardaki Pozitif Ve Negatif Düşünce Biçimlerinin İşgücü Verimliliğine Etkisine ilişkin Veriler

Çalışanlardaki pozitif ve negatif düşünce biçimlerinin işgücü verimliliğine etkisine ilişkin veriler, güvenilirlik, geçerlik, otomatik düşünce ölçekleri ile saptanmıştır. İş verimliliği boyutları arasındaki ilişki, otomatik düşünce ölçekleri, iş verimliliği boyutları arasındaki ilişkinin modellenmesi ve boyutlara etki eden değişkenlerin belirlenmesi ile bulunmuştur.

2.2.1. Güvenilirlik Ve Geçerlik

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik testlerine ait bulgular bu bölümde verilmektedir. Ön çalışma olarak 36 adet anket incelemeye alınmıştır.

Olumsuz otomatik düşünce ölçeği (**Negatif Düşünce**) ile ilgili 20 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda co. Alpha katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı yeterli düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda tek temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyut negatif düşünce olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %72 olarak hesaplanmıştır.

Olumlu otomatik düşünce ölçeği (**Pozitif Düşünce**) ile ilgili 16 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda co. Alpha katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda tek

temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyut pozitif düşünce olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,88 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %79 olarak tespit edilmiştir.

İş verimliliği ölçeği (**Verimlilik**) ile ilgili 16 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda co. Alpha katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi sonucunda tek temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyut Pozitif düşünce olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans %68 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8. Ölçeklerin Değerlendirilmesi

İfadeler	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik	KMO	Ortalama	S.Sapma
Negatif Düşünce	%72	0,89	0,85	2,06	0,78
Pozitif Düşünce	%79	0,85	0,88	3,67	0,62
Verimlilik	%68	0,86	0,80	3,21	0,52

Elde edilen sonuçlara göre olumsuz otomatik düşünce, olumlu otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeklerinin, güvenilirlik ve geçerlilik yapılarının sağlandığı ve sonuç olarak ölçeklerin bilimsel manada geçerli oldukları gözlemlenmiştir.

2.2.2. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişki

İş verimliliği, olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve olumlu otomatik düşünce ölçeği boyutları arasındaki ilişki olup olmadığının tespit edilmesidir. Boyutların kendi ilişkilerinin tespit edilmesi istenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon kat sayıları (r) ve önem dereceleri (p) bir matris şeklinde aşağıdaki gibi sunulmuştur

Tablo 9. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişki

Boyutlar		Negatif Düşünce	Pozitif Düşünce
Negatif Düşünce	r	1	
	p		
	n	389	
Pozitif Düşünce	r	-0,89**	1
	p	0,01	
	n	389	389
Verimlilik	r	-0,57**	0,68**
	p	0,01	0,01
	n	389	389

Elde edilen sonuçlara göre olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve olumlu otomatik düşünce ölçeği boyutları arasında çok güçlü negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,89$, $p<0,01$). Özetle olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve olumlu otomatik düşünce ölçeği boyutları arasında, ters orantılı ve güçlü bir ilişki vardır.

Olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında orta derecede güçlü negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,57$, $p<0,01$). Özetle olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında, ters orantılı ve orta derece güçlü bir ilişki vardır. Negatif düşünce düzeyi artarsa iş verimliliği düşmektedir.

Olumlu otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında orta derecede güçlü pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,68$, $p<0,01$). Özetle olumlu otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında, doğru orantılı ve orta derece güçlü bir ilişki vardır. Pozitif düşünce düzeyi artarsa iş verimliliği düzeyinin de artacağı görülmektedir.

2.2.3. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişkinin Modellenmesi

Olumsuz otomatik düşünce ölçeği, olumlu otomatik düşünce ölçeği iş verimliliği boyutları bir birleri ile ilişkili olarak tespit edilmiştir. Fakat bu etkileşimi çoklu bir şekilde modellemek gerekmektedir. Bu konuda regresyon analizi uygulaması yapılması uygun olacaktır. Tasarlanan modellerde pozitif ve negatif düşünce düzeylerinin iş gücü verimliliği ile ne düzeyde ilişkili olacağı alt boyutlar bazında incelenecektir. Regresyon modelinde modelin anlamlı olup olmadığının belirmesi amacı ile 3 tane temel analizin sonucunda gerekli sonuçların elde edilmesi gerekir. Bunlar sırası ile R kare değeri, modelin anlamlılığı ve katsayıların anlamlılığı olarak sıralanabilir. Bu 3 temel konudan biri bile istenen normlara uygun değilse regresyon modelinden bahsetmek mümkün değildir. Elde edilen matematiksel modeller tabloda özet olarak verilmektedir.

Tablo 10. Olumsuz Otomatik Düşünce Ölçeği, Olumlu Otomatik Düşünce Ölçeği, İş Verimliliği Boyutları Arasındaki İlişkinin Modellenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler				
	Model ve Katsayıların Testi			Katsayılar	
	R	F/p	t/p	Negatif Düşünce	Pozitif düşünce
İş Gücü Verimliliği	0,49	59,92	6,736	-0,491	0,41
			0,01		
		0,01	9,983		
			0,01		

Sonuçlara göre tasarlanan çoklu doğrusal modeller için model anlamlı olarak tespit edilmiştir. Elde edilen ilk modelde iş gücü verimliliği ile negatif düşünce ve pozitif düşünce boyutları arasındaki ilişkinin olduğu görülmektedir.

İş gücü verimliliği boyutunu çok etkileyen değişken negatif düşünce olarak tespit edilmiştir. Toplamda iş gücü verimliliği algısı ile ilgili iki alt boyut iş gücü verimliliğini %49 oranında açıklamaktadır. Bu oranın çok yüksek olmamakla beraber yeterli olacağı düşünülebilir.

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=59,92, p<0,05$). Modelde yer alan bağımlı değişkenlerin kat sayılarının da anlamlı olduğu görülmektedir ($n_{\text{negatif}}=6,736$, $t_{\text{pozitif}}=9,983$, $p<0,05$). Özetle modelin geçerli bir model olduğu ve kullanılabilir olduğu görülmüştür.

Kişilerin negatif düşünce düzeylerinde meydana gelecek bir birimlik bir artış, iş gücü verimlilik düzeylerini 0,491 birim azaltacağı ön görülebilir. Yine aynı şekilde kişilerin pozitif düşünce düzeylerinde meydana gelecek bir birimlik bir artış, iş gücü verimliliğini 0,41 birim arttıracığı ön görülebilir.

Kısacası negatif düşünce algısı ile pozitif ve negatif düşünce arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu görülmektedir. İlişkilerin tümü anlamlı ve güçlü düzeyde oldukları tespit edilmiştir. İş gücü verimliliğine en çok etki eden alt boyutun, negatif düşünce boyutu olduğu tespit edilmiştir. Negatif düşünceden sonra, pozitif düşünce boyutunun da iş gücü verimliliği üzerinde anlamlı bir şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir. Kişilerin olumlu düşünceleri arttığı zaman iş gücü verimlilik düzeylerinin artacağı görülürken, negatif düşünce düzeyleri arttığında iş gücü verimlilik düzeylerinin de azalacağı ön görülmektedir.

2.2.4. Boyutlara Etki Eden Değişkenlerin Belirlenmesi

Boyutlara etki eden değişkenler, cinsiyet, yaş, memnunluk hali, eğitim, medeni hal gibi özelliklere bakılarak belirlenmiştir.

- **Cinsiyet**

Katılımcıların cinsiyetlerinin iş gücü verimliliği negatif ve pozitif düşünce düzeylerine göre ayrı ayrı incelenmiştir. Farklılığın araştırılması için bağımsız tek örneklem t testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur.

Tablo 11. Cinsiyet

Boyutlar	Cinsiyetiniz	n	Ortalama	S.sapma	t	p
Negatif Düşünce	Erkek	185	1,94	0,73	-2,73	0,01
	Kadın	204	2,16	0,81		
Pozitif düşünce	Erkek	185	3,64	0,69	-0,81	0,42
	Kadın	204	3,69	0,55		
İş Gücü Verimliliği	Erkek	185	3,09	0,58	-4,28	0,01
	Kadın	204	3,31	0,43		

Katılımcıların cinsiyetlerinin negatif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin kadın katılımcıların ortalama negatif düşünce düzeylerinin, erkek katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle kadın katılımcılar erkeklere göre daha yüksek düzeylerde negatif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-2,73, p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerinin pozitif düşünce üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek bireylerin pozitif düşünce düzeylerinin bir birine benzer seviyelerde olduğu görülmektedir ($t=-0,81, p>0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerinin iş gücü verimliliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin kadın katılımcıların ortalama iş gücü verimliliği düzeylerinin, erkek katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle kadın katılımcıların erkeklere göre daha yüksek düzeylerde iş gücü verimlilik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-4,28, p<0,05$).

- **Medeni Hal**

Katılımcıların medeni durumlarının iş gücü verimliliği, negatif ve pozitif düşünce düzeylerine göre farklılığının araştırılması için bağımsız tek örneklem t testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 12’de özet olarak sunulmuştur.

Tablo 12. Medeni Hal

Boyutlar	Medeni Hal	n	Ortalama	S.sapma	t	p
Negatif Düşünce	Bekâr	242	2,17	0,84	3,72	0,01
	Evli	147	1,87	0,62		
Pozitif düşünce	Bekâr	242	3,56	0,67	-4,24	0,01
	Evli	147	3,83	0,47		
İş Gücü Verimliliği	Bekâr	242	3,16	0,58	-2,17	0,03
	Evli	147	3,28	0,38		

Katılımcıların medeni durumlarının negatif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin bekâr olan katılımcıların ortalama negatif düşünce düzeylerinin, evli olan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle bekâr olan katılımcılar evli olan katılımcılara göre daha yüksek düzeylerde negatif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=3,72, p<0,05$).

Katılımcıların medeni durumlarının pozitif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin evli katılımcıların ortalama pozitif düşünce düzeylerinin, bekâr katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle evli olan katılımcılar bekâr olan katılımcılara göre daha yüksek düzeylerde pozitif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-4,24, p<0,05$).

Katılımcıların medeni durumlarının iş gücü verimliliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin evli olan katılımcıların ortalama iş gücü verimlilik düzeylerinin, bekâr katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle evli olan katılımcılar bekâr olan katılımcılara

göre daha yüksek düzeylerde iş gücü verimlilik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-2,17, p<0,05$).

- **İşinizden memnun musunuz?**

Katılımcıların işinden memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği, negatif ve pozitif düşünce düzeylerine göre, farklılığının araştırılması için bağımsız tek örneklem t testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 13’de özet olarak sunulmuştur.

Tablo 13. Çalışılan İşten Memnun Olma Durumu

Boyutlar	İşinizden memnun musunuz?	n	Ortalama	S.sapma	t	p
Negatif Düşünce	Evet	305	1,88	0,70	-9,15	0,01
	Hayır	84	2,68	0,75		
Pozitif düşünce	Evet	305	3,74	0,65	4,34	0,01
	Hayır	84	3,41	0,37		
İş Gücü Verimliliği	Evet	305	3,48	0,49	5,61	0,01
	Hayır	84	3,13	0,51		

Katılımcıların işten memnun olma durumlarının negatif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin memnun olmayan katılımcıların ortalama negatif düşünce düzeylerinin, memnun olan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle memnun olmayan katılımcılar memnun olanlara göre daha yüksek düzeylerde negatif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-9,15, p<0,05$).

Katılımcıların işten memnun olma durumlarının pozitif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin memnun olan katılımcıların ortalama pozitif düşünce düzeylerinin, memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle memnun olan katılımcılar

olmayan katılımcılara göre daha yüksek düzeylerde pozitif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=4,34, p<0,05$).

Katılımcıların işten memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin memnun olan katılımcıların ortalama iş gücü verimliliği düzeylerinin, memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle memnun olan katılımcılar, memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksek düzeylerde iş gücü verimlilik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=5,61, p<0,05$).

- **Mesleğinizden Memnun musunuz?**

Katılımcıların mesleklerinden memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği, negatif ve pozitif düşünce düzeylerine göre farklılığının araştırılması için bağımsız tek örneklem t testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 14’de özet olarak sunulmuştur.

Tablo 14. Meslekten Memnun Olma Durumu

Boyutlar	Mesleğinizden memnun musunuz?	n	Ortalama	S.sapma	t	p
Negatif Düşünce	Evet	296	1,95	0,74	-5,02	0,01
	Hayır	93	2,40	0,80		
Pozitif düşünce	Evet	296	3,78	0,62	6,60	0,01
	Hayır	93	3,31	0,47		
İş Gücü Verimliliği	Evet	296	3,20	0,51	-0,60	0,55
	Hayır	93	3,24	0,54		

Katılımcıların mesleklerinden memnun olma durumlarının negatif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin memnun olmayan katılımcıların ortalama negatif düşünce düzeylerinin, memnun olan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle memnun olmayan katılımcılar memnun olanlara göre daha yüksek düzeylerde negatif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-5,02, p<0,05$).

Katılımcıların mesleklerinden memnun olma durumlarının, pozitif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin memnun olan katılımcıların ortalama pozitif düşünce düzeylerinin, memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle memnun olan katılımcılar olmayan katılımcılara göre daha yüksek düzeylerde pozitif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=6,60, p<0,05$).

Katılımcıların mesleklerinden memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Mesleklerinden memnun olan veya olmayan katılımcıların iş gücü verimliliği düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir ($t=-0,60, p>0,05$).

- **Çalışma Ortamından Memnun Olma Durumu?**

Katılımcıların çalışma ortamından memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği, negatif ve pozitif düşünce düzeylerine göre incelemeye alınmıştır. Farklılığın araştırılması için bağımsız tek örneklem t testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur.

Tablo 15. Çalışma Ortamından Memnun Olma Durumu

Boyutlar	Çalışma ortamında mutlu musunuz?	n	Ortalama	S.sapma	t	p
Negatif Düşünce	Evet	278	1,87	0,71	-8,13	0,01
	Hayır	111	2,53	0,75		
Pozitif düşünce	Evet	278	3,76	0,63	4,97	0,01
	Hayır	111	3,43	0,52		
İş Gücü Verimliliği	Evet	278	3,18	0,51	- 1,83	0,07
	Hayır	111	3,28	0,53		

Katılımcıların çalışma ortamından memnun olma durumlarının negatif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin memnun olmayan katılımcıların ortalama negatif düşünce düzeylerinin, memnun olan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle

memnun olmayan katılımcılar memnun olanlara göre daha yüksek düzeylerde negatif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-8,13, p<0,05$).

Katılımcıların çalışma ortamından memnun olma durumlarının pozitif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın sebebinin memnun olan katılımcıların ortalama pozitif düşünce düzeylerinin, memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özetle memnun olan katılımcılar, memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksek düzeylerde pozitif düşünce yapısına sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=4,97, p<0,05$).

Katılımcıların çalışma ortamından memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma ortamından memnun olan veya olmayan katılımcıların iş gücü verimliliği düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir ($t=-1,83, p>0,05$).

- **Yaş**

Katılımcıların yaşlarının iş gücü verimliliği, negatif ve pozitif düşünce düzeylerine göre farklılığının araştırılması için varyans analizi ANOVA testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur. Farklı olan grupların tespiti amacı ile Sidak testi kullanılmıştır.

Tablo 16. Yaş

Boyutlar	Yaş	n	Ortalama	S.sapma	F	p	İkili karşılaştırma
Negatif Düşünce	25 ve altı (1)	204	2,02	0,76	3,64	0,01	5<1,2,3,4
	26-34 yaş (2)	119	2,16	0,79			
	35-44 yaş (3)	36	2,03	0,64			
	45-54 yaş (4)	18	2,34	1,12			
	55 yaş ve üzeri (5)	12	1,37	0,38			
Pozitif düşünce	25 ve altı (1)	204	3,65	0,60	3,19	0,01	5>1,2,3,4
	26-34 yaş (2)	119	3,65	0,58			
	35-44 yaş (3)	36	3,67	0,51			
	45-54 yaş (4)	18	3,49	1,08			
	55 yaş ve üzeri (5)	12	4,25	0,24			
İş Gücü Verimliliği	25 ve altı (1)	204	3,21	0,54	7,68	0,01	1,2,3>4,5
	26-34 yaş (2)	119	3,30	0,44			
	35-44 yaş (3)	36	3,28	0,38			
	45-54 yaş (4)	18	2,67	0,69			
	55 yaş ve üzeri (5)	12	2,89	0,20			

Katılımcıların yaşlarının negatif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir ($F=3,61, p>0,05$). Farklılığın sebebinin tespit edilmesi amacı ile yapılan sidak testi sonucunda, 55 yaş ve üzerinde olan katılımcıların negatif düşünce düzeylerinin, 54 yaş ve altında olan tüm katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların yaşlarının pozitif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir ($F=3,19, p>0,05$). Farklılığın sebebinin tespit edilmesi amacı ile yapılan sidak testi sonucunda, 55 yaş ve üzerinde olan katılımcıların pozitif düşünce düzeylerinin, 54 yaş ve altında olan tüm katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların yaşlarının iş gücü verimliliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir ($F=7,68, p>0,05$). Farklılığın sebebinin tespit edilmesi amacı ile yapılan sidak testi sonucunda, 45–54 ve 55 yaş üzerinde olan katılımcıların iş gücü verimliliği düzeylerinin, 44 yaş ve altında olan tüm katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

- **Eğitim**

Katılımcıların eğitim düzeylerinin iş gücü verimliliği, negatif ve pozitif düşünce düzeylerine göre farklılığının araştırılması için varyans analizi (ANOVA) testi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda özet olarak sunulmuştur. Farklı olan grupların tespiti amacı ile Sidak testi kullanılmıştır.

Tablo 17. Eğitim

Boyutlar	Eğitim	n	Ortalama	S.sapma	F	p	İkili karşılaştırma
Negatif Düşünce	Lise Ve Altı (1)	147	2,02	0,85	4,06	0,01	4>1,2,3
	Ön Lisans (2)	68	1,95	0,66			
	Lisans (3)	126	2,02	0,73			
	Yüksek Lisans (4)	48	2,41	0,76			
Pozitif düşünce	Lise Ve Altı (1)	147	3,76	0,65	2,70	0,05	
	Ön Lisans (2)	68	3,65	0,68			
	Lisans (3)	126	3,62	0,47			
	Yüksek Lisans (4)	48	3,50	0,73			
İş Gücü Verimliliği	Lise Ve Altı (1)	147	3,18	0,60	1,39	0,25	
	Ön Lisans (2)	68	3,15	0,56			
	Lisans (3)	126	3,22	0,41			
	Yüksek Lisans (4)	48	3,33	0,41			

Katılımcıların eğitim düzeylerinin negatif düşünce üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir ($F=4,06, p>0,05$). Farklılığın sebebinin tespit edilmesi amacı ile yapılan sidak testi sonucunda, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların negatif düşünce düzeylerinin, eğitimleri lisans, ön lisans, lise ve altında olan tüm katılımcılara göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların eğitim düzeylerinin pozitif düşünce üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir ($F=2,70, p>0,05$). Eğitimleri yüksek lisans, lisans, ön lisans, lise ve altında olan katılımcıların pozitif düşünce düzeyleri, bir birine benzemektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerinin iş gücü verimliliği üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,39, p>0,05$). Eğitimleri yüksek lisans, lisans, ön lisans, lise ve altında olan katılımcıların iş gücü verimliliği düzeyleri, bir birine benzer seviyelerde olduğu görülmektedir.



SONUÇ

Katılımcıların pozitif ve negatif düşünce düzeyleri ile iş gücü verimlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile çalışmada 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, otomatik düşünceler ölçeği (Pozitif ve Negatif Düşünce) ve verimlilik ölçeğidir. Çalışmada otomatik düşünceler ölçeği, iş görenlerin olumsuz ve olumlu otomatik düşüncelerinin (Pozitif ve Negatif Düşünce) oluşum sıklığını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek puanlarının yüksek olması pozitif ve negatif düşünce düzeylerinin yüksekliğini ifade etmektedir. İş gücü verimliliğine ilişkin 16 sorudan oluşan verimlilik ölçeği 5’li Likert tarzında hazırlanmıştır. Ölçek puanlarının düşük olması, bireyin verimliliğine ilişkin tutumunun olumsuz olduğunu ifade ederken, yüksek olması bireyin verimliliğe ilişkin tutumunun olumlu olduğunu ifade etmektedir.

İlk olarak çalışmada bir pilot çalışma uygulanmış olup, veriler incelemeye alınmıştır (n=36). Olumsuz ve olumlu otomatik düşünce ölçeği (Pozitif ve Negatif Düşünce) ile ilgili ifadelerin güvenilirliğinin ve yapısal geçerliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş verimliliği ölçeği ile ilgili ifadelerde güvenilirliğinin ve yapısal geçerliğinin de sağlandığı tespit edilmiştir.

Sonrasında çalışmada İstanbul’da faaliyet gösteren kamu ve özel sektörde görev yapmakta olan iş görenlerin olumsuz ve olumlu otomatik düşünce (Pozitif ve Negatif düşünce) ve iş verimliliği düzeyleri yapılan anket çalışması ile ölçülmüştür (n=389). Pilot çalışmaya paralel olarak ölçeklerin güvenilirliğinin ve yapısal geçerliğinin sağlandığı gözlemlenmiştir. Analizler sonucunda çalışmada negatif düşünce, pozitif düşünce ve verimlilik (İş gücü verimliliği) boyutları tespit edilmiştir.

Boyutlar arasındaki ilişkinin araştırılması amacı ile yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve olumlu otomatik düşünce ölçeği boyutları arasında çok güçlü, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,89$, $p<0,01$). Olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında orta derecede güçlü, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki

olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,57$, $p<0,01$). Olumlu otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında orta derecede güçlü, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,68$, $p<0,01$).

Negatif düşünce, pozitif düşünce ve verimlilik boyutları arasında tümü anlamlı olmak üzere orta ve yüksek güçte ilişki olduğu görülmüştür. Olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve olumlu otomatik düşünce ölçeği boyutları arasında ters orantılı ve güçlü bir ilişki vardır. Olumsuz otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında ters orantılı ve orta derece güçlü bir ilişki vardır. Olumlu otomatik düşünce ölçeği ve iş verimliliği ölçeği boyutları arasında doğru orantılı ve orta derece güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Pozitif düşüncenin iş gücü verimliliği konusunda artırıcı bir etkisinin olduğu, negatif düşüncenin iş gücü verimliliği üzerinde azaltıcı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Çalışanların pozitif düşünce düzeyi artarsa iş verimliliği düzeyinin de artacağı saptanmıştır. Benzer şekilde negatif düşünce düzeyi artarsa iş verimliliği düzeyinin de azalacağı görülmüştür.

Pozitif ve negatif düşünce düzeyinin iş gücü verimliliğine olan eş zamanlı etkisinin tespit edilebilmesi amacı ile tasarlanan modele göre, çalışanların negatif ve pozitif düşünce düzeyleri ile iş gücü verimliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak kişinin negatif düşünce düzeyi iş gücü verimliliğini negatif yönde etkilediği, yani iş gücü verimliliğini düşürdüğü, pozitif düşüncenin ise iş gücü verimliliğini olumlu yönde etkilediği, yani iş gücü verimliliğini arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca negatif düşünce iş gücü verimliliğini pozitif düşünce düzeyine göre daha çok etkilediği görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetleri incelendiği zaman kadınların negatif düşünce düzeylerinin erkeklere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=-2,73$, $p<0,05$). Cinsiyetin pozitif düşünce düzeyleri üzerinde etkili olmadığı, kadın ve erkek bireylerin pozitif düşünce düzeylerinin bir birine benzer seviyelerde olduğu görülmektedir ($t=-0,81$, $p>0,05$). Cinsiyetin iş gücü verimliliği üzerinde etkili olduğu

kadın katılımcıların ortalama iş gücü verimlilik düzeylerinin, erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu ve kadın katılımcılar erkeklere göre daha yüksek düzeylerde iş gücü verimlilik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir ($t=-4,28, p<0,05$).

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde bekâr iş görenlerin, negatif düşünce düzeylerinin evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=3,72, p<0,05$). Evli çalışanların pozitif düşünce düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=-4,24, p<0,05$). Medeni durumun iş gücü verimliliği üzerinde de etkili olduğu tespit edilmiştir. Evli iş görenlerin iş gücü verimlilik düzeylerinin bekâr iş görenlere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir ($t=-2,17, p<0,05$).

İş görenlerin çalıştıkları işten memnun olma durumlarının negatif düşünce, pozitif düşünce ve iş gücü verimliliği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. İşinden memnun olmayan iş görenlerin negatif düşünce düzeyleri, memnun olan iş görenlere göre daha yüksek düzeydedir. İşinden memnun olan iş görenlerin pozitif düşünce düzeyleri memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksektir. İşinden memnun olan iş görenlerin memnun olmayan iş görenlere göre daha yüksek düzeylerde iş gücü verimlilik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların mesleklerinden memnun olma durumlarının negatif düşünce üzerinde ve pozitif düşünce üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Mesleğinden memnun olan katılımcıların ortalama pozitif düşünce düzeylerinin, memnun olmayan iş görenlere göre daha yüksek, mesleğinden memnun olmayan katılımcıların ortalama negatif düşünce düzeylerinin memnun olan katılımcılara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir ($p<0,05$). İş görenlerin mesleklerinden memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği üzerinde etkili olmadığı, memnun olan veya olmayan iş görenlerin iş gücü verimliliği düzeylerinin benzer düzeylerde olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların çalışma ortamından memnun olma durumlarının, negatif düşünce üzerinde ve pozitif düşünce üzerinde etkili olduğu, çalışma ortamından

memnun olan katılımcıların ortalama pozitif düşünce düzeylerinin, çalışma ortamından memnun olmayan iş görenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışma ortamından memnun olmayan katılımcıların negatif düşünce düzeyleri, çalışma ortamından memnun olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($p<0,05$). İş görenlerin çalışma ortamından memnun olma durumlarının iş gücü verimliliği üzerinde etkili olmadığı, çalışma ortamından memnun olan veya olmayan iş görenlerin iş gücü verimliliği düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu görülmüştür ($p>0,05$).

İş görenlerin yaşlarının pozitif düşünce, negatif düşünce ve iş gücü verimliliği üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Yaşları 55 yaş ve üzerinde olan iş görenlerin negatif düşünce düzeylerinin 54 yaş ve altında olan tüm iş görenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yaşları 55 yaş ve üzerinde olan iş görenlerin pozitif düşünce düzeylerinin 54 yaş ve altında olan diğer iş görenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İş gücü verimliliği konusunda ise yaşların 45–54 ve 55 yaş üzerinde olan iş görenlerin iş gücü verimlilik düzeylerinin, 44 yaş ve altında olan tüm iş görenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaşları 55 ve üzeri olan iş görenlerin negatif düşünce düzeyleri diğer iş görenlere göre daha düşük, pozitif düşünce düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 45 yaş ve üstündeki iş görenlerin iş gücü verimlilik düzeylerinin de diğer yaştaki katılımcılara göre daha düşük düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

İş görenlerin eğitim düzeyleri incelendiği zaman, eğitimin negatif düşünce üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Yüksek lisans mezunu olan katılımcıların negatif düşünce düzeylerinin eğitimleri lisans, ön lisans, lise ve altında olan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

İş görenlerin eğitim düzeylerinin pozitif düşünce düzeyinin ve iş gücü verimliliği üzerinde etkili olmadığı görülmektedir. Eğitim düzeyleri yüksek lisans, lisans, ön lisans, lise ve altında olan katılımcıların, pozitif düşünce düzeyleri bir

birine benzemektedir. Eğitim düzeylerine göre iş görenlerin pozitif düşünce düzeylerinin ve iş gücü verimlik seviyelerinin benzer olduğu görülmektedir ($p>0,05$).

Çalışmada araştırılması amaçlanan ana ve alt hipotezler aşağıdaki gibidir. Buna göre çalışmanın ilk ana hipotezi olan “Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri iş gücü verimliliği üzerinde etkilidir” hipotezi kabul edilmiştir. İkinci hipotez “Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri sosyo-demografik ve diğer özelliklerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi cinsiyet, medeni hal, iş memnuniyeti ve çalışma ortamında memnuniyet alt hipotezleri bazında kabul edilirken, yaş ve eğitim düzeyine göre kararsızlık göstermektedir. Bu nedenlerden dolayı çalışmanın ikinci ana hipotezi de kararsızlık durumundadır.

Aşağıdaki tabloda çalışmada test etmeyi amaçlanan ana ve alt hipotezlerin kabul, ret veya kararsız olma durumları incelenmiş, ana ve alt hipotezlerin kabul durumları belirtilmiştir.

Tablo 18. Hipotez Tablosu

Hipotezler	Kabul	Ret	Kararsız
H1. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri iş verimliliği üzerinde etkilidir.	X		
<i>H1.1. Kişilerin olumlu düşünce düzeyleri iş verimliliğini artırıcı şekilde etkilidir.</i>	X		
<i>H1.2. Kişilerin olumsuz düşünce düzeyleri iş verimliliği üzerinde azaltıcı etkiye sahiptir.</i>	X		
H2. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri sosyo-demografik ve diğer özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir.			X
<i>H2.1 Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin cinsiyetlerine göre farklılıklar göstermektedir.</i>	X		
<i>H2.2. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin yaşlarına göre farklılıklar göstermektedir.</i>			X
<i>H2.3. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin eğitim durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.</i>			X
<i>H2.4. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin medeni hallerine göre farklılıklar göstermektedir.</i>	X		
<i>H2.5. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin işinden memnun olma durumuna göre farklılıklar göstermektedir.</i>	X		
<i>H2.6. Kişilerin olumlu ve olumsuz düşünce düzeyleri kişilerin çalışma ortamında mutlu olma durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.</i>	X		
H3. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri sosyo demografik ve diğer özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir.			X
<i>H3.1. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin cinsiyetlerine göre farklılıklar göstermektedir.</i>		X	
<i>H3.2. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin yaşlarına göre farklılıklar göstermektedir.</i>	X		
<i>H3.3. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin eğitim durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.</i>		X	
<i>H3.4. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin medeni hallerine göre farklılıklar göstermektedir.</i>		X	
<i>H3.5. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin işinden memnun olma durumuna göre farklılıklar göstermektedir.</i>	X		
<i>H3.6. Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri kişilerin çalışma ortamında mutlu olma durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.</i>	X		

Çalışmadaki son ana hipotezi “Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri sosyo demografik ve diğer özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir” hipotezidir. Üçüncü ana hipotez cinsiyet, eğitim, medeni hal alt hipotezlerine göre ret edilmektedir. Yaş, işinden memnun olma durumu ve iş ortamından memnuniyet alt hipotezleri bazında kabul edilmektedir. Bu sonuçlara göre “Kişilerin iş gücü verimlilik düzeyleri sosyo demografik ve diğer özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir.” ana hipotezi kararsız durumundadır.

Öneriler

Çalışma sonucunda elde edilen anket bulgularına göre aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- İş gücü verimliliğini arttırmak amacı ile iş yerlerinde pozitif düşünme tarzını geliştirici eğitimler verilmesi, iş gücü verimlilik düzeyinin yükselmesine ve negatif düşünce tarzının azalmasına yardımcı olur.
- İş gücü verimliliğini düşürmemek adına iş görenlerin düşünce yapılarına olumsuz etki ettiği tespit edilen konular hakkında iyileştirmeler yapılabilir. İş görenlerin iş memnuniyetlerini arttırmak ve negatif düşünce tarzını ortadan kaldırmak verimliliğe olumlu katkı sağlar.
- Negatif düşünce tarzının kişilerin yüksek düzeyde iş gücü verimliliğini olumsuz etkilemesinden dolayı, iş görenlerin ilk olarak negatif düşünce algılarından uzaklaştırılması gerekir.
- Çalışan kadın negatif düşünce yapısının, çalışan erkeklere oranla yüksek olmasından dolayı, kadın çalışanlara farklı bir eğitim veya program kapsamında uygulamalar yapılmalıdır.

- Yaşları 55 ve üzerinde olan çalışanların pozitif düşünce düzeylerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Negatif düşüncelerinin düşük olmasından dolayı, çalışma gruplarında 55 yaş ve üzeri olan kişilerin bu özelliğinden faydalanarak, (Mental Mentorluk, Koçluk) farklı yaş gruplarından olan çalışanların pozitif düşünce düzeylerinin daha yüksek seviyelere, negatif düşünce düzeylerinin daha düşük seviyelere çekilmesi sağlanmalıdır.



KAYNAKÇA

Kitaplar

- Byrne, R., **The Power** (1.Baskı), Artemis Yayınları, İstanbul, 2011.
- Carnegie, D., **İşine Aşık Ol** (1.Baskı), Nemesis Kitap, İstanbul, 2015.
- Dinçer Y., Fidan Ö., **İşletme Yönetimine Giriş** (12. Basım), Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2013.
- Eren, E., **Yönetim Ve Organizasyon** (10. Baskı), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2011.
- Ertürk, M., **İşletme Biliminin Temel İlkeleri** (9. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2013.
- Gürtunca, M., F., **Kimyâ-yı Saâdet** (1. Cilt), Sağlam Kitabevi, İstanbul, 1980.
- Gürtunca, M., F., **Kimyâ-yı Saâdet** (2. Cilt), Sağlam Kitabevi, İstanbul, 1981.
- Hulusi, H., **En Güzel Sözler** (6.Baskı), Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2012.
- Irwin, T., **Pozitif Etki** (1.Basım), Olimpos Yayıncılık, İstanbul, 2015.
- Karaköse, Ş., Karaköse R., **Ruhsal Terapiler** (5.Baskı), Yediveren Yayınları, İstanbul, 2010–2011.
- Laitman, M., **Zohar'ın Kilidini Açmak** (1000 Adet), Alter Yayın, Ankara, 2012.
- Mucuk, İ., **Modern İşletmecilik** (19.Basım), Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2014.
- Mucuk, İ., **Modern İşletmecilik**, (19. Basım), Türkmen Kitapevi, İstanbul, 2014.
- Robbins, A., **Sınırsız Güç** (12.Basım), İnkılâp Kitabevi, İstanbul, 1993.
- Şimşek, M., **Toplam Kalite Yönetimi** (5.Basım), Alfa Basım Yayın, İstanbul, 2007.
- Tolle, E., **Şimdi'nin Gücü** (17.Basım), Akaşa Yayın Dağıtım, İstanbul, 2015.

Editörlü Kitaplar

Esmergöl, (Özlem), (2013). **Rastlantı Yoktur Neden Vardır** (1.Baskı), Sayarı, N., “*Gelecek An’da Oluşturulur*”, Destek Yayınevi, İstanbul, 2013, ss. 67-69.

Esmergöl, (Özlem),(2014). **Yol** (110. Basım). Hara, M., “*Affetmek*”, “*Aşkla*”, Destek Yayınevi, İstanbul, 2014, ss. 104–307.

Hasmaden, (Melisa Ceren),(2013). **İçindeki Gücün Sırrını Keşfet** (43.Basım). Sayarı, N. “*Enerji*”, Destek Yayınevi, İstanbul, 2013, ss. 33–36.

Özaslan, (Çağla),(1998). **Nuefert Yapı Tasarımı** (35). Neufert, E. “*Isıtma ve Havalandırma*”, Beta Basım Yayım, Kırklareli, 2000, ss. 103.

Özdemir, (Fatma),(2014). **Olabileceğinizin En İyisi Olun** (1.Baskı). Tracy, B. “*Korkuyu Defedin*”, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 2013, ss.9–40.

Özdemir, (Fatma),(2014). **Üretkenliğinizi Ortaya Çıkartın** (1. Basım). Harris W.V., “*Yüzünüzü Değiştirerek Değişimlerle Yüzleşin*”, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 2014, ss.129–130.

Başoğlu, (Canan),(2004). **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi** (2. Basım). Barutçugil, İ., “*Motivasyon*”, “*Liderlik ve Duyguların Yönetimi*”,Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002, ss.190-286.

Abat, (Zübeyde), (1991). **Pozitif Gücün Büyüsü** (1.Baskı). Hay, L., L., “*Yaratıcılığınızı İfade Edin*”, “*Zenginliği Yaratmak*”, “*Acıyı Yenmek*”, “*Sesli Düşünmenin Gücü*” Koridor Yayıncılık, İstanbul, 2008, ss. 197–199.

- Yalkut, (Devrim), (2012). **Evrenin İlahi Dili** (22. Baskı). Gardiyanoglu, B., ‘‘Affetmek ve Yeni Bir Başlangıç’’, Destek Yayınevi, İstanbul, 2015, ss. 71–80.
- Bahşi, (Aslı), (2014). **Beş Rahmet Kapısı** (30.000 Adet). Koşar, U., ‘‘Aşk’’, Destek Yayınları, İstanbul, 2014, ss. 17–80.
- Yalkut, (Devrim), (2012). **Aşkın Gerçeği**, Dilaver, F., ‘‘Aşkın Gerçeği’’, Destek Yayınevi, İstanbul, 2012, ss. 7–197.
- Burak, (İlyas), (2010). **Nefes Farkındalığı** (2. Baskı). Kartal, M., ‘‘Enerji Geliştirme Uzmanı Olmak, Mutlu Olmayı Öğrenmek’’, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2011, ss. 42–43.
- Abat, (Zübeyde), (2015). **Var Olmanın Gücü** (1. Baskı). Eckhart, T., ‘‘Ego: İnsanlığın Şu Anki Durumu’’, Koridor Yayıncılık, İstanbul, 2015, ss. 35–63.
- Bozkurt, (Lütfü), (2012). **Sufi Meditasyonu** (2.Basım). Hazret İnayet, H., ‘‘Meditasyon Dini Bir Tercübemidir? Meditasyonla İbadetler Arasında Nasıl Bir Bağ Vardır?’’, Okyanus Yayınevi, İstanbul, 2012, ss. 66- 74.
- Bahşi, (Aslı), (2014). **Özgürlüğe Giden Yol** (2.Basım). Tarkan K., ‘‘Nefes Farkındalığı’’, Destek Yayınları, İstanbul, 2014, ss. 117–119.
- Hasmaden, (Melisa, Ceren), (2013). **Aşk Kuantumu** (1. Baskı). Sayarı, N., ‘‘Metafizik Evren Düşünceyle Çalışır’’, ‘‘ Babamın Cebinde Aşk Kokan Bir âğıt Buldum’’, Destek Yayınevi, İstanbul, 2013, ss. 28–61.

Dergiler

Ögel, K., **Tedaviden Sonra Yaşam**, Yeşilay Dergisi, S. 986., ss.36., 2016.

Özdoğan, M., **Kanserden Korunma Çocukluk Çağında Başlamalı**, Mart, 2016, Yeşilay, S.986,ss.43.

Selmin E., **Özkul P., Yalıtım Ve Yakıt Tasarrufu**, Ekim, Evim Dergisi, 2011, S. 68, ss. 145–146.

Applegate, L., **Güç Bitkide**, Runner's Dergisi, 2016, S. 36, s. 30.

Shayne, C., **Zihni Temizlemek**, Yoga Journal Türkiye, Mart Nisan 2016, S.12, ss. 56.

Tezler

Çomaklı, Kübra., **Mevlana'nın Mesnevi Adlı Eserinde Yer Alan Hikayelerin Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programındaki Değerlerin Öğretiminde Kullanımının İncelenmesi**, (Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2015).

Açık, Fatih., **Kur'an'ı Kerim'de İrade Hürriyeti Ve Sorumluluk Çerçevesinde İnsan Hayatı**, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007).

Kayıoğlu, Nurullah., **Bireysel Sorumluluk Ve Teolojik Temelleri**, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2010).

Başaran, Bade., **Örgüt İçi İletişim Ve Yönetime Katılma İlişkisinin Genel Memnuniyet Üzerine Etkisi: Sektörel Bir Uygulama**, (Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004).

Bezirgan, Elif., **Finans Sektöründe Personelin Ücret Belirleyicileri Ve Mincer Kazanç Modeli İle Test Edilmesi**, (Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015).

İnternet Kaynakları

Türk Dil Kurumu, **Güven**, 1932,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.572d2d0e0c7340.86892771 (04.03.2016).

Türk Dil Kurumu, **Verimlilik**, 1932,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56f1fe3e659e17.20420212 (23.03. 2016).

Türk Dil Kurumu, **Kuşku**, 1932,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56f28e861cb573.71224841 (22.03.2016).

Dinimiz İslam, **Nefs Nedir?**, <http://www.dinimizislam.com/detay.asp?Aid=2508> (21.03.2015).

Kisilikgelisimim, **Meditasyon**,

<http://kisilikgelisimim.tr.gg/MED%26%23304%3BTASYON.htm> (21.03.2016).

Bilgi Durağı, **Paylaşma**, 2014, <http://www.bilgiduragi.com/konu/paylasma-ve-yardimlasma-farki-kisaca-nedir.1161/> (21.03.2016)

Türk Dili ve Edebiyatı, **İletişim Nedir?**, İletişimin Öğeleri, 2007, <http://www.turkedebiyati.org/iletisim-nedir.html> (23.03. 2016).

Türk Dil Kurumu, **Alışkanlık**, 1932, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741a2a3b6b1b3.30506272 (19.03.2016).

Kesifler Dünyası, **Yiyecekler: Proteinler, Karbonhidratlar, Yağlar**, <http://www.kesiflerdunyasi.com/205-yiyecek-ve-icecekler/241-yiyecekler-beslenme-proteinler-karbonhidratlar-yaglar-vitaminler> (18.03.2016).

Türkçebilgi, **Saygı Nedir?**, 2004, <http://www.turkcebilgi.com/sayg%C4%B1> (23.03.2016).

Qnedio, **Regl Döneminde Vücudumuzda Gerçekleşen Olaylar**, 2015, <http://onedio.com/haber/kadinlarin-adet-donguleri-hakkinda-bilmedikleri-21-sey-514592> (22.03.2016).

Kişisel Gelişim, **Öfke Kontrolü**, <http://kisiselgelisim.gen.tr/makaleler/kisisel-gelisim/ofke-kontrolu-259.aspx> (22.05.2016).

Türk Dil Kurumu, **Dedikodu**, 1932, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5741ae5a1f8a90.46044380 (22.05.2016).

Nlp Haber, **Nedir Olumsuz Düşünce Ve Etkileri**, <http://www.nlphaber.com/nlp-haber-724/nedir-olumsuz-dusunce-ve-etkileri.html> (22.05.2016).

Not Oku, **Çalışma Ortamında Fiziksel Koşulların Düzenlenmesi**, <http://notoku.com/calisma-ortaminin-fiziksel-kosullarinin-duzenlenmesi/> (24.03.2016).

Tekin, S., **Öfke Nedir? Öfke Kontrolü Nasıl Yapılır?**, 2014, yazı 2015,
<http://www.aktuelpsikoloji.com/ofke-nedir-ofke-kontrolu-nasil-yapilir-11325h.htm> (22.03.2016).

Mengi, Z., **İşten Çıkma/Çıkarılma Durumlarında Haklarınızı Biliyor muydunuz?** <http://www.bm-institute.com/yazi/isten-cikma-cikarilma-durumunda-haklarinizi-biliyor-musunuz.html> (04.03.2016).

Bıyıklioğlu, .A., **Her Olumsuz Düşünce Bedende Bir Hastalık Yaratır**, 2012,
<http://www.milliyet.com.tr/her-olumsuz-dusunce-bedende-bir-hastalik-yaratir-pembenar-yazardetay-saglik-1575599/> (12.03.2016).

Pekcan, G., **Depresyona Bilişsel Bakış**, 2012,
<http://www.psikolojist.com/makaleler/depresyona-bilissel-bakis> (05.04.2016).

Yücel, M., Y., **Yalan Nedir Neden Yalan Söyleriz**, 2014,
<http://www.dmy.info/yalan-nedir-neden-yalan-soyleriz/> (21.03.2016).

Eren, K.,G., **Mutsuzluk Hissi Psikolojik Problemlerin Habercisi olabilir**, 23.03.2016,
<http://www.psikolojikyasam.com/makaleler/ailedanismanligi/143876/mutsuzluk-hissi-psikolojik-problemlerin-habercisi-olabilir> (19.03.2016).

Çoban, A., **Bağımlılık Nedir**, Hta Grup, 2014,
<http://www.adnancoban.com.tr/bagimlilik.html#> (19.03.2016).

Bilgen, M., **Fesat**, Yüksek İslam Ahlakı, 2015
http://www.islamahlaki.com/default.asp?kat_no=900 (19.03.2016).

Öztürk, Ö., **Takıntı Nedir?**, İstanbul Psikiyatri Enstitüsü, 2016,
<http://www.ipe.com.tr/tr/icerik/42/takintilar-turleri-ve-nedenleri> (22.03.2016).

Mengüç, H., **Ödüllendirme Yönetimi Kriterleri**,
<http://www.kigem.com/odullendirme-yonetimi-kriterleri.html> (23.03.2016).

Avder, E., **İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler Ve Örnek Bir Çalışma**,
2007, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007/> (09.04 2016).

Yılmaz, A., **Doğru Spor Yapmak İçin 10 Kural**,
<http://hepsi10numara.com/dogru-spor-yapmak-icin-10-kural/> (20.03.2016).

İbrahimoğlu, D., **Pozitif Düşünce Ve Beyin Gücü**,
<http://www.psikoenerji.com/makaleler/pozitif-dusunce-ve-beyin-gucu-davut-ibrahimoglu> (22.05.2016)

Tekin, S., **Öfke Nedir? Öfke Kontrolü Nasıl Yapılır?**,
<http://www.aktuelpsikoloji.com/ofke-nedir-ofke-kontrolu-nasil-yapilir-11325h-p2.htm> (22.03.2016).

Çelenk, S., **Öfke Ve Öfke Kontrolü, Öfke Nedir? Belirtileri Nelerdir? Nasıl Kontrol Altına Alınır?**, <http://blog.milliyet.com.tr/ofke-ve-ofke-kontrolu--ofke-nedir--belirtileri-nelerdir--nasil-kontrol-altina-alinir/Blog/?BlogNo=275281> (22.05.2016).

Mortan Sevi, O., **Öfke Yönetimi: Çocuklar, Gençler Ve Ailelerine Yönelik Bir Rehber**,
<http://www.oyamortansevi.com/#!/ofke-yonetimi-makale/ctnd> (22.05.2016).

Arslan, M., **Hasetlik Duygusu Ve İnsan**, 2012,
<http://www.sizinti.com.tr/konular/ayrinti/hasetlik-duygusu-ve-insan-temmuz-2012.html> (19.03.2016).

Çalıköğlu, U., **İşletmelerde Güven Meselesi**,
<http://indigodergisi.com/2014/02/isletmelerde-guven-meselesi/> (23.03.2016).

Aydınlı, H.,İ., Halis, M., **Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri Ve Önemi**, <http://www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/02.htm> (24.03.2016).

Turhan, H., **İnisiyatif Ve Sorumluluk Duygusu**, http://www.dho.edu.tr/sayfalar/00_anasayfa/11_pusula/73/inisiyatif.html (24.03.2016).

Şimşek, Ö., **İş Yaşamında Mutlu Olunabilir mi?** Kasım, 2015, Psikolojim Dergisi <http://www.psikolojim.com.tr/makaleler/tum-makaleler.html> (01.04.2016).

Sert, H., E., **Toplum Hayatının Temel Direği Manevi Değerlerimiz**, Kasım, 2007, S.85, **Gülistan Dergisi**, http://www.gulistandergisi.com/dergi_oku.php?id=481 (05.04.2016).

Arıkan, K., **Şühecilik**, <http://www.kemalarikan.com/suphecilik.html> (23.05.2016).

Alper, Ç., **Paranoid Kişilik Bozukluğu**, <http://www.hatunca.net/psikoloji/kisilik-bozukluklari/paranoid-kisilik-bozuklugu/> (23.05.2016).

İş Kanunu, Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışmada Çalışanın Onayı Aranmaktadır, 2015, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2359-fazla-calisma-ve-fazla-surelerle-calismada-calisanin-onay-aranmaktadır> (24.03.2016).

Kenar, N., **İşgücü Verimliliği Nedir?**, <http://www.messegitim.com.tr/ti/582/0/IS-GUCU-VERIMLILIGI-NEDIR>, (23.03.2016).

Furkan Eğitim ve Hizmet Vakfı, **Güzel Ahlak Nedir? Faydaları Nelerdir?**, 2015, <http://www.furkanvakfi.net/guzel-ahlak-nedir-faydalari-nelerdir.html> (21.03.2016).

Sözlük

Dil Derneği, **Adalet, Mutluluk, Maneviyat, Alışkanlık, Öfke**, Erten Matbaa, İzmir, 2008.

EKLER

Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

İŞLETME ÇALIŞANLARINDA POZİTİF VE NEGATİF DÜŞÜNCENİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ

Sayın Çalışan

Bu anket formu, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanmakta olan “İşletme Çalışanlarında Pozitif Ve Negatif Düşüncenin İşgücü Verimliliğine Etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla düzenlenmiştir. Elde edilecek veriler araştırma bulgularının belirlenmesinde kullanılacaktır. Kesinlikle kişi veya kurum adı verilerek yayımlanmayacaktır. Cevaplarınızın doğruluğu, araştırmanın amaca ulaşmasını çok önemli ölçüde etkileyecektir. Anket sorularına içtenlikle vereceğiniz cevaplar için teşekkür ederim.

Cahide KOCAÇAL

Cinsiyetiniz

- ☐ Erkek
- ☐ Kadın

Yaşınız

- ☐ 25 ve Altı
- ☐ 26–35
- ☐ 36–45
- ☐ 46–55
- ☐ 56 Yaş ve Üstü

Eğitim Durumu

- ☐ Lise ve Altı
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Lisansüstü

Medeni Hal

- ☐ Evli
- ☐ Bekâr

Çalışma Yılı

- ☐ 1–5 Yıl
- ☐ 6–10 Yıl
- ☐ 11–15 Yıl
- ☐ 16–20 Yıl
- ☐ 21 Yıl ve Üstü

İşinizden Memnun musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Mesleğinizden Memnun musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Çalışma Ortamında Mutlu musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Çalışma Arkadaşları İle İlişkileriniz İyimidir?

☐ Evet

☐ Hayır

Aşağıda zaman zaman insanın aklına gelen düşünceler sıralanmıştır. Lütfen her birini okuyarak, son bir hafta içinde aklınızdan ne kadar sıklıkta geçtiğini işaretleyiniz.

1. Tüm Dünya Bana Karşıymış Gibi Geliyor

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

2. Hiçbir İşe Yaramıyorum

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

3. Neden Hiç Başarılı Olamıyorum

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

4. Beni Hiç Kimse Anlamıyor

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

5. Başkalarını Düş Kırıklığına Uğrattığım Olmuştu

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

6. Devam Edebileceğimi Sanmıyorum

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

7. Keşke Daha İyi Bir İnsan Olsaydım

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

8. Öyle Gücsüzüm ki...

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

9. Hayatım İstedığım Gibi Gitmiyor

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

10. Kendimi Düş Kırıklığına Uğrattım

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

11. Artık Hiçbir Şeyin Tadı Kalmadı

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

12. Artık Dayanamayacağım

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

13. Bir Türlü Harekete Geçemiyorum

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

14. Neyim Var Benim?

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

15. Şu Anda Keşke Başka Bir Yerde Olsaydım!

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

16. Hiçbir Şeyin İki Ucunu Bir Araya Getiremiyorum!

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

17. Ben Değersiz Bir İnsanı

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

18. Hayatım Karmakarışık

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

19. Bu Aralar Kendimi Çok Çaresiz Hissediyorum

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

20. Geleceğim kasvetli gibi görünüyor.

- ☐ Hiç Aklımdan Geçmedi
- ☐ Ender Olarak Aklımdan Geçti
- ☐ Arada Sırada Aklımdan Geçti
- ☐ Sık Sık Aklımdan Geçti
- ☐ Hep Aklımdan Geçti

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeylerinizi işaretleyiniz.

1. Genelde sabahları dinç ve dinlenmiş olarak uyanırım.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

2. Hayatın yaşamaya değer olduğu kanısındayım.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

3. Olay karşısında genelde olumlu düşünmek iyidir.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

4. Şimdi her zamankinden daha iyi düşünüp tartabiliyorum.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

5. İnsanlarla çabucak kaynaşırım.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

6. Hayatımda tanıdığım insanların çoğunun iyi olduğunu düşünüyorum.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

7. Geleceğimin daha iyi olacağına inanıyorum.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

8. Hayatta başarılı olduğumu düşünüyorum.

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

9. Ailem Ve Arkadaşlarıma Güvenirim

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

10. Hiçbir Zaman Karamsarlığa Kapılmam

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

11. Kendimle Barışık Biriyim

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

12. İyi Bir İnsan Olduğum Düşünüyorum

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

13. İnsanlara Yardım Etmekten Zevk Duyarım

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

14. Hatalı Davranışlarını Görsem Bile İnsanlara Arkadaşça Davranabilirim

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

15. Yaptığım İşlerde Genel Olarak Başarı Elde Edeceğime İnanırım

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

16. Kendime Tam Anlamıyla Güvenim Vardır

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

İş hayatınız ile ilgili aşağıdaki ifadelerle katılım düzeylerinizi belirtiniz.

1. Günlük İş Hayatımda Beni İlgilendiren Bir Çok Konu Vardır

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

2. Genelde Büyük Bir Sinir Gerginliği İçinde Çalışırım

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

3. Başka Bir Şey Yapmaktansa Çoğu Zaman Oturup Hayal Kurmayı Severim

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

4. Kendimi Toparlayamadığım İçin Günler, Haftalar Hatta Aylarca Hiçbir Şeye El Sürmediğim Olur

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

5. Bugün Yapman Gereken İşleri Ara Sıra Yarına Bıraktığım Olur

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

6. Çalıştığım Kuruma Faydalı Olduğumu Düşünüyorum

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

7. Üstlenmiş Olduğunuz Görevde Yeterli Yetkinliğe Sahip Olduğumu Düşünüyorum

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

8. Yaptığım İşler Mesai Saatleri İçinde Yoğun Bir Tempoda Çalışarak Ancak Yetişmektedir

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

9. Emir Ve Talimatların Yerine Getirilmesinde Zaman Baskısı Yaşamaktayım

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

10. Bazen Üzerime Çok Fazla İş Alırım

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

11. Çok Gergin Bir Hava İçinde Çalışıyorum

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

12. Sabahları İsteksiz Olarak İşe Gidiyorum

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

13. Yaptığım İşler Genelde Sorunsuzdur

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

14. Çalışma İsteğim Genelde Yüksek

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

15. Bazen Hiçbir İş Yapmadan Geçirdiğim Günler Olur

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

16. İş Performansımın Gayet İyi Olduğunu Düşünüyorum

- ☐ Hiç Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen Katılıyorum

Çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederiz. Sorulara yanıt verdikten sonra gönder butonuna basarak yanıtlarınızı kaydetmeyi unutmayınız.

ÖZGEÇMİŞ

17 Aralık 1982 Almanya/Nürnberg doğumluyum. Almanya’da Kinder Garten okuduktan sonra İstanbul’a gelerek, Ali Suavi İlköğretim Okulu, Koca Mustafa Paşa Ortaokulu ve Açık öğretim Lisesinden mezun oldum. Üniversiteye hazırlandığım dönemlerde çeşitli işletmelerde çalıştım. Resim ve dekorasyon yeteneğimden mütevellit 2002 yılında Beykent Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi İçmimarlık bölümünü okumaya karar verdim. 2010 yılında Beykent Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi İçmimarlık bölümünden mezun oldum. 2013 senesinde Yapı Denetim firmasında mimarlık yaptıktan sonra, yönetici olurum umudu ile 2013 senesinde Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek lisans okumaya karar verdim. Yöneticiliğe ayrı bir ilgilim olduğundan dolayı bitirme tezimi yazarken sadece çalışanlar değil, başka insanlara da yararlı olabilirim umudu ile kişisel gelişim ve psikoloji alanlarından ayrılmadan tezimi tamamladım.

Özel İlgi Alanlarım; Seminer ve sunum, kişisel gelişim, psikoloji, bilinçaltı, pozitif düşünce ve aydınlanma çalışmaları, pozitif düşünce ve kaliteli yaşam, sağlık, başarı, kalitesiz yaşantıdan kaliteli yaşantıya geçiş adımlarıdır. Çalışmalarım devam etmektedir. Psikoloji ve kişisel gelişim üzerine seminerler düzenleyerek doktora yapmayı hedeflemekteyim.

İletişim: icmimarcahidekocacal@gmail.com.tr

Cahide KOCAÇAL