

BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ

Ayşe YAVUZ¹

Öz

Günümüzde iş yaşamında sıklıkla kullanılan bir kavram olan bilinçli farkındalık bireyin kendini yargılamadan, olumsuz durumlardan kaçmadan dikkatini toplayabilmesi ve odaklanabilmesi durumudur. Psikolojik iyi oluş mutluluk ile doğru orantılıdır. İyi oluş seviyeleri yüksek olan çalışanların performans düzeyleri de yüksek olduğundan örgütler açısından önem arz etmektedir. Psikolojik sermaye kişinin zorluklarla baş edebilmesi, tüm olaylara karşı iyimser olup geleceğe umutla bakması ve bireyin başarılı olabileceğine dair inancıdır. Bu araştırmanın amacı, psikolojik sermayenin (aracı değişken) bilinçli farkındalık (bağımsız değişken) ve psikolojik iyi oluş (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenip üstlenmediğinin ortaya konulmasıdır. Bununla birlikte değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanması da amaçlanmıştır. Araştırma evrenini Konya ili organize sanayi bölgesinde otomotiv yedek parça imalatı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS ve SPSS makro programları kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde psikolojik sermaye olgusunun bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İyi Oluş, Bilinçli Farkındalık, Psikolojik Sermaye
JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE EFFECT OF MINDFULNESS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Abstract

Mindfulness, which is a concept frequently used in business life today, is the state of being able to focus and concentrate on oneself without judging oneself or avoiding negative situations. Psychological well-being is directly proportional to happiness. Since employees with high levels of well-being have high performance levels, it is important for organizations. Psychological capital is the individual's ability to cope with difficulties, to be optimistic about all events, to look to the future with hope and to believe that the individual can be successful. The objective of this study is to investigate whether psychological capital (mediating variable) is mediator in the relationship between mindfulness (independent variable) and psychological well-being (dependent variable). In addition, it is also aimed to explain the relationships between the variables. The research population consists of automotive spare parts manufacturing employees in the organized industrial zone of Konya province. Survey method was used to collect the data in the research. SPSS and SPSS macro programs were used for data analysis. As a result of the analysis, it was revealed that psychological capital plays a mediating role in the relationship between mindfulness and psychological well-being.

Keywords: Psychological Well-Being, Mindfulness, Psychological Capital
JEL Classification: M10, M12, M19

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Taşkent Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, e-posta: ayseyavuz@selcuk.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0003-2103-7833>

1. GİRİŞ

İşletmelerin günümüz rekabet şartlarında varlıklarını sürdürebilmeleri ve değişen şartlara uyum sağlayabilmelerinde çalışanların katkısı oldukça önemlidir. Güçlü insan kaynaklarına sahip işletmeler örgütsel sonuçlara ulaşmada daha başarılı olmaktadır. Bu nedenle örgütler yetenekli insan kaynaklarını elde tutabilecek politikalara ihtiyaç duyar. Çalışanlar örgütlerde taklit edilemeyen, ikame edilemeyen, değerli, sürdürülebilir rekabet unsuru konumundadır. Örgüt yöneticileri insan kaynağının işletmelerde gerçek gücü temsil ettiğinin farkına varmışlardır. Bu sebeple örgütlerin başarıya ulaşabilmesinin çalışanların moral, motivasyonlarının yüksek olması, bağlılık ve tatminlerinin yüksek olması gibi durumlarla bağlantılı olduğunun bilincindedirler. Bunun içinde çalışanların kapasitelerinin farkında olmaları sağlanmalı, psikolojik durumları iyileştirilmeli, yetenekleri geliştirilmeli ve onlara ilerlemeleri için fırsatlar tanınmalıdır.

Bireyler iş yaşamlarında sürekli stres altında çalışmaktadırlar. Bilinçli farkındalık kavramı bireylerin günlük yaşamdaki stres vb. gibi birçok zorluğu kabul edip duygularını yönetebilme durumu için kullanılmaktadır. Bilinçli farkındalık bireye zor koşullarda ne istediğini bilen daha net bir tutum sergilemesi konusunda yardımcı olur. Bilinçli farkındalık bireylerin hem gündelik yaşantılarında hem de iş hayatlarında alıcılarının tam olarak açık olmasını sağlayan, bireyleri daha aktif hale getiren bir beceridir. Bilinçli farkındalıkları yüksek bireylerin iş yaşamlarında daha olumlu tutum ve davranış sergileyeceği, olumsuz tutum ve davranışlarında azalmalar yaşanacağı düşünülmektedir. Bilinçli farkındalık bireyin kendini tanıması, stresi yönetebilmesi, empati kurması, iletişim becerilerini yükseltmesi, yaratıcılığının ve farkındalık seviyesinin artmasına katkıda bulunur. Psikolojik iyi oluş olgusu pozitif psikoloji alanının bir çalışma konusudur. Bireyin kendini iyi hissetmesi, hayata olumlu bakabilmesi ile ilgili bir olgudur. Psikolojik iyi oluş kavramı, hayatın zorlu tecrübeleri ile karşılaştığında bireyin potansiyeline ulaşabilmesi ve yaşamını anlamlı olarak sürdürmesini vurgulayan bir bakış açısıyla alakalıdır. Psikolojik iyi oluşları yüksek kişiler, özsaygıları yüksek, iletişim becerileri gelişmiş, kendileri ile barışık ve yaşamı anlamlı bulan bireylerdir. Çalışanların iyi oluş düzeyleri teknolojik yenilikler, rekabetin artması, küreselleşen iş dünyası, iş ve yaşam şartları gibi birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Örgütlerde mutlu hisseden çalışanlar mutlu olmayan çalışanlara göre daha yüksek performans gösterebilmekte, iş tatminleri daha yüksek olabilmektedir. Psikolojik sermaye, sermayenin diğer çeşitlerine göre henüz yeni bir sermaye şekli olarak kabul görmektedir. Psikolojik sermaye geçmişten günümüze hala değerli olan ekonomik ve sosyal sermaye türlerinden farklı bir sermaye türüdür. Pozitif psikolojinin etkisi ile doğru kullanılan insan kaynağı örgütlerin önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir. İnsan kaynağına yatırım yapılması örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayacaktır. Bu gerçekten hareketle psikolojik sermaye günümüz örgütleri için önemli bir rekabet aracı olarak değer görmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenler diğerlerine oranla daha yüksek performans gösterebileceklerdir. Psikolojik sermaye bireyin mutluluğu ve refahı ile alakalı bir olgudur. Psikolojik sermaye stresi azaltarak çalışanların başarılı olmasına katkı sağlar.

Bu kapsamda çalışmada bilinçli farkındalık, psikolojik iyi oluş ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bilinçli farkındalık konusunda yapılmış çalışmalara bakıldığında zaman her geçen yıl artış görülmektedir. Fakat yapılan çalışmaların sayısındaki artışa rağmen bilinçli farkındalığın iş yaşamındaki etkilerine dair yapılan çalışmalar çok düşük yüzdelerde kalmıştır. Bu çalışma ile iş yaşamında bilinçli farkındalık konusu ele alınmaya çalışılmıştır. Bireylerin bilinçli farkındalıklarının yüksek olması; aynı zamanda ruhsal sağlığının da iyi olduğunun göstergesidir (Brown vd., 2007). Bilinçli farkındalık kavramı ile iyi oluş kavramı arasındaki ilişki düzeyinin yüksek olduğu yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Brown ve Ryan, 2003; Baer vd., 2008; Falkenström, 2010). Psikolojik sermaye, çalışanların iş yaşamına ilişkin

önemli bir psikolojik kaynağı ortaya koymaktadır. Araştırmada yer alan değişkenlerin geliştirilebilmesi mümkün olduğundan dolayı psikolojik iyi oluş üzerindeki muhtemel etkilerinin ortaya konulması oldukça önemlidir. Bu çalışmada, psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş olgusu arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenip üstlenmediğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bilinçli farkındalık kavramının çalışma hayatındaki etkilerini ortaya koymaya dönük yapılmış araştırma sayısı oldukça azdır. Ayrıca, alan yazında iş görenlerin iyi oluş halleri genellikle stres, depresyon, kaygı, tükenmişlik gibi bazı psikolojik işlevsizlik durumları ile ilişkili olduğu görülmektedir (Roche vd. 2014; Schaufeli vd.,2008). Yapılan bu araştırmada çalışan iyi oluş halinin pozitif açıdan incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle değişkenler arası ilişkiler ele alınmıştır daha sonra aracılık etkisi olup olmadığına bakılmıştır. Bu araştırmanın hem literatüre hem de araştırmacılara katkı sağlayıp faydalı olacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık mevcut deneyim veya şu anda yaşananlar karşısında farkındalık ve dikkatin artması şeklinde değerlendirilmektedir (Brown ve Ryan, 2003:822). Germer vd. (2005) bilinçli farkındalığı bireyin tam anlamıyla uyanık ve canlı olması için bir imkân olarak görmektedir. Bilinçli farkındalık olgusu bir uyanıştır ve bireyler nadiren fikir ve düşüncelerini anlık zamana dalgınlık yaşamadan bilinçlilikle yönlendirebilir. Bilinçli farkındalık aynı zamanda hatırlamaktır. Böylece bireyler dikkatini şu anda yaşananlara odaklayabilir.

Başka bir anlatım ile bilinçli farkındalık kavramı; şu anda gerçekleşen deneyimler üzerinde yargılama yapmadan kabul etme ve dikkatini yöneltme ile meydana gelen farkındalık şeklinde tanımlanmaktadır (Zinn, 2003:145).

Germer vd. (2005) bilinçli farkındalığın yaşandığı anların bazı ortak yönleri olduğundan bahsetmektedir. Buna göre bilinçli farkındalığın yaşandığı anlar:

- Kavramsal bir an değildir
- Şimdiye odaklanmıştır
- Yargılayıcı bir tutum değildir
- Maksadı bulunmaktadır
- Katılımcıların gözlemine ihtiyaç duyar
- Sözel değildir
- Keşfe dayanmaktadır
- Özgürleştiricidir.

Bilinçli farkındalık kavramı öncelikle kişilerin dikkat kaliteleri ile alakalı bir kavramdır. Farkındalık düzeyi yüksek kişiler dikkat düzeylerini daha iyi kontrol etmektedir. Böylece uyaranlara karşı daha net odaklanabilmekte ve bu süreci daha iyi yönetmektedir. Kişinin dikkatini iyi yönetebilmesi davranışsal, duyuşsal ve bilişsel birçok işlevi etkilemektedir (Brown ve Ryan, 2003).

Farkındalık kavramı örgüt açısından çalışanlar arasında uyum ve refahı sağlaması yönüyle önem taşımaktadır. Farkındalık sayesinde bireylerin bakış açıları değişerek durumları tekrar değerlendirmesi söz konusu olmaktadır (Weinstein vd.,2009; Carmody ve Baer, 2009). Bilinçli farkındalık olgusu bireylerin psikolojik ve fiziki iyi oluş hallerinin yükselmesine neden olmaktadır. Böylece bireylerin performanslarında da artışlar yaşanabilmektedir (Roche vd., 2014; Dane ve Brummel,2014; Schultz vd.,2015).

2.2. Psikolojik İyi Oluş

Bu kavram ilk kez Bradburn tarafından yapılan bir çalışmada 1969 yılında kullanılmış ve pozitif duyguların negatif duygulara baskınlık sağlaması durumu olarak açıklanmıştır. Bu çalışmaya göre pozitif ile negatif duygular birbirinden bağımsızdır ve kişinin sahip olduğu bu tarz duyguların düzeyi psikolojik iyi oluş düzeyini göstermektedir (Bradburn, 1969).

Bireyin kendine özgü güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması, kendini geliştirmesi, çevresiyle iyi ilişkiler kurması, stresli durumlarla başa çıkabilmesi ve geleceğe dönük amaçlara sahip olması durumu psikolojik iyi oluş olarak açıklanmaktadır (Telef vd., 2013). Bu kavram bireyin yaşamını iyi olarak sürdürebilmesi ve gizil gücünü gerçekleştirmesi (Ryan vd., 2008); en basit şekilde pozitif psikolojik işlevsellik (Ryff, 1995) olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kendini tam olarak gerçekleştirerek faaliyetlerde bulunması olarak da açıklanmaktadır (Waterman, 1993). Bu kavram kendini gerçekleştirme, canlılık, anlamlılık ve potansiyelini kullanabilme kapasitesi ile açıklanmaktadır. Bu noktada önemli olan kişinin bireysel değerlendirmeleri değil teorilerle açıklanan sağlıklı davranış ölçütleridir (Fava ve Ruini, 2003).

Psikolojik iyi oluşun Ryff (2014) ile Ryff ve Singer (2008)'in çalışmalarında 5 alt boyuttan meydana geldiği ortaya konmuştur. Bunlar; özerklik, öz kabul, çevresel kontrol, diğerleri ile pozitif ilişkiler ve yaşamın amacı şeklinde sıralanmaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyinin düşük ya da yüksek olmasından çalışanlar ve örgütün nasıl etkilendiği yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Psikolojik iyi oluş düzeyi düşük olan bireylerde stres düzeyinin yüksek olduğu (Cripps ve Zyromski, 2009:11), psikolojik iyi oluş seviyesinin azalmasıyla bireylerin yalnızlık hissettikleri (İkiz vd., 2018:10) bulgulanmıştır. Psikolojik iyi oluş düzeyi ile iyilikseverlik, güvenlik, uyum, hazcılık, başarı, bağımsızlık gibi faktörler arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur (Telef vd., 2013:1304).

Psikolojik iyi oluş üzerine yapılmış diğer çalışmalar incelendiği zaman psikolojik iyi oluş ile yaşam kalitesi (Demir vd., 2021), psikolojik iyi oluş ile bilinçli farkındalık (Taşdemir, 2018; İmroğlu vd. 2021) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Deniz vd. (2017) yaptıkları çalışmada bilinçli farkındalık kavramını psikolojik iyi oluşun bir yordayıcısı olarak açıklamışlardır.

2.3. Psikolojik Sermaye

Luthans (2002), psikolojik sermaye kavramını günümüz iş ortamında performans artışı sağlamaya yönelik beşerî kaynağın psikolojik kapasitesi ile güçlü tarafları üzerine yapılan uygulama ve çalışmalar olarak ifade etmiştir. Başka bir açıklama ile psikolojik sermaye olgusu *“kim olduğumuz”* ve *“pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimiz”* şeklinde ifade edilmektedir (Luthans vd., 2006). Psikolojik sermaye olgusu umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan meydana gelmektedir. Budört boyut, ayrılamayacak kadar iç içe geçmiş durumda ve birbirleriyle etkileşim halindedir. Bu nitelikleri taşıyan çalışanların örgüt içi iletişim becerilerinden, örgütsel hedeflerin belirlenip yaptığı işe kadar birçok alanda çok başarılı olacağı düşünülmektedir (Luthans vd., 2007:3).

Bu kavramın en belirgin özelliklerinden biri de iş performansını etkilemesidir (Luthans vd., 2005). Bireysel açıdan performansı ve gelişmeyi etkileyen psikolojik bir kaynak; örgütsel açıdan ise diğer sermaye türleri gibi, çalışan performansına ve sürdürülebilir rekabet avantajına katkı sunan bir yönetim aracıdır (Luthans vd., 2005). Bu nedenle psikolojik sermaye işletme ve çalışanlar için en az diğer sermaye türleri kadar önem taşımaktadır.

Psikolojik sermaye çalışanların verimliliğini artırabilecek nitelikler üzerine odaklanmakta, çalışanın mevcut konumunu ortaya koyarak gelecekte nerde olmak istediğine vurgu yapmaktadır (Goldsmith vd., 1998). Luthans vd. (2007), psikolojik sermayenin örgütlerin sürdürülebilir performans

ulaşmalarında yatırım yapip geliştirebilecekleri ve büyüyecekleri bir yapı olduğunu ifade etmektedirler. Psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin iş tatmini (Salam, 2017; Abbas vd., 2014), örgütsel bağlılık (Huynh ve Hua, 2020) ve performans (Kesken vd., 2024) değişkenleri ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

2.4. Bilinçli Farkındalık, Psikolojik İyi Oluş ve Psikolojik Sermaye İlişkisi ve Araştırmanın Hipotezleri

Bilinçli farkındalık düzeyinin artması, acı ile başa çıkabilmeye ve ruhsal sağlığın iyi olmasına katkıda bulunur (Brown vd., 2007). Bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş arasında ilişki olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Brown ve Ryan, 2003; Baer vd., 2008; Howell vd., 2008; Falkenström, 2010). Bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasında ortaya konulan bu ilişki Öz Belirleme Kuramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Öz Belirleme Kuramı'na göre bireyler bulundukları ortamın da yardımıyla kendi deneyimleri oluşturur ve bu durumu içselleştirirler. Bu içselleştirilen davranışlar bireyin tutumunun oluşması anlamında önem arz etmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Yapılan meta analiz çalışmalarında da bilinçli farkındalığın artması ile psikolojik iyi oluşun da arttığı ortaya konulmuştur (Visted vd., 2015; Carmody ve Baer, 2009). Bu açıklananlardan hareketle çalışmanın birinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur. *"H1: Bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır".*

Luthans ve Youssef'un ortaya koyduğu psikolojik sermaye, bireyin pozitif özelliklerini ön plana çıkarmak amacıyla da kullanılmaktadır (Zhao ve Hou, 2009). Fredrickson (2001) Olumlu Duyguları İnşa Etme Kuramında pozitif duyguların çalışanların farkındalık ve zihin açıklığını artırdığını ifade etmektedir. Pozitif düşünce yapısına sahip bireylerin dikkat seviyesi yüksek, daha yaratıcı, resmin tamamını görebilen, detaycı, problem çözme yeteneğine sahip, stresle başa çıkabilen bireyler oldukları bulgulanmıştır (Butler ve Kern, 2016). Bilinçli farkındalık ve psikolojik sermaye değişkenlerini ele alan çalışmalardan Roche vd. (2014) çalışmalarında bilinçli farkındalık davranışı ile psikolojik sermaye değişkeni arasında olumlu ilişkiler bulmuşlardır. Buna ek olarak ayrıca bilinçli farkındalık ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü olduğunu bulmuşlardır. Avey vd. (2008) yaptıkları çalışmada, bilinçli farkındalık davranışı ile psikolojik sermaye değişkeni arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu açıklananlardan hareketle çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur. *"H2: Bilinçli farkındalığın psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır."*

Pozitif psikolojik sermaye Avey vd. (2011)'in yaptığı çalışmalarda stres, işten ayrılma ve sinizm ile negatif yönde; iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile pozitif yönlü anlamlı olarak ilişkilidir. Psikolojik sermaye çalışanların iş yaşamı iyi oluş ve psikolojik iyi oluş hallerini etkilemektedir (Youssef ve Luthans, 2015). Malekitabar vd. (2017) ve Avey vd. (2010) yaptıkları çalışmalarda psikolojik iyi oluş ile psikolojik sermaye değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Alanyazın incelendiği zaman psikolojik sermaye kavramı ve psikolojik iyi oluş kavramı arasındaki ilişkiler genellikle "Kaynakların Korunması Kuramı" (Hobfoll, 1989) ile açıklanmaktadır. Bu kurama göre bireyler ellerindeki kaynakları korumak ve onlara yenilerini eklemek üzere motive olmaktadırlar. Bireylerin bu durumda stres düzeylerinde bir azalma psikolojik iyi oluş düzeylerinde ise bir artış meydana gelebilecektir. Bu düşünceden yola çıkarak çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin psikolojik iyi oluşları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu açıklamalardan hareketle çalışmanın üçüncü hipotezi şu şekilde belirlenmiştir. *"H3: Psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır."*

Araştırma kapsamında bilinçli farkındalık, psikolojik iyi oluş ve psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple bu çalışmada bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğu varsayılarak bu etki araştırılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde belirlenmiştir. “*H₄: Bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunmaktadır*”.

3. YÖNTEM

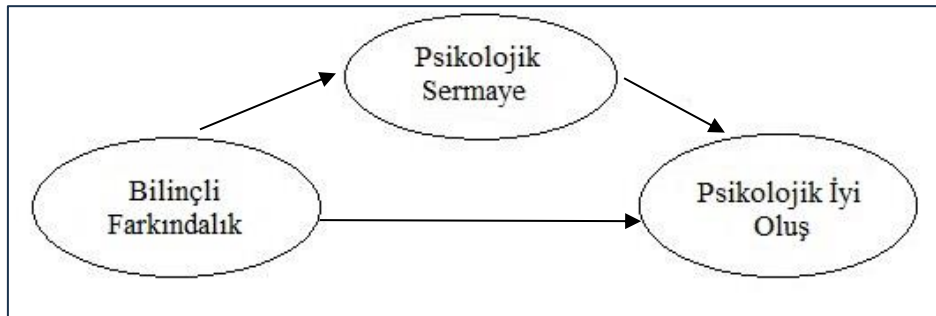
3.1.Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bireylerin bilinçli farkındalıklarının yüksek olması; aynı zamanda ruhsal sağlığının da iyi olduğunun göstergesidir (Brown vd., 2007). Bilinçli farkındalık kavramı ile iyi oluş kavramı arasındaki ilişki düzeyinin yüksek olduğu yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Brown ve Ryan, 2003; Baer vd., 2008; Falkenström, 2010). Öz Belirleme Kuramına göre bilinçli farkındalığın neden olduğu bilişsel ve davranışsal etkilerin psikolojik iyi oluş durumunu belirlemekte etkili olduğu ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Bununla birlikte, psikolojik sermaye, Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll,1989;2002) temelinde, işgörenlerin, iş yaşamına dair kayda değer bir psikolojik kaynağını ortaya koymaktadır. Bu değişkenlerin geliştirilebilmesi mümkün olduğundan dolayı psikolojik iyi oluş üzerindeki muhtemel etkilerinin ortaya konulması oldukça önemlidir.

Araştırmanın konusunu psikolojik sermaye, bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması oluşturmaktadır. Araştırmanın ele alınan değişkenler açısından alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş olgusu arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenip üstlenmediğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın teorik ve pratik açıdan alan yazına birtakım katkıları olacaktır. Bilinçli farkındalık kavramının çalışma hayatındaki etkilerini ortaya koymaya dönük yapılmış araştırma sayısı oldukça azdır. Ayrıca, alan yazında iş görenlerin iyi oluş halleri genellikle stres, depresyon, kaygı, tükenmişlik gibi bazı psikolojik işlevsizlik durumları ile ilişkili olduğu görülmektedir (Roche vd. 2014; Schaufeli vd.,2008). Yapılan bu çalışmada çalışan iyi oluş halinin pozitif açıdan incelenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenlerden dolayı değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan açıklamalardan hareketle araştırmanın teorik modeli aşağıda bulunan şekilde ortaya konulmuştur.



Şekil 1. Teorik Model

3.2. Veri Toplama Aracı, Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın verilerinin toplanması için anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket dört kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda demografik bilgilere ilişkin sorular yer almakta diğer bölümlerde ise araştırmanın ölçeklerine ilişkin ifadeler yer almaktadır.

Katılımcıların bilinçli farkındalıklarını ortaya koymak için Brown ve Ryan (2003) aracılığıyla geliştirilen Bilinçli Farkındalık Ölçeğinden (BİFÖ) yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Özyeşil vd. (2011) tarafından yapılmıştır. BİFÖ'nün yapı geçerliği için yazarlar tarafından açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu analiz sonucunda, BİFÖ tek faktörlü bir yapıda olup 0,27 ve 0,78 arasında değişen faktör yüklerine sahiptir. Ayrıca iç tutarlılık katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur. Psikolojik iyi oluş düzeyini ortaya koymak için Diener vd. (2010)'nun geliştirdiği, Türkçe'ye Telef (2013) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin açıklayıcı faktör analizinde toplam açıklanan varyans %42 olarak bulunmuştur. Ölçek 0,54 ile 0,76 arasında değişen faktör yüklerine sahiptir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Erkuş vd. (2013) tarafından yapılan ölçeğin Türkçe versiyonu kullanılacaktır. Ölçeğe yazarlar tarafından yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın evreni Konya ili organize sanayi bölgesinde otomotiv yedek parça imalatı yapan bir fabrika çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemi belirlenirken Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)'ün oluşturduğu tablodan faydalanılmıştır. %95 güven düzeyinde evrenin 1000 kişi olması halinde 0,05 hata payı ile birlikte örneklem sayısı 278 katılımcı şeklinde hesaplanmıştır.

Sektörde uzun ve yoğun mesai saatleri, iş stresinin fazla olması gibi nedenler bu sektörün seçilmesinde etkili olmuştur. Çalışanların olumsuz durumlara direnç gösterip karşı durabilmelerinde pozitif psikolojik sermaye gibi faktörler öne çıkmaktadır. Çalışanların işlerini odaklanarak gerçekleştirmeleri ise bilinçli farkındalığın önemini ortaya koymaktadır.

Bu araştırma için *Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulu* 'ndan Karar 2024/04 sayı ve 17.04.2024 tarihli Etik Kurul onayı alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmada elde edilen verilerin analizlerinin yapılmasında SPSS ve SPSS makro programları kullanılmıştır. Verilerin ilk olarak normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Bu sebeple çarpıklık ve basıklık değerleri ortaya konulmuştur. Ölçeklerin ilgili değişkenleri tutarlı şekilde ölçtüğünü incelemek amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin incelenmesi amacıyla Process Makrosu (Hayes, 2017) kullanılmıştır. En son kısımda bu analiz sonucunda elde edilen aracılık analizine dair bulgular yer almaktadır.

4.1. Demografik Bilgiler

Çalışmada öncelikle katılımcıların demografik bilgileri sayı(n) ve yüzde (%) olarak verilmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılan çalışanlara ait demografik bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Bulgulara Göre Dağılımı

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	52	18,2
	Erkek	234	81,8
	Toplam	286	100,0
Medeni hali	Evli	194	67,8
	Bekar	92	32,2
	Toplam	286	100,0
Yaş	18-25	43	15,0
	26-30	46	16,1
	31-35	61	21,3
	36-40	58	20,3
	41-45	40	14,0
	46 Ve Üstü	38	13,3
	Toplam	286	100,0
Eğitim durumu	İlköğretim	156	54,0
	Lise	103	36,0
	Ön Lisans	10	3,5
	Lisans	15	5,2
	Yüksek Lisans	2	0,7
	Toplam	286	100,0
Çalışma süresi	1 yıldan daha az	13	4,5
	1-5 yıl arası	100	35,0
	6-10 yıl arası	92	31,8
	11-15 yıl arası	49	17,1
	16-20 yıl arası	19	6,6
	21 yıl ve üzeri	13	4,5
	Toplam	286	100,0

Araştırmaya katılanların demografik bilgileri incelendiğinde %18'i bayan, %82'si erkektir. Büyük çoğunluğu erkekler oluşturmaktadır. Medeni durum bakımından %68'i evli, %32'si bekârdır. Katılımcıların yaş ortalamalarına bakıldığında zaman %21'i 31-35 yaş aralığında olup çoğunluğu oluşturmaktadırlar. %13'ü oluşturan en az kısım ise 46 yaş ve üzerindedir. Buradan hareketle çalışanların genellikle orta yaş aralığında olduğu söylenebilir. Ankete katılanların mezuniyeti incelendiğinde %54'ü ilköğretim mezunu, %36'sı lise mezunu ve %10'u ön lisans ve üzeri mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu ilköğretim mezunudur. Katılımcıların hizmet yılı bakımından %35'i 1-5 yıl aralığında, %32'si 6-10 yıl aralığında, %28'i 10 yıl ve üstü süredir işletmeye hizmet etmektedir. Bu sonuca göre çalışanların uzun yıllar işletmede görev aldıkları söylenebilir. Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunu cinsiyet bakımından erkekler, yaş bakımından 31-35 yaş grubu çalışanlar oluşturmaktadır.

4.2. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmanın bu kısmında öncelikle kullanılan verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir. Bu değerler $\pm 1,96$ arasında olduğu zaman veriler normal dağılıma uygun olarak kabul edilmektedir. Araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ile basıklık değerleri incelendiği zaman psikolojik iyi oluş (-0,015; -0,547), psikolojik sermaye (0,103; -0,511) ve bilinçli farkındalık (0,480; 0,256) ölçeğinin belirlenen değer aralıklarında olduğu ve bu değerlere göre normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Psikolojik İyi Oluş	Ortalama	3,5634
	Çarpıklık	-0,015
	Basıklık	-0,547
Psikolojik Sermaye	Ortalama	3,6104
	Çarpıklık	0,103
	Basıklık	-0,511
Bilinçli Farkındalık	Ortalama	3,2152
	Çarpıklık	0,480
	Basıklık	0,256

Tablo 2’de araştırma değişkenlerine ait ortalama bilgilerine de yer verilmiştir. Bu bilgilere göre psikolojik iyi oluş ölçeğine ait ortalama 3,56; psikolojik sermaye ölçeği ortalaması 3,61 ve bilinçli farkındalık düzeyine ait ortalama 3,21’dir. Elde edilen bu bulgulara göre 5’li Likert ölçeği dikkate alındığında bu ortalamaların yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma verileri analiz edilmeye başlamadan önce yapılması gereken diğer bir işlem veri toplama aşamasında kullanılan araçların güvenirlik değerlerinin araştırılmasıdır. Araştırma değişkenlerine ilişkin güvenirlik değerleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

Değişken	Cronbach’s Alfa Katsayısı
Psikolojik İyi Oluş	0,77
Bilinçli Farkındalık	0,84
Psikolojik Sermaye	0,88

Psikolojik iyi oluş ölçeğine dair Cronbach Alfa değeri 0,77 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Bilinçli farkındalık ölçeğinin güvenirliliği 0,84 olarak bulunmuştur. Bu değere göre bilinçli farkındalık ölçeğinin güvenilir bir yapıda olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,88 olarak bulunmuş ve bu sonuç bize ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliğini kontrol etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeği faktör yüklerinin 0,86 ile 0,45 arasında olduğu, KMO analiz sonucu 0,759 ve Barlett testi anlamlı ($p=0,000$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı varyans yükü, psikolojik iyi oluş ölçeği için %54 olarak bulgulanmıştır. Bilinçli farkındalık ölçeği faktör yüklerinin 0,56 ile 0,78 arasında olduğu, KMO analiz sonucu 0,816 ve Barlett testi anlamlı ($p=0,000$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı varyans yükü %61 olarak bulgulanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği faktör yüklerinin 0,85 ile 0,49 arasında olduğu, KMO analiz sonucu 0,833 ve Barlett testi anlamlı ($p=0,000$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı varyans yükü %63 olarak bulgulanmıştır. KMO ölçeğin örnekleme ölçmedeki yeterliliğini ifade etmektedir. Bu değer 0,50’den yüksek olması beklenmektedir. Araştırmada yer alan her üç değişkende de bu değerler kabul edilebilir düzeydedir. Elde edilen KMO ve Barlett testi sonuçlarına göre her üç ölçeğin de araştırma değişkenlerini ölçmede oldukça iyi olduğu ve ölçek maddelerinin birbirleri ile ilişkili oldukları ortaya konulmuştur.

4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Değişkenler arası ilişkileri açığa çıkarmak amacıyla öncelikle korelasyon analizi yapılarak Pearson korelasyon değerleri ortaya konulmuştur. Elde edilen bu değerler Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

		Psikolojik İyi Oluş	Psikolojik Sermaye	Bilinçli Farkındalık
Psikolojik İyi Oluş	PearsonCorrelation	1	0,472**	0,127*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,031
	N	286	286	286
Psikolojik Sermaye	PearsonCorrelation	0,472**	1	0,156**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,008
	N	286	286	286
Bilinçli Farkındalık	PearsonCorrelation	0,127*	0,156**	1
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,008	
	N	286	286	286

** "Korelasyon katsayısı 0,01 düzeyinde anlamlıdır".

* "Korelasyon katsayısı 0,05 düzeyinde anlamlıdır".

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; psikolojik iyi oluş ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur ($r = 0,472$; $p < 0,01$). Psikolojik iyi oluş ve bilinçli farkındalık değişkenleri arasında da aynı şekilde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r = 0,127$; $p < 0,05$). Diğer değişkenler olan psikolojik sermaye ile bilinçli farkındalık arasında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur ($r = 0,156$; $p < 0,01$).

Tablo 5'te araştırma değişkenlerine ilişkin regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

	β	SH	t	p
Sabit	3,107	0,216	14,381	0,000
Bilinçli Farkındalık	0,142	0,066	2,164	0,031
a. Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş				
	β	SH	t	p
Sabit	3,129	0,186	16,849	0,000
Bilinçli Farkındalık	0,150	0,056	2,653	0,008
a. Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye				
	β	SH	t	p
Sabit	1,590	0,223	7,140	0,000
Psikolojik Sermaye	0,546	0,061	9,015	0,000
a. Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş				

Bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda standart β katsayısı 0,142 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ($p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlıdır. Bu sonuca göre bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu belirten H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Bilinçli farkındalığın psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisi olduğunu belirten H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Standart β katsayısı 0,150 olarak ortaya konulmuştur. Bulunan bu değer istatistiki olarak anlamlıdır ($p < 0,01$).

H₃ hipotezi psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerindeki anlamlı etkisi üzerine kurulmuştur. Regresyon analizinde β katsayısı 0,546 olarak hesaplanmıştır. Bu değer $p < 0,001$ olduğundan istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonucun bize gösterdiği değer ile psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinde etkisi olduğunu öneren H₃ hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 6. Aracılık Analizi Sonuçları

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p
BF $\longrightarrow$ PİO	0,142	0,0656	2,1644	0,0313
Doğrudan Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p
BF $\longrightarrow$ PİO	0,0617	0,059	1,0453	0,2968
Dolaylı Etki	Tahmin	Güven Aralığı		
BF $\longrightarrow$ PİO	0,803	(0,018, 0,1445)		

Etki, aracı olmadan bilinçli farkındalık değişkeninin psikolojik iyi oluş değişkeni üzerindeki etkisini göstermektedir (0,142). Doğrudan etki, aracı varken doğrudan etkiyi gösterir (0,0617). Dolaylı etki, aracı varken dolaylı etkiyi gösterir (0,803). Bu noktada aracılık etkisinin olup olmadığını anlamak için dolaylı etkinin güven aralığına bakıldığı zaman (0,018; 0,1445) “0” değerini içermediği görülmektedir. Bu durumda aracılık etkisi vardır denilmektedir. Bu durumda “H₄: Bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmektedir. Aracılık etkisi olduğu ortaya konulduktan sonra aracılık türü incelenmektedir. Aracı değişkenin olmadığı durumda anlamlı bir etki var fakat aracı değişken dahil olduğu zaman etki kaybolduğu için tam aracı olduğu ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkarsa tam aracılık etkisinden bahsedilmektedir. Bu durumda söylenebilir ki, bilinçli farkındalık çalışanların psikolojik sermayelerini artırmakta ve bu artış sonucunda da psikolojik iyi oluşları gelişmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüz iş dünyası çalışanlar açısından oldukça yoğun ve stresli bir ortam haline gelmiştir. Çalışanlar işlerinde başarılı olabilmek için değişen şartlara uyum sağlamak ve performanslarını artırmak zorundadırlar. Fakat sürekli artan bir stres ortamında çalışmak çalışanların sağlığına, iş yaşam kalitesine ve iş performansına olumsuz etki yapabilir. Son yıllarda çalışanların iş yerlerinde daha az stres altında daha verimli çalışabilmeleri için önemli bir etkisi olduğu düşünülen bilinçli farkındalık kavramı ön plana çıkmıştır. Bilinçli farkındalık çalışanlar için birçok faydayı beraberinde getirmektedir. Çalışanların bilinçli farkındalık ile performanslarında artış yaşanarak işlerini farkındalık ile zevkle yapmaya başlarlar. Bilinçli farkındalık sayesinde hatalar ve iş yeri kazaları minimum seviyeye düşebilir. Çalışanların zorlu şartlar karşısında dayanıklılıkları artar. Başkalarına karşı daha anlayışlı ve olumlu yaklaşır. Etraflarındaki negatifliklerden daha az etkilenirler.

Alan yazında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu bilinçli farkındalık, depresyon, anksiyeteyi azaltmak gibi konular üzerine olsa da psikolojik iyi oluş, psikolojik sermaye gibi pozitif konular üzerine de çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Sektörün uzun ve yoğun mesai saatlerine sahip olması ayrıca iş

stresinin yüksek olması gibi sebepler çalışmanın bu sektörde yapılmasında etkili olmuştur. Çalışanların olumsuz durumlar karşısında dirençli olabilmelerinde psikolojik sermaye gibi kavramlar öne çıkmaktadır. Çalışanların işlerini odaklanarak gerçekleştirmeleri ise bilinçli farkındalığın önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde regresyon analizi ve process makro analizleri uygulanmıştır. Öncelikle regresyon analizi yapılmıştır. Bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu belirten ilk hipotezin test edilmesi için yapılan analiz sonucunda β katsayısı 0,142 değerini almıştır. Bu değerin ($p < 0,05$) istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Buradan hareketle H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen sonuç daha önce aynı değişkenlerle yapılmış araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Baervd, 2008; Brown ve Ryan, 2003; Brown vd., 2007; Falkenström, 2010). İkinci hipotez bilinçli farkındalığın psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin konu alındığı H_2 hipotezidir. Yapılan regresyon analizi ile β katsayısı 0,150 olarak bulunmuş ve H_2 de kabul edilmiştir. Elde edilen değer istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,01$). Yapılan çalışma ile ulaşılan sonuçlar, Avey vd. (2008) ile Roche vd. (2014)'ün elde ettiği sonuçlar ile tutarlılık göstermektedir. H_3 hipotezini test etmek için yapılmış olan regresyon analizinde β katsayısı 0,546 ($p < 0,001$) bulunmuştur. Bulunan bu sonuca göre H_3 hipotezi de kabul edilmiştir. Araştırma ile elde edilen bu sonuç Malekitabar vd. (2017) ve Avey vd. (2010)'un çalışmalarında elde ettikleri sonuçlar ile benzer görünmektedir. Aracılık etkisini ortaya koymak için yapılan analizler neticesinde psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğunu ortaya koyan H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar dahilinde söylenebilir ki; çalışanların bilinçli farkındalıkları arttıkça psikolojik iyi oluş ve psikolojik sermayeleri de artmaktadır. Bununla birlikte psikolojik iyi oluşları arttıkça psikolojik sermayeleri de artmaktadır. Psikolojik sermaye bu ilişkide aracı rolü üstlenmektedir. İşletmelerin devamlılığını ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi insan kaynağına bağlıdır. Kendi yeteneklerinin farkında olan, iletişim becerileri yüksek, empati kurabilen, kendileri ile barışık, stres yönetimini gerçekleştirebilen, gelişime ve yeniliklere açık çalışanlar örgüt için birer rekabet avantajıdır. İnsan kaynağını etkin ve verimli kullanamayan işletmelerin uzun vadede başarılı olmaları beklenemez. Bu noktada örgüt yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler çalışanların iş yaşamlarında mutlu olmaları ve etkin çalışabilmeleri için onlara kılavuzluk yapmalı, hakları konusunda onları bilgilendirmeli, kariyer gelişimlerine destek olmalıdır. Yapılan çalışmanın hem alan yazınına hem de sektöre katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Bu çalışmanın evreni Konya ili organize sanayi bölgesinde otomotiv yedek parça imalatı yapan bir fabrika çalışanlarından oluşmaktadır. Bundan sonra yapılacak çalışmaların farklı bölgelerde ve farklı sektörlerde uygulanması sonuçların genellenmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalarda araştırma değişkenlerinin performansı ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğinin ele alınması da yararlı olabilir.

Etik Beyan

“Bilinçli Farkındalığın Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Bu araştırma için *Selçuk Üniversitesi Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulu*’ndan Karar 2024/04 sayı ve 17.04.2024 tarihli Etik Kurul onayı alınmıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of The Impact Of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Lykins, E., Button, D., Krietemeyer, J. ve Sauer, S. (2008). Construct Validity of The Five Facet Mindfulness Questionnaire in Meditating and Non-Meditating Samples. *Assessment*, 15, 329-342.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine Publications.
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- Brown, KW., Ryan, RM. ve Creswell, JD. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for Its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.
- Butler, J. ve Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48.
- Carmody, J. ve Baer, R. A. (2009). How Long Does a Mindfulness-Based Stress Reduction Program Need to Be? A Review of Class Contact Hours and Effect Sizes for Psychological Distress. *Journal of Clinical Psychology*, 65(6), 627-638.
- Cripps, K. ve Zyromski, B. (2009). Adolescents' Psychological Well-Being and Perceived Parental Involvement: Implications for Parental Involvement in Middle Schools. *RMLE Online*, 33(4), 1-13.
- Dane, E. ve Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness and Its relations to Job Performance and Turnover Intention. *Human Relations*, 67(1), 105–128.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Çırak Kurt, S. ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206.
- Deniz, M., Erus, S. ve Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 17-31.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Falkenström, F. (2010). Studying Mindfulness in Experienced Meditators: A Quasiexperimental Approach. *Personality and Individual Differences*, 48(3), 305- 310.
- Fava, G. A. ve Ruini C. (2003). Development and Characteristics of A Well-Being Enhancing Psychotherapeutic Strategy: Well-Being Therapy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 34(1), 45-63.
- Germer, C. K., Siegel, R. D. ve Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*. New York: Guilford.

- Goldsmith, A.H., Veum, J.R. ve Darity, W. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26, 13-22.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2. Baskı). New York: Guilford Publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resourcures: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 50(3), 337-421.
- Howell, A. J., Digdon, N. L., Buro, K. ve Sheptycki, A. R. (2008). Relations Among Mindfulness, Well-Being, and Sleep. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 773-777.
- Huynh, T.N. ve Hua, N.T.A. (2020). The Relationship Between Task-Oriented Leadership Style, Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Vietnamese Small and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Advances in Management Research*, 17(4), 583-604.
- İkiz, F. E., Asıcı, E., Kaya, Z. ve Balkan, K. (2018). Yaşam Amaçları ve Psikolojik İyi Oluşun Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumu Yordayıcı Rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 7-26.
- İmiroğlu, A., Demir, R. ve Murat, M. (2021). Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Bilişsel Esneklik, Bilinçli Farkındalık ve Umut. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 2037-2057.
- Kesken, S. C., Turhan, Ö., Tekin, A. ve Dinç, F. C. (2024). Havacılık Çalışanları Açısından Pozitif Psikolojik Sermaye ve Öznel İyi Oluşun Takım Performansına Etkisi. *Havacılık ve Uzun Çalışmaları Dergisi*, 4(3), 13-27.
- Luthans, F., Avolio B. J., Avey J. B. ve Norman S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 15(1), 57- 72.
- Luthans, F., Avolio B. J., Walumbwa F. O. ve Li W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Vogelgesang G. R. ve Lester P. B. (2006). Developing The Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25- 44.
- Luthans, F., Luthans K. W. ve Luthans B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef C. M. ve Avolio B. J. (2007). *Psychological Capital*, New York: Oxford University Press
- Malekitabar, M., Riahi, M. ve Malekitabar, A. R. (2017). The Role of Psychological Capital in Psychological Well-Being and Job Burnout of High Schools Principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1), 1-8.

- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. ve Deniz, M. E. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224-235.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Roche, M., Haar, J. M. ve Luthans, F. (2014). The Role of Mindfulness and Psychological Capital on The Well-Being of Leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489.
- Ryan, R. M., Huta, V. ve Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in The Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Salam, M. A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3). 203-218.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Wellbeing?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N. ve Williams, G. C. (2015). Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well-Being. *Mindfulness*, 6(5), 971-985.
- Taşdemir, E. (2018). *Psikologlarda Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Dayanıklılık ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Telef, B. B., Uzman, E. ve Ergün, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Turkish Studies- International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 1297-1307.
- Visted, E., Vøllestad, J., Nielsen, M. B. ve Nielsen, G. H. (2015). The Impact of Group-Based Mindfulness Training on Self-Reported Mindfulness: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Mindfulness*, 6, 501-522.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Weinstein, N., Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2009). A Multi-Method Examination of The Effects of Mindfulness on Stress Attribution, Coping, and Emotional Well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Yavuz, A. (2025). Bilinçli Farkındalığın Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27(48): 594-610

Youssef-Morgan, C. M. ve Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-Being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188.

Zhao, Z. ve Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.

Zinn, Kabat, J. (2003). Mindfulness- Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.

Extended Abstract

The Mediating Role Of Psychological Capital In The Effect Of Mindfulness On Psychological Well-Being

Objective: This study aims to determine whether psychological capital is a mediator in the relationship between mindfulness and psychological well-being. This research will make some contributions to the literature in theoretical and practical terms. The number of studies conducted to reveal the effects of the concept of mindfulness in working life is quite low. For this reason, it is thought that investigating the relationships between variables will contribute to the literature. In addition, it is seen in the literature that the well-being of employees is generally associated with some psychological dysfunctions such as stress, depression, anxiety and burnout (Roche et al. 2014; Schaufeli et al., 2008). In this study, it is aimed to examine employee well-being from a positive perspective.

Method: Questionnaire method was used to collect data in the study. The questionnaire consists of four parts. The first part includes questions about demographic information and the other parts include statements related to the scales of the research.

SPSS and SPSS macro programs were used to analyze the data obtained in the research. First of all, it was checked whether the data were normally distributed. For this reason, skewness and kurtosis values were examined. Reliability analyses were conducted to examine whether the scales consistently measured the relevant variables. Correlation tests were conducted to reveal the relationships between variables. In order to examine the research hypotheses, the mediation analysis results obtained by using Process Macro (Hayes, 2017) were included.

Findings: As a result of the correlation analysis, it was revealed that there was a positive and significant relationship between psychological well-being and psychological capital ($r=0.472$; $p<0.01$). There was also a positive and significant relationship between psychological well-being and mindfulness variables ($r=0.127$; $p<0.05$). A positive and significant relationship was also found between the other variables, psychological capital and mindfulness ($r=0.156$; $p<0.01$).

Regression analysis and process macro analysis were applied to test the research hypotheses. To determine the effect of mindfulness on psychological well-being, which is the first hypothesis, regression analysis was conducted. As a result of the analysis, the standard β coefficient was found to be 0.142. This value ($p<0.05$) is statistically significant. Therefore, hypothesis H1 was accepted. This result is similar to the results of previous studies conducted with the same variables (Baer et al., 2008; Brown and Ryan, 2003; Brown et al., 2007; Falkenström, 2010). The second hypothesis is H2, which deals with the effect of mindfulness on psychological capital. H2 was also accepted with the regression analysis. The standard β coefficient was found to be 0.150. This result is statistically significant ($p<0.01$). The results obtained in this study are consistent with the results obtained by Avey et al. (2008) and Roche et al. (2014). In the analysis for hypothesis H3, the standard β coefficient is statistically significant as it is 0.546 ($p<0.001$). According to this result, hypothesis H3 is also accepted. This result is similar to the results obtained by Malekitabar et al. (2017) and Avey et al. (2010) in their studies. As a result of the analyzes conducted to reveal the mediating effect, hypothesis H4, which stated that psychological capital has a mediating role, was also accepted.

Conclusion and Discussion: Within the results obtained in the study, it can be said that employees with high levels of mindfulness are positively affected by psychological well-being and psychological capital levels. As the psychological well-being levels of employees increase, their psychological capital levels also increase. Psychological capital also plays a mediating role. The continuity and competitive advantage of businesses depend on human resources. Employees who are aware of their own abilities, have high communication skills, can empathize, are at peace with themselves, can manage stress, and are open to development and innovation are competitive advantages for the organization. Businesses that cannot use human resources effectively and efficiently cannot be expected to be successful in the long term. At this point, organizational managers have great duties. Managers should guide employees, inform them about their rights, and support their career development in order for them to be happy in their work life and to work effectively. It is hoped that this study will contribute to both the literature and the sector.
