

## İŞ YAŞAMINDA FARKINDALIK: İŞ-AİLE DENGESİ VE İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Gülşah KARAVARDAR\*

### ÖZ

*Organizasyonların rekabet avantajlarını sürdürüp, istedikleri verimlilik ve etkinlik durumuna ulaşabilmelerinde çalışanlarının iş performanslarının önemi yadsınamaz. Aynı şekilde, iş ve aile yaşamında denge sağlanması hem birey hem de çalıştığı organizasyon açısından önemlidir. İş-aile dengesinin sağlanması ve iş performansının istenen düzeyde devamı için farkındalık gerekli unsurlardan biridir. Farkındalık, psikolojik bir durum olarak yaşanan andaki gerçekliğe karşı arttırılmış bir dikkat olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada, farkındalığın çalışanların iş-aile dengesi ve iş performansı üzerindeki ilişkilerin incelenmesi asıl amacı oluşturmaktadır. Asıl amacın yanı sıra katılımcıların demografik özellikleri ile farkındalıkları arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, farkındalık ile iş-aile dengesi arasında ve farkındalık ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca farkındalık ile medeni durum, çocuk sahibi olma ve yaş grupları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Farkındalık, iş-aile dengesi, iş performansı

**JEL Sınıflandırması:** J53, J12, O15

## MINDFULNESS AT WORK: THE RELATIONSHIP WITH WORK-FAMILY BALANCE AND JOB PERFORMANCE

### ABSTRACT

*The importance of job performance for maintaining the competitive advantage and reaching desired efficiency and effectiveness levels cannot be denied for organizations. Likewise, it is important to balance the work and family lives for both employees and their organizations. Mindfulness is one the necessary factors for balancing work-family life and keeping the job performance at the desired level. Because, mindfulness is defined as a psychological state in which one focuses attention on events occurring in the present. In this study, the main research aim is to test the relationships between mindfulness and work-family balance and also job performance. In addition to that, the relations between mindfulness and demographic factors are also examined. According to the research results, there is a positive relationship between mindfulness and work-family balance, and also between mindfulness and job performance. Besides, there are significant relations between mindfulness and marital status, being a parent and age groups.*

**Keywords:** Mindfulness, work-family balance, job performance

**JEL Classification:** J53, J12, O15

\* Giresun Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, gkaravardar@yahoo.com

## 1.GİRİŞ

Farkındalık kavramının kaynağı yüzyıllar öncesine Budizm'e kadar uzanmaktadır. Batı toplumlarında ise, son yıllarda tartışılmaya ve uygulanmaya başlanmış bir konudur(Kabat-Zinn, 1990). Farkındalık, bireyin şu anda yaşadığı durumun (fiziksel duygular, algılar, duygusal durumlar ve düşünceler) bilincinde olarak, bu duruma yargılayıcı olmayan bir tavırla yaklaşabilmesidir (Carmody, Reed, Kristeller ve Merriam, 2008:394).

Literatüre göre, organizasyonel ortamlarda farkındalık, süreç performansının güvenilirliğini arttırabilir (Issel ve Narasimha, 2007). Güvenilirlik, süreç kalitesinin önemli bir boyutu ve kalite de organizasyonel rekabetin önemli bir boyutu olduğu için, yüksek seviyedeki farkındalık maliyetlerini düşürecek ve rekabet gücünü arttıracaktır (Garvin, 1987).

Farkındalık kavramı ile ilgili olarak çeşitli alanlarda çalışmalar yapılmıştır. Bu alanlar, klinik ve danışma psikolojisi (Bishop vd., 2004; Shapiro, Oman, Thoresen, Plante ve Flinders, 2008), sosyal ve kişilik psikolojisi (Giluk, 2009; Niemiec vd., 2010), nörobilim (Creswell, Way, Eisenberger ve Lieberman , 2007; Davidson vd., 2003), ilaç ( Epstein, 1999; Santorelli, 1999), ve eğitimidir (Burke, 2010; Napoli, Krech, Holley vd., 2005 ). Diğer disiplinlerde farkındalığın olumlu etkileri ile ilgili çok sayıda araştırma sonucu olmasına rağmen, iş yaşamında farkındalıkla ilgili çalışmalar daha yolun başındadır (Dane, 2011; Glomb, Duffy, Bono ve Yang, 2011).

İş-aile alanında araştırmacıların genelde iş-aile çatışması ya da iş-aile zenginleştirilmesi konularında yoğunlaştığı görülmektedir (Hammer ve Zimmerman, 2011.). Son yıllarda ise, iş-aile dengesi ön plana çıkmaya başlamıştır (Greenhaus ve Allen, 2010). Literatürde farkındalık ve iş sonuçları ile ilgili olarak sınırlı sayıda çalışma mevcuttur (Dane ve Brummel, 2013; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Hülsheger, Alberts, Feinholdt ve Lang, 2012). İş sonuçları açısından teori ve pratikte en önemli sonuçlardan biri iş performansıdır. Yapılan az sayıdaki çalışmada, farkındalığın bilişsel esneklik ve dikkati geliştirerek performansa katkıda bulunduğu görülmüştür (Moore ve Malinowski, 2009; Zeidan, Johnson, Diamond, David ve Goolkasian, 2010; Herndon, 2008).

Farkındalık kavramı ile ilgili olarak pek çok alanda çalışma yapılmış olmasına rağmen, iş yaşamındaki uygulamaların sınırlı sayıda kalması nedeniyle, bu çalışma ilgili literatüre katkıda bulunacaktır. İş performansı kavramı da organizasyonların oldukça önem verdiği iş çıktılarından biridir. Organizasyonların piyasada yaşamlarına devam edebilmeleri yani rekabet güçlerini kaybetmeden yollarına devam edebilmeleri için çalışanlarının iş performansı kilit unsurlardan biridir. Sınırlı sayıda olmasına rağmen yapılmış çalışmalar göstermektedir ki, farkındalık iş sonuçları üzerinde etkilidir. Ayrıca bu çalışma, yeni yeni ön plana çıkmaya başlayan iş-aile dengesi üzerinde farkındalığın etkilerini görebilmek açısından da önemli bir çalışmadır. Çalışmada, farkındalık ve iş performansı ile farkındalık ve iş-aile dengesi ilişkileri ele alınmaktadır. Çalışmada ilk olarak farkındalık kavramı ve literatürdeki çalışmalar üzerinde durulmakta olup; ardından farkındalık ve iş-

aile dengesi ile farkındalık ve iş performansı hakkında yapılmış araştırmalar irdelenmektedir. Çalışmanın son bölümünde ise, İstanbul ilinde faaliyet gösteren plastik mamul üreten bir firmanın çalışanları üzerine yapılan araştırmanın sonuçları yer almaktadır.

## 2. LİTERATÜR

Bu bölümde öncelikle farkındalık konusunda bilgi verilmektedir. Daha sonra farkındalık ve iş-aile dengesi hakkındaki çalışmalardan bahsedilmektedir. Son olarak da farkındalık ve iş performansı üzerinde durulmaktadır.

### 2.1. Farkındalık

"Mindfulness" kelimesi bu çalışmada farkındalık olarak kullanılmıştır. Aslında farkındalık tabiri "mindfulness" kavramı karşılığı için yetersiz kalmaktadır. Çünkü "awareness" kelimesi de dilimize "farkındalık" olarak çevrilmektedir. Ancak dilimizde "mindfulness" kavramını tek başına karşılayacak bir sözcük bulunmamaktadır. "Mindfulness" karşılığı "yargısız farkındalık", "ayırımsama" veya "uşgörü" gibi sözcükler kullanılabilir (Ögel, 2011) Ancak bilimsel dile "farkındalık" olarak yerleştiği için (Ögel, 2011), bu çalışmada da "farkındalık" olarak kullanılmıştır.

Literatürde farkındalık kavramı ile ilgili olarak yapılmış tanımlamalardan bazı örnekler bakacak olursak, Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer ve Toney (2006), Kabat-Zinn (1994), Brown ve Ryan (2003) ve Linehan (1993) farkındalık kavramını bireyin dikkatini mevcut anda oluşan olaylara yargılamadan ve durumu kabullenici bir şekilde odaklaması olarak tanımlamaktadır. Germer, Siegel ve Fulton (2005), farkındalığın bireyin tüm deneyimlerinde, sıkıntı çekmesini tüm düzeylerde azaltarak, bireyin iyi oluş halini arttırdığını ifade etmiştir. Görüldüğü üzere, farkındalıkla ilgili olarak, araştırmacıların tanımları genellikle, dikkat ve şu anki zaman diliminde meydana gelmekte olan olayların farkında olma haline vurgu yapmaktadır (Brown ve Ryan, 2003).

Bireyler farklı düzeylerde olmak üzere doğuştan farkındalık kapasitesine sahiptir (Brown ve Ryan, 2003). Meditasyon, farkındalık temelli bilişsel terapiler (Segal, Williams ve Teasdale, 2002), farkındalık temelli stres azaltma (Kabat-Zinn, 1982, 1990), diyalektik davranış terapisi (Linehan, 1993a, 1993b) gibi uygulamalarla bireyler mevcut kapasitelerini ortaya çıkarabilir veya geliştirebilir.

### 2.2. Farkındalık ve İş-Aile Dengesi

İş- yaşam dengesi, bireyin çalışma yaşamından ve aile yaşamından kaynaklanan ihtiyaçlarını birbirleri ile uyumlu hale getirip bir denge sağlamasıdır (Kapız, 2002). İş-aile dengesi, bireyin iş ve aile hayat rolleriyle aynı düzeyde ilgilenmesi ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olması olarak da tanımlanabilir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). İş ve aile arasında sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde "denge" oluşmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010). Bu çalışmada 'iş-aile dengesi', bireyin iş ve aile hayatıyla olan tatmin ve etkililiğinin genel bir değerlendirmesi ((Greenhaus ve Allen, 2010) olarak ele alınacaktır.

İş-yaşam dengesizliği durumunda, bireyin aile yaşamı iş yaşamını ya da iş yaşamı aile yaşamını olumsuz yönde etkileyebilir (Çarıkçı, Oksay, Çiftçi ve Derya, 2009). Görüldüğü üzere, çalışanların iş ve aile dengesini kurabilmeleri çok önemlidir. Aksi takdirde bunun maliyeti bireylere, ailelere ve topluma karşı çok yüksek olmaktadır(Hales, Kroes, Chen ve Kang, 2012). Ayrıca yapılan çalışmalar göstermiştir ki, iş-aile dengesizliğinin artması düşük iş tatmini ve düşük organizasyonel bağlılığa yol açmaktadır (Allen, Greenhaus ve Edwards, 2000; Beauregard ve Henry, 2009).

İş-aile dengesinin sağlanması yüksek elde tutma (retention) ve devam oranları ile düşük işten ayrılma niyetleri olarak organizasyonlara fayda sağlamaktadır(Beauregard ve Henry 2009; Haar ve Bardeel, 2008). Denge konusu literatürde yeni bir konu olduğu için, iş-aile dengesinin belirleyicileri ve sonuçları hakkında az sayıda araştırma bulunmaktadır (Allen ve Kiburuz, 2012). Öz-düzenleme (self-regulation) ve rol denge (role balance) teorileri dikkate alındığında farkındalık ve iş-aile dengesi arasında hipotez oluşturabileceği zemin mevcuttur. Marks ve MacDermid (1996), rol denge modelini, olumlu rol dengesini her bir rol ve rol arkadaşına karşı dikkatli ve özenli olma eğilimi olarak tanımlamaktadır. Mevcut anda olan olaylara karşı dikkatli olma durumu farkındalığın önemli bir parçasıdır ve bireyleri rollerini yerine getirirken çok daha dikkatli davranmaya yönelir. Bu şekilde davranmak roller arasında bir denge sağlar(Allen ve Kiburuz, 2012).

Mevcut durum tecrübeleri bilinçli bir şekilde kabul edildiğinde ve yaşananların tam olarak farkına varıldığında, bu durumun bireylerin başa çıkma becerilerinde olumlu yönde bir artışa sebep olduğu görülmüştür (Shapiro, Carlson, Astin ve Freeman, 2006). Marks ve MacDermid'in (1996), çalışmalarına göre, bireyin her rol için tüm dikkatini toplaması, onun rol yönetimi ile ilgili algıladığı sorunların çözümüne yardımcı olacaktır. Bunun yanı sıra mevcut role daha dikkatli bir şekilde odaklanması, bireylerin performansının etkinliğini arttıracaktır (Dane, 2011). Her bir roldeki tecrübenin kalitesi bu şekilde artarken, rol dengesine karşı tüm genel algılar da olumlu yönde olacaktır (Allen ve Kiburuz, 2012). Allen ve Kiburuz'un (2012) çalışmasında da farkındalık, iş-aile dengesi, yaşama bağlılık ve uyku kalitesi arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışmada araştırmacılar farkındalığı yüksek olan çalışanların iş-aile dengesini daha iyi kurdukları belirlenmiştir. Bu nedenlerle farkındalığı daha yüksek bireylerin, iş-aile dengesinin daha iyi olacağı söylenebilir.

### **2.3. Farkındalık ve İş Performansı**

Literatürde farkındalık ve iş sonuçları ile ilgili olarak sınırlı sayıda çalışma mevcuttur (Dane ve Brummel, 2013; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Hülshager vd., 2013; Reb, Narayanan ve Chaturvedi, 2012). İş sonuçları açısından teori ve pratikte en önemli sonuçlardan biri iş performansıdır. İş performansı bireyin çalışırken sergilediği tüm davranışlar olarak tanımlanabilir (Jex, 2002).Yapılan az sayıdaki çalışmada, farkındalığın bilişsel esneklik ve dikkatliliği geliştirerek performans katkıda bulunduğu görülmüştür (Moore ve Malinowski, 2009; Zeidan vd., 2010; Herndon, 2008).

Araştırmacıların iş yaşamındaki farkındalık ile ilgili yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, farkındalığın karar vermedeki doğrulukla (Kiken ve Shook, 2011), kavrama ile ilgili problemlerin çözümüyle (Ostafin ve Kassman, 2012) ve akademik performansla (Shao ve Skarlicki, 2009) olumlu yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu yöndeki çalışmalar farkındalığın bilişsel esnekliği arttırdığı (Moore ve Malinowski, 2009) ve yönetsel becerilere olumlu yönde etkisi olduğunu (Zeidan vd., 2010), yani çalışanların performans kalitesini arttırdığını göstermektedir. İş yaşamında farkındalık kavramı ve iş çıktıları ile ilgili olarak yapılan son çalışmalar olarak, Hülshager vd., (2013) duygusal yorgunluk ve iş tatmininde farkındalığın rolü üzerine; Allen ve Kiburz'un (2012) farkındalık ve iş-aile dengesi üzerine; Dane ve Brummel'in (2013) farkındalık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaları sayılabilir.

Bu çalışmalar ışığında farkındalığın iş yaşamında etkili olduğu söylenebilir. Az sayıda çalışma yapılmasına rağmen, bu çalışmalarda farkındalığın iş çıktıları üzerinde olumlu etki yarattığı belirlenmiştir (Dane, 2011; Glomb vd., 2011; Dane ve Brummel, 2013; Allen ve Kiburz, 2012). Literatürdeki bu çalışma sonuçlarına göre iş yaşamında farkındalığın iş performansına olumlu yönde etki yaptığı söylenebilir.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem**

Bu araştırma iş yaşamındaki farkındalık ile iş-aile dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir üretim firmasında yapılmıştır. Araştırma sonuçları bu örgüt ile sınırlıdır. Firmada 132 kişi (taşeron olarak görev yapan temizlik, güvenlik ve yemek servis elemanları dışında) çalışmaktadır. %95 güven aralığında sonuç elde edebilmek için gereken örneklem büyüklüğü 99 kişidir (Saunders, Lewis ve Thornhill, 2009: 219). Bu çalışmada 132 kişilik bir evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu sayede %95 güven aralığında sonuçlara ulaşılabilir. Toplanan anketlerden hatalı ve eksik doldurma yapılmamış olan 102 anket bu araştırmanın veri tabanını oluşturmuştur. Katılımcılardan anket yoluyla elde edilen verilerin analizi SPSS programı ile yapılmıştır.

#### **3.2. Veri Toplama Araçları ve Araştırmanın Hipotezleri**

Çalışanların farkındalık özelliklerini belirlemek için Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 15 maddeden oluşmaktadır ve 6 dereceli Likert tipi ölçektir. Ölçek dilimize Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından uyarlanmıştır. İş-aile dengesi için Allen, Greenhaus ve Edwards (2010) tarafından geliştirilen, beş maddelik ve 5 dereceli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. İş performansı ölçeği olarak ise, Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen, 21 maddeden oluşan ve 5 dereceli Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada çalışmanın asıl amacını oluşturan farkındalık ve iş-aile dengesi ile farkındalık ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Literatür taraması sonucunda oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

Hipotez 1: Farkındalık ve iş-aile dengesi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Farkındalık ve iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Asıl amacın dışında katılımcıların demografik özellikler ile farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bu amaçla oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

Hipotez 3: Kadın ve erkek çalışanların farkındalık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

Hipotez 4: Evli ve bekar çalışanların farkındalık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

Hipotez 5: Çocuk sahibi olan ve olmayan çalışanların farkındalık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

Hipotez 6: Çalışanların farkındalık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermez.

Hipotez 7: Çalışanların farkındalık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermez.

#### 4. BULGULAR

Katılımcıların genel profili hakkında bir bakış açısı verebilmesi amacıyla aşağıdaki tabloda katılımcıların demografik özellikleri verilmiştir.

**Tablo 1. Demografik Özellikler**

		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	40	39,21
	Erkek	62	60,78
Yaş	18-25	16	14,70
	26-31	28	27,45
	32-37	34	32,35
	38-43	12	11,76
	44-49	7	6,86
	50+	5	4,90
Eğitim Durumu	Lise	14	13,72
	MYO	36	35,29
	Üniversite	43	42,15
	Yüksek Lisans	7	6,86
	Doktora	2	1,96
Medeni Durum	Evli	82	80,39
	Bekar	20	19,60
Çocuk Sahibi Olma	Evet	46	45,09
	Hayır	56	54,90

Katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden (60,78) oluştuğu görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında çoğunluğun 26-37 yaş aralığında toplandığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, çoğunluğu üniversite (%42,15) ve meslek yüksek okulu (MYO) (%35,29) mezunlarının (toplamda %77,44) oluşturduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında ise, evli (%80,39) olan katılımcıların çoğunluğu oluşturduğu ve çocuk sahibi katılımcıların oranının %54,90 olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçeklere yapılan güvenilirlik ve normallik analizlerinin sonucuna göre ( $\alpha > 0,70$  ve normal dağılıma sahip), toplanan veriler üzerinde parametrik analizler uygulanabilir. Çalışmanın öne sürdüğü hipotezleri test etmek için, istatistiki testlerden Pearson korelasyon testi, t ve F testleri kullanılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 2’de araştırmanın değişkenleri olan farkındalık, iş-aile dengesi ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan korelasyon testinin sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 2. Farkındalık, İş-Aile Dengesi ve İş Performansı Değişkenleri Arasındaki İlişki**

		Farkındalık	İş-Aile Dengesi	İş Performansı
Farkındalık	r	1		
	p			
	N	102		
İş-Aile Dengesi	r	,527	1	
	p	,000		
	N	102	102	
İş Performansı	r	,456	,128	1
	p	,014	,041	
	N	102	102	102

Tablo 2’de görüldüğü üzere farkındalık ve iş-aile dengesi arasında pozitif yönde ( $r=0,527$ ) ilişki vardır. Bu nedenle Hipotez 1 (Farkındalık ve iş-aile dengesi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.) kabul edilmektedir. Farkındalık ve iş performansı arasında da pozitif yönde ( $r=0,456$ ) ilişki vardır. Dolayısıyla, Hipotez 2 (Farkındalık ve iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.) kabul edilmiştir.

Diğer hipotezleri test etmek amacıyla t ve F testleri yapılmıştır. Tablo 3’te farkındalık ile cinsiyet ilişkisine ait sonuçlar verilmiştir. Test sonucuna göre kadın ve erkek katılımcılarda farkındalık açısından bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $p=0,15 > 0,05$ ). Bu nedenle Hipotez 3 (Kadın ve erkek çalışanların farkındalık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır) reddedilmiştir.

**Tablo 3. Cinsiyet ile Farkındalık İlişkisi**

Cinsiyet	n	m	t	p
Kadın	40	64,6589	1,75	0,15
Erkek	62	56,4421		

Tablo 4’te farkındalık ile medeni durum ilişkisi gösterilmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere farkındalık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır( $p=0,000$ ). Tablodan da görüleceği üzere evli çalışanların farkındalık düzeyleri ( $m=72,3$ ) bekar çalışanların farkındalık düzeyinden ( $m=61,4$ ) yüksektir. Böylece Hipotez 4 (Evli ve bekar çalışanların farkındalık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır) kabul edilmektedir.

**Tablo 4. Medeni Durum ile Farkındalık İlişkisi**

Medeni Durum	n	M	t	p
Evli	82	72,3582	2,307	0,000
Bekar	20	61,4412		

Tablo 5’te katılımcıların çocuk sahibi olup olmaması ile farkındalık düzeyleri arasındaki ilişki gösterilmektedir. Hipotez 5 (Çocuk sahibi olan ve olmayan çalışanların farkındalık düzeyleri arasında anlamlı fark vardır) kabul edilmektedir ( $p=0,036<0,05$ ). Çocuk sahibi katılımcıların farkındalığının daha yüksek olduğu( $m=72,3582$ ) tabloda görülmektedir.

**Tablo 5. Çocuk Sahibi Olma ile Farkındalık İlişkisi**

Çocuk Sahibi Olma	n	m	t	p
Evet	46	67,2582	2,027	0,036
Hayır	56	61,4475		

Çalışanların farkındalık düzeyleri ile yaş grupları arasındaki ilişki Tablo 6’da gösterilmektedir. F testi sonucuna göre farkındalık için anlamlılık değeri  $p=0,038<0,05$  bulunmuştur. Bu nedenle, Hipotez 6 (Çalışanların farkındalık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermez) hipotezi reddedilir. Yani çalışanların farkındalık düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık gösterir. Tablo 6’daki ortalama farkındalık değerlerine (m) bakıldığında 18-25 yaş grubunda farkındalık düzeyi en düşük (58,2528), 44-49 yaş grubunda ise en yüksek (68,7624) seviyededir.

**Tablo 6. Yaş Grupları ve Farkındalık**

	n	m	Std. Sapma	F	p
18-25	16	58,2528	1,0528	3,256	0,038
26-31	28	61,0041	0,7854		
32-37	34	64,5074	0,6789		
38-43	12	67,2558	0,5528		
44-49	7	68,7624	0,4925		
50+	5	68,6039	0,4212		

Son olarak eğitim durumu ile farkındalık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. F testi sonucuna göre farkındalık için anlamlılık değeri  $p=0,089>0,05$  bulunmuştur. Bu nedenle, Hipotez 7



(Çalışanların farkındalık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermez) hipotezi kabul edilir. Yani çalışanların farkındalık düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

**Tablo 7. Eğitim Durumu**

	n	m	Std. Sapma	F	p
Lise	14	58,2528	1,0528	2,374	0,089
MYO	36	61,0041	0,7854		
Üniversite	43	64,5074	0,6789		
Yüksek Lisans	7	67,2558	0,5528		
Doktora	2	68,7624	0,4925		

## 5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların farkındalıkları ile iş-aile dengesi ve iş performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yöneliktir. Elde edilen sonuçlara göre, farkındalık ile iş-aile dengesi arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Allen ve Kiburz, 2012; Shapiro vd., 2006). Farkındalık ile iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde, farkındalık ile iş performansı arasında da olumlu yönde bir ilişki görülmüştür. Bu sonuç da diğer araştırmacıların elde ettiği sonuçlarla benzer niteliktedir (Dane ve Brummel, 2013; Dane, 2011; Glomb vd., 2011).

Bu çalışmanın asıl araştırma konusunu oluşturan farkındalık ile iş-aile dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkiler dışında, çalışanların farkındalık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Yapılan test sonucuna göre, kadın ve erkek çalışanlarda farkındalık düzeyleri açısından bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonuç Allen ve Kiburz'un (2012) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Katılımcıların farkındalık düzeyleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Evli çalışanların farkındalık düzeyleri bekar çalışanlardan daha yüksektir. Bu sonuç Allen ve Kiburz'un (2012) çalışmasından farklıdır. Katılımcıların çocuk sahibi olması ile farkındalık düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çocuk sahibi çalışanların farkındalık düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların yaş grupları ile farkındalık düzeyleri arasındaki ilişki için yapılan test sonucuna göre, farkındalık düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanlardan 44-49 yaş grubundakiler en yüksek farkındalık düzeyine sahip grup olarak belirlenmiştir. Demografik özelliklerden son olarak eğitim durumu ile farkındalık düzeyleri arasındaki ilişki için test edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, çalışanların eğitim durumlarına göre farkındalık düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Bu çalışmanın sonuçları özellikle çalışanlarının iş-aile dengesini ve iş performansını istenen düzeyde korumak ya da arttırmak isteyen organizasyonların yöneticileri ve işverenleri için önemlidir. Elde edilen sonuçlardan hareketle, yöneticilerin ve işverenlerin organizasyonların etkinlik ve

verimliliğini arttırarak sürdürülebilir bir rekabet sağlayabilmek için çalışanlarının iş-aile dengesini kurmalarına yardımcı olacak düzenlemeleri uygulamaya koyması gerektiği söylenebilir. Özellikle iş-aile dengesini korumakta sıkıntı çekebilecek çalışanlara (ör: çocuk sahibi çalışanlar), iş-aile dengesini koruyabilecekleri çeşitli seçenekler (ör: esnek çalışma düzenlemeleri) sunulabilir. Çalışanların farkındalık özellikleri geliştirildiği takdirde iş yaşamında olduğu kadar bireye özel yaşamında da faydalı olacağı açıktır. Farkındalık, eğitim ile geliştirilebilir bir özelliktir. Organizasyonlar bu eğitimleri kendi bünyelerinde düzenleyerek hem çalışanlarının iş-aile dengesini olumlu yönde etkileyecek hem de iş performanslarını arttıracaktır. Sonuç olarak, organizasyonların çalışanlarının iş-aile dengesini sağlayabilmeleri ve iş performanslarını arttırabilmeleri için, “farkındalık” konusuna önem vermeleri gerektiği söylenebilir.

Çalışmada bazı kısıtlar söz konusudur. Analizde kullanılan veriler anket aracılığıyla elde edilmiştir. Kişisel yargılar elde edilen veriler üzerinde etkilidir ve genelleme yapılmasını engelleyebilir. Bu problemi en düşük düzeye indirmek amacıyla, çalışmada veriler yüz yüze görüşme ile elde edilmiştir. Çalışmanın diğer bir kısıtı da çalışmanın plastik mamul üreten tek bir firmada uygulanmasıdır. Yapılacak çalışmalarda daha fazla sayıda firma üzerinde araştırma yapılacağı gibi farklı sektörlerde de çalışma yapılması faydalı olacaktır. Böylece daha genellenebilir sonuçlar elde edilecektir.

#### **KAYNAKÇA**

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000) “Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5:278 –308. doi:10.1037/1076-8998.5.2.278
- Allen, T. D., Greenhaus, J. H. ve Edwards, J. R. (2010) “The meaning of work–family balance: An empirical investigation”, *Academy of Management Symposium*, Montreal, CN.
- Allen, T. D., ve Kiburz, K. M. (2012) “Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality” *Journal of Vocational Behavior*, 80: 372–379. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.002
- Baer, R. A., Smith, F. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J. ve Toney, L. (2006) “Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness”, *Assessment*, 13(1):27–45.
- Beauregard, T. A. ve Henry, L. C. (2009) “Making the link between work-life balance practices and organizational performance”, *Human Resource Management Review*, 19:9-22. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D, Carmody, J., Segal, Z.V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D.ve Devins, G. (2004) “Mindfulness: A proposed operational definition”, *Clinical Psychology, Science and Practice* 11(3): 230–241.

- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2003) “The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological wellbeing”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84:822–848.
- Burke, C. A. (2010) “Mindfulness-Based approaches with children and adolescents: A preliminary review of current research in an emergent field”, *Journal of Child and Family Studies*, 19(2): 133.
- Carmody, J., Reed, G., Kristeller, J. ve Merriam, P. (2008) “Mindfulness, spirituality, and health-related symptoms”, *Journal of Psychosomatic Research*, 64:393–403.
- Creswell, J.D., Way, B.M., Eisenberger, N.I., ve Lieberman, M.D. (2007) “Neural correlates of dispositional mindfulness during affect labeling”, *Psychosomatic Medicine*, 69:560–565.
- Çarıkçı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009) “İş – Aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9).
- Çarıkçı, H.İ., Oksay, A., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2009) “Türk Yöneticilerinde İş Aile Yaşam Çatışması”, *International Davraz Congress, Isparta*.
- Dane, E. (2011) “Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace” *Journal of Management*, 37:997–1018.
- Dane, E., ve Brummel, B.J. (2013) “Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention”, *Human Relations*, 67. doi: 10.1177/0018726713487753
- Davidson, R.J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S.F., Urbanowski, F., Harrington, A, Bonus, K. ve Sheridan, J.F. (2003) “Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation”, *Psychosomatic Medicine*, 65(4): 564–570.
- Doğrul, B.Ş. ve Tekeli, S. (2010) “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2).
- Epstein, R.M. (1999) “Mindful practice”, *Journal of the American Medical Association*, 282(9): 833–839.
- Garvin, D. (1987) “Competing on the eight dimensions of quality”, *Harvard Business Review*, 65(6): 101–9.
- Germer, C, Siegel, R. ve Fulton, P. (2005) “Mindfulness and psychotherapy”, New York: Guilford Press.
- Giluk, T.L. (2009) “Mindfulness, Big Five personality, and affect: A meta-analysis”, *Personality and Individual Differences*, 47(8): 805–811.

- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E. ve Yang, T. (2011) “Mindfulness at work”, *Research in Personnel and Human Resource Management*:115–157. doi: 10.1108/S0742-7301(2011)0000030005
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003) “The relation between work–family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510–531.
- Haar, J. M. ve Bardoel, E. A. (2008) “Positive spillover from the work-family interface: A study of Australian employees”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3): 275–287. doi: 10.1177/1038411108095759
- Hales, D.N., Kroes, J., Chen, Y. ve Kang, K.W. (2012) “The cost of mindfulness: A case study”, *Journal of Business Research*, 65:570–578. doi:10.1016/j.jbusres.2011.02.023
- Hammer, L. B. ve Zimmerman, K. L. (2011) “Quality of work life”, *American Psychological Association handbook of industrial and organizational psychology*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Herndon, F. (2008) “Testing mindfulness with perceptual and cognitive factors: External vs. internal encoding, and the cognitive failures questionnaire”, *Personality and Individual Differences*, 44(1): 32–41.
- Hülshager, U.R., Hugo, J. E., Alberts, M., Feinholdt, A. ve Lang, J.W.B. (2013) “Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 98( 2): 310–325. doi: 10.1037/a0031313
- Issel, L., Narasimha, K.M. (2007) “Creating complex health improvement programs as mindful organizations”, *Health Organ Management*, 21(2):166–83.
- Jex, S.M. (2002) “Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach”, New York: John Wiley & Sons.
- Kabat-Zinn, J. (1982) “An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients, based on the practice of mindfulness meditation”, *General Hospital Psychiatry*, 7(1):71-72.
- Kabat-Zinn, J. (1990) “Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness”, New York : Dell Publishing.
- Kabat-Zinn, J. (1994) “Wherever you go, there you are”, New York: Hyperion.
- Kapız, S.Ö. (2002) “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3).
- Kiken, L.G. ve Shook, N.J. (2011) “Looking up: Mindfulness increases positive judgments and reduces negativity bias”, *Social Psychological and Personality Science*, 2(4): 425–431.

- Linehan, M.M.(1993a) “Cognitive-behavioral treatment of borderline personality disorder”, New York: Guildford Press.
- Linehan, M.M. (1993b) “Dialectical behavior therapy for treatment of borderline personality disorder: Implications for the treatment of substance abuse”, Rockville, MD: National Institute on Drug Abuse.
- Marks, S. R. ve MacDermid, S. M. (1996) “Multiple roles and the self: A theory of role balance”, *Journal of Marriage and the Family*, 58: 417–432.
- Moore, A. ve Malinowski, P. (2009) “Meditation, mindfulness and cognitive flexibility”, *Consciousness and Cognition*, 18(1): 176–186.
- Niemiec, C.P., Brown, K.W, Kashdan, T.B., Cozzolino, P.J., Breen, W.E., Levesque-Bristol, C. ve Ryan, R.M. (2010) “Being present in the face of existential threat: The role of trait mindfulness in reducing defensive responses to mortality salience”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(2): 344–365.
- Napoli, M., Krech, P.R. ve Holley, L.C. (2005) “Mindfulness training for elementary school students”, *Journal of Applied School Psychology*, 21(1): 99–125.
- Ostafin, B.D. ve Kassman, K.T. (2012) “Stepping out of history: Mindfulness improves insight problem solving” *Consciousness and Cognition*, 21(2):1031–1036. *doi:10.3389/fpsyg.2013.01020*
- Ögel, K. (2011) “Farkındalık Kabullenme Temelli Terapiler”, İstanbul: HYB Yayınları.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. ve Deniz, M.E. (2011) “Bilinçli Farkındalık Ölçeği’ni Türkçeye Uyarlama Çalışması”, *Eğitim ve Bilim*, 36(160)
- Reb, J., Narayanan, J. ve Chaturvedi, S. (2012) “Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance: Mindfulness: [http://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb\\_research/3320](http://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/3320).”
- Santorelli, S.(1999) “Healthy self: lessons on mindfulness in medicine”, New York: Random House.
- Saunders, M., Lewis, P. ve Thornhill, A. (2009) “Research Methods for Business Students”, London: Prentice Hall.
- Segal, Z. V., Williams, J. M. G. ve Teasdale, J. D. (2002) “Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse”, New York: Guilford.
- Shao, R. ve Skarlicki, D.P. (2009) “The role of mindfulness in predicting individual performance”, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4): 195–201. *doi 10.1007/s12671-013-0236-4*

- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A. ve Freeman, B. (2006) “Mechanisms of mindfulness”, *Journal of Clinical Psychology*, 62:373–386. doi: 10.1177/0149206310367948
- Shapiro, S.L., Oman, D., Thoresen, C.E., Plante, T.G. ve Flinders, T. (2008) “Cultivating mindfulness: Effects on well-being”, *Journal of Clinical Psychology*, 64(7): 840–862. doi: 10.1177/1359105308095966
- Skinner, N. ve Chapman, J. (2013) “Work-life balance and familyfriendly policies”, *Evidence Base*, 4.
- Williams, L. J. ve Anderson, S. E. (1991) “Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors” *Journal of Management*, 17, 601-617. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206391017002055>
- Zeidan, F., Johnson, S.K., Diamond, B.J., David, Z. ve Goolkasian, P. (2010) “Mindfulness meditation improves cognitive functioning: Evidence of brief mental training”, *Consciousness and Cognition*, 19(2): 597–605. doi: 10.1016/j.concog.2010.03.014