

KADIN AKADEMİSYENLERİN İŞTEKİ MUTLULUĞU VE TATMİNİ İÇİN NE GEREKLİ? ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE BİLİNÇLİ FARKINDALIK BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA*

WHAT IS ESSENTIAL FOR THE HAPPINESS AND SATISFACTION AT THE WORK OF FEMALE ACADEMICS? A RESEARCH IN THE CONTEXT OF QUALITY OF WORKING LIFE AND MINDFULNESS

Arş. Gör. Dr. Tahsin ERME¹
Prof. Dr. Ali Murat ALPARSLAN²

ÖZ

Çalışmanın amacı, bireysel ve örgütsel düzeydeki olumlu ve olumsuz çıktılara etkisi bulunan bilinçli farkındalığa hangi çalışma yaşamı kalitesi unsurlarının etkisinin olduğunu tespit etmektir. Buna ek olarak çalışma yaşamı kalitesinin olumlu örgütsel çıktılara etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolünün varlığının incelenmesi de bir diğer amacı oluşturmaktadır. Araştırma, çalışma hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşan kadın akademisyenler bağlamında gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede çalışma yaşamı kalitesinin bilinçli farkındalık üzerindeki etkisi ve bilinçli farkındalığın olumlu örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Son aşamada, çalışma yaşamı kalitesinin olumlu örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracı rolü incelenmiştir. Araştırma verileri, 516 kadın akademisyenden elde edilmiştir. Analiz bulgularına göre, çalışma yaşamı kalitesi bilinçli farkındalığı pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda bilinçli farkındalığın işyeri mutluluğu ve iş tatmini gibi olumlu örgütsel çıktılara pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Bunun yanında, çalışma yaşamı kalitesinin işyeri mutluluğuna ve iş tatminine etkisinde, bilinçli farkındalık kısmi aracı role sahiptir. Temel keşif amaçlarımızı yansıtan bir diğer önemli sonuç, bilinçli farkındalığın oluşmasını sağlayan çalışma yaşamı kalitesi bileşenlerinin iş-aile rolleri dengesi, kişi-iş uyumu, yasal unsurlar ve kurumsal aidiyet tutumundan oluşmasıdır. Son olarak elde edilen bulgu, çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutu olan kişi-iş uyumunun işyeri mutluluğunu bilinçli farkındalığın tam aracılık rolü ile açıklayabilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyeri Mutluluğu, İş Tatmini, Kadın Akademisyenler.

JEL Sınıflandırma Kodları: D20, D23, M10, M12.

ABSTRACT


The aim of the study is to determine which quality of work life elements effect to the mindfulness which has an effect on positive and negative outcomes at individual and organizational level. Additionally, examining the existence of mediation role of mindfulness in the effect of quality of working life on positive organizational outcomes is another aim. The research is carried out in the context of female academics who face various difficulties in their working life. In this framework, the effect of the quality of working life on mindfulness and the effect of mindfulness on positive organizational outcomes are analyzed. In the last phase, the mediating role of mindfulness in the effect of working life quality on positive organizational outcomes is examined. Research data are obtained from 516 female academics. According to the analysis findings the quality of working life positively affects mindfulness. At the same time, mindfulness has a positive effect on positive organizational outcomes such as workplace happiness and job satisfaction. Besides, mindfulness has a partial mediator role in the effect of quality of working life on workplace happiness and job satisfaction. Another important result that reflects our basic exploration goals is that the components of the quality of working life that enable the occurrence of mindfulness are work-family role balance, person-job fit, legal factors and the corporate belonging attitude. Obtained latest finding is that person-job fit, which is sub-dimension of the quality of working life, explains workplace happiness with the full mediating role of mindfulness.

Keywords: Mindfulness, Quality of Working Life, Workplace Happiness, Job Satisfaction, Female Academics.

JEL Classification Codes: D20, D23, M10, M12.

* Bu çalışma Ali Murat ALPARSLAN danışmanlığında Tahsin ERME tarafından hazırlanan ve 02.12.2021 tarihinde savunulan "Kadın Akademisyenlerde Bilinçli Farkındalığı Artıran Çalışma Yaşam Kalitesi Unsurları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden yararlanarak hazırlanmıştır. Çalışma için Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 56394 sayılı ve 06.07.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tahsin.erne@gmail.com

²  Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, alialparslan@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

With its multidisciplinary structure, mindfulness has the feature of being a current concept. Mindfulness studies generally focus on the results of the concept. Mindfulness has many positive organizational benefits such as performance, job satisfaction, well-being, extra role behavior, organizational citizenship, work-family balance, engagement, workplace happiness. Besides that, it has an effect that reduces negative behaviors and emotions such as burnout, stress, destructive work behaviors, intention to leave workplace. At this point, it is a question that needs to be answered which organizational factors can affect the concept of mindfulness, that is effective in many organizational and individual issues. When the few studies in this field are examined, there are subjects such as the autonomy of the employee, the support of the institution, a dynamic work environment, the meaningfulness of the work, and the sense of organizational trust. These issues are thought to reflect important components in the perception of quality of work life, such as the work environment, co-workers, managers, organizational understanding, job satisfaction, and sense of belonging to the institution. The main purpose of the study is to prove the existence of the effect of the quality of working life, which can be improved with organizational resources, to mindfulness, which has a positive effect on a wide variety of organizational outputs.

Design/methodology/approach:

In the study, survey research design is used. The data are collected from female academics using the online survey technique. At the end of this process, 516 healthy data are collected from the participants. In the research, online questionnaire has five parts. The first part includes socio-demographic information of participants. The second part occurs questions about the participants perceptions of quality of work life. The third part questions are about mindfulness attitudes of participants. Fourth and fifth part of questionnaire is measuring job satisfaction and workplace happiness of participants. All scales are Likert-type scales. In the study, correlation analysis is conducted to determine the relationships between variables, regression analysis is conducted to prove the effect of the independent variable on the dependent variable, and mediation analysis is conducted to detect the existence of the mediating effect role. Analyzes are carried out using Jamovi, which is a free statistical analysis program, running R-based.

Findings:

The relationships between all the variables examined within the scope of the research are positive and significant. There is a moderate relationship ($r=0.484$) between the quality of work life and mindfulness, and a high correlation between workplace happiness ($r=0.681$) and job satisfaction ($r=0.599$). There is a high ($r=0.508$) relationship between mindfulness and workplace happiness, and a moderate relationship ($r=0.386$) with job satisfaction. According to the findings obtained as a result of the regression analysis, the positive change in workplace happiness and job satisfaction can be explained by mindfulness. In addition, the effect of quality of working life on mindfulness, which is the main starting point of the research, is examined and confirmed. In other words, the mindfulness of employees is shaped by the quality factors related to the working environment, which includes a large part of their lives. The dimensions of the quality of work life, which have a positive effect on the mindfulness of the employees, consist of the balance of work-family roles, legal elements, person-job fit and corporate belonging attitude, from the highest effect level to the lowest. The effect of quality of working life on workplace happiness and job satisfaction which are other effects in the context of hypotheses, happen positive and significant level. Another result obtained from the research is the partial mediator role of mindfulness in the effect of quality of working life on job satisfaction and workplace happiness. According to this, perception of quality of working life of female academics explains job satisfaction and workplace happiness with the partial mediation effect of mindfulness.

Conclusion and Discussion:

Mindfulness has a positive effect on many outcomes, both personally and organizationally. Employees who have positive feelings are also willing to make positive contributions to the organization, which supports this discourse. In terms of organizational and individual results, the issue that should be given importance for organizational stakeholders is the determination of the factors that affecting mindfulness. At the same time these factors should also be applicable, developable and intervened for organizations. The way to create a mental bridge between individuals and their work by creating employees with high mindfulness in the workplace is to improve the quality of working life. At this point, the first component of quality of working life that managers and organizations should consider is the balance of work-family roles. In addition, the fact that the person-job fit and the sense of pleasure it provides is another factor that initiates mindfulness in the workplace is an issue that needs to be taken into consideration. Another component that has an impact on mindfulness is legal issues consisting of justice in labor rights, job security, job descriptions with clear boundaries. Finally, creating a sense of corporate identity perception and shared values that will be embraced by employees creates a corporate belonging attitude and leads to mindfulness.

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamında iyi oluşu simgeleyen huzur ve mutluluk hem bireyler hem de örgütler adına faydalı sonuçlar meydana getirebilmektedir. Bu noktada bilinçli farkındalık, iyi oluş ve mutluluğu yakalamak adına yüzyıllardır insanlara öğretilen ve uygulanan bir tutum olmuştur. Anın yaşanmasını, bedenini ve ruhunu farkına varılmasını, hayatın içindeki ıstırapların ve mutlulukların olduğunun kabullenilmesini içeren bilinçli farkındalık kavramı Budizm'e dayanan temellere sahiptir. 90'lı yıllarda klinik olarak incelenip kullanılmaya başlanan bilinçli farkındalık kavramı psikolojik rahatsızlıkların tedavisinde etkili bir yöntem olarak kabul görmüştür (Kabat-Zinn, 2003).

Bilinçli farkındalık, bireylerin özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma gibi temel psikolojik ihtiyaçlara sahip olduğunu ifade eden öz belirleme teorisi çerçevesinde açıklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Bu teoriye göre temel psikolojik ihtiyaçlar tatmin edilerek sağlıklı bir ruh haline ulaşmakta ve bilinçli farkındalık meydana gelmektedir (Brown ve Ryan, 2003, s. 822-824).

Ruhsal bozuklukların iyileştirilmesi ile öznel iyi oluşu temel alan doğru yaklaşımı ve bireyler ve eylemler arasında etkili iletişimi artırmaya çalışan, örgütsel bilişsel süreçleri geliştirmeyi hedefleyen batı yaklaşımı olmak üzere bilinçli farkındalık iki yaklaşıma sahiptir (Chen vd., 2014). Örgütler, çalışanların örgüt hakkındaki duygularını ve örgüt için yapabilecekleri fedakarlıkları bilmek isterler. Bu kapsamda bilinçli farkındalık merkezinde batı yaklaşımı benimsenerek kavramın örgütsel faydalarının araştırılması kavrama popülerite katmıştır. Bu araştırmalarda odaklanılan konular performans, ilişki, rol çatışmasının önlenmesi, iş tatmini, iyi oluş, adanmışlık duygusu, mutluluk gibi olumlu örgütsel çıktılar çerçevesinde gerçekleşmiştir. Bunun haricinde yönetici ve liderler bağlamında da değişim yönetimi, örgüt içinde esnek hareket kabiliyeti gibi kavramlar da araştırma konusu edilmiştir. Bilinçli farkındalığın bireysel ve örgütsel düzeyde keşfedilen faydalarının çokluğuna karşılık kavramın temel belirleyicilerinin yeteri kadar bilinmezliği literatürde bir eksiklik olmaktadır.

90'lı yıllardaki meditasyon temelli bilinçli farkındalık yaklaşımları, karmaşık ve öngörülmesi güç olan iş ortamı açısından uygulanabilir bir özellik taşımaktan uzaktı. Ancak iş ortamında bilinçli farkındalığa sadece meditasyon temelli uygulamalar değil iş ortamının sahip olduğu birtakım özellikler de yol açabilmektedir (Dane ve Brummel, 2014). İşte bu noktada hangi örgütsel faktörlerin bilinçli farkındalığa etki ettiği sorusu akla gelmektedir. Literatür incelemeleri, bilinçli farkındalıkta değişim yaratabilecek örgütsel konuların özerk çalışma desteği, dinamik özellikteki iş ortamı, iş arkadaşları ve yöneticiler ile ilişkiler, örgüte güven algısı, işin anlamlılığı gibi konular olduğuna işaret etmektedir (Spence, 2016; Dane, 2011; Long, 2017; Tingle, 2011). Bu sayılan konular bütüncül bir şekilde çalışma yaşamı kalitesini ifade etmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın işine ilişkin ücret, iş güvencesi, sağlıklı çalışma koşulları gibi konularda algıladığı yeterlilik, iş ortamına katılımından doğan ihtiyaçlarının tatmini ve iş ortamında istenen nitelikteki fiziki ve psikolojik durumları ifade etmektedir. Çalışma yaşamı kalitesinin temeli, Hawthorne araştırmalarına kadar uzanmakla birlikte, geçen süreçte iş ve insan arasındaki etkileşim çerçevesinde insan odaklı iş ortamı yaratarak işi insancillaştırmadır. Bilinçli farkındalığın batı yaklaşımının benimsediği anlayış olan bireyler ve eylemleri arasındaki etkili iletişimin artırılması bu noktada çalışma yaşamı kalitesine vurgu yapmaktadır. Çok boyutlu yapıya sahip olan çalışma yaşamı kalitesi, bireylerin algısında şekillenen kişisel ve örgütsel faktörleri içermektedir (Martel ve Dupuis, 2006). Bu faktörler, yönetsel anlayış, kurumsal kimliğin paylaşımı, örgüt içi paylaşılan değerler, koruyucu ve kolaylaştırıcı yöneticilerin varlığı, iş-aile rolleri ve bu rollerin dengesi şeklinde sıralanabilmektedir (Muftah ve Lafi, 2011). Bunun yanında net görev tanımları, iş güvencesi, yükselme ve terfilerde hakkaniyet çalışma yaşamı kalitesi algısını şekillendirmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi algısı yüksek olan bireyler işlerinden tatmin olmuş, kurumlarına karşı aidiyet duygusu besleyen, bu duyguyla yüksek performans sergileyen ve olumsuz iş davranışlarına sahip olmayan bireyler olmaktadır (Lau ve May, 1998, s. 213). Bu noktada çalışma yaşamı kalitesi, yayılma teorisi bağlamında iş veya genel yaşam alanında sağlanan tatmin duygusunun diğer yaşam alanlarını da etkilediği gerçeğinin bilinciyle, örgütlerin önem vermesi gereken bir konudur (Chan ve Wyatt, 2007, s. 514).

Bu bilgiler çerçevesinde birçok olumlu örgütsel çıktıları hizmet eden bilinçli farkındalık durumuna hangi çalışma yaşamı kalitesi faktörlerinin etki ettiğinin tespit edilmesi literatürdeki boşluğu doldurmak adına önemlidir.

2. BİLİNÇLİ FARKINDALIK

Anı yaşamak, anın farkında olmak, eski çağlardan beri süregelen bir öğreti olarak hayatın içinde acı ve ıstırapın varlığı kadar mutluluk ve sevincin de var olduğunun bilinmesini ve kabullenilmesini temel almaktadır. Bu öğretinin temelleri Budizm'e dayanmaktadır (Özyeşil, 2011, s. 29).

Ancak her ne kadar Budizm öğretileri temel olarak gösterilse de bilinçli farkındalık uygulamaları farklı dinlerde farklı uygulamalarla ve aynı ana fikirde yer bulmaktadır. Bu anlamda İslamiyette de bilinçli farkındalığın temelleri bulunmaktadır (Kara, 2020, s. 401). İslam'da bilinçli farkındalık, insanlığın sınanması için oluşan acı ve insanların davranışları sonucunda oluşan acı şeklinde iki açıdan ele alınmaktadır. Acı, tanrı tarafından insana bahşedilmiş bir sınavdır. Bu noktada acının Tanrı'dan geldiği inancıyla birlikte mükemmel ve eksiksiz olanın sadece Tanrı olduğu ve ona tam bir teslimiyet duygusu beslenmesi gerektiği İslamiyetteki bilinçli farkındalığın görüntüsüdür (Altan, 2021, s. 617).

Budizm'de acıdan kurtulmanın yolu olarak onun varlığının kabullenilmesi gerektiğine, kaynağının ise arzu ve cehalet olduğuna inanılmaktadır. Budizm'in cehalet ve farkındalık kavramları Tasavvuf'un gaflet ve uyanıklık durumları ile aynı anlamı taşımaktadır. İçinde bulunulan duruma karşı bilinç geliştirilerek gafletten uyanmak ve cehaletten arınmak hem Tasavvuf hem de Budizm anlayışı için insanların nihai kurtuluşu olarak görülmektedir (Derin, 2016, s. 104). Yani meditasyon temelli bilinçli farkındalık, dünya ve ahirette kurtuluş inancına dayanan İslam'da, insanların ebedi gerçekliği idrak etmeleri olarak ortaya çıkmaktadır (Özok ve Tanhan, 2018, s. 4472).

Özünde şimdiki anda olmak ve bunun bilincine varmak olan bilinçli farkındalık, klinik ortamda bazı fiziksel ve psikolojik bozuklukların etkilerini azaltmak için sıkça başvurulan bir yöntem olmuştur. Bu yöntemlerden en bilineni Kabat-Zinn (2003)'in tıbbi hastaların tedavisi için geliştirdiği Farkındalık Temelli Stres Azaltma uygulamalarıdır. Bunun yanında psikoloji alanında da Teasdale vd., (2000)'nin Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi uygulamaları, psikiyatri hastalarında klinik semptomların kontrol edilmesinde kullanılan bir yöntem olmuştur (Glomb vd., 2011, s. 118). Bu yöntemler kaynağını Budizm'de var olan farkındalık anlayışından almaktadır (Gethin, 2015, s. 9). Klinik kaygı durumlarının haricinde sağlıklı yetişkin bireyler, çocuklar ve gençler için de olumlu özelliklerin pekiştirilmesi için benzer uygulamalar bulunmaktadır. Bilinçli farkındalık konusu farklı açılardan inceleme konusu yapılarak kavramın farklı tanımlamaları yapılmıştır (Brown vd., 2007, s. 212; Glomb vd., 2011, s. 117).

Kavram hakkında yapılan tanımlamalardan bir tanesi gözlemleyen bilinç kavramı ile ifade edilmektedir. Gözlemleyen bilinç algılamasının temelinde yatan zeminin görülmesini sağlayan üst zemin olarak tanımlanmaktadır. Üst zemin sayesinde basmakalıplaşmış algılamaların ötesine geçilerek, esiri olunan alt zeminin nedenlerini anlama, yeniden algılama ve anlam verme süreçleri gerçekleşmekte ve önyargılardan arınılmaktadır. Bu çerçevede bilinçli farkındalık, algılamının ötesinde gerçekleşen bir durum olarak, saf bir bilinçle neyin algılandığının bilinmesidir (Cüceloğlu, 2007).

Hayatın içindeki iniş çıkışlara ve farklı türdeki birçok duygulara vurgu yapan Kabat-Zinn (2003), geçmişte yaşamının insanları şimdiki andan yoksun bırakacağını dile getirerek bilinçli farkındalığı, kişilerde strese sebebiyet veren sorunların giderilmesi amacıyla kullanılan an ve an oluşan durumları yargısız bir şekilde, bilinçli olarak dikkat kesilmek suretiyle algılamak veya yaşamak olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım üç bileşen çerçevesinde gerçekleşmektedir. Kabat-Zinn (2003)'e göre bu bileşenler farkındalık, şimdiki anda yaşama ve yargılayıcı olmamadır.

Brown ve Ryan (2003)'a göre, bilinç (consciousness), temelde farkında olmak ve dikkati kapsamaktadır. Farkında olmak ise (Awareness), içsel ve dışsal olarak çevrede olup bitenleri sürekli olarak izleyen, bilincin "radarı" dır. Dikkat (Attention), bilinçli bir şekilde ana odaklanma (conscious awareness) sürecidir. Dikkat (Attention) ve farkında olmak (Awareness) bilincin temel bileşenleri olduğundan, bilinçli farkındalık (Mindfulness); şu anki gerçekliğe veya mevcut deneyime bilinçli bir şekilde artırılmış dikkat (Attention) gösterme ve farkında olmanın (Awareness) aynı anda gösterilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama öz belirleme teorisine atıfta bulunarak bireylerin gelişim çabası içinde olan, içsel ve dışsal kaynaklı ihtiyaçlar tarafından davranış geliştiren canlılar olduğu ifade edilmektedir. Bahsedilen bu ihtiyaçların özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarından meydana gelmesi ve bu ihtiyaçların tatmini bireylerin psikolojik sağlıkları ve iyi oluşlarına etki etmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Bu çerçevede bilinçli farkındalık durumu, merak ve iç kaynaklı güdülenme ile özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik ihtiyaçlarının karşılanması sonucu iyi bir ruh halini meydana getirmektedir (Brown ve Ryan, 2003, s. 822-824).

Bilinçli farkındalığı zihnin aktif olma durumu olarak ifade eden Langer (2014), kavramı sosyo-bilişsel açıdan aktif bilgi işleme süreci olarak ele almakta ve şimdiki anda gerçekleşen olayların ayrımını yapabilme olarak değerlendirmektedir. Bu noktada bilinçli farkındalığın bileşenleri olarak deneyime açıklık, merak ve farkında olma durumuna vurgu yapılmaktadır. Bu tanımlara ek olarak Hanh (1976), Budizm temelinde bir tanımlama yaparak kişinin bilincini şimdiki gerçeklikte canlı tutması şeklinde tarif etmektedir. Budizm ve akademik bakış açısının bir karması olarak bilinçli farkındalığı Thondup (1996), geçmişteki ve gelecekteki kaygılardan sıyrılarak şimdiki ana tam anlamıyla dikkatin odaklanması şeklinde dile getirmektedir.

Bilinçli farkındalığın kavramsallaştırılması konusunda doğu ve batı yaklaşımı olmak üzere iki tür yaklaşım bulunmaktadır. Dinsel meditasyon geleneklerine (Budizm, Hinduizm, vb.) dayanan doğu yaklaşımı, tepkisel ve yargılayıcı olmayan, hayatın akışı ile iç içe olan bireysel dikkat ve farkındalığa vurgu yapmaktadır. Budist yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, iyi oluş halinin geliştirilmesi için klinik farkındalık eğitim programlarının önemli olduğunu vurgulamaktadırlar (Carmody, 2014, s. 48). Bu fikrin temelinde farkındalığın ahlaki yönüne odaklanılmaktadır ve meditasyon yöntemiyle başarılan farkındalık durumunun kişileri otomatik olarak doğru fiilleri yapmaya sevk edeceğine inanılmaktadır (Langer, 1989).

Doğu perspektifinden bilinçli farkındalık, zihinsel olarak tüm benliğinizle bulunduğunuz anda olmak, o anı yaşamak olarak ifade edilmektedir. Burada yaşanan sürece odaklanmak ön plandadır. Doğu perspektifinde, beden, duygular, bilinç ve zihinsel algılamalar hakkındaki içsel farkındalıktan oluşan bilinçli farkındalığın dört temel kaynağından söz edilmektedir (Weick ve Putnam, 2006, s. 277). Doğu yaklaşımının farkındalık anlayışında zihinsel huzura sekte vuran konu olarak zihnin ve benliğin yaşanan andan habersiz olması gösterilmektedir. Bilinçli farkındalık bu noktada habersiz olma durumunu ortadan kaldıran bir zihinsel nitelik olmaktadır (Carmody, 2014, s. 50). Zihinsel huzura sekte vuran konular hastalık, yaşlılık veya ölümün kaçınılmazlığının yarattığı huzursuzluk olabildiği gibi istenilen bir şeye ulaşamama durumu da buna dahil olabilmektedir. İşte bu noktada doğu perspektifinden bilinçli farkındalık bu huzursuzluk kaynaklarını ortadan kaldıracak öğretileri bireylere aktarmaktadır (Djicic, 2014, s. 140).

Bilinçli farkındalığın batı yaklaşımında meditasyon temelli olmaması yer almaktadır. Buna göre bilinçli farkındalık bireyin mümkün olan en yüksek çabayla, yeni bilgilere açık, rasyonel, dikkatli, çevreye karşı duyarlı, aktif problem çözme yöntemlerinden biridir (Chen vd., 2014, s. 163). Bilinçli farkındalığın batı yaklaşımı yaşanan olaylara yargılayıcı olmamak, sürekli devam eden olay örgülerinden hariç yeni olay örgülerini fark etmek ve şimdiki zamana aktif olarak dâhil olmak şeklinde üç temel bileşeni barındırır. Batı perspektifinden bilinçli farkındalığın daha iyi anlaşılması için bu kavramın zıttı olan farkındalık yoksunluğu (mindlessness) kavramını da incelemek gerekmektedir. Farkındalık yoksunluğu insanların, geçmişte yaratılan basamaklıp durumlara çok katı bir şekilde inanmaları ve bağlı kalmaları halinde beliren psikolojik bir durumdur (Chen vd., 2014, s. 167).

Langer ve Piper (1987)'a göre farkındalık yoksunluğu, geçmişe takılı kalarak yeni durumların varlığını algılayamama olarak tanımlanmaktadır. Bireyler geçmişte takılı kalarak "anlı bilinçli olarak farkında olma eksikliği" yaşamaktadırlar. Farkındalık yoksunluğu yaşayan bireyler genellikle dikkatsizlik, acelecilik, başka düşüncelere dalma eğilimi, gelecek veya geçmişle çok fazla meşgul olma gibi özellikler sergilemektedirler (Germer, 2005, s. 5). Farkındalık yoksunluğunda bireylerin davranışları otomatik bir hal alarak şimdiki anı kaçırmalarına yol açmaktadır (Langer ve Moldoveanu, 2000, s. 2). Batı perspektifini temel alan farkındalık çalışmalarında amaç, hedef odaklı, örgütsel bilişsel süreçleri geliştiren, bireyler ve eylemler arasında etkili iletişimi artıran, öğrenme ve tatmin odaklı gelişimi yaratabilmektir (Chen vd., 2014, s. 168). Bu açıdan örgütsel literatürde bilinçli farkındalık süreçten ziyade içerik olarak incelenmekte ve örgüt içinde koordinasyon sağlayan, örgütsel kazaların oranını ve bu kazaların ciddiyetini azaltan, yaratıcılığı teşvik eden, adaptasyonu sağlayan, girişimci özelliği ortaya çıkaran ve stresi azaltan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Weick ve Putnam, 2006, s. 280).

3. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

Çalışma yaşamı kalitesi (ÇYK), insani ve demokratik bir çalışma yaşamı sağlanabilmesi açısından her kesim çalışan için önemli bir kavramdır. Çalışma yaşamı kalitesi temelinde iş kavramını barındırmaktadır. İş ise ücret, motivasyon, adalet algısı, çalışma koşulları, davranışlar, tutumlar gibi örgütsel birçok kavramla ilişkili olması açısından yöneticiler ve liderlerin üzerine düşünmesi gereken bir konu olmaktadır. Bu açıdan çalışma yaşamının niteliğini artırmaya dönük çabalar ÇYK olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram Almanya'da "işin

insancıllaştırılması” olarak, Fransa’da “çalışma koşullarının iyileştirilmesi” olarak, Doğu Avrupa Ülkeleri’nde “çalışanın korunması” olarak kullanılmıştır (Huzzard, 2003, s. 21).

ÇYK’nin iyileştirilmesi adına atılan ilk adımlar 19. Yüzyılda refah artışı amacıyla çalışanlara kâr payı dağıtımı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ancak Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorne Araştırmaları ile insancıl bir çalışma ortamı yaratmanın önemini vurgulanması, ÇYK’nin önemini algılanmasına yol açmıştır. ÇYK ilk olarak 1960’lı yılların sonunda, Generals Motors’da çalışan bir yönetici tarafından çalışan katılımlı kararlar almayı amaçlayan bir program ile örgütsel alanda kullanılmıştır (Martel ve Dupuis, 2006, s. 334). Kavram olarak ise ilk defa 1972 yılında Uluslararası Çalışma İlişkileri Konferansı’nda tanımlanarak önem kazanmıştır (Lau ve May, 1998, s. 212).

İş ortamındaki sosyal ilişkiler, informal iletişim, iş birliği davranışları, gibi unsurları içine alan insan ilişkilerinin çalışma ortamında önemli bir yer tuttuğunu kanıtlayan Hawthorne Araştırmaları (Pugh ve Hickson, 2007, s. 219) ÇYK kavramının teorik temellerini ifade eden öncü bir çalışma olmaktadır. Kontrol ve finansal teşviklere vurgu yapan Taylorist yaklaşımın aksine insan ilişkileri ve çalışanın sosyo-psikolojik refahının önemi, performans ve verim açısından daha kritik görülmektedir (Huzzard, 2003, s. 14).

Çalışanların özgürlük alanlarına vurgu yapan Argyris (1957), formal örgüt anlayışının iş bölümü ve uzmanlaşma gerektiren bir yapı olduğunu ifade ederek çalışanlara işleri ile ilgili özgürlük sağlamadığını dile getirmektedir. Bu duruma çalışanların olumsuz tepki göstermeleriyle birlikte Argyris çözüm olarak;

Çalışanı işinde daha aktif hale getirerek örgüt ve birey arasındaki çatışmanın azaltılmasını,

Çalışanın görev sayısını artırarak veya kendi işi için daha fazla özerklik vererek işinin genişletilmesini ve

Çalışanların örgüt içinde kendini ifade ettiği, amaçların, hedeflerin, ödüllerin, cezaların çalışanlarla birlikte belirlendiği katılımcı bir anlayışı benimseyen çalışan merkezli liderliğin benimsenmesini önermektedir (Sirgy vd., 2006, s. 423).

ÇYK’nin teorik temellerinin dayandığı bir diğer dayanak McGregor (1960)’un X ve Y teorisidir. Y teorisinde çalışanlar sorumluluk alan, yaratıcı, hevesli, içsel kaynaklarla motive olan kişiler olarak tarif edilmektedirler (Langton vd., 2015, s. 128). Yöneticilerin Y teorisi ekseninde düşünce yapısına sahip olmalarıyla, çalışanlara örgütsel ve bireysel hedefleri bütünleştiren amaçlar edindirmeleri, ÇYK açısından temel uygulamaları ifade etmektedir (Sirgy vd, 2006, s. 424).

İşin doğasından ziyade çalışan davranışlarına yoğunlaşan endüstriyel sosyoloji araştırmaları, çalışanların davranışlarının iş ortamı ile ilişkili olarak açıklanıp yönetilebileceğini öne sürmektedirler (Thompson, 1983, s. 13). Bu anlamda Trist ve Bamforth (1951) tarafından Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsü’nde yapılan araştırmada, çalışma sistemindeki değişikliğin çalışma yaşamının sosyal yönünde de değişiklik meydana getirdiği ifade edilmektedir. Bu araştırmada iş ortamında insan ihtiyaçlarının karşılanmasının önemi vurgulanırken, ÇYK’ye ilişkin uygulamaları da yansıtması açısından önemli bir zemindir.

ÇYK aynı zamanda çalışan doyumuyla ilgili olmasından ve işin çalışanlar açısından ifade ettiği anlamın onların doyumlarını pozitif veya negatif etkilemesi, kavramın motivasyonel yönünü yansıtmaktadır (Küçükusta, 2007, s. 97). Bu yönüyle ÇYK’nin önemli teorik temellerinden birisi de iş karakteristikleri modeli olmaktadır. Modele göre ideal bir iş, yetenek çeşitliliği sağlayan, işin başından sonuna kadar çalışanın katkısı içeren, çalışanların o işe ithaf ettikleri anlamı içine alan, çalışana işi hakkında bağımsızlık ve özerklik tanıyan ve çalışanların performansları konusunda geri bildirim alabildikleri iştir (Robbins ve Judge, 2017, s. 283).

İş tatminsizliğini azaltmak adına Taylorist yaklaşımın dayattığı katılığı ortadan kaldıran işin yeniden tasarlanması, görev esnekliğinin sağlanması ÇYK’yi etkilemektedir (Huzzard, 2003, s. 18). 1959-1972 yılları arasında ÇYK işçi ve işverenin ortak hareket etmesini temel alan bir anlayışa sahipti. Bu anlayış 1974’lere kadar çalışanın ve örgütün yarar sağlamasına yönelik projelerden oluşan bir yaklaşıma evrilmiştir. Yöntem olarak benimsenmesi ise iş zenginleştirme, özerk çalışma, sosyal ortam yaratma gibi durumların teknik açıdan kullanılmaya başlanmasıyla olmuştur. Bundan sonraki süreçte, iş tutum ve davranışlarını yansıtan bir hareket olarak düşünülüp, 1980’lerden sonra da iş güvenliği, yeterli ve adil ücretlendirme, sağlıklı çalışma koşulları gibi konuları da içine alan çoklu yaklaşım olarak literatürde yer etmiştir (Hsu ve Kernohan, 2006, s. 121).

Literatürde yer alan bu teoriler ve araştırmalar, verimliliği ele almakla birlikte çalışanın da göz önünde bulundurulması gerektiği, çalışanın birtakım ihtiyaçlara sahip olan bir canlı olduğu, örgütsel ortamdan ve uygulamalardan etkilendiği gerçeği, ÇYK kavramının doğuşunun sağlam temellerini oluşturmaktadır. ÇYK'de vurgulanan fikir, kavramın önceki yıllarda gerçekleşen reformist hareketlerin ruhunu yansıtarak, duyarlı bir işverenin dikkate alması gereken konular olan insan ihtiyaçları ve isteklerini içermesidir (Walton, 1973, s. 12).

ÇYK, çalışanların iyi oluş ve iş tatmini gibi durumlarıyla ilgili bir kavram olmakla birlikte, aile hayatı, finansal ve sosyal yaşam alanlarında sağlanacak tatmin duygularını da etkileyen bir kavramdır. Bu özelliği ile insan ihtiyaçlarını yansıtan iş ortamından sağlanan iş tatmini ve iş dışı genel yaşam tatmini öznel iyi oluş ve mutluluk üzerindeki etkili olmaktadır. Bu anlamda ÇYK, çalışanların iş yaşamına katılımından ileri gelen farklı ihtiyaçların tatmini olarak ifade edilmektedir (Sirgy vd., 2001, s. 241).

İnsan ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir rol oynayan iş ortamının kalitesi, yıldan yıla farklı ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla farklı anlamlar yüklenerek literatürde yer edinmiştir. Fakat tüm tanımlar, insan odaklı iş ortamı yaratma düşüncesinde birleşerek çalışan ile yaptığı işi bütünleştirip örgüt ve çalışanı için fayda sağlamayı işaret etmektedir (Aydın vd., 2011, s. 81).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Multidisipliner yapısı gereği bilinçli farkındalık çokça araştırılan bir kavram olma özelliği göstermektedir. Bilinçli farkındalık çalışmaları genellikle kavramın sonuçları üzerinde yoğunlaşarak performans, iş tatmini, iyi oluş, ekstra rol davranışı, örgütsel vatandaşlık, iş-aile dengesi, adanmışlık, iş yeri mutluluğu gibi olumlu birçok örgütsel faydanın yanında tükenmişlik, stres, yıkıcı iş davranışları, çalışanın iş yerini terk etme niyeti gibi olumsuz davranış ve duyguları da azaltan bir etkiye yol açtığına işaret etmektedir.

Bu noktada örgütsel ve bireysel birçok konuda etkili olan bilinçli farkındalık kavramına hangi örgütsel faktörlerle müdahale edilebileceği cevaplanması gereken bir soru olmaktadır. Bu alanda gerçekleştirilen az sayıdaki çalışmalar incelendiğinde ise çalışanın özerkliği, kurumun desteği, dinamik bir iş ortamı, yapılan işin anlamlılığı, örgütsel güven duygusu gibi konularla karşılaşılmaktadır. Bu konular ise çalışma ortamı, iş arkadaşları, yöneticiler, örgütsel anlayış, iş tatmini, kuruma karşı hissedilen aidiyet gibi çalışma yaşamı kalitesi algısında önem arz eden bileşenleri yansıttığı düşünülmektedir.

Bu düşünce ile çalışmanın temel amacı, örgütsel kaynaklarla geliştirilebilir niteliğe sahip olan çalışma yaşamı kalitesinin, çok çeşitli örgütsel çıktılarda pozitif etki yaratan bilinçli farkındalığa etkisinin varlığını ispat etmektir. Bunun yanında çalışma yaşamı kalitesinin iş tatmini ve iş yeri mutluluğuna etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolünü test etmek bir diğer amacı oluşturmaktadır.

4.2. Araştırma Örnekleme ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın hedef kitlesi Türk Yükseköğretiminde yer alan kadın akademisyenlerdir. Araştırmanın evreni Akdeniz ve Ege bölgesinde yer alan 11 devlet üniversitesinde aktif olarak çalışan kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Bu bölgelerin tercih edilme sebebi üniversitelerin batıda yer almasından dolayı nispeten kalabalık ve dinamik çalışma hayatına sahip olabileceğinin düşünülmesidir.

Tam sayım yöntemi ile iletişim bilgisine ulaşılabilen katılımcıların tamamına anketler iletilerek 516 adet sağlıklı geri dönüş elde edilmiştir. Veri toplama döneminde seçilen üniversitelerde aktif çalışan kadın akademisyen sayısı, 6734'tür (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2021). Örnekleme sayısı olarak, 7000 kişilik bir popülasyonda 364 kişilik katılımcının yeterli olacağı ifade edilmektedir (Sekaran, 2016, s. 263).

Veriler, google forms ile elde edilen anket linki üzerinden anketlerin katılımcıların e-posta adreslerine postalanması ile elde edilmiştir. Ankete ilişkin gerekli etik kurul izinleri Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 56394 sayılı ve 06.07.2021 tarihli karar ile alınmıştır. Verilerin sadece devlet üniversitelerinden ve belirli bölgelerden toplanması çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bunun yanında ankette, iş arkadaşları, çalışılan kurum ve yöneticilere dair algısal değerlendirmeler yer aldığından dolayı ifadelere verilen cevaplarda yanlılığa düşülmediği varsayımı diğer bir deyişle katılımcı önyargısı bir diğer kısıttır.

Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği: Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesini ölçmek için Erme (2021) tarafından geliştirilen Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri 6'lı likert skalada, 1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kısmen katılmıyorum, 4-kısmen katılıyorum, 5-katılıyorum ve 6-tamamen katılıyorum şeklinde oluşturulmaktadır. 32 ifadeden oluşan kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği, “*Hak ve Değer Gözetimi, Mesleki Tatmin, İş-Aile Roller Dengesi, Anlayışlı Yönetim Politikası, Yasal Unsurlar, Kişi-İş Uyum ve Kurumsal Aidiyet Tutumu*” olmak üzere 7 boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin 6'lı skalada oluşturulmasının sebebi, katılımcı cevaplarının kararsızlık belirten ve tek sayı ile ifade edilen orta noktalarda yoğunlaşmasının önüne geçerek daha hassas sonuçlar elde edilmek istenmesidir.

Bilinçli Farkındalık Ölçeği: İşyerinde bilinçli farkındalığı ölçmek için kullanılan bu ölçek Manier (2019), tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Erme (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek orijinalinde bireysel ve örgütsel bilinçli farkındalık olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir. Bu çalışmada sadece bireysel boyutu incelenmiştir. Ölçek skalası olarak “1-asla, 2-nadiren, 3-ara sıra, 4-bazen, 5-sık sık, 6-genellikle, 7-her zaman” şeklinde 7'li likert tipi ölçek kullanılmaktadır. Yedi maddeden oluşan ölçeğin ölçüm skalası, orijinalinde olduğu gibi 7'li skalada oluşturulmuştur.

İşyeri Mutluluğu Ölçeği: Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar birimi tarafından geliştirilerek Türkçe uyarlaması Alparşlan (2016) tarafından gerçekleştirilen işyeri mutluluğu ölçeğidir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach's α değeri 0,83'tür. Beş maddeden oluşan ölçeğin ölçüm skalası, orijinalinde olduğu gibi “6-her zaman, 5-çoğu zaman, 4-zaman zaman, 3-bazen, 2-nadiren, 1-hiçbir zaman” şeklinde oluşmaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: İş tatminini ölçmek için Zak (1975)'in geliştirmiş olduğu iş tatmini ölçeğinden faydalanılmaktadır. Alparşlan (2014) tarafından Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirliği sağlanan ölçeğin orijinalinde 7'li likert derecelendirme skalası yer alırken, Alparşlan (2014) tarafından beş madde ile 5'li likert “5-kesinlikle katılıyorum, 4-katılıyorum, 3-kararsızım, 2-katılmıyorum, 1-kesinlikle katılmıyorum” şeklinde oluşan bir skalada ölçülmektedir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach's α değeri 0,77'dir. İş tatmini ölçeği 5'li skalaya sadık kalınarak kullanılmıştır. Bu ölçeğin tercih edilmesindeki en büyük etken, eğitim sektöründen seçilen katılımcılar bağlamında hazırlanmasıdır. Çünkü araştırmaya dâhil edilen örneklem, eğitim sektöründe yer alan katılımcılardan oluşmaktadır.

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi, geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarına ilişkin veriler tablo 3'de sunulmaktadır.

4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

İnsanlar öncelikle etraflarında gerçekleşen bir durumu algırlarlar. Bu algılamaya istinaden gerçekleşen durum veya olaya ilişkin bir tutum sergilerler. Bu tutum inançlar, hisler veya davranışsal niyetler bağlamında gerçekleşmektedir. Tutumlar ise belli bir süre sonrasında davranışlara evrilerek aksiyon halini almaktadırlar. ÇYK, bireylerin algılarında gerçekleşen örgütsel, bireysel ve sosyal yönleri olan, öznel bir yapıdır (Martel ve Dupuis, 2006, s. 341). ÇYK'nin olumlu olarak algılanması beraberinde olumlu örgütsel tutumları getirmektedir. Ya da tam tersi örgüte zarar veren davranışlar da ortaya çıkabilmektedir (Murray, 1988; Demir, 2009; Chinomona ve Dhurup, 2014; Havlovic, 1991; Beğiş, 2019). Bilinçli farkındalık niyet (*intention*), dikkat (*attention*) ve tutumdan (*attitude*) oluşan birbirine bağımlı bir döngüsel süreçte iç içe geçmiş üç süreci içermektedir (Shapiro vd., 2006). Bu bilgilerden hareketle bilinçli farkındalık, çevrede algılanan olaylara karşı bir tutum sergileme süreci olarak ifade edilebilir. Bu sürecin sonunda ise iş yeri mutluluğu ve iş tatmini gibi olumlu duygular meydana gelebilmektedir. Bu bilgiler ışığında algı, tutum ve davranış üçgeninde gerçekleşen bu yapı, araştırma modelimizin çıkış kaynağını oluşturmaktadır. Bu kapsamda şekillenen araştırma soruları aşağıdaki şekildedir.

Araştırma Sorusu 1: Bilinçli farkındalık, olumlu örgütsel çıktılar (işyeri mutluluğu, iş tatmini) üzerinde etkili olmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Çalışanlarda olumlu örgütsel çıktılara yol açan bilinçli farkındalık üzerinde, çalışanlar için önem arz eden çalışma yaşamı kalitesi etkili olmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 3: Çalışma yaşamı kalitesi, olumlu örgütsel çıktılar (işyeri mutluluğu, iş tatmini) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Araştırma Sorusu 4: Çalışma yaşamı kalitesi ile olumlu örgütsel çıktılar (işyeri mutluluğu, iş tatmini) arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracılık etkisi var mıdır?

Araştırma soruları kapsamında geliştirilen hipotezler ise aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

Hipotez 1: Bilinçli farkındalığın, işyeri mutluluğuna olumlu yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: Bilinçli farkındalığın, iş tatminine olumlu yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 3: Çalışma yaşamı kalitesinin, bilinçli farkındalığa olumlu yönde anlamlı etkisi vardır.

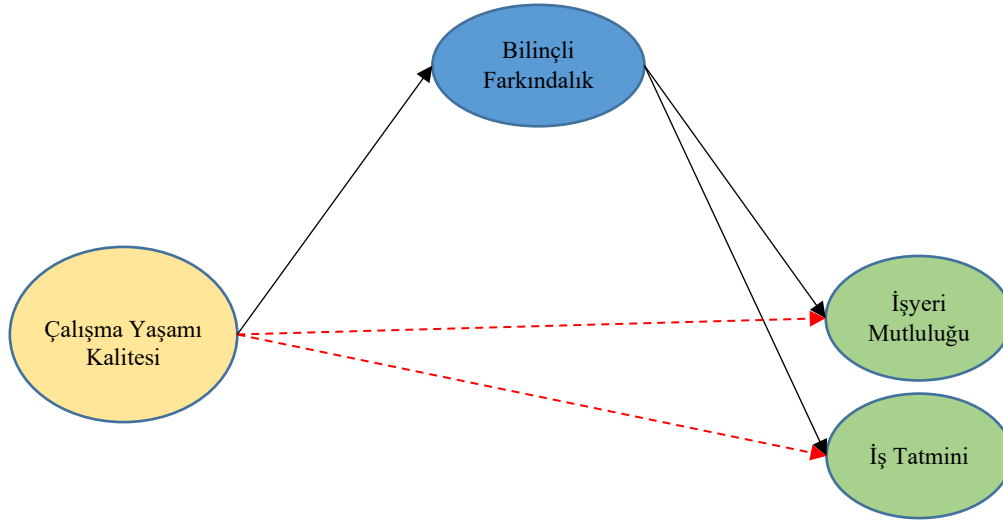
Hipotez 4: Çalışma yaşamı kalitesinin, işyeri mutluluğuna olumlu yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 5: Çalışma yaşamı kalitesinin, iş tatminine olumlu yönde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 6: Çalışma yaşamı kalitesi ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracılık rolü vardır.

Hipotez 7: Çalışma yaşamı kalitesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracılık rolü vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.4. Analiz Yöntemi

Araştırmada bilinçli farkındalığın işyeri mutluluğu ve iş tatminine etkisi, çalışma yaşamı kalitesinin bilinçli farkındalığa etkisi, çalışma yaşamı kalitesinin işyeri mutluluğuna ve iş tatminine etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolünü içeren teorik model analiz edilmektedir. Araştırmada değişkenler arası ilişkileri tespit etmek için korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ispatı için regresyon analizi ve aracılık rolünün varlığını ortaya koymak için aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler, R tabanlı çalışan, ücretsiz bir istatistik analiz programı olan Jamovi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Yapı ve Betimsel İstatistikler

Tablo 1. Demografik Verilere İlişkin Dağılım

		N	Oran (%)	Toplam
Medeni Durum	Bekâr	174	33,7	N=516 %100
	Evli	342	66,3	
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Çocuk Sahibi Değil	219	42,4	
	1 Çocuk Sahibi	165	32	
	2 Çocuk Sahibi	116	22,5	
	3 ve Daha Fazla Çocuk Sahibi	16	3,1	

	N	Oran (%)	Toplam
Çalışma Alanı	Sosyal Bilimler	268	51,9
	Sağlık Bilimleri	126	24,4
	Fen Bilimleri	100	19,4
	Eğitim Bilimleri	14	2,7
	Güzel Sanatlar	8	1,6
Unvan	Araştırma Görevlisi	132	25,6
	Öğretim Görevlisi/Okutman	139	26,9
	Doktor Öğretim Üyesi	112	21,7
	Doçent	91	17,6
	Profesör	42	8,1
Akademik Teşvik Puanı	0-25	307	59,5
	26-50	151	29,3
	51-75	46	8,9
	76-100	12	2,3

Katılımcıların demografik dağılımları tablo 1'deki gibidir. Buna göre katılımcıların %33,7'si bekâr, %66,3'ü evlidir. Katılımcılardan en yüksek yüzdeyle çocuk sahibi olmayanların oranı %42,4, tek çocuğu olanların oranı %32, iki çocuğa sahip katılımcıların oranı %22,5 ve son olarak üç ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcıların oranı %3,1 dir. Katılımcılar çalışma alanlarına göre %51,9 sosyal bilimler, %24,4 sağlık bilimleri, %19,4 fen bilimleri, %2,7 eğitim bilimleri ve %1,6 güzel sanatlar olarak dağılım göstermektedir. Unvanlara göre dağılımlar ise %25,6 araştırma görevlisi, %26,9 öğretim görevlisi/okutman, %21,7 doktor öğretim üyesi, %17,6 doçent ve %8,1 profesör şeklindedir. Son olarak katılımcıların 2020 yılı sonunda sahip oldukları akademik teşvik puan dağılımları %59,5 ile 0-25 puan aralığında, %29,3 ile 26-50 puan aralığında, %8,9 ile 51-75 puan aralığında ve %2,3 ile 76-100 puan aralığında gerçekleşmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Betimsel İstatistik Verileri

	Ortalama	Standart Sapma
ÇYK	4,28	0,848
HDG	3,89	1,22
MT	4,95	0,959
IARD	4,23	1,08
AYP	3,95	1,37
YU	3,50	1,37
KIU	5,42	0,643
KAT	4,01	1,45
BF	4,75	0,893
İM	4,48	1,08
İT	4,21	0,723

ÇYK: Çalışma Yaşamı Kalitesi (**Çalışma Yaşamı Kalitesi Boyutları**); HDG: Hak ve Değer Gözetimi, MT: Mesleki Tatmin, IARD: İş-Aile Rollerini Dengesi, AYP: Anlayışlı Yönetim Politikası, YU: Yasal Unsurlar, KIU: Kişi-İş Uyumu, KAT: Kurumsal Aidiyet Tutumu, BF: Bilinçli Farkındalık, İM: İşyeri Mutluluğu, İT: İş Tatmini.

Ölçeklere ilişkin ortalamalar minimum değer olan 3,50 ile maksimum değer olan 5,42 arasında değişmektedir.

5.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik

Ölçeklerin yapı geçerliliği kapsamında doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlikleri kapsamında Cronbach's α değerleri incelenmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik ve Uyum İyiliği Değerleri

	Cronbach's α	X²/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
İyi Uyum		X ² /df<3	CFI≥0,95	TLI≥0,95	SRMR≤0,05	RMSEA≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum		3<X ² /df<5	0,90≤CFI<0,95	0,90≤TLI<0,95	0,05<SRMR≤0,10	0,05<RMSEA≤0,08
ÇYK	0,934	2,47	0,948	0,939	0,0428	0,0534
BF	0,744	3,18	0,974	0,951	0,0417	0,0651
İM	0,897	1,66	0,998	0,996	0,00905	0,0358
İT	0,815	1,90	0,997	0,990	0,0128	0,0418

ÇYK: Çalışma Yaşamı Kalitesi BF: Bilinçli Farkındalık, İM: İşyeri Mutluluğu, İT: İş Tatmini.

Yapılan DFA analizi sonuçlarına göre kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği (X²/df: 2,47; CFI: 0,948; TLI: 0,939; SRMR: 0,0428; RMSEA: 0,0534), bilinçli farkındalık ölçeği (X²/df: 3,18; CFI: 0,974; TLI: 0,951; SRMR: 0,0417; RMSEA: 0,0651), işyeri mutluluğu ölçeği (X²/df: 1,66; CFI: 0,998; TLI: 0,996; SRMR: 0,00905; RMSEA: 0,0358) ve iş tatmini ölçeği (X²/df: 1,90; CFI: 0,997; TLI: 0,990; SRMR: 0,0128; RMSEA: 0,0418) uyum iyilik değerleri iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri aralığında meydana gelmektedir (Sümer, 2000; Schermelleh-Engel vd., 2003; Meydan ve Şeşen, 2015; Özalp, 2021). Ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin Cronbach's α değerleri çalışma yaşamı kalitesi ölçeği (0,934), bilinçli farkındalık ölçeği (0,744), işyeri mutluluğu ölçeği (0,897) ve iş tatmini ölçeği (0,815) değerlerinde gerçekleştirilerek güvenilir ölçme araçları oldukları kanıtlanmaktadır. Genel olarak ölçeklerde güvenilirliğin ispatında kullanılan Cronbach's α katsayısı 0,60'ın altında olması kabul edilemez olarak nitelendirilirken, 0,60-0,65 arası düşük güvenilirlik, 0,65-0,70 arası kabul edilebilir, 0,70-0,80 arası kayda değer güven seviyesi, 0,80-0,90 arası çok iyi düzey 0,90 ve üzeri ise mükemmel düzey güvenilirlik olarak ifade edilebilmektedir (DeVellis, 2016, s. 136).

Korelasyon değeri -1 ile +1 arasında değer olarak iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini ifade eder. İşaret negatif ise ters yönlü bir ilişki, pozitif ise aynı yönlü bir ilişkiden söz edilir. Sosyal bilimlerde ideal korelasyon aralıkları, r≤0,20 düşük ilişki, 0,20<r<0,35 dikkate değer ilişki, 0,35≤r<0,50 orta derece ilişki, 0,50≤r<0,70 yüksek derecede ilişki, 0,70≤r<1 mükemmel derecede ilişki şeklinde genel kabul görmektedir (Senthilnathan, 2019, s. 4).

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizleri

	ÇYK	HDG	MT	IARD	AYP	YU	KIU	KAT	BF	İM	İT
ÇYK	(0,934)										
HDG	0,890***	(0,909)									
MT	0,523***	0,263***	(0,841)								
IARD	0,481***	0,281***	0,248***	(0,766)							
AYP	0,885***	0,858***	0,294***	0,292***	(0,913)						
YU	0,754***	0,609***	0,260***	0,332***	0,636***	(0,763)					
KIU	0,368***	0,098*	0,412***	0,278***	0,145***	0,240***	(0,826)				
KAT	0,840***	0,734***	0,409***	0,266***	0,722***	0,555***	0,246***	(0,880)			
BF	0,484***	0,354***	0,252***	0,403***	0,349***	0,402***	0,349***	0,394***	(0,744)		
İM	0,681***	0,596***	0,337***	0,363***	0,557***	0,530***	0,303***	0,595***	0,508***	(0,897)	
İT	0,599***	0,421***	0,535***	0,339***	0,403***	0,432***	0,472***	0,520***	0,386***	0,607***	(0,815)

* p < .05 düzeyinde anlamlı, ** p < .01 düzeyinde anlamlı, *** p < .001 düzeyinde anlamlı

ÇYK: Çalışma Yaşamı Kalitesi HDG: Hak ve Değer Gözetimi, MT: Mesleki Tatmin, IARD: İş-Aile Roller Dengesi, AYP: Anlayışlı Yönetim Politikası, YU: Yasal Unsurlar, KIU: Kişi-İş Uyum, KAT: Kurumsal Aidiyet Tutumu, BF: Bilinçli Farkındalık, İM: İşyeri Mutluluğu, İT: İş Tatmini.

() Parantez içindeki rakamlar Cronbach's Alpha Katsayısıdır.

Araştırma kapsamında incelenen tüm değişkenler arasındaki ilişkiler pozitif yönlü ve anlamlıdır. Çalışma yaşamı kalitesi ile bilinçli farkındalık arasında orta derecede (r=0,484) bir ilişki, işyeri mutluluğu (r=0,681) ve iş tatmini (r=0,599) arasında yüksek derecede bir ilişki bulunmaktadır. Bilinçli farkındalık ile işyeri mutluluğu arasında yüksek derecede (r=0,508), iş tatmini ile de orta derecede (r=0,386) ilişki bulunmaktadır. Değişkenler arasında

nedensellik ilişkisinin keşfi için öncelikle korelasyonel ilişkinin bulunması gerekmektedir. Tablo 4'e göre değişkenler arası ilişki pozitif yönde ve anlamlı düzeyde gerçekleşmektedir.

5.3. Regresyon Analizleri

Regresyon modeli kurulurken çoklu bağlantı sorunu, normal dağılım ve otokorelasyon varsayımlarının sağlanması gerekmektedir. Verilerin normal dağılımı için, çarpıklık ve basıklık değerleri (-1,42 ile 1,17 aralığında değişen değerler) değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,00 ile +1,00 arasında gerçekleşmesi normal dağıldığı anlamına gelmektedir (Huck, 2012). Ancak -1,5 ile +1,5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), -2,00 ile +2,00 (George ve Mallery, 2020) sınıf değerleri de kabul görmektedir. Normal dağılım göstergelerinden bir tanesi de varyasyon katsayısı hesaplamasıdır. Standart sapmanın ortalamaya bölünmesiyle bulunan varyasyon katsayısı değeri 0,30'un altında ise verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmektedir. Çoklu bağlantı, bağımsız değişkenlerin birbirleri ile ilişki düzeylerinin yüksek olmasıdır. Çoklu bağlantı varsayımının sağlanabilmesi için VIF değerinin 5'in altında olması ve tolerance değerinin de 0,20'den büyük olması beklenir (Garson, 2016, s. 71). VIF değerinin 10'dan düşük olması gerektiğini savunan görüş de bulunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 264). Otokorelasyon varsayımı, değişkenlere ilişkin hata terimleri arasındaki ilişkidir (Albayrak, 2014, s. 2). Bu sorunun oluşmaması için Durbin-Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 aralığında olması gerekmektedir (Kalaycı, 2010, s. 264). İncelenen tüm etkilerde yukarıda sayılan varsayımlar karşılanmaktadır.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		R ²	β	p
Bağımsız	Bağımlı			
Bilinçli Farkındalık	İşyeri Mutluluğu	0,26	0,508	0,001
	İş Tatmini	0,15	0,386	0,001
Çalışma Yaşamı Kalitesi		0,23	0,484	0,001
Hak ve Değer Gözetimi			0,095	0,219
Mesleki Tatmin			-0,011	0,793
İş-Aile Roller Dengesi	Bilinçli Farkındalık		0,240	0,001
Anlayışlı Yönetim Politikası		0,30	-0,043	0,574
Yasal Unsurlar			0,158	0,002
Kişi-İş Uyumu			0,207	0,001
Kurumsal Aidiyet Tutumu			0,156	0,009
Çoklu Modelin Anlamlılığı				0,001
Çalışma Yaşamı Kalitesi		0,46	0,681	0,001
Hak ve Değer Gözetimi			0,309	0,001
Mesleki Tatmin			0,049	0,19
İş-Aile Roller Dengesi	İşyeri Mutluluğu		0,128	0,001
Anlayışlı Yönetim Politikası		0,47	-0,039	0,551
Yasal Unsurlar			0,157	0,001
Kişi-İş Uyumu			0,130	0,001
Kurumsal Aidiyet Tutumu			0,223	0,001
Çoklu Modelin Anlamlılığı				0,001
Çalışma Yaşamı Kalitesi		0,36	0,599	0,001
Hak ve Değer Gözetimi			0,163	0,015
Mesleki Tatmin			0,281	0,001
İş-Aile Roller Dengesi	İş Tatmini		0,090	0,011
Anlayışlı Yönetim Politikası		0,48	-0,114	0,084
Yasal Unsurlar			0,123	0,005
Kişi-İş Uyumu			0,250	0,001
Kurumsal Aidiyet Tutumu			0,214	0,001
Çoklu Modelin Anlamlılığı				0,001

Hipotez 1 ve hipotez 2 kapsamında, bilinçli farkındalığın işyeri mutluluğu ve iş tatminine pozitif yönlü etkisi araştırılmıştır. Buna göre her iki hipotez de doğrulanarak ($p < 0,05$) işyeri mutluluğundaki değişimin (R2) 0,26'lık kısmı bilinçli farkındalık ile açıklanabilmekteyken benzer şekilde iş tatminindeki değişimin (R2) 0,15'lik bölümü yine bilinçli farkındalık ile açıklanmaktadır.

Hipotez 3 kapsamında merak edilen ve araştırmanın temel çıkış noktasını oluşturan sorunun cevabı olarak, çalışma yaşamı kalitesinin ve alt boyutlarının bilinçli farkındalığa etkisinin analiz edildiği model anlamlı düzeyde gerçekleşmektedir ($p < 0,05$). Çalışma yaşamı kalitesi (R2) 0,23 oranında bilinçli farkındalıktaki değişimi pozitif yönde açıklayabilmektedir. Yani çalışanların bilinçli farkındalıkları, yaşamlarının büyük bir kısmını içeren çalışma ortamına ilişkin kalite faktörleri ile şekillenmektedir. Çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarının bilinçli farkındalık üzerindeki etkisine ilişkin kurulan çoklu regresyon modelinde hak ve değer gözetimi, mesleki tatmin ve anlayışlı yönetim politikası boyutları istatistiksel açıdan anlamlı değilken ($p > 0,05$), iş-aile rolleri dengesi, yasal unsurlar, kişi-iş uyumu ve kurumsal aidiyet tutumu boyutları anlamlı ($p < 0,05$) olarak gerçekleşmektedir. Çalışanların bilinçli farkındalıkları üzerinde pozitif etki yaratan çalışma yaşamı kalitesi boyutları etki düzeyi en yüksekte doğru iş- aile rolleri dengesi ($\beta = 0,240$), yasal unsurlar ($\beta = 0,158$), kişi-iş uyumu ($\beta = 0,207$) ve kurumsal aidiyet tutumundan ($\beta = 0,156$) meydana gelmektedir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde, bireylerin çalışma yaşamının özel yaşama taşınmaması, çalışma yaşamında onu destekleyen ve hayatı kolaylaştıran bireylerin varlığı, cinsiyetçi toplumsal rollerin yoğun yükünün paylaşılması gibi durumlar bireylerin bilinçli farkındalıkları üzerinde en çok etkiyi yaratan konular olduğu düşünülmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi kavramına, iş tatmini olarak yaklaşılmakla birlikte iş tatmininin, çalışma yaşamı kalitesinin bir çıktısı olması farklı kavramlar olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Aynı zamanda çalışma yaşamı kalitesi çalışanların iyi oluş durumlarını da içeren yapıya sahiptir. Bu anlamda çalışanların mutluluğu ve özellikle de çalışma yaşamı mutluluğu bakımından işyeri mutluluğu, çalışma yaşamı kalitesi algısının doğal bir sonucudur. Hipotez 4 kapsamında araştırılan çalışma yaşamı kalitesinin işyeri mutluluğuna etkisi (R2) 0,46'lık bir oranla pozitif yönde ve anlamlı düzeyde gerçekleşmektedir ($p < 0,05$). Çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisine dair kurulan modelde hak ve değer gözetimi ($p < 0,05$, $\beta = 0,309$), iş-aile rolleri dengesi ($p < 0,05$, $\beta = 0,128$), yasal unsurlar ($p < 0,05$, $\beta = 0,157$), kişi-iş uyumu ($p < 0,05$, $\beta = 0,130$) ve kurumsal aidiyet tutumu ($p < 0,05$, $\beta = 0,223$) pozitif yönde anlamlı etki yaratırken, mesleki tatmin ve anlayışlı yönetim politikası boyutları anlamlı bir etki ($p > 0,05$) yaratmamaktadır. Hipotez 5'in ifade ettiği çalışma yaşamı kalitesinin iş tatmini üzerindeki etkisi (R2) 0,36 oranında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ($p < 0,05$) gerçekleşerek doğrulanmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarının iş tatminine etkisi incelendiğinde, çoklu model $p < 0,05$ düzeyinde pozitif yönde anlamlıdır. Alt boyutların iş tatminini açıklama oranı (R2) 0,48'dir. Alt boyutlardan en yüksek açıklama gücüne sahip olan boyut mesleki tatmindir ($p < 0,05$, $\beta = 0,281$). Bunu sırayla kişi-iş uyumu ($p < 0,05$, $\beta = 0,250$), kurumsal aidiyet tutumu ($p < 0,05$, $\beta = 0,214$), hak ve değer gözetimi ($p < 0,05$, $\beta = 0,163$), yasal unsurlar ($p < 0,05$, $\beta = 0,123$) ve iş-aile rolleri dengesi ($p < 0,05$, $\beta = 0,090$) izlemektedir. Alt boyutlardan sadece anlayışlı yönetim politikası boyutu $p > 0,05$ olduğundan dolayı anlamlı bir sonuç vermemektedir.

5.4. Aracı Etki Analizleri

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini aktaran değişkenin etkisi aracı etki olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015, s. 278). Aracı etki analizleri Baron ve Kenny (1986)'nin işaret ettiği prosedürler esas alınarak gerçekleştirilmektedir. Buna göre ilk olarak, bağımsız değişken sonuç değişkeninde anlamlı bir etki yaratmalı, ikinci olarak bağımsız değişken aracı değişken üzerinde anlamlı etkisi yaratmalı, üçüncü olarak aracı değişken sonuç değişkeninde anlamlı düzeyde etkiye sahip olması gerekmektedir. Böylece aracı değişken modele dâhil edilince dolaylı etki anlamlı düzeyde istatistiki değere sahip değilse aracılık etkisinin yokluğundan, bağımsız değişken ile sonuç değişkeni arasındaki doğrudan etkisel ilişki anlamsızlaşmaktaysa tam aracılık etkisinden, doğrudan etkisel ilişki toplam etkiye göre azalmaktaysa kısmi aracılık etkisinden söz edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1177; Tabachnick ve Fidel, 2019, s. 137). Aracı etkinin varlığının tespit edilmesiyle bu etkinin gerçekten aracı etki olup olmadığının kanıtlanması için sobel testi gerçekleştirilerek anlamlılık düzeyinin de incelenmesi gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Regresyon analizlerinde, aracılık ilişkisinin incelenmesi için gereken ilk üç kriterin sağlandığı görülmektedir. Bu kapsamda aracı etkiyi test etmek için kurulan hipotez 6 ve hipotez 7'nin analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 6. Çalışma Yaşamı Kalitesi ile İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkide Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü

Aracılık Modeli		Standardize β	% Etki	p	Sobel Testi	
					z	p
ÇYK&BF&İM	Dolaylı Etki	0,144	17			
	Doğrudan Etki	0,725	83	0,001	5,85	0,000
	Toplam Etki	0,870	100			
IARD&BF&İM	Dolaylı Etki	0,056	37	0,001		
	Doğrudan Etki	0,093	63	0,009	4,27	0,000
	Toplam Etki	0,150	100	0,001		
YU&BF&İM	Dolaylı Etki	0,040	17			
	Doğrudan Etki	0,200	83	0,001	3,18	0,001
	Toplam Etki	0,233	100			
KIU&BF&İM	Dolaylı Etki	0,045	42	0,001		
	Doğrudan Etki	0,062	58	0,070	3,84	0,000
	Toplam Etki	0,107	100	0,002		
KAT&BF&İM	Dolaylı Etki	0,043	11			
	Doğrudan Etki	0,356	89	0,001	3,42	0,000
	Toplam Etki	0,399	100			

ÇYK: Çalışma Yaşamı Kalitesi (Çalışma Yaşamı Kalitesi Boyutları: IARD: İş-Aile Roller Dengesini, YU: Yasal Unsurlar, KIU: Kişi-İş Uyumu, KAT: Kurumsal Aidiyet Tutumu), BF: Bilinçli Farkındalık, İM: İşyeri Mutluluğu.

Çalışma yaşamı kalitesi ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide bilinçli farkındalık kısmi aracı etkiye sahiptir. Anlamlılık değerlerine (p) göre toplam, doğrudan ve dolaylı etki istatistiki açıdan anlamlıdır ($p < 0,05$). Aracılık modelinde doğrudan etki ($\beta = 0,725$), aracı modele girdiğindeki toplam etkiye ($\beta = 0,870$) göre daha düşük seviyede gerçekleşmesi, direkt ve dolaylı etkinin de anlamlı ($p < 0,05$) düzeyde meydana gelmesi kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Kısmi aracılığın gerçek olup olmadığının ispatı için yapılan sobel testi, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı sonuçlanarak kısmi aracılığı doğrulamaktadır. Hipotez 6'nın doğrulanması, kadın akademisyenlerin işyeri mutluluğundaki artışı çalışma yaşamı kalitesi ile açıklarken bilinçli farkındalık durumunun bu ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarından iş-aile rolleri dengesi, yasal unsurlar ve kurumsal aidiyet tutumu ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracılık etkisi kısmi düzeyde gerçekleşirken kişi-iş uyumu boyutu ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide bilinçli farkındalık tam aracılık etkisine sahiptir. Kurulan modelde bilinçli farkındalık aracı değişken olarak dâhil edildiğinde kişi-iş uyumunun işyeri mutluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($p > 0,05$) anlamsızlaşarak tam aracı etki gerçekleşmektedir. Gerçekleştirilen sobel testlerine göre de ($p < 0,05$) kısmi ve tam aracı etkiler ispatlanmaktadır.

Tablo 7. Çalışma Yaşamı Kalitesi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rolü

Aracılık Modeli		Standardize β	% Etki	p	Sobel Testi	
					z	p
ÇYK&BF&İT	Dolaylı Etki	0,052	10	0,002		
	Doğrudan Etki	0,458	90	0,001	3,06	0,002
	Toplam Etki	0,510	100	0,001		
IARD&BF&İT	Dolaylı Etki	0,014	12	0,145		
	Doğrudan Etki	0,101	88	0,007	1,45	0,146
	Toplam Etki	0,115	100	0,001		
YU&BF&İT	Dolaylı Etki	0,010	8	0,163		
	Doğrudan Etki	0,116	92	0,005	1,38	0,165
	Toplam Etki	0,126	100	0,002		

Aracılık Modeli	Standardize β	% Etki	p	Sobel Testi	
				z	p
KIU&BF&İT	Dolaylı Etki	0,011	3	0,151	
	Doğrudan Etki	0,314	97	0,001	1,43
	Toplam Etki	0,326	100	0,001	
KAT&BF&İT	Dolaylı Etki	0,011	3	0,158	
	Doğrudan Etki	0,327	97	0,001	1,35
	Toplam Etki	0,338	100	0,001	

ÇYK: Çalışma Yaşamı Kalitesi (**Çalışma Yaşamı Kalitesi Boyutları**: IARD: İş-Aile Roller Dengesini, YU: Yasal Unsurlar, KIU: Kişi-İş Uyumunu, KAT: Kurumsal Aidiyet Tutumu), BF: Bilinçli Farkındalık, İT: İş Tatmini.

Hipotez 7 kapsamında çalışma yaşamı kalitesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracı etki değerleri (dolaylı, doğrudan ve toplam etkiler) anlamlı düzeydedir ($p < 0,05$). Modele aracı değişken olan bilinçli farkındalık dâhil edilmeden önce doğrudan etki $\beta = 0,458$ 'dir. Bilinçli farkındalığın modele dâhil edilmesiyle iş tatmini üzerindeki toplam etki $\beta = 0,510$ düzeyindedir. Bilinçli farkındalığın modele dahil edilmesiyle çalışma yaşamı kalitesinin doğrudan etkisi toplam etkiye kıyasla azalmaktadır. Hipotez 7 kapsamında, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi algısı, bilinçli farkındalığın kısmi aracılık etkisi ile iş tatminini açıklamaktadır. Gerçekleştirilen sobel testinin anlamlılığı da ($p < 0,05$) bu etkinin varlığını doğrulamaktadır. Aracı etki analizinde Baron ve Kenny (1986)'nin işaret ettiği ilk üç kriteri sağlayan çalışma yaşamı kalitesi boyutlarından iş-aile rolleri dengesi, yasal unsurlar, kişi-iş uyumu ve kurumsal aidiyet tutumu boyutlarının iş tatminine etkisinde, bilinçli farkındalığın aracı rolü analiz edildiğinde, alt boyutlar için dolaylı etki anlamlı düzeyde gerçekleşmediğinden ($p > 0,05$) aracı etkiden söz edilememektedir. Gerçekleştirilen sobel testi de ($p > 0,05$) aracı etkinin yokluğunu ispatlar niteliktedir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşyerinde bilinçli farkındalık durumunun örgütsel çıktılarının çok fazla olması, bu durumu tesis eden sebepleri keşfetmeyi elzem kılmaktadır. Bu konuda gerçekleştirilen araştırmalar bilinçli farkındalığın öncülü olarak çalışma yaşamı kalitesini göstermektedir. Kadın akademisyenlerde bilinçli farkındalığı artıran çalışma yaşamı kalitesi unsurlarının neler olduğunun tespitine odaklanan bu çalışmada öncelikle bilinçli farkındalığın önemini ortaya koymak için olumlu örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi ispatlanmaktadır. Daha sonra bilinçli farkındalığı etkileyebilecek örgütsel bir faktör olarak çalışma yaşamı kalitesinin etkisi araştırılmaktadır. Araştırma soruları kapsamında çalışma yaşamı kalitesinin olumlu örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinin varlığı incelenerek bu etkide bilinçli farkındalığın aracılık rolünün varlığı sınanmaktadır. Bilinçli farkındalık, multidisipliner yapısı gereği örgütsel vatandaşlık davranışına, çalışan adanmışlığına (Malinowski ve Lim, 2015; Leroy vd., 2013; Gunasekara ve Zheng, 2019; Zivnuska vd., 2016), ekstra rol davranışına (Reb vd., 2019), iş-aile dengesi kurulmasına (Allen ve Kiburuz, 2012; Kiburuz vd., 2017), tükenmişlik düzeyine, yıkıcı iş davranışları sergileme eğilimine (Krishnakumar ve Robinson, 2015; Bennett, 2015; Long, 2017) ve bunun gibi birçok örgütsel çıktılara etkisi bilinmektedir.

İyi oluş literatüründe çalışanların kendilerini işlerine tamamen verebilmeleri için örgütsel manada mutluluğa ulaşarak mutlu çalışanlar olmaları önemli bir konudur. Olumlu duygular içinde olan çalışanlar örgüte de olumlu katkılar sunma konusunda isteklidirler (Alparslan, 2016, s. 206). Psikolojik iyi oluşun sağlanması için bilinçli farkındalık temel etken görevi üstlenerek pozitif duygusal durumlara yol açmaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Yine örgütsel anlamda değer verilen bir kavram olan iş tatminine bilinçli farkındalık olumlu etki etmektedir (Mesmer-Magnus vd., 2017). Bu açıdan iş tatminini artırmanın bir yolu olarak bilinçli farkındalığa önem verilmesi gerektiği (Hülshager vd., 2013; Raza vd., 2018; Reb vd., 2015) ve iş tatmininin iyi oluşun bir boyutu olarak görülmesinden dolayı bilinçli farkındalığın iş tatminine etkisiyle, bireylerde iyi oluş durumlarının sağlanabileceği düşünülmektedir (Zivnuska vd., 2016). İfade edilen bilgiler kapsamında çalışanların işyeri mutluluğu ve iş tatmini gibi olumlu örgütsel çıktılarında bilinçli farkındalık ile müdahale edilebilmektedir.

Farkındalık durumu gerek kişisel gerek örgütsel anlamda birçok çıktıya olumlu etki etmektedir. Örgütsel ve bireysel sonuçları bakımından, örgütsel paydaşlar için önem verilmesi gereken konu, bilinçli farkındalığa etki eden faktörlerin neler olduğunun tespitidir. Bu faktörler aynı zamanda örgütler için uygulanabilir, geliştirilebilir ve

müdahale edilebilir olmalıdır. Hoy vd. (2006), bilinçli farkındalığın açıklanabilmesi için hangi tür bireysel güdülenmenin, hangi örgütsel iklimin, hangi yönetici özelliklerinin bilinçli farkındalığı etkilediğinin keşfedilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bilinçli farkındalığa iş ortamının sahip olduğu özellikler ve iş ortamında karşılaşılan bağlamsal faktörleri içine alan çalışma yaşamı kalitesi ile müdahale edilebileceği bu çalışma ile ispatlanmaktadır. Bilinçli farkındalık üzerinde etkili olan çalışma yaşamı kalitesi boyutları, iş-aile rolleri dengesi, yasal unsurlar, kişi-iş uyumu ve kurumsal aidiyet tutumdur. Kurumlar ve yöneticileri bu sonuçları dikkate aldığında, çalışanların çeşitli roller üstlenmek durumunda olduklarını ve bu rollerin altında ezilmeden varlık gösterebildikleri sürece çalışma yaşamını olumlu algıladıklarını göreceklerdir. Bu olumlu algı ise onların bilinçli farkındalık durumlarına sirayet ederek bu çerçevede davranış geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu sonuç kurumlar ve yöneticilerin çalışanlara karşı, ifade edilen konularda kolaylaştırıcı tutum sergilemeleri gerektiğini söylemesi açısından değerlidir. Çalışma hakları açısından eşitlik, net görev sınırları ve iş güvencesi gibi günümüzde hala önemini koruyan çalışma yaşamı kalitesi unsurlarının da kadın akademisyenlerden oluşan örneklemimiz için hala değer gördüğü ve bilinçli farkındalıkları üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Bilinçli farkındalıkta etki yaratan diğer konular ise bireyin işi ile olan uyumu ve örgüte hissedilen aidiyettir. Çalışanların, kurumun bir parçası olduklarına dair hissiyatın yaratılması, karşılıklı paylaşılan değerlere sahip olunması önem arz etmektedir. Bu duyguya sahip bireyler farkındalıklı tutum sergileme eğilimi göstererek örgütün faydasına olan davranışlara yönelebilmektedirler.

Üretkenlik, adanmışlık, vefa gibi özellikler mutlu çalışanların sahip olduğu özelliklerdir. Çalışma yaşamı kalitesi bu özellikleri bünyesinde barındıran, örgütle özdeşleşme, iş tatmini, iş performansı, iş yerini terk etme gibi kavramlar üzerinde etki yaratmaktadır (Sirgy vd., 2001, s. 242). Örgüt içindeki adaletsiz uygulamalar, örgütsel ortam, yönetsel tutum ve davranışlar iş tatmini konusunda bireylerin algısını şekillendirebilmektedir (Bettencourt ve Brown, 1997, s. 39). Yine çalışma yaşamı kalitesi kapsamında değerlendirilebilen iş-aile ve aile-iş çatışması, yaşam tatminini azaltıcı etki yaratabilmektedir (Çetinkaya Bozkurt, 2012). Yayılma teorisi, yaşamın herhangi bir alanında yaşanan tatmin duygusunun diğer alanlara da bulaşacağını ifade eder. Örgütler ve yöneticilerinin göz önünde bulundurması gereken konu, çalışanların iş ortamından kaynaklı oluşan algılarının genel yaşamları üzerine de sirayet ettiğidir veya tam tersi de olmaktadır (Chan ve Wyatt, 2007, s. 514). Çalışanlarda çalışma yaşamı kalitesi algısını etkileyebilmek için örgütler, kişisel yaşam alanlarına ayrılan vakti destekleyen politikalar izleyerek bağlılık ve sadakat duygularında olumlu değişimler yaratabilmektedirler (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 13). Çalışanlar için iş ve genel yaşamın karşılıklı etkileşimi göz önüne alındığında iş tatmini başta olmak üzere örgütsel anlamda olumlu davranışlar sergilenmesinde çalışma yaşamı kalitesi bileşenleri etkili olmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesinde meydana gelen iyileştirmeler, çalışanlarda daha fazla bilinçli farkında olma durumu yaratmaktadır. Farkındalık durumuna sahip bireyler ise işyerinde mutlu, performansı yüksek, esenlik sahibi çalışanlar olmaktadır.

İşyerinde bilinçli farkındalığı yüksek çalışanlar yaratarak yaptıkları işler ile bireyler arasında zihinsel bir köprü kurabilmenin yolu çalışma yaşamı kalitesini iyileştirmekten geçmektedir. Bu noktada yöneticilerin ve örgütlerin dikkate alması gereken ilk çalışma yaşamı kalitesi bileşeni iş-aile rolleri dengesidir. Araştırma kapsamında demografik verileri incelenen kadın akademisyenlerin medeni durumu evli olanların oranı %66'dır. Bu orana rağmen hiç çocuğu olmayan katılımcı oranı %42 ve 1 çocuğa sahip katılımcı oranı %32'dir. Bu sonuç, çalışma yaşamının yoğunluğunu ve iş ve aile rolleri arasında bir denge kuramama kaygısını akıllara getirmektedir. Çalışma yaşamı kalitesini meydana getiren bu bileşenin, iki yaşam alanı arasındaki denge, aile bireylerinin desteği ve üstlenilen çeşitli roller bağlamında gerçekleşmesiyle birlikte yöneticilerin çalışanlara bu konuda kolaylaştırıcı bir tutumla yaklaşmasının örgüte fayda sağlayacağı da açıktır. Bunun yanında kişi-iş uyumu ve bunun sağladığı haz duygusunun iş yerinde bilinçli farkındalığı tetikleyen bir diğer faktör olması da göz önüne alınması gereken bir konudur. Bu sonuç liyakatli işe alımın önemini vurgulaması açısından anlam ifade etmektedir. Yine bilinçli farkındalığa etkisi olan bir bileşen olarak çalışma haklarında adalet, iş güvencesi, sınırları net olan iş tanımlarından meydana gelen yasal konular karşımıza çıkmaktadır. Son olarak çalışanlara sahiplenilecek kurumsal kimlik algısı ve paylaşılan değerler yaratmak, kurumsal aidiyet tutumunu oluşturarak bilinçli farkındalık durumuna yol açmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi algısı ile bireylerin işyerinde bilinçli farkındalıklarında olumlu etkiler yaratılması, nihayetinde onların olumlu örgütsel çıktılar olan işyeri mutluluğu ve iş tatmini duygularında da olumlu etkiler meydana getirmektedir. Bu durum hem örgütün hedefleri doğrultusunda çalışanın davranış sergilemesine yol açacak hem de bireysel düzeyde çalışanların mutluluğuna ve buldukları iş ortamından haz duymalarına yol açacaktır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Albayrak, A. S. (2014). Otokorelasyon durumunda en küçük kareler tekniğinin alternatifi otoregresyon teknikleri ve bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 1-20.
- Allen, T. D. ve Kiburuz, 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Alparslan, A. M. (2014). Öğretim elemanlarının işlerinden tatmin, üniversitelerinden memnun ve gönüllü olmalarındaki öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 82-101.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Altan, M. Z. (2021). Bilinçli farkındalık ve İngiliz Dili ve Öğretimi lisans öğrencilerinin MAAS'a (The Mindful Attention Awareness Scale/ Bilinçli Farkındalık Dikkat Ölçeği) dayalı farkındalık ve dikkat düzeyleri. *International Journal of Humanities and Education*, 7(16), 612-649.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 79-100.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Bennet, C. M. (2015). *The effects of mindfulness on employee stress and counterproductive work behaviors* [Doktora Tezi]. The Chicago School of Professional Psychology.
- Bettencourt, L. A. ve Brown, S. W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1), 39–61. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(97\)90014-2](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(97)90014-2)
- 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(4), 822-844. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Ryan, R. M. ve Creswell, D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Carmody, J. (2014). Eastern and western approaches to mindfulness similarities, differences, and clinical implications. A. Ie, C. T. Ngnoumen ve E. J. Langer (Ed.), *The wiley blackwell handbook of mindfulness* içinde (s. 48-58). Wiley Blackwell.
- Chan, K. W. ve Wyatt, T. A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501–517. <https://doi.org/10.1080/13602380701250681>
- Chen, L., Scott, N. ve Benckendorff, P. (2014). An exploration of mindfulness theories in Eastern and Western philosophies. *Tourism and Hospitality in the Contemporary World: Trends, Changes & Complexity, Proceedings of the 24th Annual Conference* (s. 164-175). Brisbane, Australia.

- Chinomona, R. ve Dhurup, M. (2014). The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the sme sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 363 –378.
- Cüceloğlu, D. (2007). *Bir sohbet oluşturmak ve sohbet içinde kalabilmek* (7). <http://www.dogancuceloglu.net/yazilar/275/bir-sohbet-olusturmak7/> adresinden 8 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2012). Kadın akademisyenlerde iş –aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Kadın Olmak Farkındalık ve Özgürleşme Bildiriler Kitabı* (s. 85-97). İzmir, Türkiye.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997-1018. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Derin, S. (2016). *Tasavvuf ve Budizm klasiklerinin kavramlar üzerinden karşılaştırılması* [Doktora Tezi]. Ardahan Üniversitesi.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. SAGE Publications.
- Djicic, M. (2014). Art of mindfulness integrating Eastern and Western approaches. A. Ie, C. T. Ngnoumen ve E. J. Langer (Ed.), *The wiley blackwell handbook of mindfulness* içinde (s. 139-149). Wiley Blackwell.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Erme, T. (2021). *Kadın akademisyenlerde bilinçli farkındalığı artıran çalışma yaşam kalitesi unsurları üzerine bir araştırma* [Doktora Tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares regression and structural equation models*. Statistical Associates Blue Book Series.
- George, D. ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16. Baskı). Routledge.
- Germer, C. K. (2005). Mindfulness: What is it? What does it matter?. C. K. Germer, R. D. Siegel ve P. R. Fulton (Ed.), *Mindfulness and psychotherapy* içinde (s. 3-28). The Guilford Press.
- Gethin, R. (2015). Buddhist conceptualizations of mindfulness. K. W. Brown, J. D. Creswell ve R. M. Ryan (Ed.), *Handbook of mindfulness: Theory, research, and practice* içinde (s. 9-42). The Guilford Press.
- Glomb, M. T., Duffy, M. K., Bono, J. E. ve Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115-157. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- Gunasekara, A. ve Zheng, C. S. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations*, 41(1), 193-208. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0220>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Seçkin Yayınları.
- Hanh, T. H. (1976). *The miracle of mindfulness*. Beacon Press.
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations*, 30(3), 469-479.
- Hoy, W. K., Gage, C. Q. ve Tarter, C. J. (2006). School mindfulness and faculty trust: Necessary conditions for each other?. *Educational Administration Quarterly*, 42(2), 236-255. <https://doi.org/10.1177/0013161X04273844>

- Hsu, M. Y. ve Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, 54(1), 120–131.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research* (6. Baskı). Pearson Education.
- Huzzard, T. (2003). *The convergence of the quality of working life and competitiveness*. National Institute for Working Life.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. 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. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science And Practice*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg016>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Asil Yayın Dağıtım.
- Kara, E. (2020). Farkındalık ve kabullenme psikoterapilerinin temel stratejileri ve İslam. *Eskiyeni* 40(Mart), 377-406. <https://doi.org/10.37697/eskiyeni.672921>
- Kiburuz, K. M., Allen, T. D. ve French, K. A. (2017). Work–family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 1016–1037. <https://doi.org/10.1002/job.2181>
- Krishnakumar, S. ve Robinson, M. D. (2015). Maintaining an even keel: An affect mediated model of mindfulness and hostile work behavior. *Emotion*, 15(5), 579–589 <https://doi.org/10.1037/emo0000060>
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Perseus Books.
- Langer, E. J. (2014). Mindfulness forward and back. A. Ie, C. T. Ngnoumen ve E. J. Langer (Ed.), *The wiley blackwell handbook of mindfulness* içinde (s. 7-21). Wiley Blackwell.
- Langer, E. J. ve Moldoveanu, M. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56(1), 1-9.
- Langer, E. J. ve Piper, A. I. (1987). The prevention of mindlessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 280-287. doi.org/10.1037/0022-3514.53.2.280
- Langton, N., Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2015). *Organizational behaviour concepts, controversies, applications* (Seventh Canadian Edition). Pearson.
- Lau, R. S. M. ve May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G. ve Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 238–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012>
- Long, E. C. (2017). *What makes us mindful and why does it matter? Relationships among meaningfulness, state mindfulness, and counterproductive work behavior* [Doktora Tezi]. University of North Carolina.
- Malinowski, P. ve Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6, 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- Manier, A. O. (2019). *Towards an integrated model of mindfulness at work: Development of the mindfulness at work scale* [Doktora Tezi]. Saint Mary's University.
- Martel, J. P. ve Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>

- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C. ve Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance*, 30(2-3), 79-98. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1307842>
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları* (2. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Muftah, H. A. ve Lafi, H. (2011). Impact of qwl on employee satisfaction case of oil and gas industry in Qatar. *Advances in Management & Applied Economics*, 1(2), 107-134.
- Murray, K. H. (1988). *Intrinsic, extrinsic, and contextual work variables influencing job satisfaction/turnover among registered nurses in selected new jersey hospitals* [Doktora Tezi]. Seton Hall University.
- Özalp, B. (2021). Doğrulayıcı faktör analizi. Ö. L. Antalyalı ve A. M. Alparslan (Ed.), *Jamovi uygulamalı istatistik analizleri: Sosyal bilimcilere yönelik araştırma hikâyeleri ile anlatım* (1. Baskı) içinde (s. 115-133). Nobel Yayınları.
- Özok, H. İ. ve Tanhan, F. (2018). Kültüre duyarlı hazırlanan stres azaltma programında bilinçli farkındalık unsurları ve türk kültüründeki karşılıkları. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 5(30), 4469-4480. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.933>
- Özyeşil, Z. (2011). *Üniversite öğrencilerinin öz-anlayış düzeylerinin bilinçli farkındalık kişilik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Pugh, D. S. ve Hickson, D. J. (2007). *Great writers on organizations* (Third Omnibus Edition). Ashgate Publishing.
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J. ve Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-family balance and moderating role of work-family conflict. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>
- Reb, J., Chaturvedi, S., Narayanan, J. ve Kudesia, R. S. (2019). Leader mindfulness and employee performance: A sequential mediation model of lmx quality, interpersonal justice, and employee stress. *Journal of Business Ethics*, 160, 745-763.
- Reb, J., Narayanan, J. ve Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6, 111-122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17. Baskı). Pearson Education.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7. Baskı). Wiley.
- Senthilnathan, S. (2019). *Usefulness of correlation analysis*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3416918>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (Qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sirgy, M. J., Michalos, A. C., Ferriss, A. L., Easterlin, R. A., Patrick, D. ve Pavot, W. (2006). The quality-of-life (QOL) research movement: Past, present, and future. *Social Indicators Research*, 76(3), 343-466. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-2877-8>
- Spence, G. B. (2016). Mindfulness at work. L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave ve J. Passmore (Ed.), *The wiley blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work* içinde (s. 110-132). Wiley Blackwell.

- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7. Baskı). Pearson.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M. G., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M. ve Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(4), 615-623. <https://doi.org/10.1037//0022-006X.68.4.615>
- Thompson, P. (1983). *The nature of work*. Macmillan Education Ltd.
- Thondup, T. (1996). *The healing power of mind: Simple meditation exercises for health, well-being & enlightenment*. Shambhala.
- Tingle, J. K. (2011). *The relationship between organizational trust and mindfulness: An exploration of ncaa division iii athletic departments* [Doktora Tezi]. The University of Texas.
- Trist, E. L. ve Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. *Human Relations*, 4(3), 3-38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.
- Weick, K. E. ve Putnam, T. (2006). Organizing for mindfulness eastern wisdom and western knowledge. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 275-287. <https://doi.org/10.1177/1056492606291202>
- WHO-5 Psychiatric Research UNIT. (2006). *WHO collaborating center for mental health*. Frederiksberg General Hospital, DK-3400 HillerødX Frank Snoek, for DAWN/Novo Nordisk, March 3.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2021). *Öğretim elemanı istatistikleri: Öğretim elemanı sayıları*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 10 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Zak, I. (1975). Job satisfaction: A causal model. School of Education, Tel Aviv University'den aktaran A. Somech ve A. Zahavy Drach, (2000). Understanding extra-role behavior in school: The relationship between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M. ve Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106-124. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>.