



İş Yeri Farkındalığı: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması ◆◆◆ Workplace Mindfulness: A Scale Adaptation Study



<https://doi.org/10.25204/iktisad.1659134>

Kutay ÖZDEMİR*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
16.03.2025

Kabul Tarihi:
23.05.2025

© 2025 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu araştırmanın amacı, Zheng vd. (2023) tarafından geliştirilen İş Yeri Farkındalık Ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yaparak, geçerliğini ve güvenilirliğini test etmektir. Araştırma, Ankara ilinde özel sektörde çalışan 346 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerliğini sınamak için önce açımlayıcı faktör analizi (AFA), ardından doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Güvenirliğini sınamak için iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve ek olarak birleşim ve ayrışım geçerliği test edilmiştir. AFA sonucunda, 16 maddenin üç faktör altında toplandığı ve toplam varyansın yaklaşık %66'sını açıkladığı belirlenmiştir. Üç faktörlü modele ilişkin DFA bulguları da uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=2,73$; CFI=0,94; NFI=0,91; TLI=0,93; GFI=0,91; AGFI=0,88; RMSEA=0,07). Ölçek boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayılarının 0,86 ile 0,89 arasında değişmesi, ölçeğin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu desteklemektedir. Ayrıca, birleşim ve ayrışım geçerliği analizlerinin de gerekli kriterleri karşıladığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgular İş Yeri Farkındalık Ölçeğinin Türk kültüründe geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş yeri farkındalık ölçeği, ölçek uyarlama, güvenilirlik, geçerlik.

Abstract

The aim of this study is to adapt the Workplace Mindfulness Scale, developed by Zheng et al. (2023), into Turkish and to test its validity and reliability. The research was conducted with the participation of 346 employees working in the private sector in the province of Ankara. To examine the validity of the scale, exploratory factor analysis (EFA) was performed first, followed by confirmatory factor analysis (CFA). To assess reliability, internal consistency coefficients were calculated and convergent and discriminant validity are also tested. The results of the EFA indicated that the 16 items are grouped under three factors, explaining approximately 66% of the total variance. Findings from the CFA also demonstrated that the fit indices of the three-factor model are at an acceptable level ($\chi^2/df=2.73$, CFI=0.94, NFI=0.91, TLI=0.93, GFI=0.91, AGFI=0.88, RMSEA=0.07). The internal consistency coefficients for the scale dimensions ranging between 0.86 and 0.89 support the reliability of the scale as a measurement instrument. Additionally, analyses of convergent and discriminant validity confirmed that the required criteria are met. These findings suggest that the Workplace Mindfulness Scale is a valid and reliable measurement tool for use in the Turkish cultural context.

Keywords: Workplace mindfulness scale, scale adaptation, reliability, validity.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
16.03.2025

Accepted:
23.05.2025

© 2025 JEBUPOR
All rights
reserved.



Atıf/ to Cite (APA): Özdemir, K. (2025). İş yeri farkındalığı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(27), 439-453. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1659134>

Extended Abstract

Background:

Recently, the importance of mindfulness has also attracted the attention of organizations including corporate trainers and managers, aiming to harness its positive effects on individuals within the workplace. This growing recognition of the value of mindfulness in corporate life has contributed to the rapid expansion of the mindfulness industry. Additionally, the significant increase in scientific publications focusing on “mindfulness and the workplace” further supports this trend. Although the potential value of mindfulness is acknowledged, its integration into organizational life can be challenging. Various scales have been developed for mindfulness in the literature, which contribute to our understanding of its structure. Despite the existence of scales aimed at assessing workplace mindfulness, the Workplace Mindfulness Scale (WMS) developed by Zheng et al. (2023) has been added to the literature as a competent instrument, validated through rigorous and comprehensive testing procedures.

Research Purpose:

The purpose of this study is to adapt the Workplace Mindfulness Scale (WMS) developed by Zheng et al. (2023), into Turkish culture. Accordingly, the hypothesis of the study is: “H₁: The Workplace Mindfulness Scale demonstrates acceptable psychometric properties in terms of validity and reliability within the Turkish cultural context.” It is expected that the availability of a scale that assesses employees’ mindfulness abilities at work will contribute to the organizational studies literature in Türkiye.

Methodology:

While adapting the Workplace Mindfulness Scale into Turkish culture, the items were first translated into the target language and then back-translated into the original language. Necessary revisions are made based on expert evaluations. The comprehensibility and content appropriateness of the scale were examined through pre-test results. To assess the reliability of the scale, Cronbach’s alpha coefficients are calculated, and both Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) are conducted to test its validity. The study sample consisted of private sector employees in Ankara, Türkiye. Within the scope of this research, convenience sampling method was preferred, and data were collected in February 2025 from 355 participants. However, data from 9 participants who selected the control question are excluded, and the final analyses were conducted on 346 participants. In order to collect data, demographic information form, the Workplace Mindfulness Scale, and the Satisfaction with Life Scale are employed.

Findings:

Initially, the Workplace Mindfulness Scale is translated from English to Turkish by four linguists and then back-translated into English by three other linguists. The back-translated version is compared with the original scale. After the necessary adaptations are made, Content Validity Ratio (CVR) is calculated based on Lawshe’s (1975) method in order to evaluate the content validity of the scale in line with the opinions of seven experts. The CFA conducted with the 16 remaining items after the EFA showed that the standardized factor loadings ranged between 0.71 and 0.82. The model fit indices ($\chi^2/df=2.73$; CFI=0.94; NFI=0.91; TLI=0.93; GFI=0.91; AGFI=0.88; RMSEA=0.07) indicated that the three-factor model provided an acceptable fit (Byrne, 2016; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Schermelleh-Engel et al., 2003). In addition, Composite Reliability (CR), Average Variance Extracted (AVE), and Maximum Shared Variance (MSV) values are examined to assess convergent and discriminant validity. The internal consistency coefficient of the scale is calculated as 0.90, and the internal consistency coefficient of sub-dimensions’ are found to be above 0.80, indicating that the scale is highly reliable.

Conclusions:

In this study, the Workplace Mindfulness Scale developed by Zheng et al. (2023) is adapted into Turkish. EFA and CFA were conducted to establish construct validity. In addition, convergent and discriminant validity are also tested. The findings indicated that the scale is consistent with the original structure and demonstrated both convergent and discriminant validity. Reliability analysis confirmed that the scale is internally consistent. The findings show that the Workplace Awareness Scale can be used as a reliable and valid measurement tool in Turkish culture. In this context, the hypothesis of the study (H₁: The Workplace Mindfulness Scale demonstrates acceptable psychometric properties in terms of validity and reliability within the Turkish cultural context) is supported.

1. Giriş

İş dünyasında küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve rekabetin artmasıyla birlikte çalışanlardan beklentiler giderek yükselmekte, bu durum ise kaygı, stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara davetiye çıkarmaktadır (Bakker vd., 2005; Schaufeli vd., 2009). Farkındalık uygulamaları, bu sorunlara yönelik etkili çözümler sunarak bireylerin mevcut ana odaklanmasını, düşüncelerini yargısız bir şekilde gözlemleyerek daha bilinçli ve sağlıklı tepkiler vermesini sağlamaktadır (Brown ve Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 2003). Son yıllarda iş dünyasında da giderek ilgi gören farkındalık uygulamaları, çalışan refahını artırmak, stresi azaltmak ve performansı iyileştirmek amacıyla çeşitli örgütsel bağlamlarda uygulanmaktadır (Good vd., 2016; Eby vd., 2019). Ancak, iş yerinde farkındalık uygulamalarının her ne kadar potansiyel faydaları kabul edilse de kurumsal yaşama entegre edilmesi ve bu alandaki ölçümlerin güvenilirliği konusunda literatürde önemli bir boşluk bulunmaktadır (Dane ve Brummel, 2014; Zivnuska vd., 2016).

Mevcut farkındalık ölçekleri genellikle kişisel ya da klinik bağlamda geliştirilmiş olup, iş yerindeki özel dinamikleri ve çoklu rol taleplerini yeterince yansıtmamaktadır (Brown vd., 2007; Lau vd., 2006). Bu eksikliği gidermek adına, özellikle iş yeri bağlamına odaklanan farkındalık ölçeklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar artmaktadır (Zivnuska vd., 2016). Bu doğrultuda, Zheng ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen İş Yeri Farkındalık Ölçeği (Workplace Mindfulness Scale), titiz ve kapsamlı test süreçlerinden geçirilmiş yetkin bir araç olarak dikkat çekmektedir. Ancak bu ölçeğin henüz farklı kültürel bağlamlarda ve özellikle Türk kültüründe psikometrik özelliklerinin incelenmesi gerekliliği açıktır. Bu çalışma kapsamında, söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlanarak literatürdeki boşluğu gidereceği düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Günümüz dünyasında, meditasyon ve farkındalık gibi uygulamalar popülerlik kazanmış ve klinik psikoloji de dahil olmak üzere terapötik ortamlara başarıyla entegre edilmiştir. Son zamanlarda farkındalığın önemi, iş yeri içindeki bireyler üzerindeki olumlu etkisini kullanmayı amaçlayan yönetim ve kurumsal eğitimler de dâhil olmak üzere çeşitli kuruluşların dikkatini çekmiştir. Kurumsal yaşamdaki farkındalığın değerini vurgulayan bu hızlı büyüme, farkındalığa ilişkin endüstrinin de genişlemesini artırmaktadır. Ayrıca “farkındalık ve iş yeri” hakkındaki bilimsel makalelerdeki kayda değer artış da bu durumu desteklemektedir. Her ne kadar potansiyel değeri kabul edilse de farkındalığı kurumsal yaşama entegre etmek zor olabilir.

Çalışma dünyası, artan küreselleşme, sürekli teknolojik gelişmeler, karmaşık, rekabetçi ve değişen ortamlar tarafından etkilenmekte ve bu ortamlar ağır iş yükleri ve birden fazla projede eş zamanlı olarak çalışmayı beraberinde getirmektedir. Bu durumda çalışanlar ve kuruluşlar sürekli olarak yüksek performans talepleriyle karşılaşmaktadır. Müşteri memnuniyeti, sürdürülebilir finansal büyüme ve başarının yüksek performansa dayandığı düşünüldüğünde, çoğu iş yerinde bu performans talepleri devam eden bir sorundur (Swanson, 1999). Dolayısıyla çalışanlar için çok sayıda iş ve kişisel rolü dengelemek ve bunları bir arada yürütmek yönetilmesi zor hale gelmektedir. Çalışan performansını ve kurumsal etkililiği olumsuz etkileyen (Schaufeli vd., 2009) ve çalışanlarda kaygı, stres ve tükenmişliğe yol açan zorlu çalışma koşulları (Bakker vd., 2005) sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Van Gordon vd., 2014). Sağlık problemleri ile sonuçlanan çalışma koşullarına rağmen işverenler, çalışan refahını teşvik etmek için çok az şey yapmaktadır. Bununla birlikte farkındalık uygulamaları çeşitli disiplinlerdeki araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından artan bir ivme ile ilgi görmektedir. Günümüzde hem iş yerinde farkındalık uygulamaları hem de bu konudaki araştırmalar artmaktadır (Good vd., 2016). Hastaneler, üniversiteler, teknoloji firmaları ve bankalar dahil olmak üzere çeşitli iş yeri bağlamları, çalışanların ve organizasyonların yararına farkındalık müdahalelerini benimsemektedir (Eby vd., 2019; Qiu ve Rooney, 2019).

Farkındalık fiziksel duyuların, algıların, duygusal durumların, düşüncelerin ve imgelerin yargısız bir şekilde anlık olarak fark edilmesiyle tanımlanır. Bu durum, uyanırken ortaya çıkan zihinsel fenomenlerin sürekli olarak gözlemlenmesini içerir. Farkındalık, kişinin davranışsal seçeneklerini görebileceği bir zaman dilimi yaratarak, zihinsel manzarasını daha net bir şekilde değerlendirmesine olanak tanır. Farkındalık pratiğinin amacı, bireylerin bilinçli yaşam seçimleri yapabilmelerine yardımcı olmak ve yaşam olaylarına karşı olası tepkilerini daha iyi kavramalarını sağlamaktır (Kabat-Zinn, 2003). Farkındalık, “*şu anda olup bitenlere karşı dikkatli ve farkında olma durumu*” olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Farkındalık terminolojisi Budist öğretilerde yaygın olarak kullanılır (Williams ve Kabat-Zinn, 2013). Buda insanlığı özgürlüğe, barışa ve mutluluğa ulaştırarak dünyayı anlamak için bir çerçeve sunmuştur. Bu çerçevede, farkındalık olarak mindfulness; içgörü ve bilgelik yoluyla acıdan kurtulmak için bir temel sağlayan Buda'nın öğretisinin önemli bir yönüdür. Mindfulness (farkındalık) kelimesi “sati” kelimesinden türemiştir. Sati'nin iki farklı anlamı vardır: “hatırlamak” ve “farkındalık” (Bodhi, 2011). Farkındalığın bir başka tanımı, farkındalığın iki temel bileşenini vurgulamıştır: (i) dikkatin şimdiki ana yönelik kendi kendini düzenlemesi ve (ii) merak, açıklık ve şimdiki deneyimlerin kabulünü içeren belirli bir yönelim. Bu bakış açısından farkındalık; mevcut düşüncelerin, duyguların ve duyuların gözlemlenmesinden başlar. Farkındalık için önemli olan şimdiki deneyimler, bilinç durumunu sağlar. Üstelik farkındalık, mevcut deneyimlerin her bir yönünü dikkate alan ve yeni deneyimi hiçbir direnç göstermeden kabul eden bir merak tutumunu içerir (Bishop vd., 2004). Günümüzde, farkındalık olgusu hakkında kavramsal bir karışıklık bulunmaktadır çünkü bilim insanları arasında farkındalığın tanımı ve temel bileşenleri konusunda bir fikir birliği yoktur (Baer vd., 2004; Cigolla ve Brown, 2011; Sutcliffe vd., 2016). Farkındalık Budist öğretilerden kaynaklansa da son birkaç on yıldır klinik, sosyal ve örgütsel psikoloji de dâhil olmak üzere farklı bilimsel alanlarda incelenmiştir (Kalafatoglu ve Turgut, 2019). Örgütsel çalışmalarda, farkındalık sıklıkla bir durum, özellik, uygulama ve müdahale olarak işlevselleştirilir (Brown ve Ryan, 2003; Good vd., 2016; Jamieson ve Tuckey, 2017). Durum farkındalığı, geçici anlık bilinç durumuyla ilgiliyken; özellik farkındalığı, farkındalık süreçlerine katılım konusunda istikrarlı bireysel yeteneğe işaret eder. Başka bir deyişle durum farkındalığı, farkındalık deneyimlerinin kişi içi çeşitliliğine işaret ederken; özellik farkındalığı, farkındalık becerisinin kişiler arası çeşitliliğine işaret eder.

Farkındalık uygulamaları, beyin ve zihin üzerindeki olumlu etkileri (Lutz vd., 2008; Tang ve Posner, 2014), çalışan refahını (Brown ve Ryan, 2004) ve fiziksel sağlığı iyileştirmesi (Keyworth vd., 2014) nedeniyle gittikçe daha fazla kabul görmektedir. Farkındalık uygulamaları iş yaşamında ortaya çıkan stresi açıkça ortaya koyarak sağlığı iyileştirmek ve hastalıklara karşı dayanıklılığı artırmak için bir kaynak yaratabilir. Farkındalık eğitimi sonrasında yapılan yaşam kalitesi ölçekleri depresyon, anksiyete, başa çıkma stilleri ve diğer ruh sağlığı boyutları açısından olumlu gelişmeler göstermiştir (Kabat-Zinn, 2003). Farkındalık uygulamalarının kaygı, depresyon, stres, madde kullanımı, uykusuzluk ve travma sonrası stres bozukluğu dahil olmak üzere çeşitli zihinsel ve fiziksel durumlar için yararlı olduğu görülmektedir (Davidson ve Kaszniak, 2015; Shamekhi ve Bickmore, 2015). Farkındalık uygulaması tıp alanındaki uygulamalarının ötesinde, eğitim de dâhil olmak üzere diğer alanlara doğru genişlemiş (Wisner vd., 2010) ve yakın zamanda iş yeri uygulaması (Shonin vd., 2014) şeklinde kabul görmüştür. Farkındalıkla ilgili teknikler, örgütsel ortamlarda öncelikle çalışanların refahını ve iş performansını iyileştirme amacıyla uygulanmaktadır (Gaspar vd., 2021; Mahon vd., 2017).

Literatürde farkındalık için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçekler farkındalık yapısını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Ancak kavramsallaştırma, faktör yapısı, puanlama, güvenilirlik ve geçerlik açısından her biri çok farklıdır. Örneğin, Freiburg Farkındalık Envanteri (FMI; Buchheld vd., 2001) ve Toronto Farkındalık Ölçeği (TMS; Lau vd., 2006) farkındalık durumlarını ölçmek için geliştirilmiştir. Farkındalık Dikkat ve Bilinçlilik Ölçeği (MAAS; Brown ve Ryan, 2003), Revize Edilmiş Bilişsel ve Duygusal Farkındalık Ölçeği (CAMS-R; Feldman vd., 2007) ve Philadelphia Farkındalık Anketi (PMQ; Cardaciotto vd., 2008) farkındalığı bir özellik olarak ölçmek için

kullanılmıştır. Beş Yönlü Farkındalık Anketi (FFMQ; Baer vd., 2006), Deneyimler Anketi (EQ; Fresco vd., 2007) ve Kentucky Farkındalık Becerileri Envanteri (KIMS; Baer vd., 2004) farkındalık becerilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Southampton Farkındalık Anketi (SMQ; Chadwick vd., 2008) ve Farkındalık/Farkındalısızlık Ölçeği (MMS; Haigh vd., 2011) farkındalığı bilişsel bir süreç olarak ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu ölçekler; farkındalığın tek boyutlu değerlendirilmesi, iki boyutlu kavramsallaştırılması veya çok yönlü faktör yapısına sahip olması gibi farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar göz önüne alındığında, araştırmacılar çalışmalarında kullanmak üzere en uygun ölçeği seçmeye çalışırken belirsizlik yaşayabilir. Bu araçların psikometrik özelliklerindeki sınırlamalar, nispeten düşük açıklanan varyans ve güvenilirlik gibi özellikler ölçeklerin karşılaştırılmasını da engeller (Brown vd., 2007). Dahası, bazı ölçekler başlangıçta hastalar, öğrenciler ve meditasyon yapanlar için geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Ancak çalışanlar göz ardı edilmiştir (Lau vd., 2006). Çalışan olmayan örnekler ve çalışan örnekleri mutlaka aynı deneyimleri paylaşmaz; bu fark, mevcut ölçeklerin geçerliğini ve uygulanmasını etkiler. İş dışındaki bağlamlarda ve iş bağlamında farkındalık arasındaki farklılıklar göz önüne alındığında (Dane ve Brummel, 2014; Zivnуска vd., 2016), iş yerinde farkındalığı spesifik bir ölçekle ölçmenin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu sınırlamaları gidermek için, araştırmacılar özellikle iş yerinde uygulanmak üzere tasarlanmış farkındalık ölçekleri geliştirdiler. Örneğin, Zivnуска ve arkadaşları (2016) beş maddeden oluşan tek boyutlu bir iş yeri farkındalık ölçeği önermişlerdir. Her ne kadar iş yeri farkındalığını ölçmek için farkındalık ölçekleri geliştirilmiş olsa da Zheng ve arkadaşlarının 2023 yılında geliştirdiği İş Yeri Farkındalık Ölçeği (Workplace Mindfulness Scale), titiz ve kapsamlı test süreçlerinden geçirilmiş yetkin bir iş yeri farkındalık ölçeği olarak literatüre eklenmiştir.

Bu çalışma, Zheng ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen İş Yeri Farkındalık Ölçeğinin uyarlamasının yapılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle çalışmanın hipotezi, “H₁: İş Yeri Farkındalık Ölçeği Türk Kültüründe geçerlik ve güvenilirlik açısından kabul edilebilir psikometrik özellikler göstermektedir.” şeklindedir. Çalışanları iş yerinde farkındalık yetenekleri açısından değerlendiren bir ölçeğin, Türk kültüründe kullanılabilir olmasının örgüt çalışmaları literatürüne katkı sağlayacağı beklenmektedir.

3. Metodoloji

Ölçek uyarlama, farklı kültür ve dillerde kullanılacak ölçme araçlarının geçerlik ve güvenilirlik gibi psikometrik niteliklerinin incelenerek, özgün hâline uygun bir biçimde yeniden düzenlenmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Deniz, 2007). Bu araştırma kapsamında, İş Yeri Farkındalık Ölçeğinin Türkçe formu oluşturulurken öncelikle ölçekteki maddeler hedef dile çevrilmiş, ardından orijinal dile geri çeviri yapılmış ve uzman değerlendirmeleri ışığında gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan formun ön test uygulamasından elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeğin içerik uygunluğu ve anlaşılabilirliği incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini sınamak amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış, geçerliğini sınamak için AFA ve DFA yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliği test edilmiş ve kriter geçerliği kapsamında İş Yeri Farkındalığı ile Yaşam Doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Tüm bu aşamalarda IBM SPSS ve AMOS istatistiksel paket programlarından yararlanılmıştır. Bu bölümde, söz konusu uyarlama sürecinin ayrıntıları adım adım ele alınmaktadır.

3.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini Ankara ilindeki özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Örnekleme grubunun özel sektör çalışanlarından seçilmesinin temel nedeni, iş yeri farkındalığı kavramının özellikle özel sektör dinamikleri içinde daha belirgin hale gelmesidir. Özel sektör; yoğun iş temposu, performans odaklı yönetim anlayışı, sürekli değişen organizasyonel yapılar ve artan rekabet baskısı gibi özellikleriyle, çalışanların dikkat, farkındalık ve stresle başa çıkma gibi bilişsel ve duygusal

becerilerine olan gereksinimlerini artırmakta ve bu becerilerin iş yeri ortamındaki önemini daha da görünür kılmaktadır. Ayrıca, özel sektör çalışanlarının farklı sektörlerde ve pozisyonlarda görev alması, heterojen bir örneklem oluşturarak ölçeğin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi açısından önemli bir avantaj sunmaktadır. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve Şubat 2025 tarihinde 355 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak kontrol sorusunu işaretleyen 9 katılımcıya ait veriler analiz dışı bırakılmış ve sonuçlar 346 katılımcı temelinde değerlendirilmiştir. Kline (1994), ölçeğe ait madde sayısının en az 10 katı büyüklüğünde bir örnekleme ulaşmanın evreni temsil etmek için yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda örneklem sayısının yeterli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 11.02.2025 tarih ve 207/10 sayılı kararıyla etik kurul izni alınarak gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla katılımcılara yaş, cinsiyet ve eğitim seviyelerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular, katılımcıların yaş ortalamasının 35 (SS=5,86) olduğunu; örneklemin %56'sını kadınların, %54'ünü ise lisans mezunlarının oluşturduğunu göstermektedir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, çevrimiçi oluşturulan anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın amacı katılımcılara ayrıntılı olarak açıklanmış ve katılımın gönüllülük esasına dayandığı özellikle vurgulanmıştır. Ayrıca, katılımcıların diledikleri zaman anketi doldurmayı bırakabilecekleri belirtilmiştir. Verileri toplamak amacıyla demografik bilgi formu, İş Yeri Farkındalık Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

İş Yeri Farkındalık Ölçeği: Zheng ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen İş Yeri Farkındalık Ölçeği toplam 18 maddeden oluşmaktadır. 3 boyuttan oluşan ölçek 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin orijinal çalışmasında iç tutarlılık katsayısının 0,91 olarak rapor edildiği belirtilmiştir. Boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları; *dikkat* boyutu için 0,89, *kabullenme* boyutu için 0,77 ve *farkındalık* boyutu için 0,89 olarak hesaplanmış, faktör yüklerinin ise 0,44 ile 0,67 arasında değiştiği ifade edilmiştir.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddelik, tek boyutlu bir ölçektir. 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) olarak derecelendirilen ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,88 olarak rapor edilmiştir.

4. Bulgular

İş Yeri Farkındalık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışmasında, dil ve kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilerek elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1. Dil ve Kapsam Geçerliği

İş Yeri Farkındalık Ölçeği, ilk aşamada dört farklı dil bilimci tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş, ardından ayrı üç dil bilimci tarafından tekrar İngilizceye çeviri yapılarak orijinal formuyla karşılaştırılmıştır. Gerekli uyarlamalar yapıldıktan sonra, yedi uzman görüşü doğrultusunda ölçeğin kapsam geçerliğini değerlendirmek amacıyla Lawshe'nin (1975) yöntemi temel alınarak kapsam geçerlik oranı (KGO) hesaplanmıştır. Bu doğrultuda uzmanlardan, ilgili maddeleri "1=Uygun", "2=Uygun ancak düzeltilmeli" ve "3=Çıkarılmalı" şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. KGO değeri -1 ile +1 arasında değişebilmekte olup, Ayre ve Scally (2014) yedi uzman için 1 eşik değerinin yeterli kabul edildiğini vurgulamıştır. Bu çalışmada elde edilen KGO değerlerinin 1 olması, ölçek

maddelerinin kapsam geçerliğini sağlamış olduğunu göstermektedir. Uzman değerlendirmeleri doğrultusunda ölçeğin son hali belirlenmiş ve ön test uygulamasında 37 katılımcıyla gerçekleştirilen geri bildirim sonucunda nihai hali oluşturulmuştur. Yapı geçerliğini test etmeden önce hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 0,90 düzeyinde bulunmuş ve ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu kanıtlanmıştır.

4.2. Yapı Geçerliği

Yapı geçerliğine ilişkin analizlere başlamadan önce, veri setinin normal dağılıma uygun olup olmadığı çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında yer aldığı saptanmış, Tabachnick ve Fidell (2007) tarafından önerilen ölçütlere göre verilerin normal dağılım özelliklerine sahip olduğu belirlenmiştir. Faktör analizine geçmeden önce verilerin analiz için uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır. KMO değerinin 0,91 olarak bulunması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu gösterirken; Bartlett küresellik testinden elde edilen sonuç ($\chi^2_{(120)}=3191,825$; $p<0,001$) maddeler arasındaki korelasyonun faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

Tablo 1. İş Yeri Farkındalık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

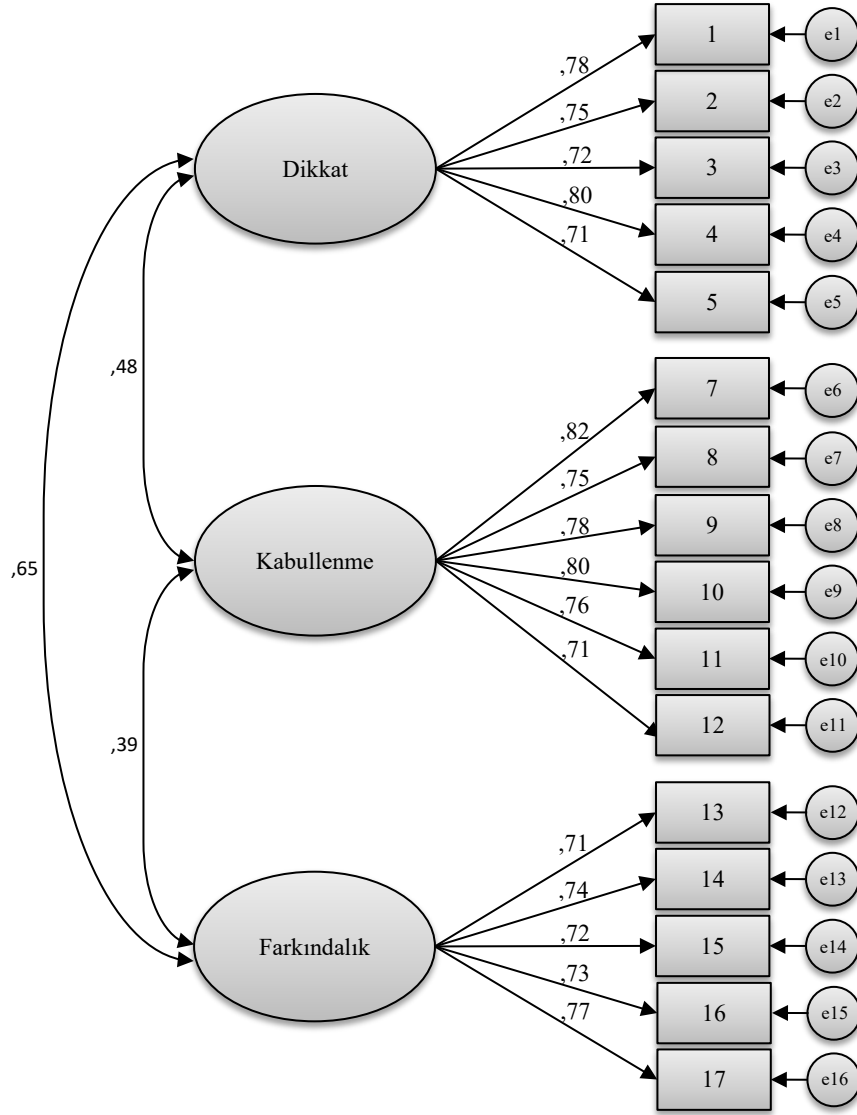
Madde No.	Dikkat	Kabullenme	Farkındalık
1	,866		
2	,790		
3	,749		
4	,715		
5	,683		
6	(,416)	(,391)	
7		,932	
8		,825	
9		,805	
10		,763	
11		,729	
12		,717	
13			,932
14			,838
15			,753
16			,664
17			,657
18	(,398)		(,432)
Özdeğer	7,139	2,458	1,273
Açıklanan Varyans	44,616	15,363	6,200
Açıklanan Toplam Varyans		66,179	

N=346

Temel bileşenler (principal components) yöntemiyle gerçekleştirilen AFA, ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ve bu faktörlerin toplam varyansın %66,17'sini açıkladığını ortaya koymuştur. Streiner (1994) tarafından önerilen, çok faktörlü ölçeklerin en az %50 oranında toplam varyans açıklamasının yeterli olduğu dikkate alındığında, elde edilen sonuç yeterli bulunmuştur. Faktörler ayrı ayrı ele alındığında, dikkat boyutunun %44,61, kabullenme boyutunun %15,36 ve farkındalık boyutunun %6,20 oranında varyans açıkladığı görülmektedir.

Analiz sonucunda, ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin 0,50'nin altına olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak Tablo 1'de görüldüğü üzere 6. madde olan “İş yerinde başkalarıyla konuşurken, sohbete odaklanırım.” ve 18. madde olan “İşimi yaparken bir sorun çıkarsa problemin nerede olduğunu anında fark ederim.” ifadeleri birden fazla faktörde yüksek yük değeri (binişik)

gösterdiği için çıkartılmıştır. AFA sonrasında yapılan DFA ile faktör yapıları test edilmiş ve elde edilen parametre değerleri Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. İş Yeri Farkındalık Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli

AFA sonrasında kalan 16 maddeyle gerçekleştirilen DFA, maddelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,71 ile 0,82 arasında değiştiğini göstermiştir. Uyum iyiliği indeksleri ($\chi^2/df=2,73$; CFI=0,94; NFI=0,91; TLI=0,93; GFI=0,91; AGFI=0,88; RMSEA=0,07) incelendiğinde, üç faktörlü modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Byrne, 2016; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Schermelleh-Engel vd., 2003). Bu sonuca ek olarak, her bir faktörün birleşim ve ayrışım geçerliğinin değerlendirilebilmesi için CR (Bileşik Güvenirlik), AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) ve MSV (Maksimum Paylaşılan Varyans) değerleri incelenmiştir.

Fornell ve Larcker'a (1981) göre birleşim geçerliği, bir faktörü ölçen maddelerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle güçlü ilişki göstermeleri anlamına gelmektedir. Bu kapsamda hesaplanan AVE, standardize faktör yüklerinin karelerinin ortalamaları üzerinden elde edilir (Yaşlıoğlu, 2017), CR ise faktör yükleri ve hata varyansları ele alınarak hesaplanır. Hair ve arkadaşları (2019), AVE değerinin 0,50'nin, CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması gerektiğini ifade etmektedir.

Ayrışım geçerliğinde, bir faktöre ait maddelerin, diğer faktörlerle kurdukları ilişkilerin kendi faktörleriyle kurdukları ilişkilerden daha düşük olması beklenir. Bu amaçla kullanılan MSV, ilgili faktörün başka faktörlerle paylaştığı en yüksek varyansın karesini temsil etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Ayrışım geçerliğinin sağlanması için AVE değerinin MSV'den büyük olması ve AVE'nin karekökünün, diğer faktörlerle olan korelasyon değerlerinden daha yüksek olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2019).

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlik, Geçerlik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	CR	AVE	MSV	1	2	3	4
1. Dikkat	4,43	,65	,87	,56	,23	(,74)			
2. Kabullenme	4,00	,95	,89	,60	,22	,48**	(,77)		
3. Farkındalık	4,47	,58	,84	,52	,47	,65**	39**	(,72)	
4. Yaşam Doyumu	4,23	,84	,87	,59	-	,61**	,52**	,58**	(,76)

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$; Parantez içindeki değerler $\sqrt{AVE}$ göstermektedir.

Tablo 2’de yer alan CR, AVE ve MSV değerleri üzerinden faktörlerin birleşim ve ayrışım geçerliği incelenmiştir. CR değerlerinin 0,70’in üzerinde olması, faktörlerin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra AVE değerlerinin 0,50’den büyük olması ve CR değerlerinden daha düşük kalması, birleşim geçerliğinin sağlandığına işaret etmektedir. Aynı şekilde, ayrışım geçerliğinin varlığı, AVE değerlerinin MSV değerinden yüksek olması ve $\sqrt{AVE}$ değerlerinin faktörler arasındaki korelasyonlardan büyük olması ile doğrulanmıştır. Bu bulgulara bakıldığında, ölçeğin hem birleşim hem de ayrışım geçerliği açısından gerekli kriterleri karşıladığı söylenebilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, dikkat ($r=0,61$; $p<0,01$), kabullenme ($r=0,52$; $p<0,01$) ve farkındalık ($r=0,58$; $p<0,01$) ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkili olduğu görülmektedir. Söz konusu ilişki düzeyleri, ölçeğin kriter geçerliğini desteklerken, aynı zamanda teorik beklentilerle uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yapı geçerliği doğrulandıktan sonra, ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği değerlendirilmiştir.

4.3. Güvenirlik

İş Yeri Farkındalık Ölçeğinin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin elde edilen bulgular ve maddelere dair istatistiksel veriler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. İş Yeri Farkındalık Ölçeğine İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Boyut	Madde No.	Ort.	SS.	Madde-Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa
Dikkat	1	4,50	,78	,61	,86
	2	4,46	,82	,57	
	3	4,41	,78	,57	
	4	4,50	,78	,63	
	5	4,26	,90	,65	
Kabullenme	7	3,69	1,37	,59	,89
	8	3,84	1,30	,58	
	9	3,98	1,14	,64	
	10	4,25	,96	,69	
	11	4,17	1,05	,66	
	12	4,07	1,18	,61	
Farkındalık	13	4,49	,67	,53	,86
	14	4,34	,78	,58	
	15	4,59	,65	,56	
	16	4,34	,81	,55	
	17	4,58	,70	,58	

N=346

Tablo 3 incelendiğinde, madde ortalamalarının 3,69 ile 4,59 arasında değiştiği madde-toplam korelasyonlarının ise 0,53 ile 0,69 aralığında yer aldığı görülmektedir. Madde-toplam korelasyonlarının 0,30 üzerinde olması ölçeğin yeterli düzeyde ayırt edici niteliğe sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak hesaplanmış, boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayılarının 0,80'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Genel olarak yöneticilerin ve uygulayıcıların, iş yerinde farkındalığı aşılamanın güçlü yönlerinin yanı sıra zorluklarının da farkında olmaları gerekir. Farkındalık, kötü liderliği, toksik kültürleri veya haksız iş taleplerini telafi etmez. İş yerinde farkındalığı iyileştirmek için yapılan müdahaleler dikkatli bir uyarılma ve uygulama gerektirir. Bu uyarılar okuyucular için bir rehber görevi görebilirken, kanıtlar iş yerinde farkındalığın çalışanlar için muazzam bir değere sahip olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda çalışmanın, iş yeri farkındalığına ilişkin literatürü zenginleştirerek gelecekteki araştırmalara temel oluşturması beklenmektedir.

Farkındalık kavramı, iş stresiyle başa çıkmada etkili bir yaklaşım olarak değerlendirilse de her duruma uygulanabilir bir çözüm olmaması eleştirel bir değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. İş yeri farkındalığı, dikkati yalnızca iş sorunlarıyla başa çıkmanın bireysel stratejilerine çevirir ve iş tatminsizliği ve işten ayrılmanın yapısal, işveren tabanlı nedenlerinin gözden kaçırılmasına yol açabilir.

İş yeri farkındalığına yönelik araştırma ilgisi hızla gelişirken, gelişimini etkileyen ve iş yeri sonuçlarını ne zaman ve nasıl etkilediğini belirleyen faktörlere çok az dikkat edilmiştir. Yine de bu faktörlerin incelenmesi, kurumsal akademik çalışmalarda ve uygulamalarda iş yeri farkındalığının anlaşılması için önemlidir. Mevcut durumda, farkındalık kavramına ilişkin tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu nedenle yöneticiler teorik ve pratik karışıklığı önlemek için birden fazla farkındalık perspektifinin farkında olmalıdır. İş yerinde farkındalık müdahalelerinden en iyi faydaları elde etmek için yöneticiler ayrıca farkındalık uygulamalarıyla ilişkili riskleri ve farkındalık uygulamaları için elverişli olabilecek bir eğitim sonrası iş yeri ortamının önemini de göz önünde bulundurmalıdır.

Bu çalışmada, Zheng ve arkadaşları (2023) tarafından geliştirilen İş Yeri Farkındalık Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, öncelikle dört farklı dil bilimci tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş, ardından en uygun çeviri seçilerek üç farklı dil bilimci tarafından yeniden İngilizceye çevrilerek orijinal formuyla karşılaştırılmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliğini değerlendirmek için yedi uzmandan görüş alınarak KGO hesaplanmış ve ölçeğin kapsam geçerliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için AFA ve DFA yapılmıştır. Ek olarak ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliği de sınanmıştır. Bulgular, ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliğinin sağlandığını ve orijinal formuyla uyumlu olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, kriter geçerliğini test etmek amacıyla iş yeri farkındalığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve dikkat, kabullenme ve farkındalık boyutlarının yaşam doyumu ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bulgu, iş yerinde daha yüksek farkındalık düzeyine sahip bireylerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. İş yaşamının bireyin genel yaşam deneyimine etkisi göz önüne alındığında, farkındalık temelli yaklaşımların yalnızca işle sınırlı kalmayıp daha bütüncül bir iyi oluş hali sağladığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, örgütlerde uygulanan farkındalık müdahalelerinin yalnızca iş performansını değil, çalışanların genel yaşam kalitesini de destekleyebileceği söylenebilir.

Elde edilen bulgular, İş Yeri Farkındalık Ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak Türk kültüründe kullanılabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın hipotezi (H₁: İş Yeri

Farkındalık Ölçeği Türk kültüründe geçerlik ve güvenirlik açısından kabul edilebilir psikometrik özellikler göstermektedir.) desteklenmiştir. Ölçeğe ait maddelerin ve boyutların nihai hali Ek1’de sunulmuştur.

Kaynaklar

- Ayre, C. ve Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe’s content validity ratio: Revisiting the original Methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>
- Baer, R. A., Smith, G. T. ve Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191-206. <https://doi.org/10.1177/1073191104268029>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J. ve Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Specia, M., Velting, D. ve Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Bodhi, B. (2011). What does mindfulness really mean? A canonical perspective. *Contemporary Buddhism*, 12(1), 19-39. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564813>
- 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), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: observations from experience, *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 242-248. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph078>
- Brown, K. W., Ryan, R. M. ve Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Buchheld, N., Grossman, P. ve Walach, H. (2001). Measuring mindfulness in insight meditation (Vipassana) and meditation-based psychotherapy: The development of the Freiburg mindfulness inventory (FMI). *Journal for Meditation and Meditation Research*, 1, 11-34.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cardaciotto, L., Herbert, J. D., Forman, E. M., Moitra, E. ve Farrow, V. (2008). The assessment of present-moment awareness and acceptance: The Philadelphia mindfulness scale. *Assessment*, 15(2), 204-223. <https://doi.org/10.1177/1073191107311467>
- Chadwick, P., Hember, M., Symes, J., Peters, E. ve Dagnan, D. (2008). Responding mindfully to unpleasant thoughts and images: Reliability and validity of the Southampton mindfulness questionnaire (SMQ). *British Journal of Clinical Psychology*, 47(4), 451-455. <https://doi.org/10.1348/014466508X314891>
- Cigolla, F. ve Brown, D. (2011). A way of being: Bringing mindfulness into individual therapy. *Psychotherapy Research*, 21(6), 709-721. <https://doi.org/10.1080/10503307.2011.613076>

- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262. <https://hdl.handle.net/11468/9531>
- 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>
- Davidson, R. J. ve Kaszniak, A. W. (2015). Conceptual and methodological issues in research on mindfulness and meditation. *American Psychologist*, 70(7), 581-592. <https://doi.org/10.1037/a0039512>
- Deniz, K. Z. (2007). Psikolojik ölçme aracı uyarlama. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(1), 1-16. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auebdf/issue/38397/445312>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Eby, L. T., Allen, T. D., Conley, K. M., Williamson, R. L., Henderson, T. G. ve Mancini, V. S. (2019). Mindfulness-based training interventions for employees: A qualitative review of the literature. *Human Resource Management Review*, 29(2), 156-178. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.03.004>
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J. ve Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and emotion regulation: The development and initial validation of the cognitive and affective mindfulness scale-revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(3), 177-190. <https://doi.org/10.1007/s10862-006-9035-8>
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fresco, D. M., Moore, M. T., van Dulmen, M. H., Segal, Z. V., Ma, S. H., Teasdale, J. D. ve Williams, J. M. G. (2007). Initial psychometric properties of the experiences questionnaire: Validation of a self-report measure of decentering. *Behavior Therapy*, 38(3), 234-246. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2006.08.003>
- Gaspar, I., Martinho, A. ve Lima, M. (2021). Exploring the benefits of a mindfulness program for Portuguese public healthcare workers. *Current Psychology*, 40(2), 772-781. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9987-3>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A. ve Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Haigh, E. A. P., Moore, M. T., Kashdan, T. B. ve Fresco, D. M. (2011). Examination of the factor structure and concurrent validity of the longer mindfulness/mindlessness scale. *Assessment*, 18(1), 11-26. <https://doi.org/10.1177/1073191110386342>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8. Baskı)*. Cengage.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jamieson, S. D. ve Tuckey, M. R. (2017). Mindfulness interventions in the workplace: A critique of the current state of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 180-193. <https://doi.org/10.1037/ocp0000048>
- 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>
- Kalafatoğlu, Y. ve Turgut, T. (2019). Individual and organizational antecedents of trait mindfulness. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(2), 199-220. <https://doi.org/10.1080/14766086.2018.1541756>

- Keyworth, C., Knopp, J., Roughley, K., Dickens, C., Bold, S. ve Coventry, P. (2014). A mixed-methods pilot study of the acceptability and effectiveness of a brief meditation and mindfulness intervention for people with diabetes and coronary heart disease. *Behavioral Medicine*, 40(2), 53-64. <https://doi.org/10.1080/08964289.2013.834865>
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lau, M. A., Bishop, S. R., Segal, Z. V., Buis, T., Anderson, N. D., Carlson, L., Shapiro, S. ve Carmody, J. (2006). The Toronto mindfulness scale: Development and validation. *Journal of Clinical Psychology*, 62(12), 1445-1446. <https://doi.org/10.1002/jclp.20326>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity, *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lutz, A., Slagter, H. A., Dunne, J. D. ve Davidson, R. J. (2008). Attention regulation and monitoring in meditation. *Trends in Cognitive Sciences*, 12(4), 163-169. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2008.01.005>
- Mahon, M. A., Mee, L., Brett, D. ve Dowling, M. (2017). Nurses' perceived stress and compassion following a mindfulness meditation and self compassion training. *Journal of Research in Nursing*, 22(8), 572-583. <https://doi.org/10.1177/1744987117721596>
- Qiu, J. X. ve Rooney, D. (2019). Addressing unintended ethical challenges of workplace mindfulness: A four-stage mindfulness development model. *Journal of Business Ethics*, 157, 715-730. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3693-1>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- 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. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.12784>
- Shamekhi, A. ve Bickmore, T. (2015, 26-28 Ağustos). Breathe with me: A virtual meditation coach. W. P. Brinkman, J. Broekens, D. Heylen (Ed.), *International conference on intelligent virtual agents* içinde (s. 279-282). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-21996-7_29
- Shonin, E., Van Gordon, W., Dunn, T. J., Singh, N. N. ve Griffiths, M. D. (2014). Meditation awareness training (MAT) for work-related wellbeing and job performance: A randomised controlled trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(6), 806-823. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9513-2>
- Streiner, D. L. (1994). Sample-size formulae for parameter estimation. *Perceptual and Motor Skills*, 78(1), 275-284. <https://doi.org/10.2466/pms.1994.78.1.275>
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J. ve Dane, E. (2016). Mindfulness in organizations: A cross-level review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 55-81. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062531>
- Swanson, R. A. (1999). The foundations of performance improvement and implications for practice. *Advances in Developing Human Resources*, 1(1), 1-25. <https://doi.org/10.1177/152342239900100102>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics (5. Baskı)*. Allyn & Bacon.
- Tang, Y. Y. ve Posner, M. I. (2014). Training brain networks and states. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(7), 345-350. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.04.002>
- Van Gordon, W., Shonin, E., Sumich, A., Sundin, E. C. ve Griffiths, M. D. (2014). Meditation awareness training (MAT) for psychological well-being in a sub-clinical sample of university students: a controlled pilot study. *Mindfulness*, 5(4), 381-391. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0191-5>
- Williams, J. M. ve Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness: Diverse perspectives on its meaning, origins and applications*. Routledge.

- Wisner, B. L., Jones, B. ve Gwin, D. (2010). School-based meditation practices for adolescents: A resource for strengthening self-regulation, emotional coping, and self-esteem. *Children & Schools*, 32(3), 150-159. <https://doi.org/10.1093/cs/32.3.150>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuisletme/issue/32177/357061>
- Zheng, X., Ni, D., Liu, X. ve Liang, L. H. (2023). Workplace mindfulness: Multidimensional model, scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 777-801. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09814-2>
- 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), 106-112. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>

Ekler

Ek 1. İş Yeri Farkındalık Ölçeği

Dikkat

1. İşteyken daldığımı fark ettiğimde hemen işime dönerim.
2. Çalışırken dikkatim tamamen işimdedir.
3. İşteyken, yaptığım işe kolayca konsantre olabilirim.
4. O an ne işle meşgulsem dikkatimi ona veririm.
5. Başkalarıyla konuşurken birçok dikkat dağıtıcı şeyin olduğu bir ortamda bile konsantre olabilirim.

Kabullenme

6. Eğer işteyken bir hata yaparsam, çok takılmam.
7. İş yerinde rahatsız edici deneyimleri kabul edebilirim.
8. İş yerinde işler ters gittiğinde kendime yüklenmem.
9. İş yerinde, başkalarından gelen eleştiri ve şikayetleri sakince kabul edebilirim.
10. İş yerinde düşüncelerimin iyi mi kötü mü olduğu konusunda yargıda bulunmam.
11. İşteyken iyi veya kötü olmasına bakmaksızın duygularımı kabul edebilirim.

Farkındalık

12. Eğer işimle ilgili bir problem varsa bunun hemen farkına varabilirim.
13. İşimi yaparken net bir şekilde duygularımın farkında olabilirim.
14. İşteyken aklımdan hangi düşüncelerin geçtiğinin farkındayım.
15. İşle ilgili acil bir durum gelişirse buna ilişkin duygusal değişikliklerimi algılarım.
16. İş yerinde beklenmedik bir olay olduğunda bunun hemen farkına varırım.

Ölçek 5'li Likert olarak derecelendirilmiştir. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum)