

**BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI: BANKA
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

*MINDFULNESS AND SOURCE OF ORGANIZATIONAL STRESS: THE CASE OF
BANKING PERSONNEL*

Alptekin DEVELİ

Doktora Öğrencisi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD
alptekindeveli@gmail.com, Osmaniye/Türkiye

Seda GÜĞERÇİN

Doktora Öğrencisi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD
sedagugercin@gmail.com, Osmaniye/Türkiye

Yrd.Doç.Dr. Esengül İPLİK

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
eseniplik@osmaniye.edu.tr, Osmaniye/Türkiye

ÖZ

Bu çalışmanın amacı bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu doğrultuda bilinçli farkındalık için Lau ve arkadaşları (2006)'nın geliştirmiş olduğu Toronto Bilinçli Farkındalık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel stres kaynakları için ise Solakoğlu (2007)'nin geliştirmiş olduğu ölçekten faydalanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Adana ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 216 adet beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Araştırma için veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Beşli Likert ölçeğine göre yapılandırılmış anket formu ile elde edilen veriler istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasında yapılan korelasyon analizine göre iki değişken arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri üzerinden yapılan fark testlerine göre maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarının eğitim seviyesine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular Çaba ve Ödül Dengesizliği Teorisi çerçevesinde tartışılarak gelecek dönem araştırmalarına tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Farkındalık, Stres, Örgütsel Stres

ABSTRACT

The object of this study is to determine the relationship between mindfulness and source of organizational stress. In this direction, Toronto Mindfulness Scale of Lau et al. (2001) and organizational stress scale of Solakoğlu (2007) were used. The sample of research is composed of 216 white-collar workers working banking sector in Adana. Between data collection tools the survey method was choosen. The obtained data through questionnaire form structured according to five point Likert scale were analyzed via statistical package program. According to the correlation analysis between mindfulness and source of organizational stress it has been found that there is no relationship between these variables. According to difference analysis performed through participants demographic factors the source of organizational stress related to material resources differ depending on education level. The obtained findings are discussed within the framework of Effort-Reward Imbalance Theory and given advice to the next term studies.

Keywords: Mindfulness, Awareness, Stress, Organizational Stress

1. GİRİŞ

Bilinçli farkındalık son zamanlarda çalışma psikolojisi alanında adından sıkça bahsedilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çıkış noktası olarak psikoloji bilimine ait olan bu kavram; olumsuzluklardan daha az etkilenmek, işe daha çok odaklanmak gibi insanlara pozitif çıktı sağlayan

yönlerinden dolayı davranış bilimcilerin ve insan kaynakları sorumlularının dikkatini çekmiş ve özellikle de İngilizce ismi olan “mindfulness” kelimesiyle ün kazanmıştır.

Diğer yandan içinde bulunduğumuz zamandaki sosyo-kültürel değişimler ve teknolojik gelişmeler sebebiyle iş hayatı iyiden iyiye karmaşık hale gelmeye başlamış, özellikle bankacılık sektörü gibi rekabetçi çalışma ortamlarındaki işgörenlerden sürekli daha çok ve daha karlı işler yapmaları konusundaki beklenti stresli bir iş hayatını da beraberinde getirmiştir. Tüm bunların neticesinde örgütsel stres, özellikle de 1980’li yıllardan sonra, üzerinde önemle durulması gereken konulardan biri haline gelmiştir (Kılıç vd., 2013).

Yakın zamanda yönetim bilimi alanında yapılan çalışmalara konu olmuş olan bilinçli farkındalık kavramının stres, tükenmişlik, çatışma gibi konularla olan ilişkisi ölçülmüş ve organizasyonlardaki bu tür olumsuz durumları azaltıcı etkisi ortaya konulmuştur. Özellikle stresi azaltıcı etkisiyle ön plana çıkan bilinçli farkındalık kavramı konusunda, araştırmacılar tarafından, daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu vurgusu yapılmıştır.

Bu gözlemlerden hareketle, bu çalışmada bilinçli farkındalığın örgütsel stres kaynakları ile olan ilişkisi araştırma konusu olarak seçilmiştir. Bu anlamda çalışmanın araştırma sorusu: “bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasında bir ilişkinin olup-olmadığı” üzerinedir. Çalışmada öncelikle bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları boyutlarıyla birlikte açıklanmıştır. Yöntem bölümünde banka personelinde elde edilen verilerden yararlanarak bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç ve tartışma kısmında ise, araştırma sonucunda elde edilen bulgular Çaba ve Ödül Dengesizliği Teorisi çerçevesinde değerlendirilerek gelecek dönem araştırmalarına tavsiyelerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık, temelleri Doğu meditasyon geleneğine dayanan bir dikkat yönlendirme metodudur (Kabat ve Zinn, 2000’den aktaran Özyeşil vd., 2011). Bilinçli farkındalıkla ilgili yapılan tanımların müşterek yanı, içinde bulunulan olumlu veya olumsuz şartların farkında olmak ve koşullara rağmen istekli dikkatlilik göstermektir (Brown ve Ryan, 2003). Benzer bir tanımda bilinçli farkındalık, algılarımıza yönelik art arda gelen dürtülerin farkında olmak ve bu süreçte zihnimizi berrak tutmaya çalışmak olarak açıklanmıştır (Thera, 1986). Başka bir ifade ile, bilinçli farkındalık, kişinin o anda gerçekleşen olaylara odaklanması için zihnini canlı tutmaya çalışmasıdır (Hanh, 1976’dan aktaran Germer vd., 2005).

Bu araştırma için kullanılan ölçeğe göre bilinçli farkındalığa ait iki boyut bulunmaktadır. Söz konusu bilinçli farkındalık boyutlarının isimleri ve tanımları şu şekildedir:

2.1.1. Merakla Yaklaşma

Merakla yaklaşma boyutu, bireyin etrafındaki fiziksel, zihinsel ve duygusal gelişmeleri daha iyi fark edebilmesi için dikkatini kasıtlı olarak öz denetimi altına almasıdır. Bireyin kendi zihninden geçen her şeyi an be an yakalamak, fark etmek istemesi merakla yaklaşma boyutuna örnek olarak verilebilir (Lau vd., 2006).

2.1.2. Etkilenmeden İzleme

Etkilenmeden izleme boyutu ise bireyin dikkatine bilinçli bir biçimde yön verebilmesini ve sahip olduğu duygu ve düşüncelerin bilincinde olarak bunlardan etkilenmeden kalabilmesini ifade eder (Karacaoğlan, 2015). Bireyin farklı durumlara göre değişkenlik gösteren kişisel duygu ve düşüncelerine kendini kaptırmaması etkilenmeden izleme boyutuna örnek olarak gösterilebilir (Lau vd., 2006).

2.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Stres, kişinin üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya sebep olan ve aşırı olması durumunda yaşam kalitesini düşüren ve performansı olumsuz yönde etkileyen bilişsel bir durumdur (Eroğlu, 2011). Stresin çok yönlü bir kavram olması sebebiyle birçok alanda farklı farklı tanımları yapılmıştır. Örgütsel düzeydeki stres kavramı ise genel anlamda iş hayatını çevreleyen olumlu ya da olumsuz birçok faktörün sebep olduğu baskıyı anlatır. Literatürde örgütsel stresi sınıflandıran birçok çalışmanın olması ile birlikte bu araştırmada kullanılan ölçeğe göre örgütsel stresin kaynağı olan unsurlar beş ayrı boyutla sınıflandırılmıştır. Söz konusu örgütsel stres kaynakları boyutlarının isimleri ve tanımları ölçeği geliştiren araştırmacı tarafından şu şekilde belirlenmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004; Solakoğlu, 2007; Erkıılıç, 2012):

2.2.1. Yapılan İşin Özelliğine Bağlı Stres Kaynakları

İş yükünün fazlalığından ve iş temposunun yorucu olmasından, işgörenden kapasitesini aşan işlerin beklenmesinden, çalışma şartlarının ağırlığından ve çalışma sürelerinin uzunluğundan, işgörenin işini yaparken zaman baskısı hissetmesinden ve yıllık izinlerin kullanılmasındaki düzensizlikten kaynaklanan stresi ifade eder.

2.2.2. Yönetici ve Üstler İle İlgili Stres Kaynakları

Yönetici veya üstlerin; işgörenlerin duygularını ve yaptıkları işle ilgili görüşlerini önemsememesinden ve onlardan sürekli başarılı olmalarını beklemelerinden, onlara görevlerinin neler olduğunu tam olarak açıklamamalarından ve onlarla etkili bir şekilde iletişim kuramamalarından kaynaklanan stresi ifade eder.

2.2.3. Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir İle İlgili Stres Kaynakları

İşgörenin hak ettiği gibi ödüllendirilmediğini düşünmesinden, yapılan terfi ve takdirlerden memnun olmamasından, başka işlere kıyasla kendi çalıştığı işte terfi etmesinin daha zor olduğunu düşünmesinden ve işyerinde terfi eden arkadaşlarının kendisinden daha başarısız kimseler olduğunu düşünmesinden kaynaklanan stresi ifade eder.

2.2.4. Maddi Olanaklar İle İlgili Stres Kaynakları

İşgörenin işi için gösterdiği çabalar karşılığında aldığı kazanç ve diğer imkanlardan memnun olmamasından, aldığı maaş artışını yetersiz bulmasından ve emeklilik döneminde sahip olacağı imkanlarla ilgili kaygılarının bulunmasından kaynaklanan stresi ifade eder.

2.2.5. İş Arkadaşları İle İlgili Stres Kaynakları

İşgörenin mesai arkadaşları ile ilgili resmi, fazla samimi veya güvenilir olmayan kimseler olduklarını düşünmesinden, işyerindeki personelin sürekli sürtüşmesinden ve mesai arkadaşlarının mesleki yeterliliklerinin düşük düzeyde olduğunu düşünen işgörenin bu durumdan dolayı kendisine fazla iş yükü kaldığını hissetmesinden kaynaklanan stresi ifade eder.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın örnekleme Adana ilindeki bankalarda faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 216 çalışandan anket tekniği aracılığıyla veri toplanmıştır. Cevaplayıcı hatasından dolayı 9 adet anket çıkarılarak 207 adet anket ile analizler gerçekleştirilmiştir.

3.2. Ölçekler

Çalışma kapsamında bilinçli farkındalık için Lau ve arkadaşları (2006)'nın geliştirmiş olduğu iki boyut ve on üç maddeden oluşan Toronto Bilinçli Farkındalık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları; merakla yaklaşma (6 madde) ve etkilenmeden izleme (7 madde) şeklindedir. Örgütsel stres kaynakları için Solakoğlu (2007)'nin farklı araştırmacılardan (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004; Davis ve Newstorm, 1988; Kreitzer ve Kinicki, 1989) yararlanarak oluşturduğu beş boyut ve yirmi sekiz

maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları; yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları (6 madde), yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynakları (6 madde), mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları (5 madde), maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları (5 madde) ve iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları (6 madde) şeklindedir.

Tüm ölçeklerdeki ifadeler Beşli Likert ölçeği ile yapılandırılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anketin giriş bölümünde, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mevcut kurumda çalışma süresi ve iş hayatındaki toplam çalışma süresini ölçen sorular yer almaktadır. Anket formu ile elde edilen veriler istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Bu araştırmaya katılanların demografik bilgilerini ortaya koymak amacıyla frekans analizi, araştırmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılıklarını tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi, bilinçli farkındalığın ve örgütsel stres kaynaklarının demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını tespit etmek için t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve çoklu karşılaştırma testi, bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır.

4.1. Frekans Analizi

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Faktörler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	92	44.4
	Kadın	115	55.6
Yaş	18-25	13	6.3
	26-35	89	43.0
	36-45	93	44.9
	46 üstü	12	5.8
Eğitim	Lise	22	10.6
	Ön Lisans	2	1.0
	Lisans	156	75.4
	Yüksek Lisans	27	13.0
Mevcut İşyerinde Çalışma süresi	2 yıldan az	18	8.7
	2-8 yıl	105	50.7
	9-14 yıl	50	24.2
	15-20 yıl	21	10.1
	21 yıldan fazla	13	6.3
Toplam Çalışma Süresi	2 yıldan az	8	3.9
	2-8 yıl	87	42.0
	9-14 yıl	57	27.5
	15-20 yıl	35	16.9
	21 yıldan fazla	20	9.7

Yapılan frekans analizi sonucu 207 adet katılımcının %44.4’ünün (92 kişi) erkek, %55.6’sının (115 kişi) kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %44.9’u (93 kişi) 36-45 yaş aralığı ile en büyük payı oluşturmaktadır. Sonrasında %43’lük (89 kişi) bir pay ile 26-35 yaş arasındaki katılımcılar yer almaktadır. %6.3’lük (13 kişi) dilim 18-25 yaş arasındaki katılımcıları temsil ederken, en küçük payı %5.8 (12 kişi) oranı ile 46 üstü yaş grubu teşkil etmektedir. Katılımcıların %75.4’ü (156 kişi) lisans düzeyinde eğitilidir. Bu oranı %13 (27 kişi) ile yüksek lisans düzeyinde eğitimliler, %10.6 (22 kişi) ile lise düzeyinde eğitimliler ve %1 (2 kişi) ile önlisans düzeyinde eğitimli olanlar takip etmektedir.

4.2. Güvenirlik Analizi

Türkiye’de yapılan çalışmalarda faktör yüklerinin geçerliliği ispatlanan Toronto Bilinçli Farkındalık Ölçeği (Şahin ve Yeniçeri, 2015) ve örgütsel stres kaynakları ölçeğine (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004) ait iç tutarlılıkları değerlendirmek amacıyla cronbach alfa değerlerine bakılmıştır. Bilinçli farkındalığa ait 13 soruya ve örgütsel stres kaynaklarına ait 28 soruya ilişkin alfa değerleri Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Güvenirlik Analizi

	Bilinçli Farkındalık	Örgütsel Stres Kaynakları
Cronbach Alpha	.62	.85

Bu alfa değerleri ölçeklere ait içsel tutarlılıkların genel kabul görmüş alfa katsayısı çizelgesine göre sırasıyla güvenilir (61-80) ve çok güvenilir (81-100) düzeyde var olduğunu göstermektedir (Nakip, 2013).

Bilinçli farkındalığın boyutlarına ait alfa katsayıları; .61 (merakla yaklaşma) ve .50 (etkilenmeden izleme) düzeyindedir. Etkilenmeden izleme boyutuna ait; “Herhangi bir olayla ilgili düşüncelerimin o olayın birebir yansıması değil, benim o olaya yönelik yorumlarım olduğunun farkındayım” önermesi güvenilirlik düzeyini düşürdüğü için modelden çıkarılmıştır. Bu alfa değerleri bilinçli farkındalığın boyutlarına ait içsel tutarlılıkların genel kabul görmüş alfa katsayısı çizelgesine göre sırasıyla nispeten güvenilir (41-60) ve güvenilir (61-80) düzeyde var olduğunu göstermektedir (Nakip, 2013).

Örgütsel stres kaynakları boyutlarına ait alfa katsayıları; .67 (yapılan işin özelliğine bağlı stres kaynakları), .61 (yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynakları), .65 (mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları), .66 (maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları) ve .73 (iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları) düzeyindedir. Yapılan işin özelliğine bağlı stres kaynakları boyutuna ait; “İş ortamında kişiliğimden ödün verdiğimi düşünüyorum” önermesi güvenilirlik düzeyini düşürdüğü için modelden çıkarılmıştır. Bu alfa değerleri örgütsel stress kaynaklarının boyutlarına ait içsel tutarlılıkların genel kabul görmüş alfa katsayısı çizelgesine göre güvenilir (61-80) düzeyde var olduğunu göstermektedir (Nakip, 2013).

4.3. Fark Testleri

4.3.1. Bağımsız Örneklem t Testi

Bilinçli farkındalığa ve boyutlarına yönelik düzeyin cinsiyet grubuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t-testinin sonucuna göre; bilinçli farkındalığa ($p:0,67>0,05$) ve bilinçli farkındalığın merakla yaklaşma ($p:0,75>0,05$) ve etkilenmeden izleme ($p:0,92>0,05$) boyutuna yönelik düzeyde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Örgütsel stres kaynaklarına yönelik algının cinsiyet grubuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t-testinin sonucuna göre; yapılan işin özelliğine bağlı stres kaynaklarını algılamada ($p:0,29>0,05$), yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynaklarını algılamada ($p:0,34>0,05$), mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarını algılamada ($p:0,38>0,05$), maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarını algılamada ($p:0,34>0,05$) ve iş arkadaşları ile ilgili stres kaynaklarını algılamada ($p:0,22>0,05$) istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.3.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Bilinçli farkındalığın iki boyutunun ve örgütsel stres kaynaklarının beş boyutunun yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bilinçli farkındalığın iki boyutunun eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Örgütsel stres kaynaklarının beş boyutunun eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Varyans analizi sonucuna göre örgütsel stres kaynaklarının boyutlarından maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarının eğitim seviyesi değişkenine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p:0,04<0,05$). Örgütsel stres kaynaklarının diğer boyutları eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarının hangi eğitim seviyesi düzeyleri arasında farklılaştığını tespit etmek için Post Hoc-Tukey çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Post Hoc-Tukey çoklu karşılaştırma testine göre maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarının lisans düzeyindeki eğitimli çalışanlar ve yüksek lisans düzeyindeki eğitimli çalışanlar arasında farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ortalama değerlerine bakıldığında ise maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarına dair en yüksek algının sırasıyla lisans düzeyindeki eğitimli çalışanlarda (\bar{x} : 3,62) ve yüksek lisans düzeyindeki eğitimli çalışanlarda (\bar{x} : 3,23) olduğu görülmektedir.

4.4. Korelasyon Analizi

Bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasındaki korelasyon analizi Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3: Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7
1. Merakla Yaklaşma	1						
2. Etkilenmeden İzleme	,245**	1					
3. Yapılan İşin Özelliğine Bağlı Stres Kaynakları	,001	-,050	1				
4. Yönetici ve Üstler İle İlgili Stres Kaynakları	,026	,016	,473	1			
5. Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir İle İlgili Stres Kaynakları	,061	-,070	,482**	,473**	1		
6. Maddi Olanaklar İle İlgili Stres Kaynakları	-,007	-,135	,356**	,170*	,618**	1	
7. İş Arkadaşları İle İlgili Stres Kaynakları	-,019	,005	,420**	,384**	,268**	,268**	1
Ortalama	3,83	3,35	3,26	3,01	3,25	3,58	2,82
Standart Sapma	0,55	0,62	0,80	0,69	0,78	0,72	0,79

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlı, ** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı

Bilinçli farkındalığa ait iki boyut ile örgütsel stres kaynaklarına ait beş boyut arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma banka çalışanları örnekleminde bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemeye odaklanmıştır. Ayrıca çalışmada bilinçli farkındalık ve örgütsel stres kaynaklarının demografik değişkenlere göre gösterdikleri farklılıklar da incelenmiştir. Bu anlamda elde edilen bulguların yöneticiler, insan kaynakları sorumluları ve gelecek dönem çalışmaları için yönlendirici olacağı düşünülmektedir.

Beyaz yakalı banka çalışanlarından elde edilen veriler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda bilinçli farkındalığın örgütsel stres kaynaklarıyla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan fark testlerinde bilinçli farkındalığa sahip olma ve örgütsel stres kaynaklarını hissetme anlamında hem kadın ve erkek hem de farklı yaş grubu banka çalışanları arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Diğer yandan bilinçli farkındalık düzeyi eğitim seviyesine göre bir farklılık göstermezken; örgütsel stres kaynaklarını hissetme anlamında, yüksek lisans düzeyinde eğitilmiş çalışanlara kıyasla, lisans düzeyindeki eğitilmiş çalışanlarda maddi konulara dayalı stresin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki benzer konulu çalışmalara bakıldığında genel itibarıyla tüm araştırmalarda bilinçli farkındalığın işgörenlerin stres düzeyini azalttığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (bkz: Yang vd., 2017; Schaufenbuel, 2014; Shapiro vd., 2005; Hyland vd., 2015; Reb ve Choi, 2014). Bu araştırmada ise bilinçli farkındalığın işgörenlerin stres kaynakları ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonuçları kuramsal açıdan ele alındığında, elde edilen bulguların örgütsel stres süreçlerini inceleyen “Çaba ve Ödül Dengesizliği Teorisi”ne uygunluk gösterdiği görülmektedir. Siegrist tarafından Weber’in sınıf tanımından hareketle yola çıkarak geliştirdiği bu teori, iş hayatının ve çalışmanın bireylerin yaşamında merkezsiz bir öneme sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu teoriye göre, iş hayatı, insanlar için hem düzenli bir gelir getirmesi sebebiyle hem de toplumdaki statü ve kimliklerini belirlediği için önemlidir. Çalışanlar işleri için gösterdikleri çabanın karşılığı olarak statülerinin olumlu yönde değişmesi için beklenti içine girerler. Bu beklentinin karşılanmaması durumunda ise iş stresi oluşur. Bu model genel olarak hizmet sektörü çalışanlarının sahip oldukları çalışma koşullarının sağlıkları üzerine olan etkilerini açıklamak için kullanılmıştır (Siegrist, 1996; Demiral, 2004). Bankacılık sektörünün de bir hizmet sektörü olduğu düşünüldüğünde bu teorinin çalışmanın sonuçlarını açıklaması anlamında güçlü bir kuram olduğu ileri sürülebilir.

Türkiye’deki bankacılık sektörünün en yoğun tempolu iş alanlarından birisi olduğu gerçeği göz önüne alındığında, diğer iş alanlarında stres düzeyini azaltan bir metodun bu alanda etkisiz kalması normal bir sonuç olarak yorumlanabilir.

Bu çalışma ile neredeyse tüm araştırmalarda işgörenlerin stres düzeyini düşürmesi anlamında olumlu sonuçlar veren bilinçli farkındalığın sonuç vermediği bir örneklem keşfedilmiştir. Bu anlamda çalışmanın özgün bir değeri bulunmaktadır.

Gelecek dönem çalışmalarında bir diğer stres kuramı olan “İş Yükü-Kontrol-Sosyal Destek Modeli”nin dikkate alınması ve örneklem üzerinde özel ve kamu sektörü ayrımı yapılması durumlarında özgün sonuçlar elde edilebileceği ihtimali araştırmacıların dikkatine sunulur.

KAYNAKÇA

Aydın, Ş. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(3): 49-74

Brown, K. W. & 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.

Demiral, Y. (2004). “Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık: 22-26.

Erkılıç, E. (2012). “Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Eroğlu, F. (2011). Davranış Bilimleri, Beta Yayınları, İstanbul.

Germer, C. K.; Siegel, R. D. & Fulton, P. R. (2005). Mindfulness and Psychotherapy. The Guilford Press. New York, London

Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23: 61-85.

- Hanh, T. N. (1976). *Miracle of Mindfulness*. Boston, Beacon
- Hyland, P. K.; Lee, R. A. & Mills, M. J. (2015). "Mindfulness At Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance", *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4): 576-602.
- Karacaoğlan, B. (2015). *Bilgece Farkındalık, Duygu Dzenleme Becerisi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, R.; Yumuşak, S. & Yıldız, H. (2013). "Banka Çalışanlarının Maruz Kaldıkları Bireysel ve Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2): 71-92.
- Lau, M. A.; Bishop, S. R.; Segal, Z. V.; Buis, T.; Anderson, N. D.; Carlson, L. & Devins, G. (2006). "The Toronto Mindfulness Scale: Development and Validation", *Journal of Clinical Psychology*, 62(12): 1445-1467.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri ve SPSS Uygulamaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özyeşil, Z.; Arslan, C.; Kesici, Ş. & Deniz, M. E. (2011). "Bilinçli Farkındalık Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması", *Eğitim ve Bilim*, 36(160): 224-235
- Reb, J. M. & Choi, E. (2014). *Mindfulness in Organizations. The Psychology of Meditation. Research Collection*. Lee Kong Chian School Of Business. Singapore
- Schaufenbuel, K. (2014). *Bringing Mindfulness to the Workplace*. UNC Executive Development. North Carolina
- Shapiro, S. L.; Astin, J. A.; Bishop, S. R. & Cordova, M. (2005). "Mindfulness-Based Stress Reduction for Health Care Professionals: Results from a Randomized Trial", *International Journal of Stress Management*, 12(2): 164-176.
- Siegrist, J. (1996). "Stressful Work, Self-Experience and Cardiovascular Disease Prevention", (Kristina Orth-Gom), *Behavioral Medicine Approaches to Cardiovascular Disease Prevention*, 87-105, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Şahin, N. H. & Yeniçeri, Z. (2015). "Farkındalık Üzerine Üç Araç: Psikolojik Farkındalık, Bütünleyici Kendilik Farkındalığı ve Toronto Bilgece Farkındalık Ölçekleri", *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76): 48-64.
- Thera, N. (1986). *The Power of Mindfulness. An Inquiry into The Scope of Bare Attention and The Principal Sources of its Strength*, Buddhist Publication Society, Sri Lanka.
- Yang, S.; Meredith, P. & Khan, A. (2017). "Is Mindfulness Associated with Stress and Burnout Among Mental Health Professionals in Singapore?" *Psychology, health & medicine*, 22(6): 673-679.