



T.C.

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Psikoloji Ana Bilim Dalı

**İŞ YAŞAMINDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN
VE DUYGU DÜZENLEMENİN ÖZ-LİDERLİK
BECERİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

Esra Suphiye URAS BİLGİN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Esra Gül KOÇYİĞİT

İstanbul, 2023

İŞ YAŞAMINDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN VE DUYGU DÜZENLEMENİN ÖZ-LİDERLİK BECERİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Esra Suphiye URAS BİLGİN

Psikoloji Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

2023

Esra Suphiye URAS BİLGİN tarafından hazırlanmış ve 28.04.2023 tarihinde sunulmuş "İŞ YAŞAMINDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN VE DUYGU DÜZENLEMENİN ÖZ-LİDERLİK BECERİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ" başlıklı tez, Psikoloji Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak **oy birliği** ile kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Esra
Gül KOÇYİĞİT
Danışman

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Esra Gül
KOÇYİĞİT

Psikoloji
Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül GÜNER
ALGAN

Psikoloji
Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün ONNAR

Psikoloji
AREL Üniversitesi

Bu tezin yüksek lisans tezi olarak bütün şartları sağladığını beyan ederim.

Tezin Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne teslim tarihi: ____ / ____ / ____

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, tarafımdan üretildiğini ve Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Bölümü tarafından gösterilen APA(American Psychology Association)'ya göre yazıldığını beyan ederim.

Esra Suphiye URAS BİLGİN

İmzası

X X X X X

İTHAF

Kariyerimin önemli bir aşamasında büyük bir heves ve özen ile, kalpten hazırladığım psikoloji yüksek lisans alanındaki bu tez çalışmamı, çalışmalarım süresince ortak değerli zamanımızdan fedakarlık ettiğim biricik, canım oğlum Demir BİLGİN'e ithaf ediyorum.

Bu önemli süreçte her an yanımda olduğunu hissettiğim, eşsiz sevgisini, güvenini ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen başta sevgili annem Semra URAS ve sevgili eşim Sabri BİLGİN olmak üzere tüm aileme, ardından tezime destek olan ve araştırmama katkı sağlayan biricik dostlarıma, canım arkadaşlarıma, değerli iş insanlarına ve bilimin gücüne inanan tüm güzel insanlara sonsuz minnet ve teşekkürlerimle. Yine bu yoğun çalışma sürecimde, her türlü desteği sağlayan ve değerli birikimlerini ve tecrübesini esirgemeyen sevgili hocam ve tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Esra Gül KOÇYİĞİT'e elbette sonsuz sabrı ve katkıları için gönülden teşekkür ederim. Son olarak, yoğun çalışma programı içerisinde, araştırmalarım esnasında göstermiş olduğu ilgi ve destekten dolayı değerli hocam Prof. Dr. Hanna Nita SCHERLER'e ve beni hep cesaretlendiren sevgili dostum ve değerli hoca Dr. Öğretim Üyesi Fahri AKDEMİR'e de teşekkürlerimi sunmaktan mutluluk duyarım.

ÖZET

İŞ YAŞAMINDA BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN VE DUYGU DÜZENLEMENİN ÖZ-LİDERLİK BECERİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

URAS BİLGİN, Esra Suphiye

Yüksek Lisans, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Altınbaş Üniversitesi

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Esra Gül KOÇYİĞİT

Tarih: Nisan / 2023

Sayfa: 133

İş yaşamında bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme stratejileri ile bireyin öz-liderlik motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışanların profesyonel bağlamda kendi kendilerini yönetebilme becerilerini anlamak açısından faydalıdır. Bu açıdan, profesyonel yaşantıda öz-liderlik ile bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak incelenmesinin ve aradaki ilişkinin anlaşılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı iş yaşamındaki yetişkinlerin bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme becerilerinin öz-liderlik becerileri üzerine etkilerinin incelenmesidir. Bu kapsamda farklı illerden profesyonel iş yaşamını sürdürmekte olan 420 kişiden Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Duygu Düzenleme Ölçeği ve Öz-Liderlik Ölçeği kullanılarak anket yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin demografik verilere ve çalışma verilerine göre farklılık gösterip göstermediği anlamlılık testleri ile analiz edilmiştir. Hangi analizin kullanılacağına karar vermeden önce, verilerin normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk sınamaları ile değerlendirilmiştir. Ayrıca verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu gözlenmiştir. Normal dağılıma uyan verilerin; analizi için ikili grup karşılaştırılmasında; Bağımsız Örneklem T testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ise ANOVA kullanılmıştır. Anlamlı çıkan analizlerde hangi gruplar arasında fark olduğunun belirlenmesi için Levene testi sonuçlarına göre LSD post-hoc analizi uygulanmıştır. Bilinçli farkındalık ve duygu düzenlemenin öz-liderlik üzerine etkisi regresyon analizi ile

belirlenmiştir. Araştırmanın analizinde SPSS v23 istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan analizler sonrasında ulaşılan bulgulara göre; Öz-liderlik ölçeği ile duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık ölçekleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; öz-liderlik ile duygu düzenleme arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bireylerin duygu düzenleme düzeyleri arttıkça öz-liderlik düzeylerinin de artacağı belirlenmiştir. Bilinçli Farkındalığın, Öz-Liderliküzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmamakla birlikte, bilinçli farkındalığın öz-liderlik alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Farkındalık, Duygu, Duygu Düzenleme, Lider, Liderlik, Öz-Liderlik.



ABSTRACT

THE EFFECTS OF MINDFULNESS AWARENESS AND EMOTION REGULATION ON SELF-LEADERSHIP SKILLS IN BUSINESS LIFE

URAS BİLGİN, Esra Suphiye

M.A., Department of Psychology, Altınbaş University,

Supervisor: Dr. Leti Esra Gül KOÇYİĞİT

Date: April / 2023

Pages:133

Examining the relationship between mindfulness and emotion regulation strategies in business life and the individual's self-leadership motivation is useful in terms of understanding the self-management skills of employees in a professional context. In this respect, statistical analysis of the relationship between self-leadership, mindfulness and emotion regulation in professional life and understanding the relationship between them are important in terms of contributing to the literature. The aim of this study is to examine the effects of adults' mindfulness and emotion regulation skills on self-leadership skills. In this context, data were obtained from 420 people from different provinces, who are continuing their professional business life, by using the Conscious Awareness Scale, Emotion Regulation Scale and Self-Leadership Scale by questionnaire method. Whether the scales used in the research differ according to demographic data and study data were analyzed with significance tests. Before deciding which analysis to use, whether the data fit the normal distribution was evaluated by Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests. In addition, the skewness and kurtosis values of the data were examined and it was observed that they ranged from -1.5 to +1.5. Data with normal distribution; for the analysis of two-group comparison; Independent Sample T test was used, and ANOVA was used for comparing more than two groups. LSD post-hoc analysis was applied according to the Levene test results in order to determine between which groups there was a significant difference in the analysis. The effect of mindfulness and emotion regulation on self-leadership was determined by regression

analysis. SPSS v23 statistical program was used in the analysis of the research. According to the findings obtained after the analysis; When the relationship between self-leadership scale and emotion regulation and mindfulness scales is evaluated; A statistically significant positive correlation was determined between self-leadership and emotion regulation. It has been determined that as individuals' emotion regulation levels increase, their self-leadership levels will also increase.

Keywords: Mindfulness Attention Awareness, Awareness, Emotion, Emotion Regulation, Leader, Leadership, Self-Leadership.



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TABLO LİSTESİ	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 HİPOTEZ.....	3
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	3
1.3 ARAŞTIRMA SORULARI	4
1.4 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	5
1.5 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI.....	5
2. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞA KAVRAMSAL BİR BAKIŞ	6
2.1 BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN TANIMI	7
2.2 BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN OPERASYONEL TANIMI.....	11
2.2.1 Kendi Kendini Düzenleyen Dikkat	12
2.2.2 Deneyime Yönelim	12
2.3 BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN KÖKENİ.....	13
2.3.1 Bilinçli Farkındalıkta Budist Yaklaşım.....	14
2.4 BİLİNÇLİ FARKINDALIKTA BİR MODEL: AKSİYOMLAR.....	17
2.4.1 Aksiyom 1: Niyet	17
2.4.2 Aksiyom 2: Dikkat	18
2.4.3 Aksiyom 3: Tutum	19
2.5 FARKINDALIK UYGULAMASININ TUTUM TEMELLERİ.....	20
2.5.1 Yargılamama (Non-Judging).....	20
2.5.2 Sabır (Patience).	21
2.5.3 Acemi (Başlangıç) Zihni (Beginner's Mind).	22
2.5.4 Güven (Trust).	23
2.5.5 Çabalamama, Çabasızlık (Non-Striving).	24
2.5.6 Kabul (Acceptance).....	25
2.5.7 Oluruna Bırakma, Bırakabilme (Letting Go).	26

2.6 BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN OLMAMASI: FARKINDASIZLIK (MINDLESSNESS).....	26
2.6.1 Otomatik Pilot.	27
2.6.2 Ruminatif Düşünme Biçimi.	27
2.6.3 Yapma Hali.	28
2.6.4 Kaçınma.	29
3. DUYGU: DUYGUNUN TANIMINDA FELSEFİ BİR BAKIŞ AÇISI	30
3.1 DUYGUNUN TÜRLERİ.....	31
3.2 DUYGUNUN İŞLEVLERİ	32
3.3 DUYGUYA TEORİK BİR BAKIŞ: DUYGU DEĞERLENDİRME TEORİSİ	33
3.4 DUYGU DEĞERLENDİRME TEORİSİNİ DİĞER TEORİLERDEN AYIRAN ÖZELLİKLER	34
3.5 DEĞERLENDİRME TEORİLERİ İLE İLGİLİ İKİ ÖNERİ	35
4. DUYGU DÜZENLEMeye GİRİŞ.....	37
4.1 DUYGU(SAL) DÜZENLEME VE DAVRANIŞ GELİŞİMİ	38
4.2 BİLİŞSEL DUYGU DÜZENLEME	40
4.2.1 Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri.	41
4.2.1.1 Kendini suçlama	41
4.2.1.2 Başkalarını (ötekini) suçlama	41
4.2.1.3 Ruminasyon (olumsuz düşünceye odaklanma)	41
4.2.1.4 Felaketleştirme	42
4.2.1.5 Perspektif içine koyma	42
4.2.1.6 Pozitif yeniden odaklanma	42
4.2.1.7 Olumlu yeniden değerlendirme	42
4.2.1.8 Kabul	42
4.2.1.9 Planlamaya yeniden odaklanma	42
4.3 OTOMATİK DUYGU DÜZENLEME.....	43
4.3.1 Otomatik Duygu Düzenleme Modeli.	44
4.4 BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE DUYGU DÜZENLEME.....	45
5. LİDER VE LİDERLİK.....	48
5.1 LİDERLİĞİN TANIMI	49
5.2 LİDERLERİN ÖZELLİKLERİ VE DAVRANIŞLARI	51
5.3 LİDERLİK TEORİLERİ	52

5.3.1 Liderliğin Özellik Teorisi (Trait Theory of Leadership).....	53
5.3.2 Davranışsal Liderlik Teorisi (Behavioral Theory of Leadership).....	53
5.3.3 Fiedler'in Durumsal Liderlik Teorisi (Fiedler's Contingency Theory of Leadership).....	54
5.3.4 Yol-Hedef Liderlik Teorisi (Path-Goal Theory of Leadership).....	55
5.3.5 Vroom'un Karar Verme Teorisi (Vroom's Theory of Decision Making)	56
5.3.6 Lider-Üye Değişim Liderlik Teorisi (Leader-Member Exchange Theory of Leadership).....	57
5.4 ÖZ-LİDERLİK KAVRAMI VE ÖNEMİ	58
5.5 ÖZ-LİDERLİK STRATEJİLERİ.....	59
5.5.1 Davranış Odaklı Stratejiler (Behavior Focused Strategies).	60
5.5.2 Doğal Ödül Stratejileri (Natural Reward Strategies).	61
5.5.3 Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri (Constructive Thought Pattern Strategies). 61	
6. GEREÇ ve YÖNTEM.....	63
6.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ	63
6.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	63
6.3 ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI.....	63
6.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	63
6.4.1 Bilinçli Farkındalık Ölçeği ve Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.	63
6.4.2 Öz-liderlik Ölçeği ve Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.	64
6.4.3 Duygu Düzenleme Ölçeği ve Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.....	65
6.4.4 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarına Ait Güvenirlik Analizi.....	65
6.5. İSTATİSTİKSEL VERİ ANALİZİ	66
7. BULGULAR	68
7.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK VERİLERİ VE ÇALIŞMA VERİLERİNE GÖRE DAĞILIMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ .	68
7.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖZ-LİDERLİK ÖLÇEĞİ VE ALT BOYUTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	69
7.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN DUYGU DÜZENLEME ÖLÇEĞİ VE ALT BOYUTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	80
7.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN BİLİNÇLİ FARKINDALIK ÖLÇEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	84
7.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	87
8. TARTIŞMA VE SONUÇ	91

9. ÖNERİLER.....	97
REFERANSLAR.....	98
EK A	118



TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo- 6.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenirlik Analizleri.....	66
Tablo- 6.2: Normallik Testi Sonuçları.....	67
Tablo- 7.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı	68
Tablo- 7.2: Katılımcıların Çalışma Verilerine Yönelik Yanıtlarının Dağılımı	68
Tablo- 7.3: Cinsiyete Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.....	69
Tablo- 7.4: Yaşa Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.....	70
Tablo- 7.5: Medeni Duruma Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	72
Tablo- 7.6: Eğitime Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	72
Tablo- 7.7: Yaşanılan Yere Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	74
Tablo- 7.8: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	75
Tablo- 7.9: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	76
Tablo- 7.10: Bulunan Pozisyondaki Çalışma Süresine Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	78
Tablo- 7.11: Rapor Alınan Kişi Sayısına Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	79
Tablo- 7.12: Cinsiyete Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	80
Tablo- 7.13: Yaşa Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	80
Tablo- 7.14: Medeni Duruma Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	81
Tablo- 7.15: Eğitime Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	81
Tablo- 7.16: Yaşanılan Yere Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	82

Tablo- 7.17: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	82
Tablo- 7.18: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	83
Tablo- 7.19: Bulunan Pozisyondaki Çalışma Süresine Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	83
Tablo- 7.20: Rapor Alınan Kişi Sayısına Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	84
Tablo- 7.21: Cinsiyete Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	84
Tablo- 7.22: Yaşa Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	85
Tablo- 7.23: Medeni Duruma Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	85
Tablo- 7.24: Eğitime Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	85
Tablo- 7.25: Yaşanılan Yere Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	85
Tablo- 7.26: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	86
Tablo- 7.27: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	86
Tablo- 7.28: Bulunan Pozisyondaki Çalışma Süresine Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	86
Tablo- 7.29: Rapor Alınan Kişi Sayısına Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi	87
Tablo- 7.30: Öz-Liderlik Ölçeği ile Duygu Düzenleme ve Bilinçli Farkındalık Ölçekleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	87
Tablo- 7.31: Bilinçli Farkındalığın Öz-Liderlik Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi ..	88
Tablo- 7.32: Duygu Düzenlemenin Öz-Liderlik Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi ..	89

1.GİRİŞ

İnsanların, başarılı olma ve iyi görünme gibi maddi ve somut hedefler aracılığı ile ölçümlendiği bir çağın içindeyiz. İnsanların çoğu bu düşünceyi, kendi iç görüşü ile temas etmeden içselleştirdiği için, şu an'da olana dikkatini vermekte zorlanmaktadır ve çoğu kez geçmiş yaşamdan kaynaklı üzüntü ve pişmanlıklara ya da gelecek yaşantının belirsizliğinin getirdiği kaygı ve endişeye odaklanmaktadır (Orsillove Roemer,2011).

Bilinçli farkındalık hali ise, sadece zihin temelli bir yaklaşım olmaktan öte, özellikle zihnin beden ile bütünleştiği ve şimdi ve buradaya odaklandığı doyumlu bir yaşam biçimine zemin hazırlar. Farkındalığın en önemli amacı, an'da olana merak ve nezaketle bakabilmek, an'da olanı olduğu gibi kabul etmektir (Williams ve ark.,2006). Bu kabul hali, bireye içgörüselsel bir netlik kazandırarak daha berrak ve açık bir zihin durumunu destekler. Bu süreçte bilinçli farkındalık pratiği uygulayan bireyler, artık geçmişe veya geleceğe saplı kalmayıp üzüntü, pişmanlık, gerginlik, endişe ve kaygı ile baş edebilirler. An'da olanın değişmesini istemeden, merakla olanı karşılamak ve yargılamadan kucaklamak bizi farkında, keyifli ve doyumlu bireyler olma yolunda geliştirir (Germer, 2004). Ritmini yakalamış ve uyum içinde titreşen var oluşsal boyutlarımız tinsel, düşünsel, duygusal ve bedensel düzeyde bütünleşip, ruhsal olarak zengin ve tatminkar bir yaşamın kapısını aralar.

Günlük ve iş yaşantılarımızda, yaşadığımız deneyimlerin tetiklediği zihinsel süreçler kadar, duygusal süreçlerde kritik bir öneme sahiptir. Nasıl ki bilinçli farkındalık an'da olan deneyime ve her türlü duygu ve düşünceye bilinçli ve yargısız bir şekilde dikkatini yönlendirme sürecini açıklamaktadır, duygular da, bilinçli bir şekilde dikkati belli bir duruma yönlendirmenin sonucu olarak ortaya çıkarlar (Posner, Snyder ve Solso, 2004). Duygunun ortaya çıkmasında hem bir durumun olması, hem de bireyin bu durumu deneyimlemenin sonucu olarak bir değerlendirme sürecine girmesi söz konusu olmaktadır. Bilinçli farkındalıktan farklı olarak birey son aşamada sadece gözlemci konumunda durmakla kalmaz. Aynı zamanda o iç değerlendirme ve dikkatini verme sürecinin sonucunda duygusal bir cevap geliştirir, hatta bir tepki ortaya koyar (Ellsworth ve Scherer, 2003).

Ortaya çıkan duygu keyif ve sevinç hissi yarattığında birey pek bir sorun yaşamaz, aksine o deneyimin içinde gerek bilinçli farkındalıkla gözlemci olmak, gerekse de o hissin tadını çıkarmak anlamında şimdi ve burada dikkatini verdiği bir deneyim yaşayabilir.

Ancak gerçek sorun, bireyin hangi duygulara sahip olacağını bilinçli olarak seememesi ve genelde duygu durumunun otomatik olarak deneyimden etkilenmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmasıdır (Roseman veSmith, 2001).

Ortaya çıkan bu duygu silsilesi, çoğunlukla zorlayıcı ve istenmeyen durumlara bir tepki olarak da doğabileceğinden, duygu düzenleme aracılığıyla birey, ortaya çıkan duruma dikkatini verme, onu değerlendirme aşamalarından, hem de hem fizyolojik, hem de davranışsal düzlemde bir dizi işlemten geçer (Gross, 1998).

Bireyin duygu düzenleme kapasitesi ne kadar gelişirse, birey kendi kendini kontrol edebilir ve duygularının da farkındalıkla gözlemcisi olup, onları düzenleme konusunda bilinçli bir strateji geliştirebilir (Cole, Michelve Teti, 1994).

Bilinçli farkındalığı, duygu düzenleme süreci ile beraber etkin olarak uygulayabilen ve bu konuda farkındalık geliştiren bir birey, kendi davranışsal öz-düzenleme becerileri içinde yaşadığı sosyal ve profesyonel ortamla tutarlı deneyimler yaratma konusunda yepyeni perspektifler ve olasılıklar geliştirebilir (Myin-Germeysve ark.,2018).

Nitekim iyi bir farkındalık kalitesi, bireyin duygu düzenlemesinde ihtiyaç duyacağı yeni stratejileri geliştirebilmesinin yanında, onu bu stratejileri esnek kullanabilme, önemli eylemleri hayata geçirebilme, dürtüsellik temelinde değil, gözlem ve farkındalık temelinde yeni düzenlemeler konusunda destekleyebilir. Bu sayede, bireyin çok yoğun duygusal deneyimler yaşarken bile, içinde bulunduğu süreçte tepkinin yerini bilinçli cevabın aldığı bir oto-düzenleme kapasitesi geliştirmesi dahi mümkün olabilir (Mauss, Bungeve Gross, 2007). Bu iki olgunun, yani bilinçli farkındalığın ve duygu düzenlemenin bir arada etkin işlerliğinin, bireyin hayatı boyunca var oluşunu kanıtlama çabası içinde olduğu yaşamının psikolojik, sosyal, kültürel ve profesyonel kimlik boyutlarında bireyi destekleyici olacağını söylemek abartılı olmayacaktır.

Ancak bu iki olgunun yanı sıra, özellikle bu tez çalışması içinde ele alınan, iş yaşamında aktif rol alan bireylerin başarı hedefi ve buhedefi gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu motivasyon ve performans düzeyi gibi kendi kendilerine etki ettikleri öz-liderlik kavramından bahsetmek anlamlı olacaktır.

Kendi kendine liderlik anlamına gelen öz-liderlik kavramı, bireyin istediklerini elde etmek için ne gibi eylemlerde bulunacağı ve ne şekilde davranacağı ile yakından ilgilidir (Ross, S., 2014).Kendi kendini yönetme ve kendi kendini motive etme becerisinin ve bunları düzenleme kapasitesinin farkında olan bireylerin,hayallerini zihinlerinde

canlandırarak,sahip olmak istedikleri davranış biçimlerini ortaya koyma ve eylemlerini gerçekleştirme konularında daha avantajlı olacaklarını söylemek mümkündür (Neckve Manz,1992).

Bu tez araştırması aracılığıyla da kendi kendini düzenleme (öz-düzenleme), kendi kendini denetleyip kontrol edebilme (öz-denetim) ve kendi kendini yönetebilme (öz- yönetim) gibi merkezinde bireyin olduğu tüm bu beceriler için gerekli olan içsel motivasyonların, sosyal, bilişsel ve psikolojik boyutların ortak bir temsili olan öz-liderlik becerisinin, bahsi geçen bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme süreçleri aracılığıyla desteklendiğinde, yapıcı ve olumlu yönde geçirebileceği değişikliklerin ortaya konması amaçlanmaktadır.

1.1 HİPOTEZ

H1 İş yaşamında aktif olarak çalışan 18-65 yaş arası yetişkin bireylerin bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme kapasiteleri ile öz-liderlik becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Son dönemde çağımızda hastalık, savaş ve ekonomik zorlukların ve doğal felaketlerin getirdiği belirsizliklerin çoğalması, iş yaşam koşullarının zorlaşmasıyla başarı ve performans konularında kaygı ve endişe düzeylerinin artması, bireyin arzu ettiği hayata ulaşmak için birçok şeyi aynı anda yapmak zorunda kalması, yavaşlamak yerine profesyonel yaşantılarında diğerlerine yetişmek için daha çok hızlanması, iş yaşamında aktif olarak çalışmakta olan bireylerin kendi kendilerine liderlik etme (öz-liderlik) becerileri konusunda bilinçli bir farkındalık yaratmanın ve duygu düzenleme becerilerini geliştirmesinin yaratacağı içsel motivasyonları araştırmak daha da önem kazanmıştır.

Öz-liderlik, Duygu Düzenleme ve Bilinçli Farkındalık kavramları üzerine literatürde ayrı ayrı pek çok araştırmaya rastlamak mümkündür. Öz-liderlik Ölçeği, Bilinçli Farkındalık Ölçeği ve Duygu Düzenleme Ölçekleri aracılığıyla bireyler üzerinde bu kavramların etkisi üzerine çalışılarak literatüre yapılan katkılar genişletilmiştir.

Bununla beraber, bireyin bilinçli farkındalık düzeyinin öz-liderlik becerileri üzerine nasıl ve ne düzeyde bir etkisinin olduğu, öz-liderliğin alt boyutlarını etkileyip etkilemediği, yine aynı şekilde duygu düzenlemenin öz-liderlik becerisinde bir farklılık yaratıp yaratmadığı ve alt boyutlarını ne ölçüde etkilediği üzerine detaylı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu açıdan değerlendirildiğinde bu tez araştırmasının literatürdeki bu ihtiyacı gidermeye katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.3 ARAŞTIRMA SORULARI

Bu tez çalışmasının temel sorusu; iş yaşamında aktif olarak çalışan 18-65 yaşarası yetişkin bireylerde bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme kapasitelerinin öz-liderlik becerilerini ne ölçüde yordadığıdır. Bu temel sorunun yanı sıra aşağıdaki sorulara da cevap aranacaktır;

a. Bilinçli Farkındalığın yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, yaşanılan yere, iş yerindeki pozisyona, iş yaşamındaki toplam tecrübeye, mevcut iş yerindeki çalışma süresine, mevcut pozisyonundaki çalışma süresine ve raporlayan çalışan sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığı

b. Duygu Düzenlemenin, yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, yaşanılan yere, iş yerindeki pozisyona, iş yaşamındaki toplam tecrübeye, mevcut iş yerindeki çalışma süresine, mevcut pozisyonundaki çalışma süresine ve raporlayan çalışan sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığı

c. Öz-liderliğinyaş, cinsiyete, medeni duruma, eğitim düzeyine, yaşanılan yere, iş yerindeki pozisyona, iş yaşamındaki toplam tecrübeye, mevcut iş yerindeki çalışma süresine, mevcut pozisyonundaki çalışma süresine ve raporlayan çalışan sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığı

d. Öz-liderlik alt boyutları ile bilinçli farkındalık arasındaki ilişkinin nasıl olduğu

e. Öz-liderlik alt boyutları ile duygu düzenleme arasındaki ilişkinin nasıl olduğu

1.4 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırmada toplanan veriler yalnızca sosyal medya kaynakları aracılığı ile ulaşılan iş yaşamındaki 18-65 yaş arası aktif bireylerden elde edilmiştir. Sosyal medya kullanmayan bireylerin çalışmaya dahil edilememiş olması araştırmanın evrenini kısıtlamıştır. Bu kısıtlılık, elde edilen sonucun sosyal medya kullanan yetişkinler arasında bir sonuç olup olmayacağı konusundasonu işareti yaratarak iş yaşamında aktif olan 18-65 yaş arasındaki tüm yetişkinlere genellenebilmesi konusunda sorun yaratabilmektedir. Aynı zamanda elde edilen bulgular, örneklem grubundan elde edilen verilerle sınırlıdır. Yine aynı şekilde araştırmada elde edilen bulgular kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır. Bu sınırlılıklara tartışmalar ve sonuç kısmında ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

1.5 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI

Araştırmanın örneklemine oluşturan katılımcıların ölçeklerdeki sorulara doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Veri toplama araçlarının ölçülmek istenen özellikleri doğru ölçtükleri varsayılmıştır.

Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

2. BİLİNÇLİ FARKINDALIĞA KAVRAMSAL BİR BAKIŞ

İngilizce kelime karşılığı “Mindfulness” olan “Bilinçli Farkındalık” terimi özellikle son dönemde oldukça popülerleşen ve ilgi gören bir kavramdır. Aslında geçmişi 2000 yıldan fazla olan bir Budist yaklaşımı olmakla birlikte (Brown ve Ryan, 2003; Dunne, 2011), günümüzde, içinde bulunduğumuz modern topluma uyarlanmış yapısıyla, bilinçli farkındalık pratikleri ve alıştırımları yaşamlarımızın birçok alanında bir destek mekanizması olarak karşımıza çıkıyor (Dimidjian ve Segal, 2015). Son yirmi yıla bakıldığında Farkındalık Temelli Stres Azaltma (MBSR) ve Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi (MBCT) gibi Farkındalık Temelli Programlara (MBP'ler) artan bir ilgi söz konusudur. Farkındalık Temelli Stres Azaltma (MBSR), kronik fiziksel sağlık sorunları olan kişilerde ruh sağlığı sonuçlarını iyileştirmede elle tutulur kanıtlar sunmaktadır (Bohlmeijer, Prenger, Taal ve Cuijpers, 2010). Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi (MBCT), depresyo nüksetme riski fazla olan kişilere iyi oluş becerilerini öğretmek için geliştirilmiş bir uyarlama çalışmasıdır ve etkili olduğu gösterilmiştir (Kuyken ve ark., 2016). Bugün bu programlar haftalara yayılan tekrarlı çalışma ve pratiklerden oluşan grup çalışmaları olabildiği gibi, birkaç saatlik bir seminer, birkaç dakikalık uygulamalar, sesli meditasyon kayıtları, mobil uygulama ve video üzerinden anlatılar olarak önümüze çıkmaktadır.

Gerçek farkındalık pratiği yapmak için harcanan zaman, yetişkinlerin farklı yaklaşımları üzerinden değişiklik gösterir (Roemer ve Orsillo, 2003). Bu süre genellikle 20 ila 45 dakika arasında değişir. Çocuk literatürüne bakıldığında örneğin, çok daha kısa uygulamaların kullanıldığını görmek mümkündür. Semple ve diğerleri (2006) yaklaşık 3 ve 5 dakikalık uygulamaları kullanırken, Wagner ve diğerlerinin (2006) 1 ile 5 dakika arasındaki uygulamaları kullandıkları bildirilmiştir. Bilinçli farkındalık üzerine olan içerikler her geçen gün artmaktadır. Google arama motorunda “Mindfulness” kavramı ile ilgili arama yaptığımızda, Google web sitesi Şubat 2023 itibarıyla karşımıza 298.000.000 sonuç çıkarmaktadır.¹

Dünyada her gün gerek kendi kendine, gerek belli bir yönerge ya da mobil uygulamayı takip ederek meditasyon yapan insan sayısı da hızla artmaktadır. Covid-19 pandemisi süresince insanların mobil zihinsel sağlık uygulamalarına yönelmesi ile birlikte en popüler 10 meditasyon uygulamasının indirilme sayısının 2020 yılının ilk çeyreğinde toplam 2 milyon

¹www.google.com/mindfulness/ Yaklaşık 298.000.000 sonuç bulundu (0,42 saniye) Erişim Tarihi: 21.02.2023 S:18:36

arttığı tespit edilmiş ve bu pazarın 2027 yılında 3,7 milyar dolara kadar büyüyeceği öngörülmüştür (Korkmaz, 2022).

Artık “Mindfulness” pratiklerinin faydalarının bilim dünyasında dikkat çekiciliğinin artması ile birlikte, yaklaşım teknolojik anlamda bir üst boyutta ele alınmaya başlanmış ve Sanal Gerçeklik (VR) teknolojileri ile bireylerin farkındalık pratiklerini deneyimlemelerini ve anda mevcut olabilmelerini sanal yolla da olsa verebilecek teknolojiler üzerinde bile çalışılmaya başlanmıştır. 3D bilgisayarların yarattığı ortamlar anda olma (being in present) hissini bireylerin yaşamasına destek oluyor (Kosunen, ve ark., 2016).

Bugün literature baktığımızda, araştırmalar, bilinçli farkındalık halinin insana bir çok konuda katkı ve fayda sağladığını göstermektedir. Örneğin bilinçli farkındalığın önemli araçlarından biri olan meditasyonun ,kişilerde empati yeteneğini ve duygusal dayanıklılığı arttırdığı, performansa olumlu etki yaptığı ve hafıza ile konsantrasyonu geliştirdiği ve psikoloji alanında her geçen gün üzerinde daha çok durulan bireyin iyi oluş halini desteklediği, dolayısı ile kaygı ve anksiyeteyi, depresyonu azalttığı ve stresin üstesinden daha kolay gelmeyi sağladığı görülmektedir. (Hyland ve ark., 2015; Brown ve Ryan, 2003). Bunlara ek olarak bilinçli farkındalığın katkı sağladığı diğer önemli konular, “mindless autopilot” tabir edilen dikkatsiz otopilot halinde olmama ve bilişsel şemalar ile kısıtlanmama (Shapiro, Astin ve Freedman, 2006), kendi kendini düzenleme (Glomb ve ark., 2012), duygusal düzenleme (Chambers, Gullone ve Allen, 2009), bilişsel kapasitede artış (Jha ve ark., 2010), kaygıda azalma (Shapiro, Brown ve Biegel, 2007), psikolojik rahatsızlığın azalması (Shonin ve ark., 2013) ve psikolojik esneklik becerisinde artış (Hayes ve ark., 2004) olarak sayılabilir.

2.1 BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN TANIMI

Özellikle son 20 yıllık dönemde bilinçli farkındalık kavramına olan ilgi artarak sürmektedir. Başta klinik psikologlar tarafından ruh sağlığı alanında patoloji gösteren hastaların tedavisinde tamamlayıcı bir destek olarak öne çıkarken, deneysel psikoloji alanında da yer bulmaya başlamıştır. Budist kökenli manevi uygulamalardan biri olan meditasyon tekniğinin, bireyi farkındalığa getirme konusunda kilit bir rol oynadığı ifade edilmiştir (Hanh, 1976). Yine bireyin duygusal acı çekme haline son verme aracı olarak yepyeni bir yöntem olarak ortaya çıkmıştır. (Thera, 1962; Silananda, 1990).

Bilinçli Farkındalık olarak ifade ettiğimiz Mindfulness, duygusal huzursuzluğu arttıran ve normal davranış seyrini bozan bilişsel süreçlere verdiği yanıt ile günümüz psikolojisinde bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Özellikle farkındalık temelli müdahalelerin (Mindfulness Based Interventions), örneğin Farkındalık Temelli Stres Azaltma (Mindfulness-Based Stress Reduction) (MBSR, Kabat-Zinn 2013) ve Mindfulness Temelli Bilişsel Terapi (Mindfulness-Based Cognitive Therapy) (MBCT, Segal ve ark., 2013) gibi, geliştirilmesinin ve bu konudaki deneysel çalışmaların artmasının bilinçli farkındalığın terapötik alanda öne çıkışını hızlandırdığı görülmektedir.

Ayrıca yine bu momentuma katkı sağlayan bir başka nokta, grup psikoterapi programları (Yalom, 1995) olmuştur. Bu programlarda öne çıkan acının, insanlığın ortak bir deneyimi olması ve bu deneyime yine insan aracılığıyla destek olunması gibi faktörlerin bilinçli farkındalığın açılımında rol oynadığını söylemek mümkündür. Özellikle grup içi gözlemler, bir başka bireyin deneyimi üzerinden ilişki kurarak zorluklarla başa çıkmak üzere geliştirdiği farkındalık yöntemini, yine farkındalıkla yeni durumlara uyarlama ve farkında seçim ve yöntemlerle iyi oluş halini destekleme fırsatı yaratmış olması oldukça olasıdır.

Bununla birlikte, farkındalık temelli programların katılımcılara zorlu deneyimler yaşatabileceği gerçeği üzerinden, programlara katılan hastalara herhangi bir zarar vermemesi konusu hassasiyeti de söz konusudur. Buna rağmen geçici bir rahatsızlığı göze alma, bu tarz farkındalık temelli müdahalelerin bir özelliği görülmekle birlikte, UK Ulusal Sağlık Örgütü aracılığıyla (Crawford ve ark., 2016) psikolojik tedavi gören 15,000 hastadan sadece %5'i tedaviden kaynaklı olumsuz etkilerin sürdüğünü ifade etmişlerdir.

Bilinçli farkındalığın bir psikoterapi yöntemi olarak uygulanmaya başlaması 1979 yılında Dr. John Kabat-Zinn ile olmuştur. Kronik Ağrı tedavisi için geliştirilen Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) programı, Mindfulness'un klinik uygulama ve tedavilerde önemini perçinlenlemiştir (Kabat-Zinn, 1982; Kabat-Zinn, Lipworth ve Burney, 1985; Kabat-Zinn, Lipworth, Burney ve Sellers, 1987). "Farkındalık Temelli Stres Azaltma" (MBSR) gibi farkındalık temelli müdahaleler de (Kabat-Zinn, 1982), "wellness" programları (Montero-Marín ve ark., 2016) aracılığıyla hasta olmayan bireylerin iyi oluş halini desteklemek için genel popülasyon tarafından kullanılmaktadır.

Farkındalık Meditasyonuna Dayalı Klinik Müdahalelerin (Mindfulness Meditation-based Clinical Interventions, MMCI) kaygı bozuklukları ve duygu durumu dahil birçok zihinsel sağlık sorunu için etkinliği literatür çalışmaları ile gösterilmekle birlikte (Baer, 2003;

Bishop, 2002; Grossman, Niemann, Schmidt ve Walach, 2004); kanıta dayalı modeller, MMCI ile ilintili terapötik çalışmalarla ilgili soruşturmanın henüz başlangıç aşamasında olduğunu göstermektedir (Bishop, 2002; Bishop ve ark., 2004). Bununla beraber MMCI (Mindfulness Meditation –based Clinical Interventions) ile ilgili yapılan bir deneysel çalışma, farkındalık meditasyonuna dayalı klinik müdahalelerin katılımcıların otomatik negative düşüncelerini azalttığını ve bu olumsuz düşünceleri bırakma kapasitelerini geliştirdiğini göstermiştir. Bu da MMCI'nin ruminasyonu azalttığına dair önceki birtakım kanıtlarla tutarlı bir sonuçtur (Ramel ve ark., 2004; Broderick, 2005).

Başka birtakım araştırmacılar, yaygın anksiyete bozukluğu gibi sendromların tedavisinde kullanılmak üzere birtakım bilinçli farkındalık yaklaşımlarını klinik psikoloji alanına dahil ettiler (Roemer ve Orsillo, 2002; Wells, 1999; 2002). Travma sonrası stres bozukluğu (Wolfsdorf ve Zlotnick, 2001), madde bağımlılığı (Marlat, 2002; Breslin, Zack ve McMain, 2002) ve yeme bozuklukları (Kristeller ve Hallett, 1999; Telch, Agras ve Linehan, 2001) yine farkındalık metodolojileri ile desteklenen patolojilerden bazılarıdır.

Sağlıklı popülasyonlarda yapılan araştırmalar, bilinçli farkındalık uygulamalarının klinik belirti göstermeyen popülasyonlarda depresif semptomları ve ruminasyonu (Chambers, Lo ve Allen, 2008) azaltmaya ve pozitif duyguyu artırmaya (Erisman ve Roemer, 2010; Jha ve ark., 2010) katkı sağladığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, bağışıklık fonksiyonunu artırma (Grossman ve ark., 2004) refahı iyileştirme (Campos ve ark., 2016; Baer ve ark., 2008) ve çalışma belleğini ve sürekli dikkati artırma ve iyileştirme (Chambers, Lo ve Allen, 2008; Jha ve ark., 2010) bilinçli farkındalık uygulamalarının bireyin sağlığına yaptığı katkılardandır.

Başka bir bilimsel çalışma, Farkındalık Temelli Stres Azaltma programına katılan sağlıklı bireylerin stresini azalttığını ve yine sağlık hizmeti çalışanlarının ise tükenmişliğini azalttığını göstermektedir (Irving, Dobkin ve Park, 2009; Montero-Marin ve ark., 2015). Farkındalık uygulamalarının getirdiği benzeri faydalar farklı kültürlerde yapılan çalışmalarda da gösterilmiştir (Kabat-Zinn ve ark., 2016).

Bilinçli Farkındalık kavramı pek çok bilim insanı tarafından çeşitli tanımlarla ele alınmıştır (Kabat-Zinn, 1990, Kabat-Zinn, 1998; Shapiro ve Swartz, 1999, Shapiro ve Swartz 2000; Teasdale, 1999; Segal, Williams ve Teasdale, 2002). Bu tanımlamaların bazılarında aşağıda yer verecek olmakla birlikte, bilinçli farkındalığın tanımı geniş bir perspektifte ele alınacak derin bir kavramdır: Bir farkındalık hali veya modu, psikolojik bir süreç ya da farkındalığı

arttırma pratiği gibi birçok anlamı bize verebilir. (Germer, Siegel ve Fulton, 2005). Kavram birden fazla tanımı içerebildiğinden, terimin içeriğini somut ve net bir şekilde ortaya koymak gerekir.

Farkındalık, “zihni, yargılamaksızın ve ana bağlanmaksızın bilinçli bir şekilde içinde bulunulan ana odaklama eylemi” dir. Bireyin şimdi ve buradaki deneyimlerine merakla ve açıklıkla gözlemci olabilmesi ve deneyiminin getirdiği duygu, düşünce ve bedensel hissi olduğu gibi kabul etmesi ve dikkatini kendi kendine düzenleyebilme yetisidir. (Bishop, 2004).

Brown ve Ryan (2003) farkındalığı ve dikkati bilinç şemsiyesi altına taşımıştır. Bilinç, hem farkındalığı hem de dikkati kapsar. Bilinçli Farkındalık, sürekli olarak iç ve dış çevreyi gözlemleyen, bilincin arka plan çalışan radarıdır. Kişi, dikkatini tamamen toplamamış olsa da uyarıların farkında olabilir. Dikkat, bilinçli farkındalığa odaklanma, sınırlı bir deneyim aralığına yüksek bir hassasiyet gösterme sürecidir (Westen, 1999). Gerçekten de farkındalık ve dikkat iç içe geçmiş iki süreçtir: Dikkat sürekli olarak farkındalığın "zemininden" çeşitli figürleri" ayıklar ve bu figürleri farklı süreler boyunca odağında tutar.

Budist bakış açısıyla, bilinçli farkındalık “bireyin bilinçli bir şekilde duyularını, bedenini ve düşünsel yapısını, net bir şekilde algılaması, başka bir deyişle var oluşunun tüm boyutlarının yani bedeninin, duygularının ve düşüncelerinin süresiz olduğunu kabul etmesidir” (Shonin, Van Gordon ve Singh, 2015).

Bilinçli Farkındalık, düşüncelerimizin, duygularımızın, deneyimlerimizin ve çevremizin an be an farkında olmamızdır. Artan stres ve gerginlikle, çoğumuz aynı anda birden fazla şey için endişelenme eğilimindeyiz. Bilinçli Farkındalık, hayatımızda daha fazla 'mevcut' olmanın en mükemmel yoludur. İlk Budist metinleri, farkındalığı zihnimizin daha farkında, uyanık ve bilinçli olmasına yardımcı olan bir uygulama olarak tanımlar (Weick ve Putnam, 2006).

Bilinçli Farkındalık kavramı, faydaları deneyimlemek için kişinin bir dağın zirvesine kaçması veya bir mağarada oturması gerektiği anlamına gelmez. Farkındalığımızı şimdiki ana getirerek farkındalık pratiği yapabiliriz. En önemlisi, farkındalık uygulaması, refahı geri kazanmamıza, içsel yeteneğimizi beslememize ve güçlendirmemize yardımcı olur. Zen ustası Thich Nhat Hahn, farkındalığı "kişinin şu anki gerçekliğe karşı bilincini uyanık ve canlı tutması" olarak ifade etmiştir (Hahn, 1976). MBSR programının kurucusu Jon Kabat-

Zinn, farkındalığı “an be an deneyime kaliteli dikkati verme süreci” olarak tanımlamaktadır (1990).

Başka bir tanımlamaya göre bilinçli farkındalık, dikkat alanında ortaya çıkan her düşüncenin, duygunun veya duyumun olduğu gibi kabul edildiği, bir çaba içinde olmayan, yargılamayan, şimdiki an’ı merkezine alan bir farkındalık türüdür” (Shapiro ve Schwartz, 1998). Yine Bilinçli Farkındalık, “dikkatin belirli bir bakış açısına bağlı olmadan, tarafsız, bağımsız, sakin ve esnek olabildiği zaman ortaya çıkan bir tür psikolojik özgürlük durumu” olarak ifade edilmiştir (Martin, 1997).

Bu tanımlamalara dayanarak, farkındalığın önyargısız, perspektifsiz bir zihin durumu sunduğu, zihnin şemalarını ve yapılarını geçersiz kıldığı ve bu nedenle 'dikkatli insanların' bedenleri ve zihinleri hakkında yüksek bir farkındalığa, düşüncelerin netliğine, duyumlarına sahip olduğu sonucuna varılabilir. Bireyin içinde ve çevresinde olan şeyleri tepkisizce gözlemleyebildiği bir davranış modeli olarak da ifade edilebilir (Keng ve ark., 2011; Brown ve ark., 2007).

Araştırmalar da bu açıklamayı desteklemekle birlikte, uzun süreli bilinçli farkındalık uygulamasının çalışan bellek kapasitesini geliştirdiği (Roeser ve ark., 2013), bilişsel esnekliği, çoklu bakış açılarını veya düşünceleri algılama becerisini arttırdığı (Bishop ve ark., 2004), başa çıkma sürecinde gelişmiş bir zihinsel ve duygusal esneklik sağladığı (Good ve Lyddy, 2015), öz-düzenlemeyi arttırdığı (Glomb ve ark., 2011; Hülsheger ve Schewe, 2011) ve dürtüler ve davranışlar üzerinde hakimiyet duygusunu (Glomb ve ark., 2011) sağladığı ileri sürülmüştür. Tüm bu üzerinde çalışan tanımlamalar ve modellemeler paralelinde, bilinçli farkındalığın yine de tek başına bireyin mutluluk halini sağlayamayacağı kabul görmekle birlikte, psikolojik iyilik haline destek olacak diğer faktörler için bir temel olduğu söylenebilir (Rapgay ve Brystrisky, 2007; Siegel ve ark., 2008).

Yine de bu tanımlamalara ve açıklamalara rağmen, bilinçli farkındalığın fonksiyonel tanımı yapılamamıştır (Bishop, 2002). Yapılan tanımlamalar arasında tutarlı ortak bir tanım oluşturmak için de sistematik bir çalışma bulunmamaktadır. Bu sayılan tanımlamaların zenginliği ve çeşitliliği, bir operasyonel tanımlama ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

2.2 BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN OPERASYONEL TANIMI

Bishop ve çalışma arkadaşlarının “Mindfulness: A Proposed Operational Definition isimli makalesindeki iki bileşenli model bilinçli farkındalık tanımını başka bir seviyeye taşımıştır. Bu bileşenler "kendi kendini düzenleyen dikkat ile deneyime duyulan açık,

meraklı ve kabullenici bir yönelim” olarak ifade edilebilir. İlk bileşen olan kendi kendini düzenleme, andaki deneyim aracılığı ile şimdiki zamandaki zihinsel olaylara dikkati vermektir. İkincisi ise, bireyin şimdiki zamandaki deneyimine yönelik açıklık, merak ve kabul hali ile oryante olmasıdır (Bishop, 2004).

2.2.1 Kendi Kendini Düzenleyen Dikkat

Dikkatin odağını düzenleyerek, bilinçli bir farkındalık halinde olma, farkındalığı andaki deneyime getirir. Andaki deneyim, an be an hislerin, duyguların ve düşüncelerin değişimine şahitlik etmek ve gözlemlemek üzerinde temellenir. Bu, şimdi ve burada olmakta olan her ne ise ona uyanık bir tavır içinde olmaktadır. Başka bir deyişle tamamıyla anda canlı ve mevcut olmaktır. Bu da sürdürülebilir bir dikkat becerisi ile mümkündür çünkü içinde bulunulan deneyime karşı farkındalık ancak böylesi bir dikkat ile geliştirilebilir. Dikkat ne kadar sürdürülebilir olur ise, o kadar uzun süreler boyunca anda olan deneyim ile ilgili uyanık kalınabilir (Parasuraman, 1998; Posner ve Rothbart, 1992).

Farkındalığın en önemli araçlarından biri nefestir; özellikle bilişsel düzeydeki zorlayıcı ve ruminatif düşünceler rahatsızlık verdiğinde, dikkati uzun soluklu bir şekilde nefeste tutabilmek, andaki deneyime sanki bir fener ışığı tutar gibi dikkatimizi tutabilmeyi ve düşüncelerin yarattığı duyguları ve duyguların bedendeki karşılığı olan hisleri bilinçli düzeyde fark etmemizi sağlar. Dikkatin düşünceden nefese getirilebilmesi, dikkatin esnekliği olarak karşılık bulur; bu da bir nesneden başka bir nesneye uyanık bir şekilde dikkatimizi çevirebileceğimizi gösterir (Jersild, 1927; Posner, 1980).

2.2.2. Deneyime Yönelim

Bilinçli Farkındalık aynı zamanda “mindfulness” meditasyon pratikleri aracılığı ile geliştirilen ve içselleştirilen bir deneyim yönelimi ile tanımlanır. Bu yönelim, zihin nefesten karşı konulamaz bir şekilde uzaklaştığında, düşüncenin nereye yöneldiğine ilişkin meraklı tavrını sürdürme niyetinin yanı sıra, andaki kişisel deneyimin farklı parçalarına merak duymayı içerir (Roemer ve Orsillo, 2002). Ortaya çıkan hangi düşünce, duygu ve duyum varsa, deneyimin ilgili bir parçası olarak her zaman gözleme ve dikkate değerdir (Hayes, Strosahl ve Wilson, 1999).

Burada bilinçli farkındalığa hizmet eden yaklaşım, bireyin anda olan biten ile ilgili hiçbir şeyi değiştirmeye çalışmaksızın, akışta ortaya çıkan her bir duyguyu, düşünceyi ve bedensel hissi fark etme çabası içinde olmasıdır. Çaba ile ifade edilen, bilinçli farkındalıktaki çabasız

aba terimidir. Her ne kadar fark etmek bir çaba gerektirse de, anda bilinçli bir dikkatle olan bitene müdahale etmeden kabul hali içinde gözlemleme aslında abasızlıktan doğan bir olma halidir. Böylece birey aslında yağadığı her bir anın kabulü içinde bir tutum geliştirir ve bu tutum geliştikçe yine birey içinde bulunduğu anın gerçekliğine açık olur ve andaki her deneyimini olduğu gibi kucaklar (Roemer ve Orsillo, 2002). Bu paradoksal ancak güçlü bir mevcudiyetin ifadesidir çünkü andaki duygu, dőtnce ve de bedensel hisse kabul ile müdahale etmeksizin izin verme, aynı zamanda bireyin biliőtisel sürecini meőtul eden hikayesel içeriklerini de uyanıklıkla bırakması sürecini içerir (Hayes, Strosahl ve Wilson, 1999).

Andakini kabul, biliőtisel düzeydeki sürekli hikaye anlatıcılığını hayatlarımızda gerçekte var olabilmek için terk etmenin bir baőtka ifadesi denilebilir. Anın bireye sunduğu her deneyime olan açıklık ve onu olduğu gibi karőtılayıcılık, farkındalıkla yağanan bir süreçtir. Bu da deneyimle açık ve direk bir iliőtki kurma kavramı ile karőtılıėını bulur (Costa ve McCrae, 1987).

2.3 BİLİNÇLİ FARKINDALIğIN KÖKENİ

Bilinçli farkındalığın izi, Budistler, Hindular ve Araplar gibi eőtli medeniyetlere kadar sürülebilir. Farkındalık kavramı, popülerliğini Batı medeniyetine borçlu gibi görünse de, temelini Budist ve Hindu gelenekleri oluşturur ve oldua eski bir uygulamadır. Hinduların bilinçli farkındalık kavramına bir katkısı da geliőtirdikleri meditasyon pratiğinin yanı sıra, günümüzde de çok revaçta bir beden farkındalığı pratiği olan yoga uygulamasıdır (Williams ve Kabat-Zinn, 2013).

Budist ve Hindu geleneklerine ek olarak, Taocu farkındalık uygulamaları da söz konusudur. Taoculuk bir in doktrini olmakla birlikte, özünde insan ile çevresi arasındaki uyuma ve enerjiye odaklanır. Ancak yine de farkındalığın felsefesi deyince aklımıza ilk gelen Buda'nın öğretisidir. Buda, farkındalığı bir hedef olarak görmüş ve bunu da insanlığın acısına ve ıstırabına son vermek olarak ifade etmiştir (McCown, Reibel ve Micozzi, 2010).

Yine de prensip olarak, farkındalık temelinde, stres, kayėı ve diğer negatif biliőtisel durumların sebep olduğu diğer tüm rahatsızlık ve huzursuzluk verici halleri yönetmekte etkili kabul edilmektedir. Farkındalığın temelde ele aldığı kavramlar, Budist dönemin keőtikleri için ne kadar geçerli ise içinde bulunduğumuz yüzyılda da o kadar geçerlidir (Williams ve Kabat-Zinn, 2013).

Bu bağlamda, farkındalık uygulamasının kökenleri, yaklaşık 2.500 yıl öncesine ve esas olarak Budist felsefeye dayanmaktadır (Anālayo, 2017).

Doğru farkındalık yolu, Budist felsefenin öne sürdüğü ünlü sekiz katlı yolunun (Noble Eightfold Path) yedinci bileşenidir (Anderson, 2013). Farkındalık kavramı, Pali'de (eski Budist metinlerinin geleneksel dili) 'sati' olarak adlandırılır (Bodhi, 2013). Budist kutsal yazıları, farkındalığın veya beden-zihin uyanıklığının gerçekliği, gözlemleri kişisel görüşlere ve algılara göre filtrelemeden, deneyimlediğini öğretir. 'Sati'ye yapılan en eski referanslar, Theravada Budist mezhebine ait Pali Kanonunda bulunabilir. Theravada mezhebi, Budizm'in en eski biçimlerinden biridir ve Tayland, Kamboçya, Myanmar ve Sri Lanka gibi bazı ülkelerde hala uygulama alanı bulmaktadır (Anderson, 2013). Buda'nın sözlü öğretileri 'sutta'larda veya kanonik kutsal metinlerde bulunmaktadır (Anālayo, 2017).

2.3.1 Bilinçli Farkındalıkta Budist Yaklaşım

Geleneksel ve Çağdaş Mindfulness öğretileri temelini Budizm'in “Dört Yüce Gerçek” (The Four Noble Truths) ve “Sekiz Katlı Yol” (The Eight-Fold Path) metinlerinden alır (Germer, 2005; Ivtzan ve Lomas, 2016; Levine, 2008).

Buddha'nın ifade ettiği 4 yüce gerçek; Dukkha: Acının varlığı, Tanha: Bizim arzularımızın ve dürtülerimizin acıyı yaratması, Nirvana: Acıdan kurtuluşun mümkün olması, Magga: Acıyı bitirmenin sekiz katlı yolunun olmasıdır (Germer, 2005; Ivtzan ve Lomas, 2016; Levine, 2008). Sekiz katlı yolu (The Eight-Fold Path) oluşturan ana kavramlar ise; doğru düşünceler, doğru anlama, doğru konuşma, doğru eylem, doğru geçim kaynağı, doğru çaba, doğru farkındalık ve doğru meditasyondur (Levine, 2008).

Farkındalık meditasyonu Theravada Budizm'inde satipatana vipassana veya içgörü meditasyonu (Nyanaponika, 1962) olarak karşımıza çıkarken, Mahayana Budizminde Soto Zen uygulamaları olarak bilinir. (Suzuki, 1970). Aynı zamanda J. Krishnamurti (1979), Vimila Thakar (1977) ve Nisargadatta Maharaj (1973)'nin güncel yazılarında kaleme aldığı Yogik geleneklerde bahsedilir. Bu meditasyon türlerinde, dikkatin çok çeşitli kullanımı dikkat çeker ve bahsi geçen dikkat çok sistemli, istikrarlı, gelişmiş yalın ve açık bir dikkattir. Budist geleneklerde “dikkat” in ele alınış biçimi, ona yüklenen anlamın büyüklüğünden kaynaklanır. Günün sonunda bahsi geçen yalın ve açık dikkat (bare attention) bir tür her tür yargıdan kendini özgürleştirebilmiş bir gözlem yapma durumunu ifade eder. Bu gözlem biçimine de tarafsız gözlem (detached observation) adı verilir ve tüm gerçekliklerden bağımsız bir gözlem türünü ifade eder. Budistlerin birincil amacı da zaten bu yalın dikkati

ve tarafsız gözlemi (Nyanaponika, 1962) geliştirerek, onlar aracılığıyla olayların kendisine dair bir iç görü oluşturabilmektir. Bu sayede an be an gözlemcinin egosundan kaynaklı bir çarpıtma ya da bozulmaya izin vermeden yalın bir algı ile olan olayları kaydetme ve algılama söz konusu olur (Naranjo ve Ornstein, 1971).

Meditasyon yönegerleri bu bozulmaların minimum düzeyde olması için çalışır. Budizm'in otantik farkındalık yapısı 5 farklı meditasyon türü olarak tanımlanmıştır: Bunlardan ilki konsantrasyon meditasyonudur ve farkındalığın yerine kullanılmıştır ve en temel parçasıdır. İçeriği sürekli dikkat (sustained attention) (Bishop ve ark., 2004), kendini verme ya da içine çekilme (absorption) (McGarvey, 2010), odaklanmış dikkatten (focused attention) (Kabat-Zinn ve ark., 1998; Lutz ve ark., 2008) oluşur. Bir diğeri Shamatha meditasyonudur (Mipham, 2002; Trungpa, 2004). Bir üçüncüsü vipassana meditasyonu adı ile bilinen iç görü meditasyonudur (Bowen, 2006; Chiesa, 2010; Kabat-Zinn, 1982; Sills ve Lown, 2008). Dördüncüsü günümüzde de en bilinen hali, çoğu kez an be an içinde bulunulan şimdiki anın farkında olma anlamına gelen farkındalık meditasyonudur (Kabat-Zinn, 1982, 1990, 1994; Horowitz, 2010; Manocha, 2000). Beşincisi ise açık farkındalık meditasyonudur ki bu içinde yalın ve açık dikkati (Brown ve ark., 2007; Kabat-Zinn, 1982; Nyanaponika, 1962), seçimsiz farkındalığı (Krishnamurti, 2009), yapılandırılmamış farkındalığı (Kang ve Whittingham, 2010), yargılayıcı olmayan farkındalık ile tarafsız gözlemi (KabatZinn, 1982) kapsar.

Tüm bu ayrımlara rağmen, Buda tek bir farkındalık türünü ifade etmiştir. Pali Canon Sutta Pitaka kayıtlarına göre, Buda'nın farkındalığa dair yaptığı ilk referansı "Discourse that Sets the Wheel of Dharma in Motion" sırasındadır (Bodhi 2000). Bu aydınlanmasını takiben, beş münzeviye verdiği ilk dersidir. Bu derslerde farkındalık ilk kez sekiz katlı yolun (Noble Eightfold Path) yedinci bileşeni olarak tanıtılmıştır. Bahsi geçen ünlü sekiz katlı yol ise Buda'nın dört yüce gerçeğin dördüncüsünde refere ettiği yüce yoldur. Bu yüce yol, acının ve ızdırabın sona erdiği yola götüren yoldur (Van Gordon, ve ark., 2014a).

Pāli and Chinese Buddhist Canons'ları tarafından da sürekli refere edilen sekiz katlı yol, tüm Budist gelenekleri tarafından kabul edilir.

Her ne kadar sekiz katlı yol tek kabul edilse de, doğru farkındalık (right mindfulness) (Pāli: sammā-sati, Sanskrit: samyaksmṛti), doğru konsantrasyondan (right concentration) (Pāli: sammā-samādhi, Sanskrit: samyaksamādhi) ayrı olarak ayrıca eklenmiştir (Shonin, Van Gordon ve Singh, 2015). Bu da, Buda'nın aslında farkındalık (mindfulness) ile meditatif konsantrasyonu (meditative concentration) bir bütün olarak değil de iki ayrı bileşen olarak

gördüğünün göstergesi sayılabilir (Dunn, Hartiganve Mikulas, 1999). Her halukarda farkındalığın, doğru bir konsantrasyonun sağlanması ve elde edilmesi konusunda en önemli araç olduğu, Buda'nın doğru farkındalığı, doğru konsantrasyondan hemen önce koymasından anlaşılabilir (Van Gordonve ark., 2015).

Meditatif konsantrasyon belli bir meditasyon ögesine ya da nesnesine dikkati odaklama süreci olarak tanımlanır. Burada obje, nesne, görselleştirme, zihin ya da çok daha jenerik bir ifade ile şimdiki anın kendisi olabilir. Meditasyondaki öncelikli niyet sukunet ve odaklanmadır. Bu sukunet ve odaklanma Pali Sanskrit'inde "zihnin içine shamatha" olarak tarif edilir(Shonin, 2014). Samatha, "Samadhi" nin derinleşmesine ve sürekliliğine hizmet eder. Dolayısı ile Samadhi ve Samatha arasında sürekli bir geri besleme sistemi çalışır. Bu sistem meditasyon ile kazanılacak içgörünün temelini oluşturur. Samadhi konsantrasyonu yani meditasyonu ifade ederken, samatha dinginliği anlatır (Shonin, 2014).

Tüm geliştirilmiş dikkat ve tarafsız gözlem odağına rağmen, zihin zaman zaman dikkatini odaklandığı nesnede tutamaz (Chah, 2011; Dalai Lama ve Berzin, 1997).Bunun bir sebebi meditatif yoğunlaşmayı besleyen sukunet halinin zaman zaman çok sürükleyici ve keyif verici olmasıdır; bu da meditasyon sırasında konsantrasyon kaybına yol açabilir (Tsong-Kha-pa, 2004). Tam da bunun için farkındalığın, meditasyona yoğunlaştırılması ve konsantrasyonun bozulmaması ve ideal seviyede sürdürülebilmesi için zihni organize etme konusundaki işlevi göze çarpar (Shonin, 2014).Nefesi ve meditasyonun yoğunluğunu düzenleyen farkındalık (mindfulness) başlı başına bir unsurdur, onun için Buda tarafından hiçbir zaman örneğin bir samadhi yani meditatif konsantrasyon ile bir tutulamamıştır (Van Gordon, ve ark., 2015).

Tibet Budizm'indeki "Great Treatise on the Stages of the Path to Enlightenment adı ile bilinen Mahayana metinlerinde, Tibetli Budist Tsonkha-pa da farkındalığın işlevini, dikkati meditasyona konu olan nesneden uzaklaşmasını engelleme olarak ifade etmiştir. Yine Vajrayana metinlerinden olan "Song of the Four Mindfulnesses"ta, yedinci Dalai Lama, Budizm öğretisini takip edenlerin zihinlerini dört farklı nesneye/öğeye yönlendirmelerini söylemektedir (Van Gordon ve ark., 2015).

Bu dört farklı nesnenin ilki Buda'ya yani ustaya olan takdiri ve saygıyı ifade eder. Diğerleri şefkat, bir diğeri meditasyon öğretisini takip edenin kendi bedeni ve sonuncusu da boşluktur. Böylesi bir yoğunlaşma, meditasyon sırasında başı boş bırakılmamış bir zihin ve unutulmaz bir dikkatin temelini oluşturur (Gelek, 2009).

Sonuç olarak, Theravada, Mahayana, Vajrayana Budizm felsefelerinin tamamı farkındalığı bu özellikleri ile meditasyondan ayrı tutmakla birlikte, meditatif bir yoğunlaşmanın olmaz olmazı ve birincil unsuru olarak kabul etmiştir. Buda'ya göre farkındalığın ve boşluğun tekil doğası ruhsal büyümenin öncüsüdür (Shonin, 2014). Buddha Dharma'nın amacı acıyı hafifletmek olgusu üzerine kuruludur. Bu bakış açısıyla farkındalığın işlevi uygulayıcılara doğru bir şekilde aktarıldığında, yapılan deneysel çalışmalar, farkındalık deneyimini yaşayanların psikolojik iyi oluş hallerinde ve yetkinliklerinde daha ılımlı ve şefkat dolu bir bakış açısı ve gelişmiş bir içgörü ortaya koyduklarını göstermektedir (Shonin ve Van Gordon 2014; Van Gordon, 2014).

2.4 BİLİNÇLİ FARKINDALIKTA BİR MODEL: AKSİYOMLAR

Bilinçli farkındalığın en çok alıntılanan tanımlarından biri John Kabat Zinn (1994) tarafından ifade edilen, “bir amaç(niyet) için, şimdiki anda ve yargılamadan belirli bir şekilde dikkati verme” dir. Bu tanımlı oluşturan temel bileşenler, bilinçli farkındalığın da temel bileşenlerini somutlaştırıyor ve bize bilinçli farkındalığın aksiyomlarını veriyor. Aksiyomlar, bir şeyi ortaya çıkaran temel yapı taşları olarak karşımıza çıkar. Bilinçli farkındalık terimi de kendi içinde üç aksiyomdan oluşur. Bunları sırası ile” bilerek ortayan konmuş niyet”, “dikkatini verme”, belirli bir şekilde ortaya konan tutum olarak sayılabilir (Shapiro ve Schwartz, 2000).

Bu bileşenler ayrı ayrı süreçlerin bir parçası değil, tek bir sürecin iç içe geçmiş parçalarıdır. Burada söz konusu olan bilinçli farkındalık süreci olduğu için, bu üç aksiyom bir arada bilinçli farkındalığın görünümleridir ve eş zamanlı olarak gerçekleşirler. Farkındalık da an be an gerçekleşen bir süreçtir (Shapiro ve Schwartz, 2000).

2.4.1 Aksiyom 1: Niyet

Batı Psikolojisi, bilinçli farkındalığın esasını ortaya koymak için, birincil olarak kültürel ve dini olarak Budizm ile iç içe geçmiş niyet kavramı üzerinde durur. Modern yaşantılarımızın içinde, zihinsel süreçlerimizin öncelikli olarak kabul gördüğü ve desteklendiği bir toplumda büyük oranda kaybettiğimiz niyet kavramı, aslında Budist Felsefenin tüm canlılara karşı hissettiği şefkat ve aydınlanmanın kendisidir. Bu bağlamda niyet kavramı birinci aksiyom olarak modelin içinde yerini alır (Shapiro ve Schwartz, 2000).

Kabat Zinn'e göre (1994) niyetlerimiz mümkün olan her ne ise onun için hazırlanmamızı sağlar ve böylece an be an niçin farkındalık alıştırmaları yaptığımızı kendi kendimize

hatırlarız ve bu bizi yolda tutar. Meditasyon pratiğinin kendisi, büyüme ve değişime açısından elzem olmakla birlikte, Kabat Zinn (1990) kendi kişisel tecrübeleri ve çalışmaları sonucunda, kişisel bir vizyonun da, bu büyüme ve gelişme sürecine hizmet etmesi açısından ne kadar gerekli olduğunu göstermiştir. Kişisel vizyon niyetin kendisini oluşturur. Niyet ise durağan bir süreç değildir. Dinamiktir ve bireyden bireye etki ederek yayılır (Freedman, 2005). Örneğin çok stresli iş hayatı olan birinin, stresin sağlığına olumsuz etkisini azaltmak için bilinçli farkındalık pratiğine başlaması, sadece sağlığına iyi gelmekle kalmayıp, eşine, yakınlarına daha nazık bir tutum ile yaklaşma niyetini destekleyebilir. Bu, niyetin dinamik olduğunu ve evrimleşerek yayıldığını ve etki alanını genişlettiğini gösterir.

Meditasyon pratiğinde niyetin rolü, meditasyon yapan bireyler meditasyon pratiğini sürdürdükçe kendini yenileyen bir süreç yaratır: Bu süreçte, kendini kendini düzenleyebilmeden, kendi kendini keşfetmeye ve sonunda da kendini özgür bırakmaya kadar gidebilecek bir seyir söz konusudur (Shapiro, 1992).

Çalışmalardan çıkan bulgular, niyetin dinamik ve yayılabilir olduğu savını destekler niteliktedir. Niyet, kişinin neden farkındalık pratiği yaptığının cevabını içerir; bu bakımdan farkındalık sürecinin merkezinde yer alan niyet tüm süreci anlamak için kilit görev görür (Bishop ve ark., 2004).

2.4.2 Aksiyom 2: Dikkat

Bilinçli farkındalığın diğer önemli bileşeni dikkattir. Farkındalık pratiği bağlamında, dikkat etmek, kişinin anbean, içsel ve dışsal deneyimlerinin operasyonel ve fonksiyonel yanlarını dışarıdan şahitlik etme yoluyla gözlemlemeyi içerir. Husserl'in (2000) "varlıkların kendilerine dönüş" olarak bahsettiği şey bu yalın gözleme halidir (Sadala, Adorno ve R. D. C. F., 2002). Bu şekilde yani deneyimi yorumlamak şöyle dursun, her tür yorumlama süreçte askıya alınır ve şimdi ve burada deneyimin bize sunulduğu haliyle olduğu gibi deneyimin kendisine katılmak mümkün olur. Böylece kişi an be an bilincinin içeriğine dikkat etmeyi öğrenir.

İyileşme süreci için kritik öneme sahip olduğu söylenen dikkat, psikoterapilerde de önerilmiştir. Örneğin, Gestalt terapisi bilinçli farkındalığa gönderme yapan ve onu kapsayan varoluşçu bir yaklaşım olarak, şimdiki andaki farkındalığı vurgular ve Gestalt Kuramının Kurucusu Fritz Perls, dikkatin kendi başına iyileştirici özelliğinin altını çizerek (Perls, Hefferline ve Goodman, 1951).

Dikkatin önemi sadece Gestalt Terapi’de değil, başka davranışçı terapilerde de öne çıkmıştır.

Bilişsel Davranışçı Terapi yalın bir dikkatini verme yani gözlemlleme kapasitesine dayanır. İçsel ve dışsal davranışlara dikkat etme bu terapi yönteminde de karşımıza çıkar. Bilinçli farkındalığın özünde de, bu dikkati verme söz konusudur (Kendall, 1993).

Bilişsel psikoloji, bir nesneye uzun süre dikkat etme becerisi ile örtüşen dikkat ve gözlem kapasitelerini farklı yönleri ile ele alır: (uyanıklık ve sürekli dikkat (Parasuraman, 1998; Posner ve Rothbart, 1992), dikkat odağını nesneler veya zihinsel imgeler arasında istediği zaman değiştirme yeteneği (Posner, 1980), ve düşüncelerin, duyguların ve duyumların ikincil detaylı işlenmesini engelleme yeteneği (Williams, Mathews ve MacLeod, 1996).Dikkatin öz-düzenlemesi, bu farkındalık aksiyomunda tanımlandığı gibi, bu becerilerin üçünün de (aksiyom 3 tutum dahil) geliştirilmesiyle sonuçlanabilir.

2.4.3 Aksiyom 3: Tutum

Deneyime nasıl katıldığımızın da bir önemi vardır. Bireyin bu süreçte ortaya koyduğu nitelikler, farkındalığın tutumsal temelleri olarak tanınır (Kabat-Zinn, 1990; Shapiro ve Schwartz, 1999, 2000). Bu üçüncü aksiyom, esas olan kişinin dikkatine sunduğu tutumdur. Farkındalık deyince, genelde yalın farkındalıkla bağ kurulur, fakat bu farkındalığın kalitesi açıkça ortaya konmaz. Ancak, kişinin dikkat etme eyleminin nitelikleri çok değerlidir. Dikkat soğuk ve yüzeysel bir dikkat olabileceği gibi, daha sıcak ve şefkat yüklü unsurlar da içerebilir. Bu dikkatin verildiği deneyime arkadaşça ve sıcakça bir ilgi olarak yansıtılabilir (Kabat-Zinn, 2003).

Farkındalığın Japonca karakterlerinin birbiri ile etkileşim halinde olan iki figürden oluşması da tesadüf olmasa gerek: Bu karakterlerden biri zihindir, diğeri ise kalptir (Santorelli, 1999). Bundan dolayıdır ki, Japonca’da farkındalık kelimesinin karşılığı kalp-farkındalıktır (heart-mindfulness) (Shapiro ve Schwartz, 2000). Kalp, farkındalıktaki dikkat pratiğinin içeriğinin önemli bir parçasıdır (Shapiro ve Schwartz, 2000).

Kişinin andaki deneyimi ile ilgili, bu deneyimi içte beslediği arzularına, taleplerine ve beklentilere karşı olsa bile, subjektif bir değerlendirme yapmadan ve onu etiketleyip yorumlamadan, deneyimine nezaket, kabul, açıklık ve farkındalık ile yaklaşabilmesi geliştirebileceği bir tutumdur (Kabat-Zinn, 2003).Dikkatini bilinçli bir şekilde anda olan deneyime yönelten birey, tutum olarak da kendine karşı bir taahhüt içinde olduğu sürece, farkındalığını nezaket, açıklık ve merak içinde sürdürebilme kapasitesini geliştirebilir. Tutumu bilerek bir taahhüte dönüştürmek, bireyin farkındalık deneyimine olan

ilgisini arttırabileceği gibi, o deneyimin sadece gözlemcisi olarak kalmasını, deneyime tutunmamasını, onu bırakabilmesini de sağlar (Kabat-Zinn, 2003).

Deneyime duyulan şefkat, nezaket, merak ve kabul hali, beraberinde çabasızlığı, şefkat ve sabır içinde olmayı, dikkati sürdürme taahhüdünün bir parçası yapar ve bu tutumları da farkındalığa ekler. Nasıl ki hoş deneyimler için çabalamamak bir tutum taahhüdü ise ve sabır ve şefkat ile karşılık buluyorsa, hoş gitmeyen durumları ortadan kaldırmak için çabalamamak da sabır ve şefkat tutumu ile gerçekleşir (Kabat-Zinn, 1990; Shapiro ve Schwartz, 1999, 2000).

Bu tutumların hepsi farkındalık pratiklerinde sürekli dikkati geliştiren ve bu kapasitemizi arttıran niteliklerdir. Kalbin farkındalık uygulamalarında olması, kınayan, yargılayan tutumların yerini çabasızca ve sakince kabul etmeye bırakır. Bishop'ın tanımladığı operasyonel farkındağın bileşenlerinden kendi kendini düzenleyen dikkat de çabasız ve meraklı bir kabulü kapsamakla birlikte, diğer bileşeni deneyime yönelim ise burada bahsi geçen tutum bileşeni ile örtüşmektedir (Bishop ve ark., 2004).

Tutum, eninde sonunda bizim iyi ya da kötü deneyimlerimizi değiştirmez, ancak onları daha farkında ve sağlıklı bir şekilde kapsamamızı ve zapt etmemizi sağlar (Ivtzan ve Lomas, 2016).

2.5 FARKINDALIK UYGULAMASININ TUTUM TEMELLERİ

John Kabat-Zinn (1990) tarafından mindfulness yedi temel prensibe ayrılmıştır. Kabat-Zinn, Hanh ile kaleme aldığı “Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness” kitabında bu tutum temellerine yer vermiştir.

2.5.1 Yargılamama (Non-Judging)

İnsan zihni yargılayıcı olmaya eğilimlidir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2013). Farkındalığı geliştirmenin yolu, andaki deneyime tarafsız şahitlik etmekle olur. Bunu yapabilmek için, bireyin, otomatik pilot halinde hem içeride hem dışarıda gerçekleşen deneyimlerle ilgili sürekli bir tepki ortaya koyma ve olayları yargılama halinin farkına varması ve bu her olduğunda bunu değiştirmeye yönelik bilinçli bir kararlılık içinde olması gerekir. Kişi, deneyimlerle ilgili kendi zihninin gözlemcisi olmayı pratik etmeye başladığında, ürettiği yargıların, varsayımların çokluğu ve sıklığı karşısında şaşırabilir.

Bireyin duyularıyla algıladığı hemen her şey zihni tarafından etiketlenir, kategorilere ayrılır ve birey, o deneyimlerle ilgili kendi subjektif perspektifi ne ise, ona paralel bir tepki ortaya

koyar (Shaver ve ark.,1987). Aslında iyi ve kötü, yanlış ve doğru aslında bireyin algıladığı şeylere kişisel anlamlar yüklemesi ile ortaya çıkar ve bunların her biri zihinsel bir kurgunun sonucudur. Bireyin iyi olarak değerlendirdiği şeyler, olaylar, deneyimler ve kişiler, çoğunlukla kendisine iyi gelen, onu iyi hissettiren şeyler, olaylar, deneyimler ve kişilerdir. Tersinden bakıldığında, benzeri şekilde bireyi kötü hissettiren her ne ise, kötü olarak etiketlenir ve yargılanır (Diener, Sandvikve Pavot, 2009).

Bunun dışında kalan durumlar, nötr sınıfına giren bireyin tarafsız kaldığı alanlardır; onun için herhangi bir sınıflandırma ihtiyacı duyulmaz, bilinç dışı kabul edilir ve dikkate değer bulunmaz. Deneyimleri kategorize etme ve yargılama alışkanlığı çoğu zaman farkında olmadan, otomatik pilottan gelen davranışlardır ve bunlar öznel kalıplar olduğundan, ortaya çıkan tepkiler de doğal olmaktan öte mekanik özellikli ve yapaydır (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

Yargıların yarattığı otomatik tepkiler zihinsel düzeyde dominant hale gelirler ve bireyin huzurunu tehdit ederler (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Zihin yargıların yarattığı bir sarkacın ucunda asılı kalmış gibi sürekli o yargı ile bu yargı arasında gider gelir. Gerçekten de zihin, içinde bulunduğu deneyimin kendisinden daha çok ona yüklediği anlamlarla uğraşır ve iyi-kötü, doğru-yanlış veya hoş-nahoş gibi tanımlamalarla deneyimi etiketlemekle meşgul olur. Bu etiketlemeler ve yargılamalar, bireye sadece zihinsel değil, duygusal ve bedensel düzeyde de stres yükler (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Birey günlük hayatında stresle başa çıkma mekanizmalarını geliştirmek istiyorsa, başlangıç noktası otomatik pilottan gelen yargılarının farkına varması, kendi önyargılarını ve endişelerini tanıması ve zihnin baskıcı iktidarı ile özdeşleşmekten kendini kurtarmasıdır (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

Amaç yargılayan zihni durdurmak değildir, tek gerekli olan bireyin zihinsel yargılama yaptığıının farkına varmasıdır ve bu deneyime tarafsız bir şekilde şahitlik etmesidir. Zihnin belli noktada kendine kendine ürettiği olumsuz düşünceler yargılardır. Bu düşünceler bireyin her aklına geldiğinde, bunları yargılayıcı düşünceler olarak fark etmek, bunların tanımını yapmak, yargıları olduğu hali ile zihinsel bir müdahale olmadan bırakmak ve gelen her düşüncenin sadece izleyicisi olmak farkındalık pratiğinin gelişimini destekler (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

2.5.2 Sabır (Patience)

Sabretmek bir bilgelik unsuru olarak kabul edilir. Sabır, deneyimlerin kendi hız ve zamanlarında gerçekleşeceğinin kabulüdür. Zamanından önce bir olaya müdahale etmek,

sürecin kendisine hizmet etmez. Kelebek örneğinde olduğu gibi, kelebek yetişkin olmadan kozasından çıkmaz. Bu sürecin hızlandırılması kelebeğe yardımcı olmaz. Oysa her yetişkin kelebek içgüdüsel olarak zamanının ne zaman geleceğini bilir ve sürecini hızlandırmaz. Benzeri bir örnek civcivin yumurtadan çıkma süreci için de verilebilir. Aynı şekilde, birey farkındalık pratiğini geliştirirken, kendi zihni ve bedenine karşı da sabırlı olma becerisini geliştirir. Farkındalık uygulamaları, olumsuz düşüncelere, hislere veya duygulara tutunmanın onları yok edemeyeceğini bireyin öğrenmesini sağlar (Kabat-Zinn ve Hanh, 2013).

Farkındalık pratiği, bireye yargıları, korkuları, endişeleri karşısında gözlemci olmayı öğretirken, bu deneyimler sırasında kendine karşı sabırlı olmayı da pratik etme şansı verir. Tüm bu deneyimlere alan açmak sabır gerektirir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Birey zaten sahip olduğu deneyimlerine karşı sabırlı olmayı geliştirdikçe, deneyimleri tüm gerçekliği ile hayatının bir parçası olur. Zaten olmakta olan olur. Deneyimleri zaten insanın hayatının kendisidir. Bir deneyimden diğerine geçerek acelecilik içinde yaşanan hiçbir deneyimin birey layığı ile hakkını veremez. Sadece yaşamış gibi yapar ve andan uzaklaşır. Halbuki anın içindeki deneyime, bir kelebeğin, bir civcivin zamanlamasına duyulan güven ve sabır ile yaklaşmak gerekir.

Bireyin yaşantısı her bir andır, geçmiş ve gelecek arasında gidip gelmek, zihnin düşünceler ile oynadığı bir oyundur. Bu oyunun kimisi keyifli ve hoş hissettirirken, kimisi acı verici ve kaygı uyandırıcı olabilir. Keyifli ya da keyifsiz olsun zihnin ürettiği düşünceler farkındalığı ve şimdiki anın algısını baskılar. Bu da bireyin şimdiki zaman ile olan bağı koparır. Böyle anlarda sabır bu bağı tekrar kurmak için çok değerlidir çünkü sabır hem zihnin geçmiş ve gelecek arasında yaptığı gezintilerini anlayışla karşılar, hem de bu gezintilerin yolcusu olmak zorunda olmadığını kişiye hatırlatır (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Aslında tam tersinin doğru olduğunu hatırlamamıza yardımcı olur. Sabırlı olmak, şimdi ve burada her deneyime açık olmak, onu yargısızca kabul etmek ve en doğru zamanın kendi tezahüründe gerçekleşeceğini sadelikle kucaklamaktır (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

2.5.3 Acemi (Başlangıç) Zihni (Beginner's Mind)

Acemi zihni, her deneyime yepyeni bir deneyim olarak eğilen bir zihindir (Alidina, 2020; Kabat-Zinn ve Hanh, 2013). Şimdi ve burada deneyimlerin en zenginidir çünkü yaşam anda gerçekleşir. Yaşam, zihnimizin ürettiği düşüncelerin, fikirlerin ve inançların kendisinden

ayrı, gerçekte nasıl ise öyledir. Kişi, şimdiki anı çoğu kez sıradan ve olağan görme eğilimindedir. Oysaki sıradan olanın içinde hayret verici bir zenginlik gizlidir.

Bunu görmenin yolu da taze bakış açısı ile, sanki anda olanı ilk kez görüyormuşuz gibi görmek ve onu daha önce hiç görmemişiz gibi meraklı bir zihinle izlemektir. Bu da acemi zihin denilen başlangıç zihni ile mümkün olabilir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

Farkındalık pratikleri boyunca uygulanan, oturma meditasyonu, yürüme meditasyonu, yoga pratiği, beden taraması ve nefese dikkate verme çalışması olsun, her birini uygular iken kişinin sahip çıkması gereken, geçmiş deneyimlerden bağımsız, o deneyimi ilk kez yaşıyor muşçasına taze acemi zihni ile hareket etmesidir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Beklentsizlik andaki deneyimi eşsizleştirir. Başlangıç zihni kişiyi yeni deneyimlere açar, ona sıradanlığın içindeki olağandışılığı fark ettirir, deneyimin eşsizliğinin andan kaynaklandığını gösterir. Acemi zihni geliştirmenin en iyi yolu kişinin çevresindeki yakınlarına sanki onları ilk kez görüyormuş gibi bakması, onlara düşüncelerinin ve yargılarının yansımaları olmadan baktığında onları kendi duru gerçekliği içinde nasıl gördüğünü, düşüncelerini fark ederek, onlara kapılmadan değerlendirmesidir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Acemi zihni pekiştirmenin bir diğer etkili yolu, doğanın unsurlarına ilk kez duru bir zihinle, açık bir merakla bakabilmektir. Örneğin, ağaç sadece bir ağaç mıdır, yoksa kişinin zihninde düşüncelerinin bir ürünü olarak tanımladığı bir şey midir diye bakmak kişiyi taze bakış açısıyla buluşturur.

2.5.4 Güven (Trust)

İnsan, hayattaki tüm seçimlerinden ve eylemlerinden kendi sorumludur (Kabat-Zinn ve Hanh, 2013).

Farkındalık sürecinin bir diğer önemli unsuru, kişinin kendisine ve hislerine duyduğu güvendir. Hata, deneyimin ayrılmaz bir parçasıdır. Diğer yandan, kişinin kendi içsel rehberi olabilmesinin tek yolunun sezgilerine ve iç görüşüne güvenmesi olduğunu hatırlatır. Bir şeylerin ters gittiğini hissetmek, sezgilerin bireye hediyesidir. Bir şeye körü körüne inanmak yerine, kişinin kendi içsel bilgeliğine güvenmesi, farkındalık uygulamalarında önemlidir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Burada yoga örneğinde olduğu gibi, kişi bedenindeki bir hisse gerçekten dikkatini verdiğinde, nerede durması ve nereye kadar devam etmesi gerektiğini bilir. Bedene ve hislere güven kişiyi kendi kendine zarar vermekten korur. Karşısında bir öğretmen bile olsa, en bilge kişi bile, bireyi kendi bilgeliği kadar koruyamaz.

Kişi, kendi olmasının ne demek olduğunu, kendisine güven ile deneyimler. Taklit ya da “mış” gibi yapmak farkındalık meditasyonunun zıddı bir tavidir. Farkındalık pratiğinin birinci kuralı bireyin tamamen kendi olabildiği ve olduğu hali ile kendine güven duyup olduğu kişiyi her hali ile kabul edip kucaklayabilmesidir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Dışarıdan gelen bilgi ve yönlendirmelere açık olmak değerlidir; ancak farkındalık pratiği kişinin kendi olmayı başarması, kendi sezgilerine güvenmesi ve kendi olmanın sorumluluğunu tamamen alabilmesi ile onurlandırılır. Her “ben”in içinde “biz” vardır. Bireyin kendine olan güveni geliştikçe, temelde diğerlerinde de olan genel iyiliği görmesi kolaylaşır.

2.5.5 Çabalamama, Çabasızlık (Non- Striving)

İnsanlar hedef ve sonuç odaklı olduklarından, bu hedeflere ve istenilen sonuçlara bir şekilde ulaşmak için çaba gösterirler ve eylemlerinin olumlu sonuçlarını almak isterler (Kabat-Zinn ve Hanh, 2013). Kişi ne yaparsa, arzuladığı bir sonuca ulaşmak için yapar. Farkındalık pratiğinde ise bu durumun tersi geçerlidir çünkü meditasyon kişinin kendini bir sonuca bağlayarak yaptığı bir etkinlik değildir. Meditasyon sürecinin kendisi çalışma ve pratik gerektirdiği halde, meditasyon bir “yapma” değil, “olma” halidir. Tek bir amacı ise kişinin kendisi olabilmesidir. Buradaki paradoks bireyin zaten kendi olmasıdır. Sebebi de, değişim, kişi olmadığı kişi olmaya çalıştığında değil, kim olduğunu tamamen kucakladığında gerçekleşir. Bu da ancak çabasızlık ile gerçekleşir. Bu, çabalamama tutumunu kasıtlı olarak geliştirmekten gelir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

Çabasızlık, kişinin eğer şöyle olursa daha iyi olacağı, böyle yaparsa daha rahat hissedeceği gibi varsayımları ile karar verdiği ve kontrol etmeye çalıştığı bir zihin halinden gelmez. Ne olursa daha iyi ya da daha başarılı olacağı zihnin iş başında olduğu bir durumdur ve çabasızlık ile örtüşmez. Çabasızlık, o an ne hissediliyorsa, sadece ona dikkatini vermekle ilgilidir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Kişi rahatsız hissediyorsa sadece bu rahatsızlığa dikkat etmesi, acı çekiyorsa sadece acıyı yaşaması, başarısız ve güvensiz hissediyorsa bunun yarattığı gerginlik ile kalması, kişinin çabalamadan var oluşunu destekler. Deneyimler anda gerçekleşir; andaki her bir deneyime izin vermek, her bir deneyimin varlığını kabul etmektir. Sonuca ulaşmak için çabalamaktan vazgeçmek, farkındalık pratiğinde hedefe varmanın en sağlam yoludur.

Sabır, güven, çabasızlık ve düzenli pratik, kişi için kendiğinden gerçekleşecek bir aksiyon halini alır. Aksiyonun davetine icazet etmek çabasız bir açılım yaratır (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

2.5.6 Kabul (Acceptance)

Mevcut gerçekliği inkar etmek insanın acı çekmesine neden olur ve olumlu değişim için direnç yaratır (Alidina, 2020; Kabat-Zinn ve Hanh, 2013). Kabullenmek, kişinin her şeyi olduğu gibi kabul etmesi gerektiği anlamına gelmez, sadece her şeyi olduğu gibi kabul edememeyi kabul etmesi gerektiği anlamına gelir (Alidina, 2020; Kabat-Zinn ve Hanh, 2013). Başka bir deyişle, kabullenmek, gerçek ne ise onu olduğu hali ile kabul etmek demektir. Eninde sonunda kişi kabul etmek zorunda kalacağı acı tatlı deneyimler yaşar. Genelde tatsız ve acı olan şeyler, bu bedensel bir acı da olsa, duygusal bir gerilim de olsa kabul edilmek istenmez. Kabul etmemek anın gerçeğini değiştirmez (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Bu bedensel bir ağrı ise ağrıdır, acı veren bir duygu ise acı ve üzüntüdür. İnsan hayatında genelde inkar ve öfke süreçlerinden geçtikten sonra kabul süreci gerçekleşir. Sürecin bu sıralama ile gitmesi doğaldır çünkü iyileşme bu süreçlerden geçerek gerçekleşir. Bu aşamalar, olanla uzlaşma sürecindeki doğal bir ilerlemedir. Hepsini iyileşme sürecinin bir parçasıdır. Beden inkar için çok enerji sarf eder bu da bedensel ve duygusal gerilimi arttırır. Bu gerilim sebebi ile iyileşme süreci sekteye uğrar. Birey inkar, öfke ve karşı durmak ile o kadar çabalama halindedir ki, farkındalığa olan niyetini kaybedebilir.

Çoğunlukla insanın kendini kötü, zayıf, yetersiz hissettiği zaman, aslında kendini olduğu gibi kabul edip sahipleneceği ve kendine şefkat ve sevgi göstereceği tek zamandır. Bireyin her şeye sahip olduğu tek zaman şimdi ve buradadır. Değişim, kişi kendini olduğu gibi kabul ettiği zaman gerçekleşir. Kişinin kasten kabullenmeyi geliştirmesi, iyileşme sürecinin de ilk adımı olur (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Kabullenmek, her şeyi benimsemek ya da kendi değerlerinden vazgeçmek demek değildir. Kabullenme hali, deneyimin gerçekliğini olduğu hali ile kabul etme ve anda olana dayanabilmeye razı olmaktır (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Hayallerden vazgeçmek demek de değildir. Sadece her şeyi olduğu gibi görmeye niyet etmektir. Böyle olunca kişi ne için harekete geçeceğini bilinçli bir farkındalıkla seçebilir. Kişinin deneyimleri düşüncelerinden özgürleştikçe, o kişi her şeye açık hale gelir ve olduğu gibi kabul eder (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Kabullenilecek her şey şimdi ve buradadır ve eninde sonunda şu anda olan şeyler de değişecektir ve bu da yine yeni bir kabullenme süreci için kişiye fırsat yaratacaktır.

2.5.7 Oluruna Bırakma, Bırakabilme (Letting Go)

İnsanlar, olumlu düşünceler, duygular veya davranışlar yaratan olumlu deneyimlere tutunma eğilimindedir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2013). Öte yandan, insanlar genellikle olumsuz düşünce, duygu veya davranış yaratan olumsuz deneyimleri ortadan kaldırmaya veya bunlardan kaçınmaya çalışır (Kabat-Zinn ve Hanh, 2013).

Farkındalık pratiğinin önemli bir tutumu da, herhangi bir şeye bağlanmadan, onu bırakabilme becerisidir. Kişi zihninde kendisine iyi gelen düşünceleri düşünmekten, tekrar tekrar yaşamaktan, uzatmaktan keyif alır. Tam tersi şekilde kişiye iyi gelmeyen acı, üzüntü ve korku verici düşüncelerden de kurtulmak ve kendini onlardan korumak ister. Farkındalık çalışmasında, iyi gelen deneyimleri büyütme, kötü gelenleri de yok sayma gibi çabalardan uzak durulur. Deneyim her nasılsa olduğu gibi kalmasına izin verilir. Buna izin vermek aynı zamanda olanı olduğu gibi kabul etmedir (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009).

Kişi, deneyimlerle ilgili dürtüsel bir tutunma çabası olduğunda bunu bırakması gerektiğini ya da yargılayıcı birtakım düşüncelerle uğraştığında bu düşünceleri de terk etmesi gerektiğini meditasyon sırasında oluruna bırakma olarak deneyimler. Bu düşünceleri, durumları tanır, gözlemler ancak zihinsel olarak peşinden gitmez. Anda hem düşüncelerin gelmesine, hem de bu düşüncelerin geçip gitmelerine izin vermek söz konusudur (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Geçmiş ve gelecek arasında salınan düşünceler için de sadece izlemek ve sonra bırakmak, bırakabilme pratiğinin bir parçasıdır. Zihin düşüncüyü tutma konusunda çok etkilidir; bu bakımdan düşüncüyü bırakmak zor gelebilir. Böylesi bir durumda bırakmanın tersi olan tutma pratiği ve bunun nasıl hissettirdiği deneyimlenebilir.

Neye tutunduğuna bakma cesareti göstermek, bırakabilmenin ön koşulunu oluşturur (Kabat-Zinn ve Hanh, 2009). Örneğin, insan uyurken her şeyi bırakabilir; başta uykuya dalmakta zorlansa bile uykuya geçtikten sonra artık kendini bırakabilmiştir. Farkındalık bakış açısıyla uyuyabilmek, bırakabilmektir. Bu beceriyi uyanık haldeyken uygulayabilmek farkındalık pratiği ile mümkün olmaktadır.

2.6 BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN OLMAMASI: FARKINDASIZLIK (MINDLESSNESS)

Farkındasızlık kavramını açıklayabilmek için, farkındasızlık halini betimleyen otomatik pilot, ruminatif düşünme biçimi, kaçınma ve yapma hali kavramlarını da açıklamak gerekir.

Ancak araştırmalara göre bu kavramlar tek başına farkındasızlığı açıklama konusunda yetersiz kalabilir çünkü bilinçli farkındalık deneyimi farkındasız olmama halinden daha fazlasını anlatır. (Ritchie ve Bryant, 2012).

2.6.1 Otomatik Pilot

Otomatik Pilot, kişinin şimdiki anda duyularıyla algılama bilincinde olmadığı ve kasıtlı olarak bilinçli olmayı hedeflemediği bir zihin durumunu anlatır. Otomatik pilotta hareket eden bir birey, gerek fiziksel, gerek zihinsel bir eylem halinde olmakla birlikte, andaki farkındalığına ilişkin net bir dikkat söz konusu değildir; bir benzetme yapmak gerekirse anı algılaması fludur (Crane, 2009; Ögel, 2012).

Bir rnek olarak, yemek yerken, kaşığımızdaki yiyeceklerinin renginin ve kokusunun farkında olmadan yemek, tabaktaki yemeğin ne zaman azıldığına dikkat etmeden yemekten önce yaptıklarımızı veya yemekten sonra yapacaklarımızı düşünerek yemek yemek otomatik pilotta hareket etme halidir. Otomatik pilot evrimsel bir davranış biçimi olduğu için hemen herkesin hayatında sık görülen bir durumdur. Bazı yönlerden faydası da vardır çünkü insanın anda birçok eylemi yerine getirebilmesini de sağlar.

Ancak sürekli otomatik pilot ayarında yaşamak, kişinin ruhsal rahatsızlıklara yatkın hale gelmesine sebebiyet verebilir (Ögel, 2012). Bazı davranışların ve becerilerin otomatikleşmesi, bir süre sonra sorunları hep aynı yöntemlerle çözme alışkanlığına yol açar. Böyle olunca, sorunları hep otomatik pilottan aynı yöntemlerle ele almak, bireyi bir türlü çözemediği sıkıntılar içinde bırakabilir. Problemin yarattığı duygusal durumu dahi deneyimlemeden çözüme yönelmeye çalışma, insanı daha da büyük sıkıntılara sokabilir (Ögel, 2012).

2.6.2 Ruminatif Düşünme Biçimi

Ruminatif Düşünme Biçimi, ruminasyon olarak ifade edilir. Ruminasyon, kişinin bir sorunu halletmek üzere eylem planına geçmeksizin, kendisini zor durumda bırakan duygu durumunu tekrar tekrar yaşaması ve o zorluğu yaratan olayları ve sebepleri hiçbir aksiyon almadan tekrar tekrar düşünmesidir (Nolen-Hoeksema, 1987).

Ruminatif düşünme biçiminde olan bireyler, sürekli aynı duygu durumunu anlamaya ve analiz etmeye ve sorunlarına sürekli bir çözüm yaratmaya çalışırlar. Bunu yaparken aslında kendi hislerine duyarsızlaşır ve olumsuz bir duruma saplanıp kalırlar (Nolen-Hoeksema ve Morrow, 1991). Yapılan çeşitli araştırmalar, ruminasyonun başta depresyon olmak üzere

anksiyete, kaygı bozukluğu, yeme bozukluğu, kendine zarar verme ve travma sonrası stres bozukluğu gibi bir çok psikolojik sorunla da ilişkili olabileceğini göstermektedir (Bugay ve Erdur-Baker, 2011).

Ruminatif düşünme sürecinin odağı kişinin kendi benliğidir ve süreç öz-eleştiri üzerinde temellenir. Sürekli kendi kendini suçlayan, yetersiz gören, sebep arayışı içinde olan sorular ruminasyon sürecinin en belirgin özelliğidir. Hem kendini, hem de dünyayı ruminatif düşünme biçimi ile algılayan birey, zaman içinde kendi gerçekliğinden ve andaki deneyiminden kopmaya başlar. Böyle olunca da çevrede olan bitenlerle ilgili farkındalığını yitirmeye başlar (Ögel, 2012).

Bilinçli farkındalık, ruminatif düşünme biçiminin tam tersi bir süreçtir. Kendini eleştirmeden ve yargılamadan, yaşanılan deneyimin kabul ve sabırla karşılandığı ve olurlarına bırakıldığı bir farkındalık söz konusudur. Bu bakımdan, ruminasyon doğası gereği eleştirel, yargılayıcı, tekrarlayıcı ve döngüsel yapıyla bilinçli farkındalığın zıddı bir süreci ifade eder.

Nitekim Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer ve Toney (2006) yaptıkları çalışmada bilinçli farkındalık ve ruminasyon arasında ters bir korelasyon olduğunu ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda, ruminasyon bizi geçmiş deneyimlerimize saptamakta ve şimdi ve burada olan deneyimi kaçırmamıza neden olmaktadır (Brown ve Ryan, 2003).

Ruminatif düşünme biçimi obsesif kompulsif bozukluğu olan hastalarda sıkça görülür. Bu hastalığın tedavisinde mesafe koyma yöntemiyle (detached mindfulness) bilinçli farkındalık uygulanır. Burada rahatsızlık verici ve tekrarlayıcı düşüncelerin onları bastırmaya çalışmak yerine, gözlem yoluyla kabul etmenin pratik edilmesi hastaları iyileşme sürecinde desteklemektedir (Şenormancı ve ark., 2012).

2.6.3 Yapma Hali

Yapma Hali, özellikle hedef ve sonuç odaklı odaklı stratejik yöntemlerle ilişkilidir (Crane, 2009; Ögel, 2012). Zihin, olayların nasıl olduğunu ve o olayların nasıl olmasını istemediğini fark ettiğinde yapma haline geçer. İstemediği şeylerin olmaması ve olayların istediği gibi olması için eylem haline girer. Yapma hali, zihnin, deneyimi hayata geçirme yerine o deneyim üzerine düşünme halidir (Ögel, 2012).

Genellikle deneyimin kendisi ile hem hal olmak yerine, zihin o deneyim hakkında düşünceler üretir. Bu da yine, bilinçli farkındalığın aslına karşıtlık oluşturan bir durum yaratır. Yapma halinde, birey ne yaptığını tanımlamak yerine, olayın kendisinin ne olduğu ile sınırlanır (Ögel, 2012). Yapma hali, istenmeyen durum ortadan kalkıncaya kadar, sürekli

aksiyon halinde olma olarak ifade edilmiştir. Halbuki bilinçli farkındalık bir yapma değil, olma halidir (Khong, 2009).

2.6.4 Kaçınma

Kaçınma da farkındasızlığın niteliklerinden biridir. İstenmeyen duygu durumları ittirerek, ardından daha uzun süreli ve kalıcı bir üzüntü ve mutsuzluk halinin ilk adımıdır (Ögel, 2012). İstenmeyen duyguları bastırma, o deneyimin kendisinden kaçınma durumunu oluşturur. Halbuki kaçınma, birçok ruhsal sağlığın sebebi olarak araştırılmalarda gösterilmiştir. Tam tersine, deneyimin kendisinden kaçınmak yerine, onunla temas edebilmenin ise, terapi süreçlerinde danışanları olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Crane, 2009; Ögel, 2012).

Olumsuz düşünce ve duygulardan kaçınmak yerine, dikkatimizi yargısız bir şefkat ve kabullenme ile bu duygu ve düşüncelere yöneltmek bilinçli farkındalığın bir örneğidir. Mesela, kaygı ve endişenin yarattığı anksiyetenin farkında olmak, kişide anksiyeteye sebebiyet vermemektedir (Siew ve Khong, 2011). Rahatsızlık verici olumsuz duygulardan ve düşüncelerden kaçınmak yerine, bireyin onlara odaklanmış bir dikkat ile tarafsız bir gözlemci olabilmesi, o duygu ve düşüncelere saygı duymasını sağlamaktadır (Siew ve Khong, 2011). Onlardan kaçınmak ise, onları iyi-kötü olarak yargıladığımız, kabul etmediğimiz ve etiketlediğimiz anlamına gelir. Bu da yargısızca merak ve nezaket içinde bir yaklaşım olan bilinçli farkındalığın yine tersi bir durumdur.

Farkındasızlık (Mindlessness) haline gündelik yaşantıdan birkaç örnek olarak da şunlar verilebilir: Aktivitelere dikkat etmeden acele etmek, dikkatsizlik veya başka bir şey düşünme nedeniyle bir şeyleri kırmak veya dökmek, ince fiziksel gerginlik veya rahatsızlık duygularını fark edememek, bir kişinin adını duyar duymaz unutmak, kendimizi gelecek veya geçmişle meşgul bulmak, yemek yediğinin farkında olmadan atıştırmak ((Brown ve Ryan, 2003).

3. DUYGU: DUYGUNUN TANIMINDA FELSEFİ BİR BAKIŞ AÇISI

Duygu (emotion) kelimesi iki parçadan oluşur; “e” ve “movere”; “e” yönelmeyi anlatırken, “movere” İngilizce’deki “move” hareket etmek kelimesinden türemiştir. Duygu, Webster sözlüğüne göre, öfke, korku vb gibi, genellikle belirli bir nesneye yönelik ve tipik olarak vücuttaki fizyolojik ve davranışsal değişikliklerin eşlik ettiği güçlü bir duygu olarak öznel olarak deneyimlenen bilinçli zihinsel tepki olarak ifade edilir. Duygu kelimesine karşılık gelen, aynı anlamı içeren eşanlamlı kelimeler arasında “etkileme”, “coşku”, “heyecan”, “büyülenme”, “mayalanma”, “düşünceleri yarıştırma”, “ateş”, “yanma”, “canlılık”, “ajitasyon”, “tutku”, “endişe” ve kendinden geçme” sayılabilir (Mordka, 2016).

Duygular üzerine herhangi bir bilimsel araştırma başlatılmadan önce, duygular, tarihsel akışta felsefi bakış açısı ile araştırılmışlardır. Aquino’lu Aziz Thomas, duyguya felsefi bakış açısıyla baktığı bilinen filozoflardan biridir. Aziz Thomas’ın metafizik yaklaşımında duygu bilişsel bir sistem olarak görülmüştür (Rosenwein, 2010). Aziz Thomas, konuyu insanlara verilen ruhsal güçler bağlamında, bu güçleri beş parça olarak sınıflandırmıştır ki duygular ve hisler bu güçlere dahildir:

Hayatta kalma ve üreme becerisi gibi doğal güçler, lokomotif gücü, hassas veya duysal biliş yeteneği (dış duyular ve dört iç duyu: sağduyu, hayal gücü ve tahmin ve hatırlama güçleri), entelektüel veya düşünme ve muhakeme yeteneği, iştah açıcı güçler.

Aziz Thomas, arzunun (appetitus) doğanın kendisinden (appetitus naturalis), ayrıca duysal bilişten (appetitus sensitivus) ve son olarak akıldan (appetitus entelektüelis seu voluntas veya irade eylemi) gelebileceğine inanmıştır (Murphy, 1999). Duysal bilişten gelen iki tür arzu (appetitus) vardır; bir tanesi vis concupiscibilis veya sensitive concupiscible denilen duyulardan gelen; diğeri ise vis irascibilis veya irascible faculty denilen engellerle mücadeleden gelen. Bu güçlerin ya da arzuların tezahürü Aziz Thomas’a göre tutku olarak karşımıza çıkar. Tutkular, duyarlı bir arzudan doğan eylemlerdir. Tutku, gergin olmaktan öte duyarlıdır çünkü arzu alanının bileşenidir (Murphy, 1999). Halbuki biliş duyu ve aklın bileşenidir.

Aziz Thomas’a göre, tutkunun üç ana bileşeni vardır:

- a. İyi ya da kötü diye duyular aracılığıyla algılama
- b. Harekete geçme eğilimi ile duyarlı bir arzunun (iştahın) ortaya çıkışı
- c. Gözle görülür bedensel tepkiler (yüzün kızarması, titreme, ifadedeki değişiklikler)

Tutku bu açıdan bakıldığında akıl ve gerekçeden bağımsız değerlendirilir. Akıl, öznenin hayatını temel alarak sonuçlarına bakmaksızın eyleme geçer. Duygular (Latince karşılığıyla tutkular) mantıklı ve duyarlıdır (ya da ağırlıklı olarak mantıklıdır) ve arzu doğuran iştahı kabartan süreçlerdir. Bu sebeple bizi harekete geçmeye ve aksiyona sevk ederler. Kendi nesnelere sahip olmadıkları ve gerçeği bu şekilde ortaya koymadıkları için bir nesneyi haz/acı perspektifinden algılarlar ve fizyolojik (bedensel) bir bileşene sahiptirler (Lombardo, 2011).

Zajonc (1989), duyguların düşünceden, kognitif süreçte önce geldiği doktrinin savunucularından olmuştur. Duygular, olayların herhangi bir bilinçli algısı olmadan önce, yani bilişten önce ortaya çıkar. Yapılan bazı bilimsel çalışmalarda, denekler bilinçli olarak tanımadıkları uyaranlara deney ortamında maruz kaldıklarında, tercih ettiklerin kalıpların maruz kaldıkları kalıplar olduğu görülmüştür. Ayrıca duygular otomatik yani istem dışı olarak gerçekleşir. Halbuki bilişsel süreçler kontrol edilebilir süreçlerdir. Duygular ve duyguların algılama prosesleri, beyin tarafından düşünmenin kontrol edildiği alandan farklı bir alanda kontrol edilmektedir. Duygular ve algılama süreçleri ile düşünme, beynin farklı alanları tarafından kontrol edilir ve işlenir. Son olarak, bir duygu, algılama ve düşünme eylemlerinden sonra kontrollü bir şekilde ortaya çıkıyor olsaydı, insanın ve birçok canlıının tehlikeler karşısında etkisiz olacağı ve muhtemelen hayatta kalamayabileceği sonucu çıkarılabilirdi (Zajonc, 1989).

3.1 DUYGUNUN TÜRLERİ

Tomkins (1971) sekiz temel duyguyu tanımlamıştır. Bunlar öfke, ilgi duyma, küçümseme, iğrenme, korku, sıkıntı, sevinç, utanç ve şaşkınlıktır. Ekman (1971) ise altı adet temel duygu tanımlamıştır. Bunlar, öfke, iğrenme, keyif, korku, üzüntü ve şaşkınlıktır. Plutchik (1980) karışık ve yeni duygular ekleyerek bir duygu tekerleği yaratırken, Evans (2002) ise duyguların anlamlarında değişikliklere giderek keyif, stres (üzüntü değil), öfke, korku, şaşkınlık ve iğrenme olarak temel duyguları sıralamıştır.

Bunların dışında da duygu denince, farklı duygu durumlarını anlatan daha pek çok duygu türü ifade edilmiştir. Örneğin beğeni duyma, hisler, ajitasyon, duygu modları ve tutkular gibi nice ifadeye rastlamak mümkündür (Mordka, 2016). Bunun yanı sıra aslında duygular, öznenin çözme ihtiyacı duyduğu problemlerle ilişkilendirilerek çok daha geniş bir yelpazede de ifade edilebilmektedir. Birkaç örnek vermek gerekirse, varolma zorluğunun yarattığı korku, bir partneri elde tutma için duyulan kıskançlık, çocuk yetiştirme kaygısının getirdiği

endişe, bir topluluğun diğer üyeleri ile ilgili gerginliğin getirdiği öfke, bilgi edinme ihtiyacı ile ortaya çıkan merak, aile içi ilişkilerin yönetilmesi sonucu ortaya çıkan can sıkıntısı, çocuk yetiştirme sorumluluğunun getirdiği endişe sayılabilir. Bununla beraber insanlar sadece duyguları deneyimlemezler, aynı zamanda süper duygular olarak adlandırılacak bir deneyim de yaşarlar (Mordka, 2016). Örneğin bir kişi beklentisi karşılanmadığında sadece hayal kırıklığına düşmekle kalmaz ya da yakın arkadaşından ummadığı bir tepki gördüğünde şaşırarak. Daha makro ölçekte sadece dünya gibi bir gezegenin var olması gerçekliği karşısında da hayranlık ve şaşkınlık duygularıyla karışık süper duygular hissedebilirler. Ya da günlük hayatın rutinliğinden sıkılabildikleri gibi, sadece günlük aktivitelerin tekrarlanabilirliğinden sıkılmazlar, aynı zamanda adaptif (uyarlanabilir) duygular aracılığıyla hayatın kendisinden de sıkılabılır. Bir varlığın diğer başka bir varlıkla bağ kurması dahi genel bir merak duygusunun tetikleyicisi olabilir. Çevreyi tanımaya duyulan merak çok tanıdık bir duygudur.

Bu noktada, duyguların adaptif ve süperadaptif duygular gibi kategorileri de karşımıza çıkar (Mordka, 2016).

Duyguları karakterize eden nesne, işaret ve içeriktir. Duyguların en önemli kabul edilen özelliklerinden biri, niteliksel deneyim yani bir nevi duygunun kendisinin ve davranışla ölçülen çeşitli yoğunluk düzeylerinin anlamlar bütünü oluşturmalarıdır. Süreleri ve yoğunlukları bakımından da duygular farklı gruplara ayrılmaktadır. Bunlardan ilki, 0,5 saniyeye kadar süren yoğun ancak kısa duygusal duygulardır (affective emotions) (Svetieva ve Frank, 2016).

Diğeri, Ekman'a (1992) göre 0,5 saniyeden 4 saniyeye kadar süren, yoğun kabul edilen uygun duygular ki (proper emotions) bunlar kalıcı ve zayıf olan, olumludan olumsuzla dönüşen veya tam tersi olumsuzdan olumluya dönüşen arka plandaki duygular olarak ifade edilen duygu durumlarıdır (moods). Son olarak da, yüksek duygu durumudur ki (elevated mood), bu 6 aya kadar sürüyorsa mani haline veya depresif ruh haline dönüşür. Yıllarca sürebilecek yoğunlukta olan aşırı yoğun ve güçlü kabul edilen duygu grubunda tutkular ve saplantılar sayılabilir (Mordka, 2016).

3.2 DUYGUNUN İŞLEVLERİ

Duygunun birincil işlevi, önemli kişilerarası karşılaşmalarla hızlı bir şekilde başa çıkmak için organizmayı harekete geçirmektir (Ekman, 1992). Duygular, benliğin sosyal ilişkilerini

ahlaki bir düzende tanımlamak ve müzakere etmek için birincil bir deyimdir (Lutz ve White, 1986).

Duyguların geniş bir işlev alanı vardır. Bunlardan biri ayarlama işlevidir. Duygular, diğer güçlerin işlevlerini kalibre eder, onları doğrular ve böylece duygunun gerçek olduğuna dair güvenilir bir kanı oluşturur. Duyguların önemli başka bir işlevi varoluşsal işlevidir. Duygular özel olarak varoluşsal bir işlevi yerine getirir. Bununla, duyguların, çevresindeki ortamı algılama ve bu algılama sonucunda da ontolojik kararlar açığa çıkarır. Bu bakış açısına göre, bazı duygular dünyayı düşmanca ve kötü bir yer ve tehdit unsuru olarak algılamamıza sebebiyet verirken, kimi duygular, dünyayı çok daha arkadaşça ve olumlu bir yer olarak algılamamıza sebep olur. Duygular, kişiyi hem dış dünya ile hem de kendi iç dünyası ile bağlar. Bunu yaparken de ilkel ve bilişsel deneyimin kendisinden bağımsız bir şekilde bağlantı kurar. Duygunun bir diğer ilgi çekici işlevi de özneyi ayırt edici kılma işlevidir. Bunu duysal ve kavramsal verilerden farklı bir şekilde yapar. Söz konusu öznenin önemli bir özne olup olmadığını alınacak aksiyon ve ayrılacak zaman açısından belirleme gücüne sahiptir (Matsumoto ve Wilson, 2008).

Duyguların bu çeşitli işlevlerinin yanında, Averill (1992), duyguların işleyişini biyolojik, psikolojik ve sosyal düzeyde çerçevelemeyi önermiştir. Ardından duyguların sosyal işlevi kendi içinde dört alt seviyede analiz edilerek bireysel (intrapersonal), ikili (iki kişi arasında), grup (doğrudan etkileşim içine giren ve bir süre zamansal devamlılığı olan bir dizi birey arasında) ve kültürel (inançları, normları ve kültürel modelleri paylaşan büyük bir grup içinde) düzeyde çalışılmıştır (Keltner ve Haidt, 1999).

3.3 DUYGUYA TEORİK BİR BAKIŞ: DUYGU DEĞERLENDİRME TEORİSİ

Yüzyıllar boyunca bilimsel bir konu olmasına rağmen, duygu ilk olarak işlevsel bir yaklaşımı savunan Darwin (1872) tarafından bilimsel olarak ele alınmıştır. Kısa bir süre sonra, James (1890) duyguların ortaya çıkarılması, birbirinden ayrıştırılması ve ayrıca duygunun terminolojisi hakkında bir tartışma başlatmıştır ve bu tartışma hala sürmektedir. Schachter'in (1964) periferik teorileri ve Wundt'un (1896) boyutsal teorisinin çeşitli varyasyonları, ayrıık veya temel duygu teorisi şeklinde fikirler Tomkins'in (1962) Darwin'in teorisini yeniden canlandırması gibi belirli teorilerin egemen olduğu dönemler olmuştur.

1960'larda, Arnold (1960) ve Lazarus (1966) duygu değerlendirme teorisi adı verilen yeni bir teorik yaklaşımın öncüsü olmuşlardır. Bu teori Aristoteles'in (1954),

Hume'un Spinoza'nın ve Sartre'nın düşüncelerini de içeren duygularla bu eski felsefik fikirleri sistemik bir yapıda birleştirilmesinden oluşmuştur.

1980'lerde bu yaklaşım, değerlendirme teorisinin varyantlarını öneren, somut tahminler geliştiren ve bunları ampirik olarak test eden bazı teorisyenlerle birlikte ayrı bir ilgi odağı haline gelerek öne çıkmıştır (Ellsworth ve Scherer, 2003). O zamandan beri “değerlendirme” terimi, duygu araştırmalarında günlük bir kelime haline gelmiştir, ancak terimin çok farklı biçimlerde, hem teorik, hem de teorik olmayan bağlamlarda kullanıldığı görülür. Bu değerlendirme teorilerinin temel dayanağı, duyguların, organizmanın kendi refahı ve iyiliği için içinde bulunduğu çevrenin özelliklerinin değerlendirilmesini yansıtan uyarlanabilir yanıtlardan oluşmasıdır. Diğer birçok duygu kuramı da duyguları çevreye uyum sağlayan tepkiler olarak görür ve yine bu değerlendirme terimini kullanır. Yine de tüm teoriler değerlendirme teorisi kapsamına girmez, duygu değerlendirme teorisi diğer kuramlardan belli kriterlerle ayrılır (Ellsworth ve Scherer, 2003).

3.4 DUYGU DEĞERLENDİRME TEORİSİNİ DİĞER TEORİLERDEN AYIRAN ÖZELLİKLER

Çağdaş değerlendirme teorileri, duyguları durumlar yerine süreçler olarak tanımlar. Nitekim duygusal bir bölümün duygu olarak ifade edilmesi onun ancak kısaltması olabilir. Değerlendirme teorileri, organizmanın alt sistemlerinin ve bileşenlerinin geçirdiği bir dizi değişikliğin içindeki duygusal epizodu tanımlayan bileşen teorilerdir. Bu bileşenler, çevre değerlendirmeleri ile kişi-çevre etkileşimini içeren değerlendirme bileşenlerini, eyleme eğilim gösterme ile diğer eylem hazırlık biçimlerini içeren motive edici bileşenleri, periferik fizyolojik yanıtlara sahip somatik bileşenleri, anlamlı ve araçsal davranışa sahip motor bileşenleri, ve sübjektif deneyim veya hisleri içeren duygu bileşenlerini içerir. Duygu süreci sürekli ve tekrarlayıcıdır. Bir bileşendeki değişiklik, diğerini geri besler. Örneğin, değerlendirmedeki değişiklikler fizyolojik ve davranışsal tepkiler ve cevaplarda değişikliğe neden olur. Bu tepkiler de direkt ya da dolaylı olarak değerlendirmenin kendisinde değişikliğe yol açar. Böylece birçok duygusal epizod eş zamanlı olarak gerçekleşebilir.

Bazı değerlendirme teorileri anında etki etme kavramı üzerine kurulmuştur (Ellsworth, 1991; Scherer, 2009). Buna göre, bileşenlerin her birindeki süreçlerin, sonraki bileşenlerde değişiklik üretebilmeleri için tamamlanmaları gerekmez. Bununla birlikte duygusal epizodu bileşenlerdeki değişim süreci olarak ele alan tek teori değerlendirme teorisi değildir. Birçok duygu teorisyeni gelişigüzel bir şekilde değerlendirme teriminden bahseder ve hatta bazıları

onu bir bileşen olarak tanımlar (Ekman, 1994; Matsumoto ve Ekman, 2009; Russell, 2003). Bununla birlikte bir değerlendirme bileşeninde bahsetmek, o teoriye değerlendirme teorisi demek için yeterli değildir.

Duygu Değerlendirme teorisinin en baskın özellikleri, hem süreç hem içerik olarak değerlendirme tanımının olması, değerlendirmenin duyguda ve değerlendirmedeki değişiklikler ile diğer bileşenlerdeki değişiklikler arasındaki ilişki hakkında öngörüsünün olması ve bireysel, kültürel ve gelişimsel farklılıklar hakkında öngörülerde bulunmasıdır (Moors ve ark., 2013). Değerlendirme teorileri sadece değerlendirmenin içeriğini değil, ama aynı zamanda altta yatan mekanizmaları, bu mekanizmaların çalıştığı temsillerin doğası, açısını ve otomatiklik derecesini de belirler (Moors ve ark., 2013).

Değerlendirme teorisyenleri, değerlendirmenin altında yatan iki ya da üç mekanizma tanımlamışlardır. Bunlar değerlendirmenin ikili mod görünümü ve üçlü mod görünümüdür. İkili mod görünümüleri, (Clore ve Ortony, 2000) kural tabanlı mekanizmadan çağrışım mekanizmasını ayırt eder. Kural tabanlı mekanizma bir veya daha fazla değerlendirme değerinin çevrimiçi hesaplanmasıdır. İkili mod görünümüleri, uyarıların temsilleri ile önceden depolanmış değerlendirme çıktısı arasındaki öğrenilmiş ilişkilerin etkinleştirilmesinden oluşurlar. Üçlü mod görünümüleri (Leventhal ve Scherer, 1987) duygusal özellikler, hedonik duygular ve motor tepkiler arasındaki öğrenilmemiş ilişkilerin aktive edilmesinden oluşan bir duyu motor mekanizması ekler. Değerlendirme otomatik proses olabileceği gibi (Moors, 2010), bazen otomatik olmayan bir şekilde de gerçekleşebilir. Değerlendirme öncelikli olarak soyut bilişsel bilgidен oluşmaz, ancak algılanan olaylardaki eylemin uygunluğunun tanınmasını içerir (Gibson, 1979). Bu da bir olayın kişinin onunla ne yapabileceğini önerdiği ya da ne yapmasını engellediği algısıdır.

Değerlendirme, eyleme olan eğilimin kalitesini ve yoğunluğunu, fizyolojik tepkileri, davranışları ve duyguları belirler (Clore ve Ortony, 2000; Frijda, 2007; Lazarus, 1991; Reisenzein, 1994; Roseman ve Smith, 2001; Scherer, 2001) Değerlendirme teorisyenleri, değerlendirmenin duyguları ortaya çıkardığını veya duygulara neden olduğunu iddia ettiklerinde bunu kast etmektedirler (Moors, 2013).

3.5 DEĞERLENDİRME TEORİLERİ İLE İLGİLİ İKİ ÖNERİ

Değerlendirme teorileri, yalnızca değerlendirmeler ve duygular veya diğer bileşenler arasındaki ilişki hakkında değil, aynı zamanda değerlendirmenin diğer bileşenler üzerindeki etkisinin altında yatan mekanizmalar hakkında da hipotezlere sahiptir.

İlk öneri (Lazarus, 1991)değerlendirme değerlerinin, duyguyu belirleyen bir modelde bütünleştğini belirtir. Bu model, diğer bileşenlerin değerlerini belirler. Burada bir duygunun temsiline etkinleştirilmesi gerekip gerekmediği ve eğer öyleyse, ne tür bir temsiline etkinleştirileceği sorusu ortaya çıkar. İkinci öneri ise (Ellsworth, 1991; Scherer, 2009), her değerlendirme değerinin, bir duygunun temsili aracılığıyla seyahat etmeden doğrudan diğer bileşenleri etkilediğini belirtir.

Değerlendirme değerleri, paralel olarak bileşenlerin her birini (motivasyonel, somatik, motor, duygu) doğrudan ve bağımsız olarak etkiler. Değerlendirme değerleri, somatik ve motor bileşenleri etkilemeden önce motivasyonel bileşen yoluyla seyahat etmelidir (Frijda, 2009; Scherer, 2009). Tüm bu bileşenlerin yönleri, duygu bileşenine yansımaktadır.



4. DUYGU DÜZENLEMeye GİRİŞ

Son zamanlardaki neofonksiyonalist duygu görüşleri, duygunun biyolojik olarak uyumlu ve psikolojik olarak yapıcı katkılarının altını çizmiştir. Örneğin yetkin ve stratejik davranışa katkıları olduğu ifade edilmiştir (Barrett ve Campos, 1987; Bretherton, Fritz, Zahn-Waxler ve Ridgeway, 1986; Campos ve ark., 1983; Campos ve Barrett, 1989; Malatesta, 1990; Saarni ve Harris, 1989).

Duygusal uyarılmanın irrasyonel ve stresli özelliklerinin yetkin işleyişi sürdürmeyi nasıl zorlaştırdığını vurgulayan geleneksel formülasyonların aksine, bu yeni görüşler, duyguların erken yaşlardan itibaren sosyal iletişim ve etkileşimi, kişilik süreçlerini, hedefe ulaşmayı ve bilişsel işlemeyi nasıl düzenlediğini vurgular. İnsan adaptasyonundaki duygunun biyoevrimsel modellerinden yola çıkarak, neofonksiyonalist görüşler, duygusal uyarılmanın sağlıklı işleyişi sarsma kapasitesini korur, aynı zamanda motive eder ve çocuklarda bile empati kadar çeşitli uyarlanabilir davranışsal süreçlere rehberlik eder (Hoffman, 1982). Bu süreçlere, bellek alımı (Faganve ark., 1985), ebeveyn-bebek etkileşimi (Gianino ve Tronick, 1988), bağlanma (Thompson, Connell ve Bridges, 1988) ve kendini ve diğerini anlama (Bretherton, McNew ve Beeghly-Smith, 1981) örnek verilebilir. Duygu bu nedenle bir "davranış düzenleyici" olabileceği gibi (Klinnert ve ark., 1983) yeterliliğe zarar verici de olabilir.

Duygunun yapıcı işleyişi teşvik etme veya baltalama kapasitesi, kişinin izlediği, değerlendirdiği ve hatta kontrol ettiği duygusal uyarılmanın ne ölçüde gerçekleştiğine bağlıdır. Duygusal uyarılmanın kendisi, duygunun yetkin işleyişe rehberlik etmesi ve yardımcı olması için düzenlenmelidir. Bunun sebebi duygusal uyarılmanın kendi başına düzensizliği değildir, ancak biyolojik ve psikolojik olarak uyumlu, motivasyonel ve organizasyonel özelliklerinin kişinin başa çıkma kapasitesi dahilinde kalan uyarılmaya bağlı olmasıdır (Thompson, 1994). Bu özellikle gelişim dönemi analiz edildiğinde çok net görülür. Bakım verenler bebeğin sıkıntısını izleyip düzenlediğinden, olumlu duygulanımı teşvik ettiğinden ve suçluluk ve gurur gibi kendine gönderme yapan duyguların ortaya çıkışını yönlendirdiğinden, duygusal uyarılma öncelikle başkaları tarafından düzenlenir. Ancak duygusal uyarılma, nörofizyolojik gelişimin, bilişsel ve dilsel becerilerin büyümesinin ve duygusal ve kendini anlamanın ortaya çıkmasının bir sonucu olarak giderek daha fazla kendi kendini düzenler hale gelir (Thompson, 1994).

Sonuç olarak, yeni doğan bebek sıkıntılı olduğunda kontrolsüz bir şekilde ağlayabilirken, yürümeye başlayan çocuk yardım arayabilir. Okul öncesi çocuk duyguları üzerine düşünüp konuşabilir, okul çağındaki çocuk dikkatini yeniden yönlendirebilir ve sıkıntısını azaltmak için başka kasıtlı stratejiler kullanabilir. Bir ergen ise daha kişisel, kendine özgü özdenetim stratejilerini harekete geçirmek için yeterli öz-anlayışa sahiptir. Bu gelişimsel değişiklikler, yalnızca çocuğun tatmin edici duygusal dengesini sürdürmede daha becerikli yapmaz; aynı zamanda sosyal ve sosyal olmayan çevre ile gerçekleşen etkileşimler sırasında duygusal uyarılmayı daha başarılı bir şekilde sürdürmesini sağlar. Bu nedenle, duygulara büyük bir ilgi olmasına rağmen, diğer gelişimsel süreçlerin düzenleyicisi olarak (Campos ve ark., 1989), duygunun kendisinin nasıl düzenlendiğine çok az dikkat edilmiştir. Halbuki duygusal düzenleme kapasiteleri duygusal gelişimin seyrini etkiler ve bu bakımdan kayda değer bulunmaktadır (Thompson, 1990).

4.1 DUYGU(SAL) DÜZENLEME VE DAVRANIŞ GELİŞİMİ

Duygu düzenlemeyi anlamak için duygu kelimesinin üzerinde durmak ve onu iyi tanımlamak önemlidir. Duygular, öznel deneyim, davranış ve periferik fizyoloji alanlarında koordineli değişiklikleri içeren çok yönlü, tüm vücut tepkilerinin tamamı olarak tanımlanabilir. Duygular, kişi bir duruma dikkatini verdiğinde ve bunu kendi amaçlarıyla ve hedefleriyle ilgili olarak değerlendirdiğinde ortaya çıkmaktadırlar (Frijda, 1988; Gross ve Thompson, 2007).

Bu tanımlama aslında duygunun ortaya çıkışındaki kronolojik sıralamaya dikkat çeker. İlk olarak gerçek veya hayali bir durumun ortaya çıkmasıdır. İkinci aşama, bireyin durumu tekrar ele alıp değerlendirmesi için dikkatini vermesi aşamasıdır. Son olarak da ortaya duygusal bir tepki veya cevap çıkar. Bununla birlikte, duygu üretme süreci, bu durum-değerlendirme-tepki adımlarından hızlıca geçer ve bireyin her döngüdeki tepkileri, duygu üretme sürecinin sonraki döngülerini güçlü bir şekilde şekillendirir. Psikologlara göre genel kanı, bireyin duygusunun edilgen bir yayıcısı olmadığı, ancak aracısı olduğu yönündedir. Bu varsayım üzerinden araştırmacılar da bireylerin duygusal tepkilerini düzenlemeye çalıştıkları yolları daha çok araştırmaya başlamışlardır (Gross, 2007).

Duygu düzenleme, bireylerin hangi duygulara sahip olduklarını, ne zaman sahip olduklarını ve bu duyguların nasıl deneyimlendiğini veya ifade edildiğini etkilemek için kasıtlı veya otomatik girişimleri olarak tanımlanabilir. Duygu düzenleme, ortaya çıkan durum, dikkat, değerlendirmeler, öznel deneyim, davranış veya fizyoloji dahil olmak üzere duygunun bir

veya daha fazla yönündeki değişiklikleri içerir (Bargh ve Williams, 2007; Gross ve Thompson, 2007). Duygu düzenleme, duygusal tepkileri izlemekten, değerlendirmekten ve değiştirmekten sorumlu dışsal ve içsel süreçlerdir. Bu süreçler, özellikle duygusal tepkilerin yoğunluklarını ve zamansal özelliklerini belirler ve değiştirirler. Biyolojik olarak, duygular, önemli çevresel olaylara verilen çoklu sistem tepkilerini organize ve koordine eder (Levenson, 1988).

Böylece duygusal düzenleyici, duyguların motive etmeye ve yönlendirmeye yardımcı olduğu davranışsal süreçlere hem esneklik sağlamak için gereklidir (basmakalıplıktan ziyade), hem de performans artırıcı sınırlar içinde içsel uyarılmayı koruyarak, organizmaların içinde bulundukları koşullardaki değişimlere hızlı ve verimli bir şekilde yanıt vermesini sağlamak için gereklidir. Bu nedenle, şaşırtıcı olmayan bir şekilde, sinir sistemi organizasyonunun çeşitli seviyelerinde duygusal uyarılma ile ilgili hem uyarıcı hem de engelleyici süreçler bulunabilmesine rağmen (Dawson, Panagiotides ve Gunnar, 1986; Porges, 1991) yüksek mertebelikortikal işlevlerin evrimi, subkortikal duygusal süreçler üzerinde engelleyici kontrolleri beslemektedir (Panksepp, 1989). Bu nedenle, insanlar evrimsel olarak birincil duyguların temel bir repertuarı ile donatılmış olmakla birlikte (Izard ve Malatesta, 1987), duygusal motivasyon sistemlerine artan esneklik ve verimlilik sağlamak için birincil duygusal deneyimleri önemli ölçüde değiştiren duygusal süreçlerin düzenlenmesinde biyolojik temellerin de etkili olduğu görülmektedir.

Psikolojik olarak, duygusal düzenleme özenli bir gelişimsel süreçtir çünkü filogenetik olarak çok köklü sistemler psikolojik olarak karmaşık kontrol mekanizmaları ile sürece etki ederek dahil olur. Bundan ötürü, duygu yönetiminde "duygusal olgunluk" (Jersild, 1954) ve "duygusal yeterlilik" önemli birer unsurdur (Gordon, 1989; Saarni, 1990). Duygusal düzenleyici kapasitelerin büyümesi, duygusal gelişimin önemli bir parçasıdır, çünkü duygu dışsal yönetilir ve gelişimle beraber kendi kendini düzenleyen bir sisteme dönüşür, duygusal tecrübe ile sosyalleşerek birey için yeni bir anlam kazanır. Öyle olunca birey kendi kendini kontrol edebilir ve duyguyu bilinçli kullanabilir. Bu kapasite, çocuğun büyüyen stratejik davranışsal repertuarına entegre olur. Genişleyen bir dizi duygusal düzenleme yeterliliği böylece çocuğun kendi davranışsal öz-düzenlemesine sahip çıkmasını ve içinde büyüdüğü kültür ile tutarlı bir duygusal deneyim yaratmasına aracılık eder (Gordon, 1989).

Duygusal düzenlemenin duygusal gelişim için öneminin bir başka nedeni de, duygusal düzenleme anlayışının kişilik ve kişilikteki bireysel farklılıkların ve sosyal işlevselliğin

kişinin gelişmesine ve büyümesine bir perspektif kazandırmasıdır. Nitekim bebeklerin yabancılara tepkilerindeki bireysel farklılıklar, öncelikli olarak duygusalıktaki farklılıklarla endekslenir (Thompson ve Limber, 1990). Akran ilişkilerinin kalitesindeki farklılıklar, çocuğun duygusal öz düzenleme becerileriyle yakından ilişkilidir (Gottman ve Mettetal, 1986). Duygu düzenlemenin öneminin bir başka nedeni de, duygusal düzenleyici süreçler, bilişsel işlevsellik ve akademik başarı ile bağlantılıdır. Etkili bilişsel gelişim için gerekli olan dikkat ve problem çözme stratejileri için, etkin bilişsel performans için (özellikle gecikme, engelleme veya uzun vadeli hedeflerin acil teşvikler yerine ikame edilmesini içeren görevlerde) duygusal öz-yönetim gereklidir (Mischel ve Mischel, 1977, 1983).

4.2 BİLİŞSEL DUYGU DÜZENLEME

Bilişsel duygu düzenleme, duygusal olarak uyarıcı bilgilerin alımını yönetmenin bilişsel yoludur (Thompson, 1991) ve bunlarla başa çıkmanın bilişsel kısmını anlatır (Garnefski, Kraaij ve Spinhoven, 2001). Araştırmalar, özellikle güçlü bir duygu düzenleme kategorisini, duygusal olarak uyarıcı bilgilerin bilişsel yolla ele alınması olarak açıklar (Thompson, 1991; Ochsner ve Brüt, 2004, 2005). Duyguların düşünceler veya bilişler yoluyla düzenlenmesi, insan hayatının ayrılmaz bir parçasıdır ve insan yaşamıyla doğrudan ilgilidir. Duyguların bilişsel olarak düzenlenebilmesi insanlara stresli olaylardan ve zorlu durumlardan sonra duygularını yönetmeleri konusunda yardımcı olur (Garnefski ve ark., 2001).

Bilişsel duygu düzenleme kapasitesi evrensel bir konu olmasıyla birlikte, kişiler arası bireysel farklılıklar spesifik olarak vardır. Bu farklar insanların farklı yaşam deneyimlerine tepki olarak duygularını düzenledikleri düşünce ve bilişlerden ileri gelir. Bu açıdan bilişsel duygu düzenleme akıl ve ruh sağlığını ilgilendirdiğinden yaygın bir öneme sahiptir. Nitekim yıllarca süren araştırmalar, stresli yaşam olaylarına uyum sağlayabilmemizde duygu düzenlemenin çok önemli bir rol oynadığını göstermiştir (Eisenberg ve ark., 2000; Gross, 1998, 1999; Thompson, 1994). Bilişsel duygu düzenlemenin özellikle insanların stresli yaşam olaylarını ve yaşamlarını tehdit edici unsurlara karşı önemi, duygu düzenleme stratejilerini değerlendirmek üzere 1999 yılında Bilişsel Duygu Düzenleme Anketi'nin geliştirilmesi ile desteklenmiştir (CERQ; Garnefski, Kraaij ve Spinhoven, 2001).

Bugüne kadar, Bilişsel Duygu Düzenleme Anketi (CERQ) bilişsel süreçler ve ruh sağlığı arasındaki ilişkilere odaklı nice araştırmada çok çeşitli ülkelerde kullanılmıştır.

Çalışmalar arasında çıkan birtakım farklılıklara rağmen, kendini suçlama, ruminasyon, felaketleştirme gibi bilişsel duygu düzenleme stratejileri sürekli olarak, kaygı, stres,

depresyon ve öfke gibi olumsuz duygularla ilişkili bulunmuştur (D'Acremont ve Van der Linden; Garnefski ve ark., 2001; Garnefski ve ark., 2002a; Garnefski ve Kraaij, 2006; Kraaij, Garnefski ve Van Gerwen, 2003; Jermann, ve ark., 2006; Kraaij ve ark., 2003; Martin ve Dahlen, 2005).

4.2.1 Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri

Bilişsel Duygu Düzenleme Anketi, bilişsel duygu düzenleme stratejileri olarak dokuz alt ölçekten oluşur. Bunlar, kendini suçlama, başkalarını suçlama, ruminasyon, felaketleştirme, bakış açısına (perspektif içine) koyma, olumlu yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, kabul etme ve planlamaya yeniden odaklanma olarak sınıflandırılmıştır (Garnefski ve ark., 2001).

Son zamanlarda yapılan bir dizi çalışma, bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin kullanımı ile duygusal sorunların arasında güçlü bir ilişki olduğunu doğrulamıştır (Garnefski, Boon, ve Kraaij, 2003; Garnefski ve ark., 2001; Garnefski ve ark., 2002; Garnefski ve ark., 2004; Kraaij ve ark., 2003; Kraaij, Pruymboom ve Garnefski, 2002) Genel olarak sonuçlar, ruminasyon, kendini suçlama ve felaketleştirme gibi bilişsel stilleri kullanan kişilerin, duygusal sorunlara karşı daha dayanıksız olabileceği fikrini vermekle birlikte, diğer birtakım sonuçlar, pozitif yeniden değerlendirme stratejisini kullananların daha dayanıklı olabileceğini ileri sürmektedir.

4.2.1.1 Kendini suçlama

Kendini suçlama, kişinin yaşadıklarının suçunu kendini kendinize yüklemektir. Bireyin kendi kendini suçladığı ve eleştirdiği düşünce yüküne gönderme yapar (Garnefski, Kraaij ve Spinhoven, 2001).

4.2.1.2 Başkalarını (ötekini) suçlama

Başkalarını suçlama, kişinin çevresinde yaşadığı bir deneyim üzerinden, ya da başka biri ile etkileşiminden kaynaklanan bir olay karşısında, suçu başkasına ya da karşısındaki kişiye yüklemesidir. Birey, o deneyim ile ilgili suçu başkasında ya da çevresinde arar ve düşünsel düzeyde suçu kendisi dışında dış bir özneye yükler (Garnefski ve ark., 2001).

4.2.1.3 Ruminasyon (olumsuz düşünceye odaklanma)

Ruminasyon, negatif bir olayla ve deneyimin yarattığı duygularla ve düşüncelerle meşgul olma, sürekli olarak rahatsızlık veren düşüncelerle ilgili derin bir zihinsel ilişki kurma ve

4.3 OTOMATİK DUYGU DÜZENLEME

Çağdaş ikili süreç modellerinin çoğu, otomatik (bilinçsiz, örtük veya dürtüsel olarak da adlandırılmaktadır) süreçleri kasıtlı (kontrollü, bilinçli, açık veya yansıtıcı olarak da adlandırılır) süreçlerle karşılaştırır (Chaiken ve Trope, 1999; Devine, 1989; Schacter, 1997; Sloman, 1996; Strack ve Deutsch, 2004). Kasıtlı işleme, dikkatli kaynaklar gerektirir ve istemli ve açık hedefler tarafından yönlendirilir. Buna karşılık, otomatik işleme, daha sonra diğer psikolojik işlevleri şekillendiren bilgi yapılarını (şemalar, senaryolar veya kavramlar) etkinleştiren duysal girdilerin basit bir şekilde kaydedilmesiyle başlatılır.

Örnek vermek gerekirse, yürümek ya da bisiklete binmek gibi pek çok işlevin, iyice öğrenildikten sonra otomatik olarak gerçekleştirilebileceği konusunda hemfikir olunabilir. Ancak, hedef peşinde koşma veya öz düzenleme gibi sözde daha üst düzey işlevler için bunu yapmaktan çekiniriz. Ne de olsa, yakın zamana kadar, öz-düzenlemenin tam olarak kasıtlı, bilinçli olduğu düşünülmekteydi (Bargh, 2004; Wegner, 2002). Bu nedenle, ilk bakışta otomatik duygu düzenleme kavramı tezat görünebilir ve eleştiri alabilir. Ancak, Bargh ve diğerlerinin (Bargh ve Gollwitzer, 1994; Custers ve Aarts, 2005; Glaser ve Kihlstrom, 2005; Moskowitz, Gollwitzer, Wasel ve Schaal, 1999; Webb ve Sheeran, 2003) araştırmaları, "üst düzey" kabul edilen süreçlerin yalnızca kasıtlı bir şekilde gerçekleşebileceği fikrine karşı koymaktadır.

Bir dizi çalışmada Bargh ve ark. (1994), hedeflerin gerçekten de bilinçli farkındalığın müdahalesi olmadan etkinleştirilebileceğini ve uygulanabileceğini göstermiştir. Bu, örneğin, bireyin işbirliği yapma niyeti gibi önceden hazırlanmış hedefleri olduğu ve daha sonra bu bireylerin neden bu şekilde davrandıklarını bilmeden bu hedeflerin peşinden gitmelerinin söz konusu olduğu durumlarla açıklanmaktadır (Bargh, ve ark., 2001).

Bargh ve ark. (2001) bu bulguları, hedeflerin (öz düzenleme hedefleri dahil olmak üzere) diğer bilişsel yapılarla aynı şekilde zihinsel olarak temsil edildiğini varsayarak açıklamaktadırlar. Bu da hedeflerin, hedefe ne zaman ve nasıl ulaşılması gerektiği gibi bilgileri içeren bilgi yapılarına karşılık geldiğini göstermektedir. Bu sebeptendir ki, otomatik hedef araştırması hakkındaki literatür, otomatik duygu düzenleme için teorik ve ampirik destek sağlamaktadır. Bu düşüncelerle tutarlı olarak, otomatik duygu düzenlemenin, bireyin bilinçli bir karara varmadan önce, duygularını düzenleme sürecine de dikkat etmeksizin ve yine kasıtlı bir kontrol etme sürecine girmeden duyguları herhangi bir yöne doğru hedef odaklı bir şekilde değiştirmesi olarak tanımlanmaktadır.

Başka kelimelerle ifade edilecek olursa, otomatik duygu düzenleme, duyguların yörüngesel gidişatını değiştirmek için hedefin otomatik olarak takip edilmesi sürecidir. Otomatik ve kasıtlı süreçler bir süreklilik içinde son bulmaktadır. Bundan dolayı, kavramsal bir netlik ortaya koymak için, birçok duygu düzenleme örneğinin, sezgisel duygu düzenlemede olduğu gibi, bu iki prototip arasındaki bir sürekliliğe dönüştüğü kabul edilmektedir (Koole ve Jostmann, 2004).

Kasıtlı duygu düzenleme gibi, otomatik duygu düzenleme de, duygunun her sürecinde değişiklik ortaya koyabilmektedir. Duygusal bir duruma dikkat etmeme gibi, dikkatin bir araya getirilmesi, duygusal bir durumun ne anlama geldiğinin değerlendirilmesi, duygusal bir deneyime bilişsel olarak ilgi gösterme ya da inkar etme gibi ondan ayrışma ve bir duygu ortaya çıktıktan sonra o duygunun yarattığı duygusal davranışların düzenlenmesi bu değişikliklere örnek olarak verilebilir. Bu süreçlerinin her birinin basit bir duygu reaktivitesi olmaktan öte, duygu düzenlemeyi içeren süreçler olduğu ifade edilmektedir (Koole ve Jostmann, 2004).

4.3.1 Otomatik Duygu Düzenleme Modeli

Otomatik duygu düzenleme modelinde iki süreçten bahsedilmektedir. Bunlar öncül odaklı süreçler ve yanıt odaklı süreçlerdir. Bunlardan ilki olan öncül odaklı süreçler (antecedent focused processes), duyguyla ilgili bir çatışmayı çağırıştırır ve duygusal tepkinin tüm yönlerini etkili bir şekilde azaltmaz (Gross, 1998; Gross ve Thompson, 2007). Bu süreç, durum, dikkat ve değerlendirme süreçlerinden oluşur ve durumsal ipuçları içerir. Düzenleme mekanizması, dikkat dağıtımı ve değerlendirme değişikliği olarak ifade edilmektedir. Duygusal sonuçları ise, daha az olumsuz duygu deneyimi ve uyarlanabilir (adaptif) fizyolojik tepkiler olarak ifade edilir. Sinirsel bağıntıları arasında orbitofrontal korteks, lateral prefrontal korteks, ventromedial prefrontal korteks, anterior ve posterior singulat korteksler, bazal gangliyonlar sayılmaktadır.

Diğer süreç ise, yanıt odaklı süreçlerdir (response focused processes). Yanıt odaklı süreçler, duygusal tepki tetiklendikten sonra ortaya çıktıkları için "tepki odaklı" düzenleme olarak kabul edilmektedir (Gross, 1998; Gross ve Thompson, 2007). Duygusal sürecin kendisi duygusal tepkidir. Duygusal tepki, deneyimden, davranıştan ve fizyolojiden oluşur. Süreçteki ipuçları, duygusal ipuçlarıdır. Düzenleme mekanizması, bilişsel katılım, bilişsel ayrılma ve davranışsal düzenlemedir. Duygusal sonuçları, olumsuz duygu deneyiminde bir

azalma ya da artış olmaması ve uyumsuz (maladaptif) fizyolojik tepkilerdir. Sinirsel bağıntıları arasında ise, subkalosal singulat korteks, dorsal yol, beyincik sayılmaktadır.

4.4 BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE DUYGU DÜZENLEME

Bilinçli farkındalığın dökümanate edilmiş psikolojik etkileri adaptif duygu düzenlemeyi (adaptive emotion regulation) kolaylaştırması ve desteklemesi aracılığı ile olmuştur (Khoury ve ark., 2013). Bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme kavramları arasındaki kavramsal örtüşme, iki yapı arasındaki korelasyonel bulguların yorumlanmasını zorlaştırmakla birlikte, yapılan ampirik çalışmalar ve tedavi sonuçları kavramların modelleme çalışmalarına yardımcı olmuştur. Ortaya çıkan bulgular, bilinçli farkındalık uygulamalarının duygu düzenlemenin olumlu etkileri ile ilişkili olduğu savını desteklemektedir. Bireyin duygusal iyilik haline etki eden nedenler arasında bilinçli farkındalığın rolü bu bulgularla öne çıkmaktadır (Roemer, Williston ve Rollins, 2015).

Bireyin sıkıntı yoğunluğunun azalması, duygusal olarak artan bir iyileşme göstermesi, artan duygusal iyileşme, azalan olumsuz kendine gönderme, hedefini gerçekleştirmesine yönelik yeteneğini geliştirmesi ve kendi kendini suçlama trendinde azalma ile bilinçli farkındalık arasında bağ görülmektedir. Yine de bu iki kavram arasındaki ilişkilerin ve nedenselliğin tam içeriğini anlamak ve zamansal düzlemde de yorumlayabilmek için, deneysel ve boylamsal ek araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Roemer, Williston ve Rollins, 2015).

Bilinçli Farkındalık başlığı altında da bahsedildiği gibi, genel hatlarıyla Budist geleneklerin temelinde yer alan bilinçli farkındalık, dikkati yargılamadan kasten şimdi ve burada olana vermek olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın içinde öne çıkan iki unsur şimdiki anın farkında olma ve bu farkındalığın niteliğidir. Farkındalık yargılamaksızın, nazik bir merakla kabulü içerir (Kabat-Zinn, 1994).

Bu kavramlara ek olarak, yaygın kullanılan öz-bildirim ölçüsü (self-report measure), farkındalığın niteliğini gözlem yapma, anda olanı tanımlama, eylemlerini farkındalıkla gerçekleştirme, olanı yargılamama ve ona karşı bir tepki oluşturmama boyutlarını ele alır.

Duygu düzenleme, kişinin hangi duyguları hissettiği, bu duyguları ne zaman hissettiği ve onları nasıl deneyimleyip ifade ettiklerine dair bireylerin etki ettiği sürecin kendisidir. Duygu düzenlemede, çevreye duyulan davranışsal ve aynı zamanda duygusal tepkilerin ortadan kaldırılması amaçlanmaz, onun yerine bunların nasıl düzenlendiği ve sıralandığı vurgusu öne çıkar. Duygu düzenlemede süreç modeli, duyguların çok çeşitli aşamalarda düzenlenebileceğini söyler (Gross, 1998). Örneğin duyguların durumunun seçimi ve

değiştirilmesi, o duygunun belirli yönlerine dikkat edilmesi, o duygusal tepkinin yeniden ele alınması, duygusal cevabı yeniden değerlendirilmesi (Webb, 2012), kişinin verdiği o duygusal cevabı (fizyolojik, deyimisel ve davranışsal tepkiler, ya da yüz ifadeleri gibi) değiştirme çabaları gibi birçok aşamada duygular düzenlenebilir.

Detaylı araştırmalar, özellikle bilişsel yeniden değerlendirme ve ifadeyi bastırma gibi duygu düzenleme stratejileri, duygu düzenlemenin devam eden sürecini (Gross, 2015) ve özellikle etkin stratejilerde bağlama olan bağımlılığını (Aldao, 2013), düzenleme esnekliğini (Bonanno, 2013) ve özellikle klinik bozukluk gösteren kişiler için özel duygu düzenleme süreçlerini (Mennin, 2015) daha iyi anlamının önemini ortaya koymaktadır.

Yine birçok araştırmacı, farkındalık uygulamaları ile adaptif duygu düzenleme becerileri arasında kavramsal bağlantılar ortaya koymuştur. Şimdiki anda sürekli bir farkındalığın ve artan kasıtlı bir dikkatin teşvik edilmesi sayesinde, bilinçli farkındalık kişilerin durumların farklı yönlerine ve kendi deneyimlerinin farklı görünüşlerine de katılabilme becerilerini iyileştirmektedir. Durumun farklı yönlerine katılabilme becerisine, bir tehdide odaklanmakla sınırlı kalmayıp onun ötesine geçebilme esnekliği (Mennin, 2013; Roemer ve Orsillo, 2014) örnek verilebilir. Kişinin kendi deneyimine katılabilme becerisine ise beden farkındalığı (Hölzel, ve ark., 2011) örnek olabilir. Böylece, duygu düzenleme stratejilerini uygulamaya koyma ve birtakım ayarlamalarla düzenleyebilme ihtiyacının tespit edilmesi konusunda da iyileşmeler sağlanabilmektedir (Teper, Segal ve Inzlicht, 2013).

Bu artan ve genişletilmiş farkındalık, ketleyici öğrenmeye de olumlu katkılar sağlayabilir (Treanor, 2011). Bu sayede daha önceleri korku veren bir uyaran, o korkuya sebep olan tehdidin olmaması ile ilişkilendirilerek, daha önceki tehdit çağrışımları ile baş edebilir ve öğrenme azalan bir endişe ile sonuçlanır. Ayrıca, farkındalığın niteliksel özellikleri, (örneğin yargısızlık ve nezaket dolu bir merak ile gözlem yapmak gibi), bireylerin, düşünceler, hisler, duyular ve anılar gibi kendi içsel deneyimleri ile ilişki kurma yöntemlerini dönüştürebilir. Bu dönüşüm de duygu düzenleme stratejilerini olumlu yönde etkiler. Bu yeniden algılama (Shapiro, ve ark., 2006), merkezden uzaklaştırma (Fresco, ve ark., 2007), kabullenme (Teper, Segal ve Inzlicht, 2013) gibi yöntemler duygusal tepkilerin yoğunluğunu azaltırken (Sayers, Creswell ve Taren, 2015), duygulanıma olan toleransı arttırabilir (Farb, Anderson ve Segal, 2012). Duygusal tepkilerin olumsuz değerlendirilmesini ise (Sayer, Creswell ve Taren, 2015) azaltmaktadır. Aynı zamanda farkındalık maruz kalma işlevi de taşır (Hölzel, ve ark., 2011). Bu sayede daha önce öğrenilmiş olan tehdit edici çağrışımlara

karşı koyan içsel deneyimlerle birlikte, yeni ve tehdit edici olmayan çağrışımlar öğrenilebilir (Baer, 2003).

Buna ek olarak, yine bilinçli farkındalık, bireyin durumu olumlu bir şekilde tekrar değerlendirebilme becerisini arttırabilmektedir (Garland, Gaylord ve Fredrickson, 2011). Özellikle duygusal bozuklukları olan bireylerde (Farb, Anderson ve Segal, 2012; Mennin, ve ark.,2013) duygusal sıkıntının çoğunlukla devam etmesine sebep olan endişe, kaygı, özeleştiri ve ruminasyon gibi otomatik öz-referans (automatic self-referential processing) işlemeyi azaltabilir.

Bu düzeyde bir farkındalık kalitesi, bütün bunların yanında duyguları düzenleyebilmek (Sayers, Creswell ve Taren, 2015) için gerekli olan stratejilerin esnek kullanımını kolaylaştırabilir ve hatta birey çok yoğun duygular (Gratz ve Roemer, 2004) içinde iken bile kendisi için önemli olan eylemleri yapabilme becerisini geliştirebilir ve bu süreçte dürtüsel eylemlerden kaçınmasına destek olabilir. Bu da yeterince çalışılmamış tepki odaklı bir düzenleme türü olarak ifade edilmektedir (Gratz ve Roemer, 2004).

5. LİDER VE LİDERLİK

Liderlik, örgütsel ve psikolojik araştırmaların uygulandığı en karmaşık ve çok yönlü olgulardan biri kabul edilmektedir. "Lider" terimi 1300'ler kadar erken bir tarihte not edilmiş olmakla birlikte ve İncil'den bile daha önce kavramsallaştırılmış bir terim olsa da, "liderlik terimi" sadece 1700'li yılların sonlarından itibaren kullanılmaya başlanmıştır (Stogdill, 1974). Liderlik elbette, sadece günümüz iş dünyasını ilgilendiren popüler bir konu değildir; tarih boyunca lider ve liderlik kavramının sosyal, ekonomik, siyasal, askeri boyutta birçok etkisi ve önemi karşımıza çıkmıştır. Buna rağmen, konuyla ilgili bilimsel araştırmalar yirminci yüzyıla kadar başlamamıştır (Bass, 1985).

Geçtiğimiz yüzyıl itibarıyla ise, liderlik hakkındaki araştırmalar hız kazanmıştır ve özellikle son 50 yıldır liderlik, liderin kalıcı özellikleri, lider davranışları, liderlik stilleri, durumsal özellikleri ve bilişsel süreçleri açısından liderlik kavramı incelenmektedir.

Liderlik içinde bulunduğumuz 21. Yüzyılın son dönemlerinden de özellikle, yapılan araştırmalar, yazılan kitaplar, yapılan belgeseller, son dönemde iyi bir liderin özelliklerinin anlatıldığı youtube videoları, podcastler ve yine e-learning gibi dijital öğrenme platformlarında iş hayatında da en çok öncelik verilen en popüler ve trend konulardan ve eğitim içeriklerinden birini oluşturmaktadır. Sadece Udemy gibi bir dijital eğitim platformunda liderlik (leadership) teması ile eğitim araması yapıldığında yüzlerce liderlik kavramı ile ilgili, kimisinin içinde motivasyon ve yönetim gibi destekleyici içeriklerin de yer aldığı yüzlerce eğitim içeriği karşımıza çıkmaktadır.²

Bununla birlikte çok sayıda teorik çalışmalara ve araştırmalara rağmen, kavram ile ilgili elde edilen bilgi yeterli görülmemektedir. Gerçek olaylardan edinilecek bilgi yerine anket cevapları ile sınırlı kalan çalışmalar, liderlik için gerekli olan duygu ve davranışları tanımlamakla birlikte, pratikte yerine getirilen liderlik rolünün davranışsal yönlerini tanımlama konusunda eksik kalabilmektedir (Davis ve Luthans, 1979).

Gerçekten de Bennis (1959), "Sosyal psikolojideki tüm belirsiz ve kafa karıştırıcı alanlar arasında, liderlik teorisi şüphesiz en yüksek adaylık için yarışıyor ve ironik bir şekilde, liderlik hakkında muhtemelen davranış bilimlerindeki diğer tüm konulardan daha çok şey yazıldı ve daha az biliniyor" demiştir. Burns (1978) de, Bennis'in sözlerini doğrular bir şekilde, "Liderlik, dünya üzerinde en çok gözlemlenen ve en az anlaşılan olgulardan biridir"

²www.udemy.com/Leadership Erişim Tarihi: 28.02.2023 S:23:33

şeklinde ifade etmiştir. Bu sorun yalnızca teorinin işleyişini anlamakla ilgili değildir; aynı zamanda liderlik teriminin tanımı ile de ilgili sıkıntılar vardır. Stogdill (1974), "Neredeyse kavramı tanımlamaya çalışanlar kadar liderlik tanımı vardır" iddiasında bulunmuştur. Bu yargıya yetmiş yıllık bir araştırma sonucunda varan, Stogdill (1974) ampirik çalışmalardan elde edilen verilerin, entegre ve bütünlük bir liderlik anlayışı ortaya koymaya yeterli gelmediğini belirtmiştir. Calder (1977) ayrıca özellik yaklaşımından karmaşık işlemsel olasılık (complex transactional contingency) görüşlerine doğru ilerlerken liderlik teriminin çok geniş bir anlam ile çerçevelendiğini ve böylece diğer davranış modellerinden ayırt edilmesinin zorluğuna dikkat çekmiştir. Nitekim liderlik ile ilgili bir diğer kritik konu da, liderliğin nadiren doğrudan gözlemlenebilir olmasıdır; çoğunlukla sadece algılanan ve anlam bahşedilen bir kavram olarak ele alınmıştır (Davis ve Luthans, 1979).

5.1 LİDERLİĞİN TANIMI

Prentice (1961), liderliği "insan asistanların yönlendirmesiyle bir hedefe ulaşılması" olarak tanımlamıştır ve yine başarılı bir lideri, insanların motivasyonlarını kavrayabilen, onların bireysel ihtiyaçları ile çıkarlarını grubun amacı ile birleştirecek şekilde çalışan, grubun ve onu oluşturan üyelerin katılımını sağlayan kişi olarak ifade etmiştir. Mintzberg (1973), liderliğin on farklı yönetsel rolden biri ancak en önemlisi olduğunu ileri sürmüştür. Diğer dokuz yönetsel rol başlıkları ise şöyledir: 1) gücü olmayan kukla lider (figurehead), 2) irtibat görevlisi (liaison), 3) gözlemci (monitor), 4) yayıcı (disseminator), 5) sözcü (spokeperson), 6) girişimci (entrepreneur), 7) rahatsızlık giderici (disturbance handler), 8) kaynak ayırıcı (resource allocator), 9) arabulucu (negotiator).

Yönetim alanında ise, bilim insanları tarafından yapılan araştırmalarda liderlik kavramı önemli bir yere sahiptir (Çelik, 1997). Hal böyle olunca literatürde de liderlik kavramı ile ilgili sayısız çalışma ve araştırmanın getirdiği birçok liderlik tanımı ortaya çıkmıştır. Ancak tahmin edileceği gibi, liderliğin tüm özelliklerini kapsayacak tek bir tanıma ulaşmak zordur (Oğuz, 2010). Liderlik, ana hatlarıyla yine insana dair bir özelliktir ve davranış kalıpları ile kendini belli eder. Liderin temel davranış kalıbında etki etme işlevi görülür (Tetik, 2001).

Liderlik sürecin tamamına etki edebilme özelliğiyle o sürece olan hakimiyeti içeren bir güç kavramı ile de ilintilidir.

Gerçekten de liderliğin pek çok tanımları olmakla birlikte, hemen hem tüm tanımlar liderliğin etkileme gücünü içerdiğini savunur (Vroom ve Jago, 2007). Liderlik bir beceri ve yetenek işidir. Öngörebilme, değişikliğe ayak uydurma, gerekirse değişimi başlatma,

yönlendirme ve uygulama becerilerini de içerir. Liderlik bir ikna sanatıdır. Etkin bir lider, bir insanı ya da insan grubunu, belli bir misyonu yerine getirme konusunda ikna etmek üzere çok çeşitli becerilerin bir kümesine sahiptir (Stogdill, 1950). Liderlik, kendisini takip eden bireylerin hedefleri ve amaçları doğrultusunda davranışlarını nasıl organize edeceklerine yön veren etkileşimli bir eylemdir. Liderlik yine diğer insanları, yapılmasını istediği şeyleri yapma konusunda ikna etme becerisi olarak ifade edilebilir (Bundel, 1930).

Literatür, oldukça rutinleşmiş iş veya profesyonel standartlar gibi belirli koşulların, liderliğin sosyal kaynaklarının yerine geçebileceğini ileri sürmektedir (Pearce ve Sims, 2002).

Manz ve Sims (1980) benzer bir argüman ileri sürerek bireylerin kendi standartlarını belirleyerek, kişisel performanslarını değerlendirerek ve sonuçları kendi kendine yöneterek kendi öz değerlendirmeleri temelinde kendi davranışlarını yönettiklerini söylemişlerdir. Liderlik, “bir grubun iki veya daha fazla üyesi arasındaki, genellikle durumun ve üyelerin algı ve beklentilerinin yapılandırılmasını veya yeniden yapılandırılmasını içeren bir etkileşim” olarak tanımlanır (Bass, 1990). Rost (1991) ise, liderliğin "görevde olan kolektif liderler" veya "yönetimdeki liderler" yerine geçen bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Yine Rost'un ortaya koyduğu bir başka popüler kavram ise, bir kişinin diğer insanları yönetmesidir. Liderliği, bir kişinin bir organizasyonu oluşturan bir grup insana gösterdiği davranış, etkileşim ve eylem hali örtüştürmüştür. Rost (1991) yine, liderliği, ortak amaçlarını yansıtan gerçek değişiklikleri amaçlayan liderler ve takipçileri arasındaki bir etki ilişkisi olarak ifade etmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak, liderliğin olduğu veya ortaya çıktığı durumunda bulunması gereken dört temel bileşen ortaya çıkmıştır. Bunlar; ilişki etkilemek üzerine kuruludur, liderler ve takipçiler bu ilişki sisteminin iki ögesidir, liderler ve onları takip edenler gerçek değişimin peşindedirler ve liderler takipçileri ile ortak amaç etrafında birleşirler.

Rost (1991) yine bu liderlik ilişkisinin çok yönlü olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişki dikey, yatay, köşegen ve dairesel etkileşim alanları oluşturur. Dikey ilişki modelinde, herkesin lider ve/veya takipçi olabileceği, yatay ilişki modelinde liderler gibi takipçilerin de liderleri ve diğer takipçileri ikna edebileceği, köşegen ilişki modelinde liderlerin ve takipçilerinin ilişki içinde yer değiştirebileceği, dairesel ilişki modelinde ise, liderlik olan genel ilişkiyi oluşturabilecek birçok farklı ilişkinin olabileceğini ifade etmiştir.

Liderlik ilişkisi bu şekilde çok yönlü olmasının yanı sıra bir etkileme ilişkisidir. İkincisi, liderler ve takipçiler arasındaki ayrım önemli olmasına rağmen, lider takipçiliği pasif bir

kavram değildir; takipçiler de liderlik rolü üstlenebilir. Ancak bununla beraber, ilişkideki etki kalıpları doğası gereği eşit değildir, tıpkı bir lider elbette takipçisinden daha fazla etkiler ve daha geniş bir etki alanı yaratır. Liderlik tanımına göre, liderler ve takipçileri gerçek bir değişim amacı güderler. Bu değişiklikler, kasıtlıdır ve geleceğe dairdir. Niyet ise şimdiki zamana ait olmakla birlikte, liderler ve takipçileri, niyetlerinin somut olduğunu eylemleri ve sözleri ile ortaya koyarlar. Lider olmak için, gerekli olan en önemli şey değişime olan niyettir. Yine de liderlik, liderlerin ve takipçilerin değişiklikleri fiilen gerçekleştirmesini gerektiren bir olgu değildir. Liderler ve takipçiler niyetlerini yansıtır, ancak mutlaka gerçekleştirmek durumunda değildirler. Eninde sonunda liderlik, zorlayıcı olmayan, insanlarla etkili ilişkiler yoluyla karşılıklı amaçları gerçekleştirme güdüsü taşıyan bir olgudur (Rost, 1991).

5.2 LİDERLERİN ÖZELLİKLERİ VE DAVRANIŞLARI

Liderlik özelliği deyince akla ilk gelen kavramlardan biri başarıdır. Tannenbaum ve Schmidt (1973), başarılı liderlerin herhangi bir zamanda davranışlarıyla en alakalı olan güçlerin farkında olan kişiler olduğunu öne sürmüştür. Başarılı liderler kendilerini, etkileşim içinde oldukları kişileri ve grupları, faaliyet gösterdikleri kurumu ve kendilerini çevreleyen daha geniş bir sosyal çevreyi doğru bir şekilde anlarlar ve mutlaka astlarının büyümeye hazır olma durumlarını değerlendirebilmektedirler. Yönlendirme uygunsu yönlendirmeyi bilirler; önemli ölçüde katılımcı özgürlük isteniyorsa, bu tür bir özgürlüğü sağlayabilirler. Başarılı liderler, bu algıların ışığında uygun davranabilenlerdir.

Liderlik, hem liderler, hem de takipçileri tarafından bağımsız veya karşılıklı olarak tutulan hedefleri gerçekleştirmek için rekabet ve çatışma bağlamında belirli güdülere ve değerlere sahip kişiler tarafından çeşitli ekonomik, politik ve diğer kaynakları karşılıklı seferber etme sürecidir. Bu işlemsel liderliktir. Bu durumlarda amaç, takipçilerin kolektif çıkarları için hareket eden ortak amaçlara sahip kişiler için ortak bir çaba değil, kendi yollarına giden kişi veya grupların bireysel çıkarlarına yardımcı olacak bir pazarlıktır (Burns, 1978).

Adair ise (2009), başarılı bir lider olmak için kişinin taşıması gereken özellikleri şöyle sıralamaktadır: Liderin önderlik ettiği gruplarda neler olup bittiğine dair bir farkındalığının olması, altta yatan davranış ve görünmeyeni fark ederek, liderin bu bağlamda bir şey yapmanın gerekli olup olmadığını anlaması ve anladıktan sonra da liderin, etkili bir lider olabilmesi için yapması gereken veya hayata geçirmesi gereken bir hedefi, değişimi vb. iyi yapma becerisidir. Asıl önemli olan, bir liderin kaç kişi tarafından desteklendiği değildir,

liderliğin ölçütü liderin ne kadar saygı gördüğü ile doğru orantılıdır. Liderlik, yumuşak ya da zayıf olmakla elde edilebilecek bir olgu olarak görülmemektedir. Bu bakımdan liderliğin bir konum değil, ancak bir seçim olduğu söylenebilir (Covey, 2009).

Gardner (1987), liderin temel görevlerini, hedefleri tasavvur etmek, değerleri onaylamak, motive etmek, yönetmek, uygulanabilir bir birlik düzeyine ulaşmak, açıklamak, hizmet etmek, sembol olarak, grubu dışsal olarak temsil etmek ve yenilemek olarak ifade etmiştir. Bir liderin nitelikleri ve becerileri, arkadaş canlısı bir kişilik geliştirmenin veya karmaşık yönetim, yöntem ve ilkeleri uygulamanın veya insan ilişkileri tekniklerini uygulamanın çok ötesine geçmektedir.

Bir liderin en önemli işlevi, işteki değerlerin ahlakını ve çalışma gruplarının hedeflerini görselleştirmek ve somutlaştırmaktır. İşin amaçlarını ve amaçlarını daha geniş ve yaratıcı bir vizyon açısından tanımlamalı ve ifade etmelidir. İş mükemmelliği için, görev ve insanların işbirliğinin onun ebedi amaçlarıyla ilişkili görüldüğü bir vizyonu vermek ve sürdürmek zorundadır.

Lider, bireylerin küçük, bencil ve dar görüşlü hedeflerini daha büyük sosyal ve manevi hedeflere dönüştürmelidir (Rastogi, 1987) Bir takımda liderlik, organizasyonun hedeflerine ulaşmak için işbirliği ve iletişimi içermektedir (Nahavandi, 2009). Güvene ve liderliği paylaşmaya dayalı takım davranışları işbirlikçi bir iklim sağlamakla birlikte, liderler de elbet çatışma durumu ile karşıya kalabilirler. Ancak burada işbirlikçi iletişimi ve çatışma çözümünü teşvik edebilirler (Nahavandi, 2009). Nitekim bu durum diğer taraftan, örgütün amacına ulaşması için başkalarına hizmet ederek hizmetkâr tarzı liderliğin konusu haline gelmiştir (Gill, 2006).Başkalarına ve grubun amacına hizmet, takım dinamiğine, örgütsel hedeflere ve kültüre bakmanın bir yolu haline gelmelidir (Gill, 2006); çünkü başkalarına hizmet ederek, aşağıdan yukarıya liderlik yaklaşımı, liderin yanı sıra ekibin de güçlenmesine hizmet etmektedir (Gill, 2006).Etkili liderlik, güçlendirilmiş organizasyonların başarısında önemli bir itici güç olarak değerlendirilmektedir (Druskat ve Wheeler, 2003; Sims ve Manz, 1984).

5.3 LİDERLİK TEORİLERİ

Görüldüğü üzere, liderlik kavramı farklı araştırmacılar tarafından çok farklı farklı tanımlamalarla ele alınmaktadır. Bu bağlamda liderliğin başlıca teorilerine göz atmak, bir liderin olmazsa olmaz özelliklerini daha iyi anlamak ve yorumlamak için destek olabileceği gibi, konuyu farklı bakış açılarıyla da zenginleştirecektir.

5.3.1 Liderliğin Özellik Teorisi (Trait Theory of Leadership)

Stogdill (1948), 1904'ten 1948'e kadar yürütülen 124 özellik araştırmasını gözden geçirerek, sonuç modelinin liderin bir grubun hedeflerine ulaşması için onları destekleme becerisi göstererek lider olma statüsünü elde eden kişi tanımıyla tutarlı sonuçlar bulmuştur.

Bu sonuçlar, liderlik pozisyonunda bulunan ve lider olarak tanımlanan kişi, zeka, burs, faaliyet ve sosyal katılım, sorumluluklarını yerine getirme konusunda verdiği güven, inisiyatif kullanma, sosyo-ekonomik durum, sebat etme, özgüven, işlerin nasıl yapılacağını bilme, beklenmedik durumlara karşı hazırlıklı olma ve iç görü geliştirme, işbirliği içinde olma, uyum sağlama, popülerlik ve sözel olarak kolaylık gösterme konularında liderlik ettiği grubun ortalama kişisinden daha yüksek bir beceriye sahip olduğunu desteklemektedir.

Bunun yanı sıra, bir liderde olması beklenen nitelikler ve beceriler önemli bir ölçüde lider olarak görev yapacağı durumun gereklilikleri ve ihtiyaçları tarafından dabelirlenmektedir.

Yine bu araştırmalara göre, liderlikle yüksek korelasyon gösteren boyutlar özgünlük, popülerlik, girişkenlik, muhakeme yeteneği, saldırganlık, üstün olma arzusu, mizah, iş birliği yapma, canlılık ve atletik yetenek olarak ortaya çıkmıştır.

Ancak olumsuz kanıtların çokluğuna rağmen, liderlik ile kronolojik yaş, boy, kilo, fizik, enerji, dış görünüm, hakimiyet ve duygu durumu kontrolü gibi değişkenler arasında ise pozitif korelasyon düşük bulunmuştur.

Stogdill (1948) yine, liderlikle ilgili tüm faktörleri, yetenek, kazanım, sorumluluk, katılım, statü ve durum genel başlıkları altında kategorize etmiştir.

Stogdill (1948), yetenek başlığı altında zeka, uyanıklık, sözel kolaylık gösterme, özgünlük, muhakeme becerisi özelliklerini koymuştur. Başarı başlığı altında burs, bilgi, atletik başarı, sorumluluk başlığı altında güvenilirlik, inisiyatif alma, sebat etme, saldırganlık, kendine güven, üstün olma arzusu kavramlarına yer vermiştir. Katılım başlığı altında aktivite, sosyallik, işbirliği, uyum sağlama ve mizah yer alırken, statü başlığı altında sosyo-ekonomik konum ve popülerlik, durum altında ise zihinsel seviye, statü, beceriler, ihtiyaçlar ve takipçilerinin çıkarları ile ulaşılabilecek hedefler yer verilen nitelikler arasındadır.

5.3.2 Davranışsal Liderlik Teorisi (Behavioral Theory of Leadership)

Liderlik, uzunca bir süre büyük liderlerin gerçek hayatlarının gözlenmesi aracılığıyla liderlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi odağında gerçekleşmiştir. Ancak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, liderlik kişilik özelliklerini araştırmaktan çok, lideri takip eden kişilerin

performansının izlenmesi ve geri bildirimlerinin araştırılması üzerinden, takipçilerde fark yaratan lider davranışlarına odaklanılmıştır. Bu alanda bilinen ilk çalışma ise Iowa Üniversitesi'nde Lewin, Lippit ve White tarafından yapılmıştır. Lewin, Lippit ve White (1939), konuya farklı ve yenilikçi bir boyut getirerek, otoriteye karşı isyan, günah keçisine zulüm, otoriter egemenliğe kayıtsız şartsız boyun eğme gibi davranış kalıplarının altında yatan nedenleri anlamaya çalışarak liderliğin davranışsal boyutunu öne çıkarmıştır.

Lider davranışının varsayılan 8 boyutu arasındaki karşılıklı ilişkilerin faktör analizi çalışması 4 faktörü ortaya çıkarmıştır. Bu faktörler, incelikli düşünme (dostluğu, karşılıklı sevgi, saygı ve güvenin karşılığı olan davranış biçimi), girişim yapısı (grup içi rolleri ve ilişkileri düzenleyen, tanımlayan organizasyon yapıları, iletişim kanalları ve işleri gerçekleştirmeyi oluşturan davranış biçimi), üretim vurgusu (yapılacak işin ve görevin önemini öne çıkararak grubu daha büyük işleri başarma konusunda güdüleyen davranış biçimi) ve sosyal farkındalık (liderin sosyal ilişkilere ve iç ve dış baskılara karşı duyarlılığı ve bilinçli dikkati) olarak ifade edilmiştir (Lewin, Lippit ve White, 1939).

5.3.3 Fiedler'in Durumsal Liderlik Teorisi (Fiedler's Contingency Theory of Leadership)

Liderin içinde bulunduğu organizasyonel yapının liderin başarısından lider kadar sorumlu olduğunu öne süren bu yaklaşımla ilgili, Terman 1904'te liderin performansının lidere bağlı olduğu kadar, içinde bulunduğu duruma da bağlı olduğunu ifade etmiştir (Fiedler, 1964). Bu yaklaşıma göre liderin ne kadar etkili bir lider olduğu, liderlik ettiği grubun öncelikli görevlerini ve hedeflerini ne kadar gerçekleştirdiğine göre tanımlanmaktadır.

Bir futbol koçunun başarısı ve etkinliği, kişilik özellikleri ile değil, takımının kazandığı başarılar ile ölçülürken, bir orkestra şefinin ne kadar iyi olduğu da orkestrasının ne kadar iyi çaldığı ile değerlendirilir. Benzeri şekilde bir liderin veya yöneticinin performansını ve başarısı da, yönetmekte olduğu birimin ya da grubun yaptığı işlerde ne kadar etkili ve becerikli olduğuyula değerlendirilmektedir.

Duruma dayalı bu durumsal liderlik modeli (Fiedler, 1964), grup performansının etkililiğini liderin motivasyon modeline dayandırır. Durumun ise lidere güç ve etki verme derecesine bağlı olduğunu savunur. Bazı liderler bir tür durumda daha iyi performans gösterirken, bazıları da farklı türde durumlarda daha iyi performans gösterebilir.

Fiedler (1964), liderlik durumlarını üç temel boyuta ayırmıştır. Bunlardan ilki, lider ve üye ilişkileridir. Buna göre, liderler, grubun üyeleriyle olumlu bir ilişkiye ve güçlü bir bağa sahip

olduklarında ve yine grup üyeleri tarafından sevildiklerinde ve saygı gördüklerinde muhtemelen daha güçlü ve etkili olacaklardır. Bir diğer boyut görev yapısıdır. Buna göre, net bir şekilde tanımlanmış, planlanmış, açıklanmış ve yapılandırılmış görevler, muğlak ve belirsiz görev tanımlarına oranla liderlere çok daha etki ve güç verecektir. Boyutların sonuncusu ise liderin pozisyonunun gücüdür. Eğer liderin temsil ettiği pozisyon, lidere grup veya takım üyelerini işe alma, onları işten çıkarma, disiplin uygulama ve uyarma gibi birtakım sorumlulukları ve görevleri veriyorsa, bu liderin etkinliğine ve gücüne olumlu etki edecektir.

Dolayısıyla bir liderin performansı ve başarı oranı, liderlik ettiği grubun kendisi ve grubun üyeleri kadar, durumun kendisine de ciddi oranda bağlıdır. Bundan dolayıdır ki liderin, liderlik ettiği organizasyon, liderin kişilik yapısını ve motivasyon modelini değiştirmeye çalışarak ve yine liderin içinde bulunduğu durumun özelliklerini düzenleyerek liderin performans ve başarı oranına etki edebilmektedir (Fiedler, 1964).

5.3.4 Yol-Hedef Liderlik Teorisi (Path-Goal Theory of Leadership)

Yol-hedef liderlik teorisine göre liderler, liderlik ettikleri grubun üyelerinin ve/veya astlarının motivasyonu, etkili performans gösterme yeteneği ve tatminleri üzerinde ne kadar etkili iseler, o kadar etkili liderler olarak değerlendirilirler. Teori, Yol-Hedef olarak adlandırılmasının nedeni, liderin asıl hedefinin, grubun üyelerinin o iş hedeflerini gerçekleştirme yolunda onların algılarını nasıl etkileyeceğidir. Liderin davranışı, bu teoriye göre, grubun üyelerinin davranışını etkileyerek, onların hedefe ulaşma oranını arttırmakta ve amaca gidecek yolları hem belirleme hem de etkinleştirme konusunda motive edici ve yol gösterici olmaktadır (House ve Mitchell, 1974).

Yol-hedef yaklaşımının kökeni, beklenti teorisi de denilen bir motivasyon teorisine dayanmaktadır. Kısaca, beklenti teorisi, bir bireyin tutumunun veya davranışının iki dayanağı olduğunu söylemektedir. Bunlardan ilki, bir işin, eylemin veya davranışın çeşitli beklentilere ve/veya sonuçlara yol açtığına görülme derecesi, diğeri ise bu beklentilerin ve/veya sonuçların değerlendirilmesidir. Örnek vermek gerekirse, bireyin tutumu, o işten duyduğu tatmin veya o iş için gösterdiği çaba, liderin davranışının kendisi olabilir.

Bu sebeple, çalışanlar işlerinin çok değer verilen sonuçlar ortaya koyduğunu görürlerse iş tatmini yaşarlar ve çabaları değer görüyorsa daha çok çaba gösterirler. Liderlik için çıkarım, astların, liderin davranış beklentileri, örneğin hedef yolları ve değerleri, hedef çekiciliğini etkilediği ölçüde, lider davranışı tarafından motive edilmesidir.

Yol-amaç teorisinin ilk önermesi, lider davranışının astlar için kabul edilebilir ve tatmin edici olduğu, astların bu tür davranışları ya acil bir tatmin kaynağı ya da gelecekteki tatmin için bir araç olarak gördükleri ölçüde tatmin edici olmasıdır. Liderlik açısından bakıldığında, grubun üyeleri veya astlar, hedefe gidecek yollar, hedefin değeri ve çekiciliği ve beklentiler gibi konularda liderin davranışı aracılığıyla motive olmaktadır (House, 1971).

Yine bu teoriye göre liderin davranışı, grubun üyelerinin veya astların ihtiyaçlarının tatminini etkin performansa bağlar ve onları etkili performansı için gerekli olan mentorluk, koçluk, rehberlik, destek olma gibi ödüllendiricilerle grubu tamamlayıcı olur. Liderin davranışı ile ilgili bu son iki önerme, aslında liderin stratejik görevinin, grubun üyelerinin veya astların performans gösterme motivasyonunu, iş tatminini ve liderin kabul görmesini sağlamak olduğunu ifade etmektedir.

Liderin yönlendiriciliğinin önemine de vurgu yapan bu yaklaşım, görevi net olmayan grup üyelerinin veya astların tatmini ve beklentileri ile pozitif bir korelasyon oluştururken, görev tanımı açık olanların tatmini ve beklentileri ile ilgili ise negatif korelasyon ortaya koymuştur. Yönlendirici, destekleyici, başarı odaklı ve katılımcı liderlik gibi farklı liderlik davranışlarından bahseden teori, özellikle destekleyici liderliğin, stresli, sinir bozucu veya tatmin edici olmayan görevler üzerinde çalışan grup üyelerinin veya astların memnuniyetinin üzerinde en olumlu etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir. Yine teori, başarı odaklı liderliğin, astların daha yüksek performans standartları için çabalamalarına ve zorlu hedeflere ulaşma becerisine daha fazla güvenmelerine neden olacağını öne sürmektedir. Astların tutum ve davranışlarını etkileyecek katılımcı liderlik tarzını da tanımlayan teori, katılımcı liderliğin, örgütsel durumsallığın netliğini arttıracaklarını da öne sürmüşlerdir. Katılımcı liderliğin bir diğer etkisi de, grup üyelerinin veya astların daha çok değer verdikleri hedefleri seçmeleri olmaktadır; bu da organizasyonun alt ve üst kademeleri arasındaki bağlantıyı arttıracaktır (House, 1971).

5.3.5 Vroom'un Karar Verme Teorisi (Vroom Theory of Decision Making)

1970'li yılların başlarında Yetton ve Vroom (1973) araştırmalarında kullandıkları bir dizi alternatif karar süreci önermişlerdir.

Her bir işlem bir sembolle temsil edilir ve bu semboller ile her bir işleme atıfta bulunulur. Semboller AI, CI ve GII gibi harflerle gösterilmektedir. Sembollerin ilk harfi sürecin temel özelliğini tanımlamak içindir. A otokratik, C danışmanlık ve G grup anlamlarına gelmektedir. Sembolün ilk harfini takip eden romen rakamları ise varyantları temsil

etmektedir. Yetton ve Vroom (1973) karar verme ile ilgili, o kararın kalitesini ve kabulünü hedefleyen yedi kural önermesinde bulunmuşlardır. Bunları, kabul, çatışma, bilgi, amaç uyumu, kabul önceliği, yapılandırılmamış problem ve adalet olarak ifade etmişlerdir.

Altı adet de yönetim karar verme türü önermişlerdir: AI-O anda size sunulan bilgileri kullanarak sorunu çözer veya kararı kendiniz verirsiniz. AII-Ast(lar)ınızdan gerekli bilgileri alırsınız, sonra sorunun çözümüne kendiniz karar verirsiniz. Astlarınıza onlardan bilgi alırken sorunun ne olduğunu söyleyebilir veya söylemeyebilirsiniz. Astlarınızın karar vermede oynadığı rol, alternatif çözümler üretmek veya değerlendirmek yerine, açıkça size gerekli bilgileri sağlamaktır.

CI-Grup olarak bir araya getirmeden ilgili astlarla bireysel olarak sorunu paylaşır, fikir ve önerilerini alırsınız. Ardından, astlarınızın etkisini yansıtabilecek veya yansıtmayabilecek kararı verirsiniz. CII-Astlarınızla grup olarak sorunu paylaşır, fikir ve önerilerini toplu olarak alırsınız. Ardından, astlarınızın etkisini yansıtabilecek veya yansıtmayabilecek kararı verirsiniz. GII-Grup olarak astlarınızla bir sorun paylaşılırsınız. Birlikte alternatifler üretip değerlendirirsiniz ve bir çözüm üzerinde anlaşmaya (mutabakata) varmaya çalışılırsınız. Rolünüz başkanınkine çok benzer. "Sizin" çözümünüzü benimsemeleri için grubu etkilemeye çalışmazsınız ve tüm grubun desteğini alan herhangi bir çözümü kabul etmeye ve uygulamaya hazırsınız (Yetton ve Vroom, 1973).

Bu yaklaşım, tüm liderler için gereken kritik becerilerden birinin davranışlarını durumun taleplerine uyarlama yeteneği olduğu ve bu becerinin her bir bileşenin de her sorun için uygun karar verme sürecini veya karşılaştığı kararı seçme yeteneğini içerdiği varsayımına dayanmaktadır. Yöneticiler ve/veya liderler, bu teoriye göre, katılım için daha az fırsat yaratan karar verme süreçlerini uygularlar (Yetton ve Vroom, 1973).

5.3.6 Lider-Üye Değişim Liderlik Teorisi (Leader-Member Exchange Theory of Leadership)

Rol oluşturma, bir aktör ve işlevsel olarak birbirine bağımlı bir diğerrinin neden olduğu bir dizi süreci ifade etmektedir. Belirli durumlarda her bir kişinin nasıl davranacağı üzerine çalışma, dolayısıyla birbirine bağlı davranışın karşılıklı olarak pekiştirilmesi ve organizasyonun arka planına ilişkin, bu iki kişinin ilişkilerinin genel doğası üzerinde anlaşp ilişki normlarını belirlemesidir. Rol oluşturma süreci, lider ve grup üyelerinden her biri arasındaki hem birbirine bağlı davranışların, hem de bu karşılıklı ilişki normlarının gelişimini tanımlamak için kullanılmaktadır (Graen ve Cashman, 1975).

Graen ve Cashman (1975), tamamen yeniden yapılanma sürecinden geçen 60 yöneticiyi incelemişlerdir. Yöneticilerin yarısı pozisyonlarında yeni iken ve üçte biri de organizasyonda yeniydiler ve raporlama ilişkilerinin yüzde 90'ında en az bir yeni üye bulunmaktaydı. Graen ve Cashman lider-üye değişimlerinin gelişimini incelediklerinde, buldukları sonuçlar güvenilir bir ilişki ağı ile tutarlı idi. Bahsi geçen liderler, seçilmiş grup üyeleriyle grup içi etkileşimler ve geri kalan üyelerle grup dışı etkileşimler geliştirirken kendi birimlerini rutin olarak farklılaştırıyorlardı. Ayrıca, grup içi daha etkili ilişkiler geliştirmenin yanı sıra, liderleriyle grup içi etkileşimlerini geliştiren üyeler, grup dışı meslektaşlarına göre birim faaliyetlerine daha fazla katılım göstermişlerdir ve liderlerinden bulundukları pozisyonda daha fazla kaynak alabilmişlerdir.

Yönetimsel birimlerin liderlerinin, yönettikleri üyelerin çoğuyla yeni çalışma ilişkileri geliştirme göreviyle karşı karşıya kaldıklarında, birimlerini farklılaştırmaya yarayan tavırlar göstermişlerdir. Böylesi bir etkileşim içinde olanlar, liderin güvendiği grup içi üyeler haline gelme sözü verirken, bu fırsatı edinemeyenler ya da bu etkileşim fırsatını reddedenler grup dışı üyeler haline geldiklerinden, birimler zaman içinde iki farklı alt grup olarak farklılaşmıştır (Graen ve Cashman, 1975).

Sonuç olarak, grup içi üyelerin, rollerinde daha fazla serbest oldukları, daha fazla içeriden bilgi edinebildikleri, karar vermede daha fazla etkili oldukları, aktiviteleri için daha güçlü destek buldukları ve diğer grupların üyelerine göre duygularına daha fazla önem verildiği görülmüştür. Dış grup üyeleri, diğer grupların üyelerine göre daha düşük performans notları almakla birlikte liderleriyle ya da yöneticileriyle daha ciddi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür. Grup içi üyeler, grup dışı üyelere göre daha güçlü ikili sadakat bağları ile karakterize edilmişlerdir. Grup içi üyeler, tüm bunların yanı sıra, fikirlere daha fazla açıklık, daha fazla karşılıklı destek ve grup dışı üyelere göre ekip üyelerini koruma konusunda daha yüksek bir eğilim sergilemişlerdir (Graen ve Cashman, 1975).

Bununla birlikte lider-üye etkileşimi çok boyutlu bir yapıdır ve buna göre ölçülmesi gerekir. Diğer yandan lider-üye değişiminde gelişim sürecinin tam olarak açıklanmadığına dikkat çekilmektedir (Dienesch ve Liden, 1986).

5.4 ÖZ-LİDERLİK KAVRAMI VE ÖNEMİ

Son yıllarda, öz-liderlik kavramının konuyla ilgili çok sayıda uygulayıcı odaklı kitap ve makalelerle (Blanchard, 1995; Cashman, 1995; Manz, 1991; Manz ve Neck, 1999; Manz ve Sims, 2001; Sims ve Manz, 1996; Waitley, 1995) ve yine artan sayıda yönetim ve liderlik

ders kitapları ile (Ivancevich ve Matteson, 1999; Kreitner ve Kinicki, 2001; McShane ve Von Glinow, 2000; Nahavandi, 2000) popülerliğinin ve öneminin arttığı görülmektedir. Öz-liderlik kavramlarının popülerliği ve çalışanların güçlendirilmesi konusuna yapılan vurgu (Conger ve Kanungo, 1988; Thomas ve Velthouse, 1990), kendi kendini yöneten iş takımları (Cohen ve Ledford, 1994; Hackman, 1986) öz-liderliğin, çağdaş dinamik organizasyonlarda etkileyici bir uygulama potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Öz-liderlik, bu potansiyeliyle gerçekten de kendi kendini yöneten çalışma ekiplerinin hem yetkilendirilmesinde (Anderson ve Prussia, 1997; Manz, 1992; Prussia ve ark., 1998; Shipper ve Manz, 1992), hem de bu ekiplerin başarılı bir şekilde yürütülmesinde (Neck ve ark., 1996; Manz ve Sims, 1986, 1987) birincil bir yöntem olarak sunulmaktadır.

Öz-liderlik, diğer bir deyişle, kendi kendine liderlik (Manz, 1983, 1986, 1992; Manz ve Neck, 1999; Manz ve Sims, 2001), insanların arzu ettikleri şekilde davranmaları ve eylemde bulunmaları için gerek olan öz-yönetim ve öz-motivasyona ulaşmak üzere kendi kendilerini etkiledikleri süreci ifade etmektedir. Öz-liderlik, öz-düzenleme (Kanfer, 1970; Carver ve Scheier, 1981), öz-kontrol (Cautela, 1969; Mahoney ve Arnkoff, 1978, 1979; Thoresen ve Mahoney, 1974) ve öz-yönetim veya kendi kendini yönetme (Andrasik ve Heimberg, 1982; Luthans ve Davis, 1979; Manz ve Sims, 1980) olmak üzere farklı öz-etki (kendi kendini etkileme) teorilerinden türemiştir.

Öz-liderlik, kendini düzenlemenin, öz-denetimin ve öz-yönetimin davranış odaklı stratejilerini içererek geniş bir öz-etki olarak kavramsallaştırılabilir ve ayrıca içsel motivasyon teorilerinden (Deci, 1975; Deci ve Ryan, 1985), sosyal bilişsel teoriden (Bandura, 1977, 1986, 1991) ve pozitif bilişsel psikolojiden (Beck ve ark., 1979; Burns, 1980; Ellis, 1977; Seligman, 1991) türetilen ek bilişsel odaklı strateji setlerini ifade eder. Bu nedenle, öz-liderlik kavramı, bu köklü teorilerden başlayarak, bireysel performans sonuçlarını şekillendirmek için tasarlanmış belirli davranışsal ve bilişsel stratejiler dizisini içermektedir.

5.5 ÖZ-LİDERLİK STRATEJİLERİ

Öz-liderlik stratejileri, üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar, davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileridir (Anderson ve Prussia, 1997; Manz ve Neck, 1999; Prussia ve ark., 1998).

5.5.1 Davranış Odaklı Stratejiler (Behavior Focused Strategies)

Davranış odaklı stratejiler, gerekli görülen ama belki de her zaman hoş olmayan görevleri içeren davranışların yönetimine sebebiyet vererek öz-farkındalığı arttırmayı amaçlayan stratejilerdir (Manz, 1992; Manz ve Neck, 1999). Bu stratejiler, kendi kendini gözlemleme, kendi kendine hedef belirleme, kendi kendini ödüllendirme, kendi kendini düzelteren geri bildirim ve alıştırmayı içermektedir. Kişinin kendi davranışını gözlemlemesi, kişinin belirli davranışları ne zaman ve niçin ortaya koyduğuna dair bir farkındalığa imkan tanımaktadır. Kişisel farkındalığın böyle olumlu yönde artması, bunun karşılığında, değiştirilmesi, geliştirilmesi veya ortadan kaldırılması istenen ve gereken belirli davranışların tanımlanmasına fırsat tanıyabilir (Mahoney ve Arnkoff, 1978, 1979; Manz ve Sims, 1980; Manz ve Neck, 1999). Bu öz-değerlendirme sayesinde, birey etkili bir şekilde performansını olumlu yönde etkileyecek kişisel hedefler belirleyebilir (Manz, 1986; Manz ve Neck, 1999; Manz ve Sims, 1980).

Çok sayıda araştırma, zorlu ve spesifik hedefler belirleme ve kabul etme eyleminin, bireysel performansı motive etmede dramatik bir etkiye sahip olabileceğini göstermiştir (Locke ve Latham, 1990). Ek olarak, arzu edilen davranışları ve hedeflere ulaşmayı pekiştirmek için kişisel ödüller etkili bir şekilde kullanılabilir (Mahoney ve Arnkoff, 1978, 1979; Manz ve Sims, 1980; Manz ve Neck, 1999). Kendi kendini ödüllendirmek, güzel bir restoranda akşam yemeği ya da iş yerinde zor bir projenin tamamlanmasının ardından keyifli bir hafta sonu tatili gibi somut bir şey olabileceği gibi, sadece kendi kendini içten tebrik etmek ya da hoşagiden bir yeri ya da güzel bir deneyimi zihinde canlandırmak gibi soyut ve düşünsel bir şey de olabilir. Kendi kendini ödüllendirme kadar, kendi kendini düzelteren geri bildirim de edinilmesi arzulanan davranışları etkili bir şekilde şekillendirmek için kullanılabilir. Negatif davranışlar ve başarısız performansların içe dönük ancak olumlu çerçevelenmiş bir sorgulaması kötü ya da düşük performans düzeltmede, alışkanlık haline gelen suçluluk ve öz-eleştiriye dayalı kendi kendini aşırı cezalandırma davranışından daha etkili olabilmektedir (Manz ve Sims, 2001).

Son olarak, gerçek performanstan önce yapılan birtakım arzu edilen davranış denemeleri ve uygulamaları, problemlerin düzeltilmesine ve maliyetli davranışların önüne geçilmesine imkan verebilir (Manz, 1992; Manz ve Neck, 1999; Manz ve Sims, 1980; Thoresen ve Mahoney, 1974). Özetle, davranış odaklı öz-liderlik stratejileri, başarısız sonuçlara yol açan

olumsuz, istenmeyen davranışları bastırırken, başarılı sonuçlara yol açan olumlu, arzu edilen davranışları ise teşvik etmek üzere tasarlanmıştır.

5.5.2 Doğal Ödül Stratejileri (Natural Reward Strategies)

Doğal ödül stratejileri, belirli bir görevin veya etkinliğin eğlenceli yönlerini vurgular. Doğal veya içsel ödüller, teşvikler görevin içine yerleştirildiğinde ve bir kişi görevin kendisi tarafından motive edildiğinde veya ödüllendirildiğinde ortaya çıkar (Manz, 1992; Manz ve Neck, 1999). Doğal olarak ödüllendirici faaliyetler, artan yeterlilik, öz-kontrol ve amaç duygularını beslemektedir (Manz, 1986, Manz ve Neck, 1999). Doğal ödül stratejileri, verilen bir göreve veya aktiviteye daha hoş ve eğlenceli özellikler katma çabalarını ve görevin doğası gereği ödüllendirici yönlerine odaklanarak bir aktivitenin algılarını değiştirme çabalarını içerir (Manz ve Neck, 1999).

Örneğin, bir kişi çalıştığı ortamda sevdiği hafif bir müziği açarak, ortama hoşuna giden resimler asarak veya başka birtakım bireysel dokunuşlarla kendine daha keyifli bir çalışma ortamı yaratabilir. Buna bir başka alternatif olarak ise, bir kişi dışarıda hoşuna giden bir kafede çalışmak veya beraber çalıştığı müşterilerle sosyal bir ortamda sohbet için buluşmak gibi işinin kendisine keyif veren yönlerine odaklanabilir. Böylece bu ve benzeri doğal ödüllendirme stratejilerini hayata geçirerek, işinin güzel yönlerine dikkatini vererek performansını iyileştirip, motivasyonunu yükseltebilir (Manz ve Neck, 1999).

5.5.3 Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri (Constructive Thought Pattern Strategies)

Yapıcı düşünce modeli stratejileri, alışılmış düşünmenin işlevsel kalıplarının yaratılmasını ve sürdürülmesini içermektedir (Manz ve Neck, 1991, 1999; Neck ve Manz, 1992, 1996). Bu stratejiler, irrasyonel inançların ve varsayımların değerlendirilmesini ve bunlara meydan okunmasını, gelecekteki başarılı performansın zihinde hayali olarak canlandırılmasını ve kendi kendine olumlu içerikli konuşmayı kapsamaktadır. Bireysel performansın önünde yaygın ve ciddi bir engel olan işlevsiz düşünce süreçleri, genellikle stresli veya rahatsız edici durumlarla tetiklenen, altta yatan işlevsiz inançlardan ve varsayımlardan ileri gelmektedir (Burns, 1980; Ellis, 1977). Bir öz-analiz yardımıyla, kişi işlevsiz inançlarını ve varsayımlarını tanıyabilir, onları tanımlayıp onlarla yüzleşebilir ve bu inançları ve varsayımları daha işlevsel ve rasyonel olanlarla değiştirebilir (Burns, 1980; Ellis, 1977; Manz ve Neck, 1999; Neck ve Manz, 1992). Benzer şekilde, olumsuz ve yıkıcı kendi kendine konuşmanın yerini daha olumlu ve yapıcı kendi kendine diyalogların alması önerilmektedir.

Burada kendi kendine konuşma, kişinin içinden gizlice kendi kendine söylediği şeyler olarak tanımlanmaktadır (Ellis, 1962; Neck ve Manz, 1992, 1996).

İçsel diyaloglar olarak gerçekleşen kendi kendine konuşmalar, genellikle dışarıdan gözlemlenemez seviyelerde gerçekleşmektedir. Birey bu süreçte, kendi kendini değerlendirir, kendisine içeriden talimatlar verir ve zihinsel olarak kendi kendisine tepki üretir (Ellis, 1962, 1977; Manz ve Neck, 1991; Neck ve Manz, 1992). Kendi kendine konuşma kalıplarının analizi ve değerlendirilmesi aracılığıyla, kişi iyimser ve olumlu içsel diyalogları teşvik edip, motive edici kendi kendine konuşmalar için kendini cesaretlendirirken, olumsuz ve kötümser olan ve işlevsel olmayan kendi kendine konuşmalarını ise hem bastırmayı ve hem de bu diyaloglardan kendini caydırmayı öğrenebilir (Seligman, 1991).

Yapıcı düşünce modelinde, zihinsel imgeleme genellikle, gerçek olan ve açıkça görünen fiziksel kas hareketinin yokluğunda bir deneyimin, işin veya görevin sembolik, gizli, zihinsel icadı ya da provası olarak tanımlanmaktadır (Driskell ve ark., 1994; Finke, 1989).

Zihinsel imgeleme sayesinde, gerçek performanstan önce davranışsal sonuçlar yaratmak ve sembolik deneyimler yaşamak mümkün olabilmektedir (Manz ve Neck, 1991; Neck ve Manz, 1992, 1996). Bu teknik, hayali uygulama (Perry, 1939), gizli prova (Corbin, 1967), sembolik prova (Sackett, 1934) ve ayrıca zihinsel uygulama (Corbin, 1972) olarak da ifade edilmiştir. Bir görevin veya işin başarılı bir şekilde yerine getirileceğini önceden hayal eden kişilerin, gerçek durumla karşı karşıya kaldıklarında başarılı olma olasılıkları çok daha yüksek olduğu öne sürülmüştür (Manz ve Neck, 1999). Deneysel araştırmalarda bu bahsi geçen tezi desteklemektedir. 35 adet deneysel çalışmanın yakın geçmişte yapılmış bir meta analizi (Driskell ve ark., 1994), zihinsel uygulamaların kişinin bireysel performans sonuçları üzerinde hem pozitif hem de ciddi bir etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir.

6.GEREÇ ve YÖNTEM

6.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu tez çalışması, iş yaşamında aktif olarak çalışan 18-65 yaş arası yetişkinlerde bilinçli farkındalığın ve duygu düzenlemenin öz-liderlik becerileri üzerine etkisini araştıran, bilinçli farkındalık ölçeği, duygu düzenleme ölçeği ve öz-liderlik ölçeği aracılığı ile 420 bireyin katılımıyla yordayan nicel bir çalışmadır.

6.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

İş yaşamında aktif olarak çalışan 18-65 yaş arası yetişkinlerde bilinçli farkındalığın ve duygu düzenlemenin öz-liderlik becerileri üzerine yordayan bu araştırmanın evreni, 18-65 yaş arasındaki sosyal iletişim araçlarını kullanan kadın ve erkeklerden oluşan (whatsapp, instagram, facebook) tüm bireylerden oluşmaktadır.

6.3 ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI

Çalışmanın verileri online şekilde katılımcılara sunulan ölçek formundan oluşmaktadır. Çalışmanın merkezi İstanbul olup, Türkiye içinde sosyal medya ve iletişim araçları yolu ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Veriler 2022 yılının Haziran ayında toplanmaya başlamış ve yine 2023 yılının Ocak ayında analizleri gerçekleştirilmiştir.

6.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada 18-65 yaş arası iş yaşamında olan bireyler arasında veri toplama için ilk önce bireylerin çalışmaya katılımları konusunda ve verecekleri cevapların gizliliği konusunda onaylarını alan ve bu çalışmanın ek kısmında sunulan onam metni yer almakta, hemen ardından yine çalışmanın son kısmında ek olarak sunulan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, yaşanan yer, iş yerindeki pozisyon, iş yaşamındaki toplam tecrübe, mevcut işyerindeki çalışma süresi, mevcut pozisyonundaki çalışma süresi, şayet var ise raporlayan çalışan sayısı bilgilerinden oluşan demografik bilgi formu bulunmaktadır. Veri toplama aracı olarak genel bilgiler kısmında ayrıntılı olarak yer verilen öz-liderlik ölçeği, bilinçli farkındalık ölçeği ve duygu düzenleme ölçeği kullanılmıştır.

6.4.1 Bilinçli Farkındalık Ölçeği ve Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Bilinçli Farkındalık Ölçeği (Mindfulness Attention Awareness Scale-MAAS; Brown ve Ryan, 2003) 15 maddeli dikkati ve günlük hayattaki şimdiki zaman farkındalığını ölçen bir

araçtır. Otomatik pilot gibi davranmak ve şimdiki zamana dikkatini vermemek gibi bilinçli farkındalıkla bağdaşmayan özellikleri tanımlayan maddeler yer almaktadır. MAAS tek faktörlü bir yapıya sahiptir, tek bir toplam puan verir ve 6 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bilinçli farkındalığın yüksek olduğunu gösterir. Şu an halihazırda Türkçe versiyonu olan bu tek ölçek Türkçe'ye Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ) adı altında uyarlanmıştır. BİFÖ'nün uyarlanmasında kullanılan İngilizce ve Türkçe formlardan elde edilen puanlar arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar saptanmıştır. BİFÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla uygulanan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçlarına göre ölçek orijinali gibi tek boyutlu bir yapı göstermektedir ve 15 maddeden oluşmaktadır. BİFÖ için yapılan madde toplam korelasyonu sonucunda ölçeğin bütün maddeleri için .40'ın üzerinde ilişki ortaya çıkmıştır. BİFÖ'nün her bir madde için madde faktör yükleri .48 ile .81 arasında değişmekte olup ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .80 ve test-tekrar test korelasyon .86 olarak hesaplanmıştır. BİFÖ ölçüt-bağıntılı geçerliği için yapılan korelasyon analizleri sonucunda da anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

6.4.2 Öz-Liderlik Ölçeği ve Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Öz-Liderlik Ölçeği, Araştırmaya katılan bireylerin, öz-liderlik davranışları sergileme düzeylerini değerlendirmek amacıyla Anderson ve Prussia (1997) tarafından 50 madde olarak geliştirilen daha sonra Houghton ve Neck (2002) tarafından 50 maddeden 35 maddeye indirilerek revize edilmiş Öz-Liderlik Ölçeği'nin (Self Leadership Questionnaire) Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 29 maddelik formu kullanılmıştır. Houghton ve Neck (2002) tarafından 50 maddeden 35 maddeye indirilerek revize edilmiş olan ölçek, sıklık seviyesi "Hiçbir zaman" ile "Her zaman" arasında değişen beşli likert tipi yapısındadır. Ölçek 3 boyut ve 9 alt faktörden oluşmaktadır ve Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri (düşünce ve fikirleri değerlendirme, kendi kendine konuşma, başarılı performans hayal etme), Doğal Ödül Stratejileri (doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama) ve Davranış Odaklı Stratejiler (hatırlatıcılar belirleme, kendini gözlemleme, kendini cezalandırma, hedef belirleme) olarak sıralanmıştır. Bu çalışmada Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 29 maddeden oluşan Öz-liderlik Ölçeği Türkçe Formu kullanılmıştır. Ölçek, 29 madde, 3 boyut ve 8 faktörden oluşmaktadır ve bu üç boyut; "Doğal Ödül Stratejileri", "Davranış Odaklı Stratejiler" ve "Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri" olarak tanımlanmıştır. 5'li likert tipinde düzenlenmiş ölçekte; (1) Hiç

katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum seçenekleri yer almıştır. Bu ölçekten en düşük 29 ve en yüksek 145 puan alınabilir. Öz-liderlik ölçeğinin iç tutarlılığı incelenmiş olup, ölçeğin alt boyutlara ait güvenirlik katsayıları şu şekilde gösterilmiştir; kendine hatırlatıcılar belirleme ($\alpha=.80$), kendini ödüllendirme ($\alpha=.90$), kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme ($\alpha=.88$), kendini gözlemleme ($\alpha=.74$), doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama ($\alpha=.51$), kendini cezalandırma ($\alpha=.76$), düşünce ve fikirleri değerlendirme ($\alpha=.67$) ve kendi kendine konuşma ($\alpha=.89$) (Tabak ve ark., 2013).

6.4.3 Duygu Düzenleme Ölçeği ve Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Duygu Düzenleme Ölçeği, (Emotion Regulation Questionnaire, ERQ) (Gross ve John, 2003), yanıtlayanların duygularını iki strateji aracılığıyla düzenleme eğilimlerini değerlendiren 7 puanlık bir Likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum ila 7= kesinlikle katılıyorum) öz-bildirim ölçüsüdür. Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve İfade Bastırma. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Bilişsel Yeniden Değerlendirme alt ölçeği 6 maddeden, İfade Bastırma alt ölçeği ise 4 maddeden oluşmaktadır. Cronbach alfa katsayıları Bilişsel Yeniden Değerlendirme için .79 ve İfadeyi Bastırma için .73 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenirliği üç ayda .69 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması 2008 yılında Yurtsever tarafından yapılmıştır. Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve Bastırma alt ölçekleri için Cronbach alfa katsayıları sırasıyla .85 ve .78 olarak bulunmuştur. Dört haftada ölçeklerin test-tekrar test güvenirlikleri Bilişsel Yeniden Değerlendirme için .88 ve Bastırma alt ölçekleri için .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe versiyonu 2011 yılında Aka tarafından yeniden değerlendirilmiş ve bazı maddelerin çevirisinde özel düzeltmeler yapılmıştır. Cronbach alfa katsayıları Bilişsel Yeniden Değerlendirme alt ölçeği için .85 ve İfadeyi Bastırma alt ölçeği için .78 olarak bulunmuştur. Son olarak Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve İfadeyi Bastırma alt ölçekleri için test-tekrar test güvenirlik katsayıları .69 ve .67 olarak bulunmuştur (Aka, 2011; Aka ve Gencoz, 2014). Bu çalışmada Cronbach alfa katsayıları Bilişsel Yeniden Değerlendirme alt ölçekleri için .85 ve İfadeyi Bastırma alt ölçekleri için .69 olarak bulunmuştur.

6.4.4 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarına Ait Güvenirlik Analizi

Cronbach alfa, iç tutarlılığın bir ölçüsüdür; başka bir deyişle, bir grup ögenin grupla ne kadar yakından alakalı olduğudur. Ölçek güvenilirliğinin bir ölçüsü olarak kabul edilir. Alpha, bir

testin veya ölçeğin iç tutarlılığının bir ölçüsü sağlamak için 1951'de Lee Cronbach tarafından geliştirildi; 0 ile 1 arasında bir sayı olarak ifade edilir. İç tutarlılık, bir testteki tüm öğelerin aynı kavramı veya yapıyı ölçme derecesini tanımlar ve dolayısıyla test içindeki öğelerin birbirleriyle ilişkili olduğuna bağlıdır.

Alfa katsayısı korelasyon katsayısı gibi yorumlanabilir ve 0 ile 1 arasında değerler alır. Alfa katsayısı;

- a. 0,80-1,00 arasında ise; Geliştirilen test (ölçek) yüksek güvenilirliğe sahiptir.
- b. 0,60-0,80 arasında ise; Geliştirilen test oldukça güvenilirdir.
- c. 0,40-0,60 arasında ise; Geliştirilen testin güvenilirliği düşüktür.
- d. 0,00-0,40 arasında ise; Geliştirilen test güvenilir değildir.

Tablo- 6.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenirlik Analizleri.

Ölçekler	Cronbach's Alpha	n
Öz-Liderlik Ölçeği	,889	29
Duygu Düzenleme Ölçeği	,880	15
Bilinçli Farkındalık Ölçeği	,826	10

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri değerlendirildiğinde; tamamı yüksek derecede güvenilir olarak belirlenmiştir.

6.5. İSTATİSTİKSEL VERİ ANALİZİ

Araştırmaya katılanların demografik verilerine yönelik kategorik sorulara verdikleri yanıtlara frekans analiz uygulanmış, verilerin dağılımı “n” ve “%” olarak tablolarda sunulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin demografik verilere ve çalışma verilerine göre farklılık gösterip göstermediği anlamlılık testleri ile analiz edilmiştir. Hangi analizin kullanılacağına karar vermeden önce, verilerin normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk sınamaları ile değerlendirilmiştir. Ayrıca verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu gözlenmiştir (Tablo 2). Normal dağılıma uyan verilerin; analizi için ikili grup karşılaştırılmasında; Bağımsız Örneklem T testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ise ANOVA kullanılmıştır. Anlamlı çıkan analizlerde hangi gruplar arasında fark olduğunun belirlenmesi için Levene testi sonuçlarına göre LSD post-hoc analizi uygulanmıştır. Bilinçli farkındalık ve duygu düzenlemenin öz-liderlik üzerine etkisi regresyon analizi ile belirlenmiştir. Araştırmanın analizinde SPSS v23 istatistik programı kullanılmıştır.

Tablo- 6.2: Normallik Testi Sonuçları.

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Skewness	Kurtosis
	Statistic	Sig.	Statistic	Sig.	Statistic	Statistic
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	,077	,027	,981	,000	-,345	-,222
Kendini Ödüllendirme (F2)	,157	,990	,947	,000	-,426	-,507
Kendi Kendine Konuşma (F3)	,132	,657	,953	,000	-,606	-,004
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	,127	,091	,961	,000	-,505	,210
Kendini Cezalandırma (F5)	,067	,012	,984	,000	,077	-,399
Kendini Gözlemleme (F6)	,125	,814	,959	,000	-,479	,119
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	,204	,803	,917	,000	-,741	-,096
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	,181	,276	,913	,000	-,567	,030
Öz-Liderlik Ölçeği	,064	,771	,990	,006	-,281	,340
Bastırma (F1)	,094	,017	,978	,000	-,181	-,419
Yeniden Değerleme (F2)	,090	,419	,977	,000	-,178	,065
Duygu Düzenleme Ölçeği	,065	,010	,992	,030	-,195	,230
Bilinçli Farkındalık Ölçeği	,068	,023	,981	,000	-,521	,285

7. BULGULAR

7.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK VERİLERİ VE ÇALIŞMA VERİLERİNE GÖRE DAĞILIMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo- 7.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı.

Sosyo-Demografik Veriler		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	124	29,5
	Kadın	296	70,5
Yaş	18-25 yaş	12	2,9
	26-35 yaş	94	22,4
	36-45 yaş	195	46,4
	46-55 yaş	91	21,7
	56-65 yaş	24	5,7
	65 yaş üzeri	4	1,0
Mesleki Kıdem	Bekar	165	39,3
	Evli	255	60,7
Öğrenim Düzeyi	Lise	7	1,7
	Ön Lisans	16	3,8
	Lisans	198	47,1
	Yüksek Lisans	167	39,8
	Doktora	32	7,6
Yaşadığınız Şehir	İstanbul	299	71,2
	Ankara	27	6,4
	İzmir	11	2,6
	Diğer	83	19,8
	Toplam	420	100,0

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı değerlendirildiğinde; katılımcıların %70,5'inin kadın, %46,4'ünün 36-45 yaş aralığında, %60,7'sinin evli, %47,1'inin lisans mezunu, %71,2'sinin İstanbul'da ikamet ettiği tespit edilmiştir.

Tablo: 7.2: Katılımcıların Çalışma Verilerine Yönelik Yanıtlarının Dağılımı.

Sosyo-Demografik Veriler		Sıklık (n)	Yüzde (%)
İş Yaşamındaki Tecrübeniz	Toplam		
	5 yıldan az	32	7,6
	5-10 yıl	65	15,5
	10-15 yıl	72	17,1
	15-20 yıl	92	21,9
	20-25 yıl	83	19,8
	25 yıldan fazla	76	18,1
Mevcut İşyerinizdeki Çalışma Süreniz			
	5 yıldan az	208	49,5
	5-10 yıl	91	21,7
	10-15 yıl	62	14,8
	15-20 yıl	25	6,0
	20-25 yıl	17	4,0
	25 yıldan fazla	17	4,0

Tablo- 7.2: Katılımcıların Çalışma Verilerine Yönelik Yanıtlarının Dağılımı
(Tablo Devamı).

Bulunduğunuz pozisyonda kaç yıldır görev yapmaktasınız?	0-1 yıl	77	18,3
	1-3 yıl	117	27,9
	3-5 yıl	61	14,5
	5-10 yıl	84	20,0
	10 yıl +	81	19,3
Şayet varsa, hali hazırda size raporlayan kaç çalışan bulunmaktadır?	Hiç kimse	190	45,2
	5'den az kişi	132	31,4
	5-10 kişi	43	10,2
	10-20 kişi	25	6,0
	20 üzeri kişi	30	7,1
	Total	420	100,0

Katılımcıların çalışma verilerine yönelik yanıtlarının dağılımı değerlendirildiğinde; %21,9'unun 15-20 yıl toplam tecrübe süresi olduğu, %49,5'inin 5 yıldan az mevcut iş yerinde çalıştığı, %27,9'unun 1-3 yıldan bu yana aynı pozisyonda çalıştığı, %45,2'sinin hali hazırda kendine raporlayan çalışan olmadığı, %31,4'ünün 5'den az kişiden raporlama aldığı belirlenmiştir.

7.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖZ-LİDERLİK ÖLÇEĞİ VE ALT BOYUTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo- 7.3: Cinsiyete Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Cinsiyet	n	Ort.	Sd.	t	p*
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	Erkek	124	26,98	4,777	-2,676	,008
	Kadın	296	25,52	5,208		
Kendini Ödüllendirme (F2)	Erkek	124	10,56	2,942	-,167	,868
	Kadın	296	10,61	3,140		
Kendi Kendine Konuşma (F3)	Erkek	124	10,27	2,829	-1,080	,281
	Kadın	296	10,59	2,848		
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	Erkek	124	16,54	2,261	-1,985	,048
	Kadın	296	16,06	2,279		
Kendini Cezalandırma (F5)	Erkek	124	11,60	3,823	-2,984	,003
	Kadın	296	12,75	3,501		
Kendini Gözlemleme (F6)	Erkek	124	16,35	2,213	-1,305	,192
	Kadın	296	16,02	2,435		
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	Erkek	124	7,46	1,897	-,001	,999
	Kadın	296	7,46	1,994		
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	Erkek	124	8,37	1,226	-1,432	,153
	Kadın	296	8,17	1,386		
Öz-Liderlik Ölçeği	Erkek	124	108,13	13,507	-,621	,535
	Kadın	296	107,19	14,492		

*Bağımsız Örneklem t testi

Cinsiyete Göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ($p=.008$), Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ($p=.048$)

ve Kendini Cezalandırma ($p=.003$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Sonuçlara göre; erkeklerin kadınlara göre Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ve Fikirlerini Değerlendirme boyut puanları daha yüksek, Kendini Cezalandırma boyutunda ise kadınların puanları daha yüksektir.

Tablo- 7.4: Yaşa Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

		Yaş	N	Ort.	Sd.	F	p*	Fark**
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	18-25 yaş	12	28,58	5,712	1,816	,108	-	
	26-35 yaş	94	25,54	5,084				
	36-45 yaş	195	25,66	5,115				
	46-55 yaş	91	26,60	5,094				
	56-65 yaş	24	25,38	4,888				
	65 yaş üzeri	4	30,25	3,304				
Kendini Ödüllendirme (F2)	18-25 yaş	12	11,67	2,708	,483	,789	-	
	26-35 yaş	94	10,62	3,210				
	36-45 yaş	195	10,47	3,133				
	46-55 yaş	91	10,77	2,642				
	56-65 yaş	24	10,25	3,893				
	65 yaş üzeri	4	11,00	3,162				
Kendi Kendine Konuşma (F3)	18-25 yaş	12	12,92	1,929	2,949	,013	1<2,3,4,5,	
	26-35 yaş	94	10,89	3,046				
	36-45 yaş	195	10,41	2,697				
	46-55 yaş	91	10,19	2,708				
	56-65 yaş	24	9,58	3,400				
	65 yaş üzeri	4	11,00	3,162				
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	18-25 yaş	12	17,58	1,975	2,813	,016	1>2,3 6>3	
	26-35 yaş	94	16,16	2,541				
	36-45 yaş	195	15,89	2,179				
	46-55 yaş	91	16,55	2,007				
	56-65 yaş	24	16,50	2,687				
	65 yaş üzeri	4	18,25	2,363				
Kendini Cezalandırma (F5)	18-25 yaş	12	13,83	3,353	1,939	,087	-	
	26-35 yaş	94	13,20	3,591				
	36-45 yaş	195	12,22	3,628				
	46-55 yaş	91	11,89	3,677				
	56-65 yaş	24	12,50	3,310				
	65 yaş üzeri	4	10,75	4,349				
Kendini Gözlemleme (F6)	18-25 yaş	12	16,67	2,570	2,779	,018	3<4,5,6	
	26-35 yaş	94	15,61	2,384				
	36-45 yaş	195	16,02	2,425				
	46-55 yaş	91	16,52	2,243				
	56-65 yaş	24	16,88	1,918				
	65 yaş üzeri	4	18,25	1,258				
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	18-25 yaş	12	7,67	2,103	2,293	,045	6>2,3,5	
	26-35 yaş	94	7,05	2,167				
	36-45 yaş	195	7,45	1,961				
	46-55 yaş	91	7,80	1,621				
	56-65 yaş	24	7,38	2,123				
	65 yaş üzeri	4	9,50	,577				
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	18-25 yaş	12	8,92	1,165	2,871	,015	1>2,3 4>2,3	
	26-35 yaş	94	8,07	1,378				
	36-45 yaş	195	8,11	1,365				

46-55 yaş	91	8,55	1,195
56-65 yaş	24	8,00	1,414

Tablo- 7.4: Yaşa Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

	65 yaş üzeri	4	9.25	,957			
	18-25 yaş	12	117.83	16.547			
	26-35 yaş	94	107.15	15.451			
	36-45 yaş	195	106.23	13.541			
Öz-Liderlik Ölçeği	46-55 yaş	91	108.87	13.435	-2,284	,046	1>2,3,4,5
	56-65 yaş	24	106.46	14.108			
	65 yaş üzeri	4	118.25	14.127			

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Yaşa göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Kendi Kendine Konuşma ($p=.013$), Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ($p=.016$), Kendini Gözlemleme ($p=.003$), Kendine Hatırlatıcılar Belirleme ($p=.045$), Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama ($p=.015$) alt boyutlarında ve Öz-liderlik Ölçeğinde ($p=.046$) istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre;

Kendine Konuşma boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir.

Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Ayrıca 65 yaş ve üzeri grubun, diğer yaş gruplarından boyut puanı daha ileri düzeydedir.

Kendini Gözlemleme boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş ve 46-55 yaş bireylere göre puanları yüksektir.

Kendine Hatırlatıcılar Belirleme boyutunda; 65 yaş ve üzeri grubun, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir.

Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama boyutunda, 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Ayrıca 46-55 yaş grubunun da 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre puanları yüksektir.

Öz-liderlik Ölçeğinde ise; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Bu doğrultuda 18-25 yaş grubun Öz-liderlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo- 7.5: Medeni Duruma Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Medeni D.	n	Ort.	Sd.	t	p*
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	Bekar	165	25,41	5,422	-1,735	,083
	Evli	255	26,30	4,897		
Kendini Ödüllendirme (F2)	Bekar	165	10,77	2,962	,934	,351
	Evli	255	10,48	3,153		
Kendi Kendine Konuşma (F3)	Bekar	165	10,89	2,785	-2,292	,022
	Evli	255	10,24	2,857		
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	Bekar	165	16,06	2,464	-1,007	,314
	Evli	255	16,29	2,156		
Kendini Cezalandırma (F5)	Bekar	165	12,67	3,376	-1,146	,252
	Evli	255	12,25	3,787		
Kendini Gözlemleme (F6)	Bekar	165	16,04	2,519	-,548	,584
	Evli	255	16,17	2,278		
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	Bekar	165	7,21	2,216	-2,136	,033
	Evli	255	7,62	1,768		
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	Bekar	165	8,22	1,424	-,024	,981
	Evli	255	8,23	1,290		
Öz-Liderlik Ölçeği	Bekar	165	107,27	15,477	-,222	,824
	Evli	255	107,59	13,337		

*Bağımsız Örneklem t testi

Medeni duruma göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Kendi Kendine Konuşma ($p=.022$) ve Kendine Hatırlatıcılar Belirleme ($p=.033$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Sonuçlara göre; Bekarların evlilere göre kendi kendine konuşma düzeyleri yüksek, kendine hatırlatıcılar belirleme düzeyinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo- 7.6: Eğitime Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Eğitim	N	Ort.	Sd.	F	p*	Fark**
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	Lise	7	27,86	2,968	2,606	,035	4>2,3
	Önlisans	16	23,50	6,743			
	Lisans	198	25,45	5,107			
	Yüksek Lisans	167	26,72	4,956			
	Doktora	32	25,81	4,993	1,013	,400	-
Kendini Ödüllendirme (F2)	Lise	7	11,57	2,878			
	Önlisans	16	9,88	2,825			
	Lisans	198	10,48	2,994			
	Yüksek Lisans	167	10,60	3,160			
	Doktora	32	11,41	3,320			
Kendi Kendine Konuşma (F3)	Lise	7	11,29	2,138	1,849	,119	-
	Önlisans	16	10,13	1,996			
	Lisans	198	10,86	2,908			
	Yüksek Lisans	167	10,18	2,888			
	Doktora	32	9,94	2,475	,639	,635	-
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	Lise	7	15,86	2,035			
	Önlisans	16	15,50	2,658			
	Lisans	198	16,18	2,403			

Tablo- 7.6: Eğitime Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

Kendini Cezalandırma (F5)	Yüksek Lisans	167	16,34	2,102	2,198	,068	-
	Doktora	32	16,00	2,314			
	Lise	7	12,14	3,237			
	Önlisans	16	11,06	3,714			
	Lisans	198	12,81	3,537			
	Yüksek Lisans	167	11,95	3,576			
	Doktora	32	13,16	4,236			
	Lise	7	17,43	2,370			
	Önlisans	16	15,06	4,008			
	Lisans	198	16,09	2,212			
Kendini Gözlemleme (F6)	Yüksek Lisans	167	16,17	2,349	1,416	,228	-
	Doktora	32	16,31	2,375			
	Lise	7	7,43	2,225			
	Önlisans	16	7,44	2,128			
	Lisans	198	7,20	2,030			
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	Yüksek Lisans	167	7,75	1,842	1,818	,124	-
	Doktora	32	7,53	1,934			
	Lise	7	8,86	1,069			
	Önlisans	16	8,38	1,310			
	Lisans	198	8,15	1,398			
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	Yüksek Lisans	167	8,27	1,305	,665	,617	-
	Doktora	32	8,28	1,276			
	Lise	7	112,43	11,802			
	Önlisans	16	100,94	15,792			
	Lisans	198	107,22	14,820			
Öz-Liderlik Ölçeği	Yüksek Lisans	167	107,98	13,742	1,168	,324	-
	Doktora	32	108,44	11,832			

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Eğitim düzeyine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ($p=.008$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme boyutunda, yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunu ve ön lisans mezunlarına göre puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo- 7.7: Yaşanılan Yere Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	İkamet	N	Ort.	Sd.	f	p*
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	İstanbul	299	25,93	5,192	,918	,432
	Ankara	27	27,11	5,625		
	İzmir	11	27,18	3,790		
	Diğer	83	25,47	4,837		
Kendini Ödüllendirme (F2)	İstanbul	299	10,48	3,117	,992	,397
	Ankara	27	10,44	3,286		
	İzmir	11	11,82	2,639		
	Diğer	83	10,89	2,922		
Kendi Kendine Konuşma (F3)	İstanbul	299	10,37	2,976	1,366	,253
	Ankara	27	11,48	2,709		
	İzmir	11	10,36	2,541		
	Diğer	83	10,65	2,366		
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	İstanbul	299	16,29	2,198	,599	,616
	Ankara	27	16,19	3,039		
	İzmir	11	15,91	1,814		
	Diğer	83	15,93	2,367		
Kendini Cezalandırma (F5)	İstanbul	299	12,28	3,643	,646	,586
	Ankara	27	13,11	4,051		
	İzmir	11	12,27	2,724		
	Diğer	83	12,70	3,574		
Kendini Gözlemleme (F6)	İstanbul	299	16,21	2,377	1,411	,239
	Ankara	27	16,30	2,959		
	İzmir	11	16,64	1,804		
	Diğer	83	15,66	2,188		
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	İstanbul	299	7,55	1,964	1,443	,230
	Ankara	27	7,63	2,003		
	İzmir	11	7,55	1,572		
	Diğer	83	7,06	1,978		
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	İstanbul	299	8,30	1,332	1,253	,290
	Ankara	27	8,11	1,450		
	İzmir	11	8,27	,786		
	Diğer	83	7,99	1,392		
Öz-Liderlik Ölçeği	İstanbul	299	107,42	14,229	,664	,575
	Ankara	27	110,37	17,555		
	İzmir	11	110,00	9,829		
	Diğer	83	106,35	13,414		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Yaşanılan yere göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.8: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

		Tecrübe	N	Ort.	Sd.	F	p*	Fark**
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	5 yıldan az	32	26,06	5,797				
	5-10 yıl	65	25,02	4,891				
	10-15 yıl	72	26,46	4,967	1,399	,224	-	
	15-20 yıl	92	25,29	5,219				
	20-25 yıl	83	26,07	5,286				
	25 yıldan fazla	76	26,88	4,780				
Kendini Ödüllendirme (F2)	5 yıldan az	32	11,00	2,940				
	5-10 yıl	65	10,32	3,133				
	10-15 yıl	72	11,10	3,259	1,739	,124	-	
	15-20 yıl	92	10,17	2,888				
	20-25 yıl	83	10,18	3,112				
	25 yıldan fazla	76	11,14	3,027				
Kendi Kendine Konuşma (F3)	5 yıldan az	32	11,88	2,791				
	5-10 yıl	65	10,51	2,948				
	10-15 yıl	72	10,99	2,537	2,795	,017	1>2,5,6	
	15-20 yıl	92	10,28	2,806				
	20-25 yıl	83	10,30	2,649				
	25 yıldan fazla	76	9,92	3,119				
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	5 yıldan az	32	16,09	3,216				
	5-10 yıl	65	16,12	1,980				
	10-15 yıl	72	16,38	2,423	2,036	,073	-	
	15-20 yıl	92	15,72	2,215				
	20-25 yıl	83	16,13	2,005				
	25 yıldan fazla	76	16,80	2,203				
Kendini Cezalandırma (F5)	5 yıldan az	32	13,69	3,693				
	5-10 yıl	65	13,23	3,526				
	10-15 yıl	72	12,54	3,480	2,187	,055	-	
	15-20 yıl	92	12,12	3,658				
	20-25 yıl	83	12,04	3,452				
	25 yıldan fazla	76	11,83	3,852				
Kendini Gözlemleme (F6)	5 yıldan az	32	15,78	2,882				
	5-10 yıl	65	15,62	2,082				
	10-15 yıl	72	16,47	2,472	3,778	,002	6>5,4,2,1	
	15-20 yıl	92	15,65	2,318				
	20-25 yıl	83	16,10	2,472				
	25 yıldan fazla	76	16,96	1,996				
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	5 yıldan az	32	7,06	2,228				
	5-10 yıl	65	7,14	2,142				
	10-15 yıl	72	7,44	2,175	1,966	,083	-	
	15-20 yıl	92	7,52	1,763				
	20-25 yıl	83	7,30	1,955				
	25 yıldan fazla	76	8,01	1,629				
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	5 yıldan az	32	8,06	1,684				
	5-10 yıl	65	8,02	1,305				
	10-15 yıl	72	8,35	1,115	,865	,505	-	
	15-20 yıl	92	8,20	1,377				
	20-25 yıl	83	8,20	1,395				
	25 yıldan fazla	76	8,42	1,319				
Öz-Liderlik Ölçeği	5 yıldan az	32	109,63	19,275				
	5-10 yıl	65	105,97	13,547	1,830	,106	-	
	10-15 yıl	72	109,72	13,851				

Tablo- 7.8: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

15-20 yıl	92	104,96	13,601
20-25 yıl	83	106,33	14,201
25 yıldan fazla	76	109,97	12,854

*ANOVA **LSD post hoc analizi

İş yaşamındaki toplam tecrübe süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Kendi Kendine Konuşma ($p=.017$) ve Kendini Gözlemleme ($p=.002$), alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre;

Kendi Kendine Konuşma boyutunda, 5 yıldan az tecrübesi olanların boyut puanları, 5-10 yıl, 20-25 yıl ve 25 yıl üzeri olanlara göre yüksek bulunmuştur.

Kendini Gözlemleme boyutunda; 25 yıldan fazla tecrübesi olanların boyut puanları daha düşük tüm yaş gruplarına göre yüksek bulunmuştur.

Tablo- 7.9: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	İş Yeri S.	N	Ort.	Sd.	F	p*	Fark**
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	5 yıldan az	208	26,16	4,864	,948	,449	-
	5-10 yıl	91	25,64	5,456			
	10-15 yıl	62	26,50	5,711			
	15-20 yıl	25	24,32	5,226			
	20-25 yıl	17	26,41	4,360			
	25 yıldan fazla	17	24,94	4,630			
Kendini Ödüllendirme (F2)	5 yıldan az	208	10,63	2,843	1,794	,113	-
	5-10 yıl	91	10,26	3,702			
	10-15 yıl	62	11,19	2,913			
	15-20 yıl	25	9,60	3,069			
	20-25 yıl	17	10,12	2,205			
	25 yıldan fazla	17	11,76	3,173			
Kendi Kendine Konuşma (F3)	5 yıldan az	208	10,69	2,658	2,007	,077	-
	5-10 yıl	91	10,11	3,223			
	10-15 yıl	62	10,74	2,716			
	15-20 yıl	25	11,08	2,842			
	20-25 yıl	17	10,12	1,996			
	25 yıldan fazla	17	8,88	3,551			
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	5 yıldan az	208	16,08	2,329	2,910	,014	6>5,4,1
	5-10 yıl	91	16,38	2,250			
	10-15 yıl	62	16,52	2,331			
	15-20 yıl	25	15,12	2,261			
	20-25 yıl	17	15,82	1,286			
	25 yıldan fazla	17	17,53	1,736			
Kendini Cezalandırma (F5)	5 yıldan az	208	12,51	3,708	1,393	,226	-
	5-10 yıl	91	12,26	3,402			

Tablo- 7.9: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

	10-15 yıl	62	12,11	3,635			
	15-20 yıl	25	13,20	3,416			
	20-25 yıl	17	10,82	3,147			
	25 yıldan fazla	17	13,59	4,360			
Kendini Gözlemleme (F6)	5 yıldan az	208	16,01	2,305	,720	,609	-
	5-10 yıl	91	16,22	2,337			
	10-15 yıl	62	16,37	2,681			
	15-20 yıl	25	15,56	2,725			
	20-25 yıl	17	16,59	2,123			
	25 yıldan fazla	17	16,41	1,938			
	5 yıldan az	208	7,43	2,008			
	5-10 yıl	91	7,19	2,038			
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	10-15 yıl	62	7,94	1,754	1,609	,156	-
	15-20 yıl	25	7,08	1,801			
	20-25 yıl	17	7,53	2,095			
	25 yıldan fazla	17	8,06	1,600			
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	5 yıldan az	208	8,20	1,318	1,271	,276	-
	5-10 yıl	91	8,27	1,469			
	10-15 yıl	62	8,45	1,224			
	15-20 yıl	25	7,68	1,464			
	20-25 yıl	17	8,12	1,269			
	25 yıldan fazla	17	8,35	1,169			
	5 yıldan az	208	107,70	14,285			
	5-10 yıl	91	106,34	14,478			
Öz-Liderlik Ölçeği	10-15 yıl	62	109,82	14,468	,965	,439	-
	15-20 yıl	25	103,64	15,185			
	20-25 yıl	17	105,53	11,147			
	25 yıldan fazla	17	109,53	11,468			

*ANOVA **LSD post hoc analizi

İş yerindeki tecrübe süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ($p=.014$) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda, 25 yıldan fazla mevcut iş yeri tecrübesi olanların, 20-25 yıl, 15- 20 yıl ve 5 yıldan az olanlara göre puanları yüksek bulunmuştur.

Tablo- 7.10: Bulunan Pozisyondaki Çalışma Süresine Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Pozisyon	n	Ort.	Sd.	F	p*
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	0-1 yıl	77	26,17	5,268	,419	,795
	1-3 yıl	117	26,20	4,566		
	3-5 yıl	61	26,26	4,754		
	5-10 yıl	84	25,67	5,471		
	10 yıl +	81	25,44	5,679		
Kendini Ödüllendirme (F2)	0-1 yıl	77	10,49	3,186	,137	,968
	1-3 yıl	117	10,50	2,976		
	3-5 yıl	61	10,59	3,084		
	5-10 yıl	84	10,80	3,150		
	10 yıl +	81	10,62	3,113		
Kendi Kendine Konuşma (F3)	0-1 yıl	77	11,13	2,607	1,545	,188
	1-3 yıl	117	10,34	2,777		
	3-5 yıl	61	10,74	2,851		
	5-10 yıl	84	10,26	3,042		
	10 yıl +	81	10,19	2,894		
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	0-1 yıl	77	16,44	2,197	,320	,865
	1-3 yıl	117	16,09	2,244		
	3-5 yıl	61	16,15	2,048		
	5-10 yıl	84	16,12	2,490		
	10 yıl +	81	16,25	2,390		
Kendini Cezalandırma (F5)	0-1 yıl	77	12,49	3,779	,326	,861
	1-3 yıl	117	12,32	3,791		
	3-5 yıl	61	12,87	3,658		
	5-10 yıl	84	12,30	3,307		
	10 yıl +	81	12,26	3,619		
Kendini Gözlemleme (F6)	0-1 yıl	77	16,10	2,156	,447	,775
	1-3 yıl	117	16,04	2,306		
	3-5 yıl	61	15,87	2,284		
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	5-10 yıl	84	16,37	2,248	,585	,674
	10 yıl +	81	16,19	2,847		
	0-1 yıl	77	7,71	1,966		
	1-3 yıl	117	7,40	1,974		
	3-5 yıl	61	7,59	1,606		
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	5-10 yıl	84	7,33	2,002	,855	,491
	10 yıl +	81	7,33	2,162		
	0-1 yıl	77	8,26	1,390		
	1-3 yıl	117	8,13	1,297		
	3-5 yıl	61	8,49	1,149		
Öz-Liderlik Ölçeği	5-10 yıl	84	8,23	1,492	,416	,797
	10 yıl +	81	8,14	1,339		
	0-1 yıl	77	108,81	14,873		
	1-3 yıl	117	107,03	14,015		
	3-5 yıl	61	108,56	12,143		
	5-10 yıl	84	107,07	14,428		
	10 yıl +	81	106,41	15,171		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.11: Rapor Alınan Kişi Sayısına Göre Öz-Liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Raporlama	n	Ort.	Sd.	f	p*	Fark**
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	Hiç kimse	190	25,46	5,123	1,272	,280	-
	5'den az kişi	132	26,73	4,705			
	5-10 kişi	43	25,81	5,816			
	10-20 kişi	25	26,20	4,726			
	20 üzeri kişi	30	25,57	5,992			
Kendini Ödüllendirme (F2)	Hiç kimse	190	10,71	3,065	1,886	,112	-
	5'den az kişi	132	10,91	2,974			
	5-10 kişi	43	10,33	2,909			
	10-20 kişi	25	9,32	3,250			
	20 üzeri kişi	30	9,97	3,518			
Kendi Kendine Konuşma (F3)	Hiç kimse	190	10,51	2,800	1,547	,188	-
	5'den az kişi	132	10,88	2,850			
	5-10 kişi	43	9,77	3,344			
	10-20 kişi	25	10,08	2,431			
	20 üzeri kişi	30	10,17	2,493			
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	Hiç kimse	190	16,08	2,514	,504	,733	-
	5'den az kişi	132	16,27	1,976			
	5-10 kişi	43	16,28	2,153			
	10-20 kişi	25	16,04	2,300			
	20 üzeri kişi	30	16,67	2,218			
Kendini Cezalandırma (F5)	Hiç kimse	190	12,62	3,619	,462	,764	-
	5'den az kişi	132	12,11	3,620			
	5-10 kişi	43	12,65	3,835			
	10-20 kişi	25	12,40	3,227			
	20 üzeri kişi	30	12,17	3,914			
Kendini Gözlemleme (F6)	Hiç kimse	190	15,83	2,479	2,862	,023	2>1,3 5>1,3
	5'den az kişi	132	16,48	2,051			
	5-10 kişi	43	15,60	2,611			
	10-20 kişi	25	16,56	2,329			
	20 üzeri kişi	30	16,80	2,413			
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	Hiç kimse	190	7,24	2,068	1,672	,155	-
	5'den az kişi	132	7,71	1,916			
	5-10 kişi	43	7,44	1,968			
	10-20 kişi	25	8,00	1,291			
	20 üzeri kişi	30	7,33	1,845			
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	Hiç kimse	190	8,06	1,407	1,868	,115	-
	5'den az kişi	132	8,39	1,283			
	5-10 kişi	43	8,19	1,350			
	10-20 kişi	25	8,24	1,091			
	20 üzeri kişi	30	8,60	1,276			
Öz-Liderlik Ölçeği	Hiç kimse	190	106,49	14,858	1,002	,406	-
	5'den az kişi	132	109,48	13,186			
	5-10 kişi	43	106,07	16,320			
	10-20 kişi	25	106,84	13,631			
	20 üzeri kişi	30	107,27	11,017			

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Rapor alınan kişi sayısına göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Kendini Gözlemleme ($p=.023$) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi

değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre;

Kendini Gözlemlene boyutunda, hiç kimseden rapor almayan ve 5-10 kişiden rapor alanların boyut puanları, 5’den az kişiden rapor alan ve 20 üzeri kişiden rapor alanlara göre düşük bulunmuştur.

7.3.ARAŞTIRMADA KULLANILAN DUYGU DÜZENLEME ÖLÇEĞİ VE ALT BOYUTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo- 7.12: Cinsiyete Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Cinsiyet	n	Ort.	Sd.	t	p*
Bastırma (F1)	Erkek	124	10,08	2,394	-3,121	,002
	Kadın	296	9,24	2,554		
Yeniden Değerleme (F2)	Erkek	124	16,56	3,866	-1,055	,292
	Kadın	296	16,11	4,077		
Duygu Düzenleme Ölçeği	Erkek	124	26,65	5,303	-2,251	,025
	Kadın	296	25,35	5,382		

*Bağımsız Örneklem t testi

Cinsiyete göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Bastırma ($p=.002$) alt boyutu ve Duygu Düzenleme Ölçeğinde ($p=.025$) istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Sonuçlara göre;

Erkeklerin kadınlara göre bastırma ve duydu düzenleme genel puanları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo- 7.13: Yaşa Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Yaş	n	Ort.	Sd.	f	p*	Fark**
Bastırma (F1)	18-25 yaş	12	10,67	2,871	2,291	,045	6>2,3,4,5
	26-35 yaş	94	9,44	2,819			
	36-45 yaş	195	9,53	2,444			
	46-55 yaş	91	9,33	2,381			
	56-65 yaş	24	8,83	2,259			
	65 yaş üzeri	4	12,75	,957			
Yeniden Değerleme (F2)	18-25 yaş	12	19,00	3,954	3,451	,005	1>2,3,4,5
	26-35 yaş	94	15,46	3,980			
	36-45 yaş	195	16,29	3,897			
	46-55 yaş	91	16,91	3,776			
	56-65 yaş	24	14,67	4,914			
	65 yaş üzeri	4	18,50	4,435			
Duygu Düzenleme Ölçeği	18-25 yaş	12	29,67	6,372	3,692	,003	1>2,3,4,5 6>2,3,4,5
	26-35 yaş	94	24,89	5,180			
	36-45 yaş	195	25,83	5,263			

Tablo- 7.13: Yaşa Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

46-55 yaş	91	26,24	5,067
56-65 yaş	24	23,50	6,379
65 yaş üzeri	4	31,25	4,787

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Yaşa göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Bastırma ($p=.045$) ve Yeniden Değerleme ($p=.005$) alt boyutu ve Duygu Düzenleme Ölçeğinde ($p=.003$) istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre;

Bastırma boyutunda, 65 yaş ve üzeri grubun daha alt yaş gruplarına göre puanları yüksek bulunmuştur. Yeniden değerlendirme boyutunda ise; 18-25 yaş grubun daha üst yaş gruplarına göre puanları yüksek bulunmuştur. Duygu düzenleme ölçeğinde; 65 yaş ve üzeri grup ile 18-25 yaş bireylerin diğer yaş gruplarına göre puanları yüksek bulunmuştur.

Tablo- 7.14: Medeni Duruma Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Medeni D.	N	Ort.	Sd.	t	p*
Bastırma (F1)	Bekar	165	9,44	2,583	-,352	,725
	Evli	255	9,53	2,506		
Yeniden Değerleme (F2)	Bekar	165	16,32	4,152	-,287	,775
	Evli	255	16,20	3,934		
Duygu Düzenleme Ölçeği	Bekar	165	25,75	5,542	-,048	,961
	Evli	255	25,73	5,292		

*Bağımsız Örneklem t testi

Medeni duruma göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.15: Eğitime Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Eğitim	n	Ort.	Sd.	f	p*
Bastırma (F1)	Lise	7	9,86	2,795	2,223	,066
	Önlisans	16	8,31	2,272		
	Lisans	198	9,35	2,640		
	Yüksek Lisans	167	9,85	2,340		
	Doktora	32	9,00	2,712		
Yeniden Değerleme (F2)	Lise	7	15,29	5,155	,648	,629
	Önlisans	16	15,50	5,203		
	Lisans	198	16,17	4,028		
	Yüksek Lisans	167	16,55	3,784		
	Doktora	32	15,69	4,321		

Tablo- 7.15: Eğitime Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

	Lise	7	25,14	5,581		
Duygu Düzenleme Ölçeği	Önlisans	16	23,81	6,565	1,560	,184
	Lisans	198	25,52	5,608		
	Yüksek Lisans	167	26,40	4,965		
	Doktora	32	24,69	5,233		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Eğitim düzeyine göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.16: Yaşanılan Yere Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	İkamet	n	Ort.	Sd.	f	p*
	İstanbul	299	9,52	2,499		
Bastırma (F1)	Ankara	27	9,78	3,117	,431	,731
	İzmir	11	8,82	2,401		
	Diğer	83	9,39	2,498		
	İstanbul	299	16,18	4,134		
Yeniden Değerleme (F2)	Ankara	27	17,37	3,764	,915	,433
	İzmir	11	16,91	3,986		
	Diğer	83	16,02	3,656		
	İstanbul	299	25,70	5,437		
Duygu Düzenleme Ölçeği	Ankara	27	27,15	6,212	,724	,538
	İzmir	11	25,73	5,312		
	Diğer	83	25,41	4,929		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Yaşanılan yere göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.17: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Tecrübe	n	Ort.	Sd.	F	p*
	5 yıldan az	32	9,91	2,692		
Bastırma (F1)	5-10 yıl	65	8,97	2,910	1,329	,251
	10-15 yıl	72	9,64	2,553		
	15-20 yıl	92	9,36	2,536		
	20-25 yıl	83	9,90	2,133		
	25 yıldan fazla	76	9,33	2,479		
	5 yıldan az	32	16,94	3,967		
Yeniden Değerleme (F2)	5-10 yıl	65	15,35	4,052	1,217	,300
	10-15 yıl	72	15,94	3,978		
	15-20 yıl	92	16,20	3,901		
	20-25 yıl	83	16,63	3,577		
	25 yıldan fazla	76	16,64	4,569		

Tablo- 7.17: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

	5 yıldan az	32	26,84	5,709		
Duygu Düzenleme Ölçeği	5-10 yıl	65	24,32	5,668	1,600	,159
	10-15 yıl	72	25,58	5,170		
	15-20 yıl	92	25,55	5,141		
	20-25 yıl	83	26,53	4,771		
	25 yıldan fazla	76	25,97	5,982		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

İş yaşamındaki toplam tecrübeye göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.18: İş Yeriindeki Çalışma Süresine Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	İş Yeri S.	n	Ort.	Sd.	F	p*
	5 yıldan az	208	9,48	2,521		
	5-10 yıl	91	9,30	2,656		
Bastırma (F1)	10-15 yıl	62	9,95	2,250	1,208	,304
	15-20 yıl	25	8,68	2,428		
	20-25 yıl	17	10,06	2,384		
	25 yıldan fazla	17	9,59	3,163		
	5 yıldan az	208	16,38	4,039		
	5-10 yıl	91	15,57	4,415		
Yeniden Değerleme (F2)	10-15 yıl	62	16,48	3,253	,839	,523
	15-20 yıl	25	16,60	3,189		
	20-25 yıl	17	15,94	3,631		
	25 yıldan fazla	17	17,18	5,365		
	5 yıldan az	208	25,86	5,385		
	5-10 yıl	91	24,87	5,937		
Duygu Düzenleme Ölçeği	10-15 yıl	62	26,44	4,295	,869	,502
	15-20 yıl	25	25,28	4,809		
	20-25 yıl	17	26,00	4,924		
	25 yıldan fazla	17	26,76	6,987		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.19: Bulunan Pozisyonundaki Çalışma Süresine Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Pozisyon	n	Ort.	Sd.	F	p*
	0-1 yıl	77	9,51	2,578		
	1-3 yıl	117	9,79	2,430		
Bastırma (F1)	3-5 yıl	61	9,44	2,572	1,114	,349
	5-10 yıl	84	9,04	2,402		
	10 yıl +	81	9,54	2,730		

Tablo- 7.19: Bulunan Pozisyonadaki Çalışma Süresine Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi (Tablo Devamı).

Yeniden Değerleme (F2)	0-1 yıl	77	16,82	4,322	1,014	,400
	1-3 yıl	117	16,26	3,929		
	3-5 yıl	61	15,46	3,793		
	5-10 yıl	84	16,14	3,897		
	10 yıl +	81	16,38	4,125		
Duygu Düzenleme Ölçeği	0-1 yıl	77	26,32	5,821	,946	,437
	1-3 yıl	117	26,05	5,193		
	3-5 yıl	61	24,90	5,218		
	5-10 yıl	84	25,18	5,255		
	10 yıl +	81	25,93	5,490		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Bulunan pozisyonadaki çalışma süresine göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo- 7.20: Rapor Alınan Kişi Sayısına Göre Duygu Düzenleme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Raporlama	n	Ort.	Sd.	F	p*
Bastırma (F1)	Hiç kimse	190	9,22	2,657	1,946	,102
	5'den az kişi	132	9,61	2,525		
	5-10 kişi	43	9,63	2,340		
	10-20 kişi	25	9,48	1,851		
	20 üzeri kişi	30	10,53	2,345		
Yeniden Değerleme (F2)	Hiç kimse	190	15,85	4,307	1,189	,315
	5'den az kişi	132	16,70	3,864		
	5-10 kişi	43	16,77	3,585		
	10-20 kişi	25	16,52	2,903		
	20 üzeri kişi	30	15,80	4,063		
Duygu Düzenleme Ölçeği	Hiç kimse	190	25,06	5,799	1,381	,240
	5'den az kişi	132	26,30	5,302		
	5-10 kişi	43	26,40	4,316		
	10-20 kişi	25	26,00	3,819		
	20 üzeri kişi	30	26,33	5,320		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Rapor alınan kişi sayısına göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

7.4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN BİLİNÇLİ FARKINDALIK ÖLÇEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo- 7.21: Cinsiyete Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi.

	Cinsiyet	N	Ort.	Sd.	T	p*
Bilinçli Farkındalık Ölçeği	Erkek	124	55,55	9,938	1,369	,172
	Kadın	296	54,18	9,130		

*Bağımsız Örneklem t testi

Cinsiyete göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde;

istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.22: Yaşa Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	Yaş	n	Ort.	Sd.	f	p*
Bilinçli Ölçeği	18-25 yaş	12	54,83	9,713	2,082	,067
	26-35 yaş	94	52,11	9,981		
	36-45 yaş	195	54,89	9,271		
	46-55 yaş	91	55,64	8,439		
	56-65 yaş	24	56,92	10,475		
	65 yaş üzeri	4	59,00	5,477		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Yaşa göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.23: Medeni Duruma Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	Medeni D.	n	Ort.	Sd.	T	p*
Bilinçli Farkındalık Ölçeği	Bekar	165	54,11	9,726	-,829	,408
	Evli	255	54,89	9,164		

*Bağımsız Örneklem t testi

Medeni duruma göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.24: Eğitime Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	Eğitim	n	Ort.	Sd.	F	p*
Bilinçli Ölçeği	Lise	7	55,00	15,979	,551	,698
	Önlisans	16	57,25	8,363		
	Lisans	198	54,13	9,536		
	Yüksek Lisans	167	54,97	9,154		
	Doktora	32	53,91	8,626		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Eğitim durumuna göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo- 7.25: Yaşanılan Yere Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	İkamet	n	Ort.	Sd.	f	p*	Fark**
Bilinçli Ölçeği	İstanbul	299	55,35	9,363	2,923	,034	1>2
	Ankara	27	50,74	11,775			
	İzmir	11	54,36	10,557			
	Diğer	83	53,08	8,040			

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Yaşanılan yere göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir ($p=.034$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre; İstanbul'da yaşayanların bilinçli farkındalık

düzeyleri, Ankara’da yaşayanlara göre yüksek bulunmuştur.

Tablo- 7.26: İş Yaşamındaki Toplam Tecrübeye Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	Tecrübe	n	Ort.	Sd.	F	p*	Fark**
Bilinçli Ölçeği	5 yıldan az	32	51,31	9,556	4,308	,001	3>1,2 4>1,2 5>1,2
	5-10 yıl	65	51,54	9,503			
	10-15 yıl	72	54,74	9,460			
	15-20 yıl	92	56,27	8,859			
	20-25 yıl	83	53,73	9,597			
	25 yıldan fazla	76	57,29	8,502			

*ANOVA **LSD post hoc analizi

İş yaşamındaki toplam tecrübe süresine göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir ($p = .001$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Levene testi değerlendirilerek LSD Post Hoc analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre; toplam iş tecrübesi 15-20 yıl olan grupların bilinçli farkındalık düzeyi, daha alt süredeki tüm gruplardan daha yüksek bulunmuştur. Toplam iş tecrübesi 25 yıldan fazla olan grupların bilinçli farkındalık düzeyi ise, daha alt süredeki diğer tüm gruplardan daha yüksek bulunmuştur.

Tablo- 7.27: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	İş Yeri S.	N	Ort.	Sd.	F	p*
Bilinçli Ölçeği	5 yıldan az	208	53,97	9,760	,594	,705
	5-10 yıl	91	54,79	9,782		
	10-15 yıl	62	56,23	8,334		
	15-20 yıl	25	54,28	8,044		
	20-25 yıl	17	55,35	9,817		
	25 yıldan fazla	17	54,65	7,834		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Mevcut iş yerindeki çalışma süresine göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.28: Bulunan Pozisyonundaki Çalışma Süresine Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	Pozisyon	n	Ort.	Sd.	F	p*
Bilinçli Ölçeği	0-1 yıl	77	54,03	9,284	1,024	,394
	1-3 yıl	117	55,31	9,047		
	3-5 yıl	61	53,07	9,623		
	5-10 yıl	84	54,05	10,019		
	10 yıl +	81	55,75	9,092		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Bulunan pozisyonundaki çalışma süresine göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

Tablo- 7.29: Rapor Alınan Kişi Sayısına Göre Bilinçli Farkındalık Ölçeğinin Değerlendirilmesi.

	Raporlama	N	Ort.	Sd.	f	p*
Bilinçli Farkındalık Ölçeği	Hiç kimse	190	54,11	9,716	,990	,413
	5'den az kişi	132	54,92	8,474		
	5-10 kişi	43	56,65	8,398		
	10-20 kişi	25	55,04	10,663		
	20 üzeri kişi	30	52,73	11,172		

*ANOVA **LSD post hoc analizi

Rapor alınan kişi sayısına göre bilinçli farkındalık ölçeğinin ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ($p>.05$).

7.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo- 7.30: Öz-Liderlik Ölçeği ile Duygu Düzenleme ve Bilinçli Farkındalık Ölçekleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi.

	Bastırma (F1)	Yeniden Değerleme (F2)	Duygu Düzenleme Ölçeği	Bilinçli Farkındalık Ölçeği
Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme (F1)	,234**	,372**	,388**	,182**
Kendini Ödüllendirme (F2)	,110*	,223**	,218**	,023
Kendi Kendine Konuşma (F3)	,126**	,219**	,223**	-,104*
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme (F4)	,234**	,215**	,270**	,142**
Kendini Cezalandırma (F5)	-,007	-,076	-,060	-,402**
Kendini Gözlemleme (F6)	,222**	,252**	,292**	,207**
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (F7)	,127**	,218**	,222**	,169**
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama (F8)	,188**	,259**	,282**	,211**
Öz-Liderlik Ölçeği	,242**	,338**	,366**	,048
	,000	,000	,000	,327

Öz-liderlik ölçeği ile duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık ölçekleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; öz-liderlik ile duygu düzenleme arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r= ,366$ $p=,000$). Alt boyutlarda ise; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ($r= ,388$ $p=,000$), Kendini Ödüllendirme ($r= ,218$ $p=,000$), Kendi Kendine Konuşma ($r= ,223$ $p=,000$), Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ($r= ,270$ $p=,000$), Kendini Gözlemleme ($r= ,292$ $p=,000$), Kendine Hatırlatıcılar Belirleme ($r= ,222$ $p=,000$), Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama ($r= ,282$ $p=,000$) boyutları ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

belirlenmiştir. Sonuçlara göre, bireylerin duygu düzenleme düzeyleri arttıkça öz-liderlik düzeylerinin de artacağı belirlenmiştir.

Öz-liderlik ile bilinçli farkındalık arasında ölçek genelinde anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p>.05$). Alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ($r= ,182$ $p=,000$), Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme ($r= ,142$ $p=,003$), Kendini Gözlemleme ($r=,207$ $p=,000$), Kendine Hatırlatıcılar Belirleme ($r= ,169$ $p=,001$), Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama ($r= ,211$ $p=,000$) boyutları ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Kendi Kendine Konuşma ($r= -,104$ $p=,033$) ve Kendini Cezalandırma ($r= -402$ $p=,000$) alt boyutları ile negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Sonuçlara göre, bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri arttığında, Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme, Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme, Kendini Gözlemleme, Kendine Hatırlatıcılar Belirleme, Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama öz-liderlik boyutlarında artış olacağı, Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Cezalandırma boyutlarında ise azalış olacağı tespit edilmiştir.

Tablo- 7.31: Bilinçli Farkındalığın Öz-Liderlik Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi.

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	t	F	R ²	p
Bilinçli Farkındalık	Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	,100	3,794	14,397	,033	,000
	Kendini Ödüllendirme	,008	,472	,223	,001	,637
	Kendi Kendine Konuşma	-,031	-2,135	4,560	,011	,033
	Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,035	2,943	8,659	,020	,003
	Kendini Cezalandırma	-,156	-8,976	80,577	,162	,219
	Kendini Gözlemleme	,052	4,319	18,656	,043	,000
	Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	,035	3,499	12,243	,028	,001

Tablo- 7.32: Bilinçli Farkındalığın Öz-Liderlik Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi
(Tablo Devamı).

Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	,030	4,420	19,537	,045	,000
Öz-Liderlik Ölçeği	,073	,982	,964	,002	,327

*Regresyon Analizi

Bilinçli Farkındalığın, Öz-Liderlik üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin olmadığı tespit edilmiştir ($p=,327$). Ancak öz-liderlik alt boyutlar üzerinde anlamlı bir etkisinin varlığı görülmektedir ($p<.05$). Bilinçli farkındalık; hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme boyutunun %3,3'ünü, kendi kendine konuşma boyutunun %1,1'ini, düşünce ve fikirlerini değerlendirme boyutunun %2'sini, kendini gözlemleme boyutunun %4,3'ünü, kendine hatırlatıcılar belirleme boyutunun %2,8'ini, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama boyutunun %4,5'ini tek başına açıklamaktadır. Bir birimlik bilinçli farkındalık düzeyinde sağlanacak artış, hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme boyutunda %10 oranında, düşünce ve fikirlerini değerlendirme boyutunda %3,5 oranında, kendini gözlemleme boyutunda %5,2 oranında, kendine hatırlatıcılar belirleme boyutunda %3,5 oranında, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama boyutunda %3 oranında bir artışa neden olacaktır. Buna karşılık, kendi kendine konuşma boyutunda %3,1 oranında azalmaya neden olacaktır.

Tablo- 7.33: Duygu Düzenlemenin Öz-Liderlik Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi.

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	t	f	R ²	p
Duygu Düzenleme	Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	,369	8,604	74,025	,150	,000
	Kendini Ödüllendirme	,125	4,565	20,840	,047	,000
	Kendi Kendine Konuşma	,118	11,289	21,801	,050	,000
	Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,115	5,743	32,984	,073	,000
	Kendini Cezalandırma	-,041	-1,232	1,518	,004	,219
	Kendini Gözlemleme	,129	6,253	39,106	,086	,000

Tablo- 7.34: Duygu Düzenlemenin Öz-Liderlik Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi
(Tablo Devamı).

Kendine Belirleme	Hatırlatıcılar	,081	4,656	21,679	,049	,000
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama		,070	6,007	36,088	,079	,000
Öz-Liderlik Ölçeği		,965	8,043	64,697	,134	,000

*Regresyon Analizi

Duygu Düzenlemenin Öz-liderlik üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulunmuştur ($p = .000$). Duygu düzenleme; hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme boyutunun %15'ini, kendini ödüllendirme boyutunun %4,7'sini, kendi kendine konuşma boyutunun %5'ini, düşünce ve fikirlerini değerlendirme boyutunun %7,3'ünü, kendini gözlemlleme boyutunun %8,6'sını, kendine hatırlatıcılar belirleme boyutunun %4,9'unu, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama boyutunun %7,9'unu ve öz-liderlik ölçeğinin %13,4'ünü tek başına açıklamaktadır. Bir birimlik duygu düzenleme düzeyinde sağlanacak artış, hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme boyutunda %36,9 oranında, kendini ödüllendirme boyutunda %12,5 oranında, kendi kendine konuşma boyutunda %11,8 oranında, düşünce ve fikirlerini değerlendirme boyutunda %11,5 oranında, kendini gözlemlleme boyutunda %12,9 oranında, kendine hatırlatıcılar belirleme boyutunda %8,1 oranında, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama boyutunda %7 oranında ve öz-liderlik düzeyinde %96,5 oranında artışa neden olacaktır.

8.TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan bu çalışma, iş yaşamında aktif rol almakta olan profesyonel bireylerin bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme becerilerinin öz-liderlik becerileri üzerine etkilerinin incelenmesidir. Bu kapsamda, farklı illerden profesyonel iş yaşamını sürdürmekte olan 18-65 yaş arasında ve sosyal iletişim araçlarını kullanan 420 kişiden anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler analiz edilmiş ve çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; öz-liderlik ölçeği ile duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık ölçekleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; öz-liderlik ile duygu düzenleme arasında belirlenen pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye göre, duygu düzenleme öz-liderliği yordamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, bireylerin duygu düzenleme düzeyleri arttıkça öz-liderlik düzeylerinin de artacağı belirlenmiştir. Literatüre bakıldığında benzer sonuçlar görülmektedir. Cole ve ark. (2004), Aldao ve ark. (2010), Livingstone ve ark. (2009) ve Garnefski ve ark. (2004) tarafından yapılan çalışmalarda bireylerin öz-liderlik düzeylerine etki eden unsurlardan birisinin de duygu düzenleme becerileri olduğu tespit edilmiştir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; Duygu Düzenlemenin Öz-liderlik üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; duygu düzenleme öz-liderliği yordamaktadır. Bu durum, literatürde yapılan çalışma bulguları ile uyum göstermektedir. Hirani ve ark. (2016), Stewart ve Yuen (2011) ile Joyce ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmalarda bireylerde duygu düzenleme becerilerinin gelişmiş olmasının öz-liderlik düzeylerine olumlu etki oluşturduğu tespit edilmiştir.

Bu alandaki örnek çalışmalardan birinde, 10'dan az 1000'den fazla sınıf mevcutlu yönetim sınıflarında duygu düzenleme ve kendi kendine liderlik stratejileri öğretilmiştir. Katılımcı sayısından bağımsız olarak, araştırmaya katılanların duygusal zeka, öz-liderlik ve stres(gerilim) kopyalamadan oluşan modelde (Houghton ve ark., 2011) yer alan stratejilere çok olumlu tepkiler verdikleri görülmüştür. Eğitimler, öz-liderlik ve duygusal zeka konularına dair de özel dersler içerirken, özellikle olumlu duygulanım ve öz-yeterlilik gibi konuyu destekleyici kavramlar da eğitimin çeşitli bölümlerine entegre edilmiştir. Hem duygusal zekanın ve duygu düzenlemenin, hem de kendi kendine liderlik stratejilerinin, araştırmaya katılanlar arasında olumlu duygulanımda ve öz-yeterlikte artışa sebep olduğu ve nihayetinde buna ek olarak stresle başa çıkma becerilerini de kolaylaştırdığı görülmüştür.

Nahavandi (2012) tarafından yapılandırılan çalışmalarda ise, yine çalışmaya katılanların

duygu düzenleme de dahil olmak üzere duygusal zekanın çeşitli boyutlarında da kendilerini derecelendirmeleri ve daha sonraki iş ortamlarında öz-liderlik özelinde duygusal zeka ve duygu düzenlemeyi uygulamak için bazı özel yaklaşımları düşünmeleri istenmiştir. Bu yaklaşımlar, davranışları ve ilerlemeyi izlemek için bir günlük tutmayı, arkadaşlardan, iş arkadaşlarından ve akıl hocalarından yardım istemeyi ve zor ve stresli durumlarla karşı karşıya kaldığında, soğukkanlı ve pozitif kalmak için kişinin öfkesini ve ruh halini kontrol etmeye çalışmayı da içermiştir.

Benzer şekilde sınıfta kendi kendine liderlik stratejilerini sunduktan sonra, Neck ve Manz (2010) tarafından uyarlanan kendi kendine liderlik egzersizleri de yaptırılmıştır. Bu, çalışmaya katılan bireylerin zorlu bir duygu hissettiklerinde bunu düzenlemek için düşünce süreçlerini analiz etmelerine yardımcı olmuştur. Alıştırma, bu bireylerin yakın zamanda olumsuz bir duygu (stres, kaygı veya depresyon vb) hissettikleri bir zaman ve bu olumsuz duygulara eşlik eden sorun veya görev (iş görüşmesi, ilişki sorunu veya iş görüşmesi vb) hakkında dikkatlice düşünmelerini gerektirmiştir. Yine bu bireylere daha sonra kendi kendilerine konuşma süreçlerinde var olan herhangi bir zihinsel çarpıtmayı belirlemeden önce kendilerine söyledikleri şeylerin bir listesini yapmaları talimatı verilmiştir (Neck ve Manz, 2010). Son olarak, işlevsiz düşünce süreçlerini ortadan kaldırmak için bireylerden kendi iç konuşmalarını daha olumlu şekillerde yeniden ifade etmeleri istenmiştir. Bu alıştırma sayesinde, bireyler kendi içsel diyaloglarını ve düşünce süreçlerini, olumlu duygularını, karşılaştıkları stresörlerle başa çıkma konusundaki öz-yeterliliklerini ve nihayetinde stresle başa çıkma becerilerini daha olumlu bir şekilde nasıl yeniden yapılandırabileceklerini daha iyi anlayabilmiş ve duygu düzenleme süreci üzerinden öz-liderlik becerilerini olumlu yönde etkileyebilmişlerdir (Neck ve Manz, 2010).

Yaptığımız araştırma sonuçlarına göre; bilinçli farkındalık, öz-liderliği yordamamaktadır. Akhun (2012), Mesquita ve Albert (2007), Gross (2001) ve Calkins ve Hill (2007) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile bu çalışma bulguları benzerlik göstermektedir. Casey ve ark. (2011) ve Eigsti ve ark. (2006) tarafından yapılan çalışmalarda öz-liderlik ve bilinçli farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Furtner ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmada ise, bilinçli farkındalık düzeyinin, öz liderlik üzerinde önemli düzeyde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Ancak, Furtner'in (2018) yaptığı bu araştırmaya göre, öz-liderlik ve bilinçli farkındalık zihinsel durumlarla ilişkili olarak dikkat konusunda aynı öz-düzenleme çekirdeğini (gözlem)

oluşturmasına ve benzer sonuçlara (örneğin, stres azaltma, artan performans vb) sahip olmasına rağmen, öz-liderlik ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiler henüz yeterince incelenmemiştir. Buna rağmen yapılan bu çalışmada, 174 katılımcı öz-liderlik temelinde kendi kendini yönetme ve bilinçli farkındalığın kendi kendine bildirim ölçümlerini tamamlamıştır. Sonuçlar, öz-liderliğin, bilinçli farkındalığın tarafsız gözlem yönüyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte yine de, bilinçli farkındalıktaki bu tarafsız gözlemin ve deneyime açıklığın öneminin öz-liderlikteki rolü tartışılmaktadır (Furtner, 2018).

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; Cinsiyete göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; erkeklerin kadınlara göre Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ve Fikirlerini Değerlendirme boyut puanları daha yüksek bulunmuştur. Kendini Cezalandırma boyutunda ise kadınların puanları daha yüksektir. Literatüre bakıldığında erkeklerin öz-liderlik tutumlarının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Gayretli (2019), Akkuş (2018) ve Arlı (2011) tarafından yapılan çalışmalarda benzer şekilde öz-liderlik alt boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Kazan (1999), Kurman (2001), Gül (2021) ve Ergöz (2018) tarafından yapılan çalışmalarda öz-liderlik ölçeğinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; yaşa göre değerlendirildiğinde; Kendi Kendine Konuşma boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Ayrıca 65 yaş ve üzeri grubun, 36-45 yaş grubundan boyut puanı daha ileri düzeydedir. Kendini Gözlemleme boyutunda; 36-45 yaş katılımcıların, 46-55 yaş, 56-65 yaş ve 65 yaş ve üzeri bireylere göre puanları yüksektir. Kendine Hatırlatıcılar Belirleme boyutunda; 65 yaş ve üzeri grubun, 26-35 yaş, 36-45 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama boyutunda, 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Ayrıca 46-55 yaş grubunun da 26-35 ve 36-45 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Öz-liderlik Ölçeğinde ise; 18-25 yaş katılımcıların, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 56-65 yaş gruplarına göre puanları yüksektir. Bu doğrultuda 18-25 yaş grubun Öz-liderlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında yaş gençleştikçe öz-liderlik ölçek puan ortalamalarının arttığı görülmektedir (Görmüş, 2020; Uğurluoğlu,

2010; Demiröz, 2015). Bu bulgulara göre bireylerin yaşı ilerledikçe öz-liderlik stratejilerini kullanım düzeylerinin azaldığı söylenebilecektir. Dewettinck ve Ameijde, (2011) ile Kazan (1999) tarafından yapılan çalışmalarda benzer şekilde yaşı artmasının öz- liderlik kullanım düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Ergöz (2018) tarafından yapılan çalışmada ise öz-liderlik açısından çalışanların yaşlarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; medeni duruma göre değerlendirildiğinde; bekarların evlilere göre kendi kendine konuşma düzeyleri yüksek, kendine hatırlatıcılar belirleme düzeyinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında Demiröz (2015) tarafından yapılan çalışmada benzer şekilde medeni durum değişkenine göre öz-liderlik becerilerinin anlamlı farklılık gösterdiği ve bekarların evlilere göre kendi kendine konuşma düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Ergöz (2018) ve Erdoğan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durum değişkenine göre öz-liderlik ölçek ortalama puanlarında farklılık tespit edilmemiştir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde; Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme boyutunda, yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunu ve ön lisans mezunlarına göre puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatüre bakıldığında Akkuş (2018) ve Göksoy ve ark. (2014) tarafından yapılan çalışmalarda benzer şekilde eğitim seviyesi arttıkça bireylerin öz-liderlik ölçek ortalama puanları artmaktadır. Bununla birlikte Kutanis (2018) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyesi ile öz-liderlik ölçek puanları arasında bir ilişki gözlenmemiştir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; iş yaşamındaki toplam tecrübe süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; Kendi Kendine Konuşma boyutunda, 5 yıldan az tecrübesi olanların boyut puanları, 5-10 yıl, 20-25 yıl ve 25 yıl üzeri olanlara göre yüksek bulunmuştur. Kendini Gözlemleme boyutunda; 25 yıldan fazla tecrübesi olanların boyut puanları daha düşük tüm yaş gruplarına göre yüksek bulunmuştur. Ayrıca iş yerindeki tecrübe süresine göre değerlendirildiğinde ise; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme boyutunda, 25 yıldan fazla mevcut iş yeri tecrübesi olanların, 20-25 yıl, 15- 20 yıl ve 5 yıldan az olanlara göre puanları yüksek bulunmuştur. Literatüre bakıldığında, meslek hayatına yeni başlamış bireylerin öz-liderlik düzeylerinin genel olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer çalışmalar Akkuş (2018) ve Gül (2021) tarafından yapılan çalışmaların bulgularında da görülmektedir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre, bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir. Literatüre bakıldığında, Çakır (2015) ve Palak (2022) tarafından yapılan çalışmalarda bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ortalama puanların farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Kutanis (2018) tarafından yapılan çalışmada ise bu durumun tersine bulunan pozisyondaki çalışma süresine göre öz-liderlik ölçeği ortalama puanları farklılık göstermektedir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre, cinsiyete göre duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; erkeklerin kadınlara göre bastırma ve duygu düzenleme genel puanları daha yüksek bulunmuştur. Literatüre bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar görülmektedir. Gross ve John (2003) ile Aslan (2018) tarafından yapılan çalışmalarda duygu düzenleme stratejilerinden biri olarak tanımlanan bastırma ve duygu düzenleme genel puanları erkeklerin daha yüksek olduğu görülmektedir. Garnefski ve ark. (2004) ve Kandemir (2019) yaptıkları çalışmada duygu düzenleme ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte ve bu farklılıklar ise ruminasyon- olumsuz düşünceye odaklanma ve yıkım alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha yüksek ölçek puanlarına sahip oldukları sonucunu göstermektedir. Bununla birlikte Akhun (2012) tarafından yapılan çalışmada duygu düzenleme ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre; yaşa göre değerlendirildiğinde; bastırma boyutunda, 65 yaş ve üzeri grubun daha alt yaş gruplarına göre puanları yüksek bulunmuştur. Yeniden değerlendirme boyutunda ise; 18-25 yaş grubun daha üst yaş gruplarına göre puanları yüksek çıkmıştır. Duygu düzenleme ölçeğinde; 65 yaş ve üzeri grup ile 18-25 yaş bireylerin diğer yaş gruplarına göre puanları yine yüksek değerlendirilmiştir. Literatüre bakıldığında duygu düzenleme ölçeği ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaştığı ve yaş olarak büyük olan katılımcıların diğerlerine göre ölçek puanları yüksek çıkmaktadır. Akhun (2012) tarafından yapılan çalışmada bireylerin yaşları arttıkça duygu düzenleme becerilerinin geliştiği tespit edilmiştir. Duygu düzenleme becerisi gelişiminin erken yaştan itibaren başlayarak gelişen bir süreç olduğu ve yaş artması ile duygu düzenleme becerinin geliştiği görülmektedir (Izard ve ark., 2011; Bradley, 2003; Livinstone ve ark., 2009).

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre, medeni durum, eğitim düzeyi, yaşanan yer, iş yaşamındaki toplam tecrübe, mevcut iş yerinde çalışma süresi, bulunan pozisyondaki

Çalışma süresine ve rapor alınan kişi sayısına göre duygu düzenleme leği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir. Literatüre bakıldığında Efendioğlu (2019), Gratz ve Roomer (2004), Gürdal ve ark. (2018) ve Toksöz (2022) tarafından yapılan çalışma bulgularında benzer şekilde duygu düzenleme ölçek ortalama puanları ile medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Ancak Yuva (2022) tarafından yapılan çalışmada medeni durum ve eğitim durumu değişkenine göre farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık leğinin leği ve alt boyutları değerlendirildiğinde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mevcut iş yerindeki çalışma süresi, bulunan pozisyondaki çalışma süresi ve rapor alınan kişi sayısı değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir. Literatüre bakıldığında bilinçli farkındalık ölçek puanları ile cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi değişkenler açısından anlamlı farklar tespit edilmemiştir (Akkaya, 2019; elikler, 2017; Parmaksız, 2020; Batum,2020; cel, 2017). Albayrak (2015) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet ile bilinçli farkındalık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Shill ve ark. (2002) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyet ve bilinçli farkındalık arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmemiştir. Bununla birlikte Lilja ve ark. (2011) tarafından yapılan çalışmada kadınların bilinçli farkındalık düzeyleri erkeklerinkinden daha yüksek çıkmaktadır. Ancak Gündüz (2016) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin bilinçli farkındalık düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmaktadır. Synder ve ark. a göre (2012), insan yaşamının erken dönemlerinde öğrenilmeye başlanan bilinçli farkındalık kavramı, yaşamın getirebileceği stres faktörleri ile baş etmeye destek olabilmektedir. Bu nedenle de yaş faktörü bilinçli farkındalık düzeyi üzerinde anlamlı bir sonuç oluşturmamaktadır.

9. ÖNERİLER

Yapılan çalışma kapsamında ulaşılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde ekteki öneriler sunulmaktadır:

Bu çalışmada öz-liderlik, duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık ölçekleri kullanılmıştır. Gelecek çalışmalarda bu etkileşime kaygı, depresyon vb. gibi psikolojik davranış değişkenlerinin de eklenmesi ile bireylerin duygu durumları incelenebilir.

Bireylerin bilinçli farkındalık kavramını gündelik yaşamlarıyla bütünleştirmelerine olanak sağlayan çalışmaların yer aldığı, bu konuya yönelik farklı örneklemelerle araştırmaların yapılması bilinçli farkındalığın anlaşılması açısından etkili olabilecektir.

Türkiye’de bilinçli farkındalığın ergenler, genç yetişkinler ve yetişkinler üzerindeki etkisini inceleyen bir çok çalışma bulunmaktadır. Bilinçli farkındalıkla ilişkili yaşlılık döneminde olan bireylerin araştırılması farklı yaş gruplarında bilinçli farkındalık düzeylerini ve etkisini görme bağlamında faydalı olacaktır.

Genel olarak yurt dışında sıklıkla kullanılan bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme temelli programların, öz-liderlik düzeylerine uygulanabilirliği açısından ilgili programların ve çalışmaların Türkiye’de de yürütülmesi ve yaygınlaştırılması sağlanabilir.

Öz-liderlik ve duygu düzenleme becerilerinin hem örgütsel hem de bireysel birçok faydası bulunmaktadır. Duygu düzenleme becerileri gelişmiş bireylerin yaşanan sıkıntılı durum ile daha iyi bir gelecek kurma arasında anlamlı bir köprü kurabilme becerileri bulunmaktadır. Bu kişilerin yaratıcılık, gerçekle yüzleşme, ve çözüm üretme becerileri yüksek olmaktadır. Bu becerilerin geliştirilmesi, dinamik karmaşık iş ortamlarında karşılaşılan zor durumların üstesinden gelebilmek için sürdürülebilir ve yaratıcı çözümler sunma; verimli, başarılı ve hayata katkısı olan işler başarma süreçlerinde etkili olabilecektir.

Öz-liderlik, duygu düzenleme ve bilinçli farkındalık düzeylerini inceleyen araştırmaların çoğunluğu nicel bakış açısı ile yapılmaktadır. Bu konulara ilişkin yapılacak yeni çalışmalar nitel bakış açısı ile yapılarak literatüre katkı sağlayacaktır.

Yapılan bu çalışmada kesitsel bir araştırma yapılmıştır. Kesitsel çalışmalarda veriler araştırmacının uygun gördüğü zaman aralığında toplanmakta ve elde edilen veriler katılımcının o anki duygusal, fiziksel ve zihinsel durumlarından etkilenmektedir. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalar boylamsal veriler toplanarak analiz edilebilir.

REFERANSLAR

Adelmann, P. K. ve Zajonc, R. B. (1989). Facial Expression and the Experience of Emotion. *Annual Review of Psychology*, 40(1), 249-280.

Agnes M., Phoebe C. E., Klaus R. S., ve Nico H. F. (2013). Appraisal Theories of Emotion: State of the Art and Future Development, *Emotion Review*, 5(2), 119-124.

Ahearne, M., Mathieu, J., ve Rapp, A. (2005). To Empower or Not To Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior On Customer Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945.

Akhun, M. (2012). *Üniversite Öğrencilerinde, Algılanan Ebeveynlik Biçimleri, Erken Dönem Uyumsuz Şemaları, Benlik Kurguları, Ayrılma-Bireyleşme Ve Duygu Düzenleme Güçlüğü'nün Psikolojik Belirtilerle İlişkisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akkaya, O. (2019) *Sınıf Öğretmenlerinin Bilinçli Farkındalık Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akkuş, M. (2018). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Liderlikleri İle Sınıf Yönetimi ÖzYeterlik Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Albayrak, B. (2015). *Üniversite Öğrencilerinin Bağlanma Biçimleri, Bilinçli Farkındalık Düzeyleri Ve Psikolojik Belirtileri Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aldao, A. (2013). *The Future of Emotion Regulation Research: Capturing Context*. *Perspectives On Psychological Science*, 8(2), 155-172.

Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S. ve Schweizer, S. (2010). Emotion-Regulation Strategies Across Psychopathology: A Meta-Analytic Review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217-237.

Anālayo, Bh. (2017). *Early Buddhist Meditation Studies*. Barre: Barre Center for Buddhist Studies.

Anderson, C. (2013). *Pain and Its Ending: The Four Noble Truths in the Theravada Buddhist Canon*. Routledge.

Anderson, J.S. vePrussia, G.E. (1997), The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity, *The Journal of Leadership Studies*, 4, 119-43

Arlı, Ö. (2011). *Bazı Öncül Ve Ardıllarıyla Öz-Liderlik: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Aslan, E. (2018). *Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Kişinin Mizaç Özellikleri, Çocukluk Dönemi Travma Durumları, Ebeveyn Tutumları Ve Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi.

Baer, R. A. (2003). Mindfulness Training As A Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125.

Baer R., Smith G.T., Lykins E., Button D., Krietemeyer J. ve Sauer S. (2008). Construct Validity of the Five Facet Mindfulness Questionnaire In Meditating and Nonmeditating Samples. *Assessment*, 15(3), 329–42

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-87.

Bass, B. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership*: Free Press.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*: The Free Press.

Bass, B. M., ve Stogdill, R. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Simon and Schuster.

Batum, D. (2020). *Evlilikte Kişilerarası Bilinçli Farkındalığın Yordayıcıları Olarak Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayışın İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F. ve Emery, G. (1979). *Cognitive Theory of Depression*, Guilford Press.

Bennis, W. (1959). Leadership Theory and Administrative Behaviour: The Problems of Authority. *Administrative Science Quarterly*, 4, 259-301.

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ve Devins, G. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230.

Bodhi, B. (2013). *What Does Mindfulness Really Mean? A Canonical Perspective* In Mindfulness (ss. 19-39).

Bonanno, G. A., ve Burton, C. L. (2013). *Regulatory Flexibility: An Individual Differences Perspective On Coping and Emotion Regulation*. *Perspectives On Psychological Science*, 8(6), 591-612.

Bradley, S. J. (2003). *Affect Regulation and The Development of Psychopathology*. Guilford Press.

Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper ve Row Publishers Inc.

Çakır, M. (2015). *Öğretmenlerin Liderlik Stilleri İle Sınıf İçi Öğretmen Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir ili, Konak ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Calder, B. J. (1977). An Attribution Theory of Leadership. *New Directions In Organizational Behavior*. St. Clair Press.

Calkins, S. D. ve Hill, A. (2007). *Caregiver Influences On Emerging Emotion Regulation: Biological and Environmental Transactions In Early Development*. J. J. Gross (Ed.) *Handbook of Emotion Regulation İçinde*. Guilford Press.

Campos, D., Cebolla, A., Quero, S., Bretón-López, J., Botella, C., Soler, J., ve Baños, R. M. (2016). Meditation and Happiness: Mindfulness and Self-Compassion May Mediate The Meditation–Happiness Relationship. *Personality and Individual Differences*, 93, 80-85.

Carroll E., Izard E. M., Woodburn K. J. veFinlon E. (2011). Grossman Adina Seidenfeld, Emotion Knowledge, Emotion Utilization, AEmotion Regulation, Department of Psychology, University of Delaware, USA, *Emotion Review*, 3, 44.

Carver, C.S. ve Scheier, M.F. (1981), Attention and Self-regulation: A Control Theory Approach to Human Behavior, *Springer-Verlag*.

Cashman, K. (1995). Mastery from the Inside Out, *Executive Excellence*, 12(12), 17.

Cautela, J. R. (1969). Behavior Therapy and Self-Control: Techniques and Implications. *Behavior therapy: Appraisal and status*. McGraw-Hill, 99.

Çelikler, A. N. (2017). *Bir Grup Genç Yetişkinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Başa Çıkma Tutumları ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Chambers, R., Lo, B. C. Y., ve Allen, N. B. (2008). The Impact of Intensive Mindfulness Training On Attentional Control, Cognitive Style, and Affect. *Cognitive Therapy and Research*, 32, 303-322.

Cohen, S.G. ve Ledford, G.E. (1994). The Effectiveness of Self-Managing Teams: AQuasiexperiment, *Human Relations*, 47, 13-43.

Cole, P. M., Martin, S.E. ve Dennis, T. A. (2004). Emotion Regulation As A Scientific Construct: Methodological Challenges and Directions For Child Development Research. *Child Development*, 75(2), 317-333.

Cole, P. M., Michel, M. K., ve Teti, L. O. D. (1994). The Development of Emotion Regulation and Dysregulation: A Clinical Perspective. *Monographs of the Society for Research In Child Development*, 73-100.

Covey, S. (2009). Leadership Is A Choice, Not A Position. *Indian Management*, 13-20.

Cox, J.F. (1993). The Effects of Superleadership Training On Leader Behavior, Subordinate Self-Leadership Behavior, and Subordinate Citizenship, Unpublished Doctoral Dissertation, *University of Maryland*, College Park, MD.

Davidson, R. J. (2002). Anxiety and Affective Style: Role of Prefrontal Cortex and Amygdala. *Biological Psychiatry*, 51, 68–80

Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, Plenum.

Demiröz, K. C. (2015). *Genç Çalışanların Öz-Liderlik Algılarıyla Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dewettinck, K. ve Van Aemijde, M. (2011). Linking Leadership Empowerment Behaviour to Employee Attitudes and Behavioural Intentions: Testing The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 40(3), 284-305.

Diener, E., Sandvik, E., ve Pavot, W. (2009). Happiness Is The Frequency, Not the Intensity, of Positive Versus Negative Affect. *Assessing Well-being: The collected works of Ed Diener*, 213-231.

Dienesch, R. M., ve Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management review*, 11(3), 618-634.

Drevets, W. C. (2001). Neuroimaging and Neuropathological Studies of Depression: Implications for The Cognitive-Emotional Features of Mood Disorders. *Current Opinion In Neurobiology*, 11, 240–249.

Driskell, J.E., Copper, C. ve Moran, A. (1994), Does Mental Practice Enhance Performance? *Journal of Applied Psychology*, 79, 481-92.

Dunn, B. R., Hartigan, J. A., ve Mikulas, W. L. (1999). Concentration and Mindfulness Meditations: Unique Forms of Consciousness? *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 24, 147-165

Efendioğlu, T. (2019). *Boşanma Sürecinde Olan Kişilerde Çocukluk Çağı Travmalarının Duygu Düzenleme Stratejileri İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Egloff, B., Schmukle, S. C., Burns, L. R., ve Schwerdtfeger, A. (2006). Spontaneous Emotion Regulation During Evaluated Speech Tasks: Associations With Negative Affect, Anxiety Expression, Memory, and Physiological Responding. *Emotion*, 6, 356–366.

Eigsti, I. M., Zayas, V., Mischel, W., Shoda, Y., Ayduk, O., Dadlani, M. B., ve Casey, B. J. (2006). Predicting Cognitive Control from Preschool to Late Adolescence and Young Adulthood. *Psychological Science*, 17(6), 478- 484.

Eisenberg, N., Fabes, R. A., Guthrie, I. K., ve Reiser, M. (2000). Dispositional Emotionality and Regulation: Their Role In Predicting Quality of Social Functioning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 136–157.

Ekman, P. (1971). *Universals and Cultural Differences In Facial Expressions of Emotion*. Nebraska Symposium On Motivation içinde. University of Nebraska Press.

Ekman, P. (1984). Expression and the Nature of Emotion. K. Scherer ve P. Ekman (Eds.), *Approaches to Emotion* içinde (ss. 319- 344). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Ekman, P. (1992). An Argument for Basic Emotions. *Cognition and Emotion*, 6, 169-200.

Ekman, P. (1993). Facial Expression and Emotion. *American Psychologist*, 48, 384-392

Ekman, P., ve Friesen, W. V. (1969). The Repertoire of Nonverbal Behavior: Categories, Origin, Usage, and Coding. *Semiotica*, 1, 49-98

Ekman, P., Friesen, W. V., ve Tomkins, S. S. (1971). Facial Affect Scoring Technique: A First Validity Study, 37-58.

Ellen J. (1992). Langer, Matters of Mind: Mindfulness/Mindlessness In Perspective, Theoretical Focus, Department of Psychology, Harvard University, Cambridge, Massachusetts 02138, *Consciousness and Cognition* 1, 289-305.

Ellis, A. (1962). *Reason and Emotion In Psychotherapy*, Lyle Stuart.

Ellis, A. (1977). *The Basic Clinical Theory of Rational-Emotive Therapy*.

Ellis, A. (2006). Rational Emotive Behavior Therapy and the Mindfulness Based Stress Reduction Training of Jon Kabat-Zinn. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 24, 63-78.

Ellsworth, P. C. ve Scherer, K. R. (2003). *Appraisal Processes In Emotion*. Oxford University Press.

Erdoğan, M. (2019). *Eğitim Sektöründeki Yöneticilerin Değerleri, Öz-Liderlik Nitelikleri Ve İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ergöz, M. (2018). *Öz-Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erisman SM. (2010). Roemer L. A Preliminary Investigation of the Effects of Experimentally Induced Mindfulness On Emotional Responding To Film Clips. *Emotion*, 10(1), 72–82.

Evans, D. (2002). *Emotion: The Science of Sentiment*. Oxford University Press, USA.

Farb N.S., Anderson A.K. ve Segal Z.V. (2012). The Mindful Brain and Emotion Regulation In Mood Disorders. *Can J Psychiatry*, 57, 70-77.

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.

Fresco, D. M., Mennin, D. S., Heimberg, R. G., ve Ritter, M. (2013). Emotion regulation Therapy for Generalized Anxiety Disorder. *Cognitive and Behavioral Practice*, 20(3), 282-300.

Frewen, P. A., Evans, E. M., Maraj, N., Dozois, D. J., ve Partridge, K. (2008). Letting Go: Mindfulness and Negative Automatic Thinking. *Cognitive Therapy and Research*, 32(6), 758-774.

Frijda, N. H. (1988). The Laws of Emotion. *American Psychologist*, 43, 349–358.

Furtner, M. R., Tutzer, L., ve Sachse, P. (2018). The Mindful Self-Leader: Investigating the Relationships Between Self-Leadership and Mindfulness. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(3), 353-360.

Gardner, J. (1987). The Tasks of Leadership. *New Management*, 4(4), 9-14.

Garland E.L., Gaylord S.A.ve Fredrickson B.L. (2011). Positive Reappraisal Mediates the Stress-Reductive Effects of Mindfulness: An Upward Spiral Process. *Mindfulness*, 2, 59-67.

Garland, E. L., Farb, N. A., R. Goldin, P. ve Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness Broadens Awareness and Builds Eudaimonic Meaning: A Process Model of Mindful Positive Emotion Regulation. *Psychological Inquiry*, 26(4), 293-314.

Garnefski, N. ve Kraaij, V. (2006). Relationships Between Cognitive Emotion Regulation Strategies and Depressive Symptoms: A Comparative Study of Five Specific Samples. *Personality and Individual Differences*, 40, 1659-1669.

Garnefski, N., Baan, N. ve Kraaij, V. (2005). Psychological Distress and Cognitive Emotion Regulation Strategies Among Farmers Who Fell Victim to the Foot-And-Mouth Crisis. *Personality and Individual Differences*, 38, 1317–1327.

Garnefski, N., Kraaij, V. ve Spinhoven, Ph. (2002). Manual for the Use of the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire. *Leiderdorp*, The Netherlands: DATEC.

Garnefski, N., Kraaij, V. ve Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and depression. *Personality and Individual Differences*, 30, 1311–1327.

Garnefski, N., Teerds, J., Kraaij, V., Legerstee, J., veVan Den Kommer, T. (2004). Cognitive Emotion Regulation Strategies and Depressive Symptoms: Differences Between Males and Females. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 267-276.

Gayretli, Z. (2019). *Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Öz-Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı.

Germer, C. K., Siegel, R. D. ve Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*. Guilford Press.

Germer, C. (2004). What Is Mindfulness. *Insight Journal*, 22(3), 24-29.

Gill, R. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. Sage.

Goffee, R., ve Jones, G. (2005). Managing Authenticity: The Paradox of Great Leadership. *Harvard Business Review*, 83(12), 86-94.

Göksoy, S., Emen, E. ve Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlerin Öz-Liderlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasında İlişkinin İncelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 103-116.

Goleman, D. (1998). What Makes A Leader? *Harvard Business Review*, 82-91.

Goleman, D. (2010). Archive for the ‘Leadership’ Category.

Görmüş, M. (2020). *Gençlik Liderlerinde Öz-liderlik Davranışlarının İş Doyum Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Graen, G., ve Cashman, J. F. (1975). A Role-Making Model of Leadership In Formal Organizations: A Developmental Approach. *Leadership Frontiers*, 143, 165.

Grandey, A. A. (2000). Emotional Regulation In the Workplace: A New Way To Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95–110.

Gratz, K. L., ve Roemer, L. (2004). Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation: Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties In Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26, 41-54.

Gross, J. J. (1998). The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1-26.

Gross, J. J. ve John, O. P. (2003). Individual Differences In Two Emotion Regulation Processes: Implications For Affect, Relationships and Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.

Gross, J. J. (1998). Antecedent- and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 224-237.

Gross, J. J. (2007). *Handbook of Emotion Regulation*. Guilford Press.

Gross, J. J. ve John, O. (2003). Individual Differences In Two Emotion Regulation Processes: Implications For Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-362.

Gross, J. J., Richards, J. M. ve John, O. P. (2006). Emotion Regulation In Everyday Life. D. K. Snyder, J. Simpson, ve J. N. Hughes (Eds.) İçinde, Emotion Regulation In Couples and Families: Pathways To Dysfunction and Health (pp. 13-35). *American Psychological Association*.

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., ve Walach, H. (2004). Mindfulness-Based Stress Reduction and Health Benefits: A Meta-Analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43.

Gül, M. (2021). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Öz-Liderlik ve Okul Yönetişimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Gündüz, H. (2016). *Yetişkinlerde Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) ve Duygu Düzenleme Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürdal, C., Sevi Tok, E.S. ve Sorias, O. (2018) Erken Kayıplar, Bağlanma, Mizaç-Karakter Özellikleri Ve Duygu Düzenlemenin Psikopatoloji Gelişimi Üzerine Etkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 29(3), 180-92.

Hackman, J. R. (1986). *The Psychology of Self-Management In Organizations*. American Psychological Association.

Hirani, S., Lasiuk, G., ve Hegadoren, K. (2016). The Intersection of Gender and Resilience. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 23(6-7), 455– 467.

Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., ve Ott, U. (2011). How Does Mindfulness Meditation Work? Proposing Mechanisms of Action from A Conceptual and Neural Perspective. *Perspectives On Psychological Science*, 6(6), 537-559.

Houghton, J. D. ve Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*.

Houghton, J. D., Wu, J., Godwin, J. L., Neck, C. P., ve Manz, C. C. (2012). Effective Stress Management: A Model of Emotional Intelligence, Self-Leadership, and Student Stress Coping. *Journal of Management Education*, 36(2), 220-238.

House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 321-339.

Irving, J. A., Dobkin, P. L., ve Park, J. (2009). Cultivating Mindfulness In Health Care Professionals: A Review of Empirical Studies of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR). *Complementary Therapies In Clinical Practice*, 15(2), 61-66.

Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., ve Konopaske, R. (2008). *Organizational Behavior and Management* (Vol. 33). McGraw-Hill/Irwin.

Izard, C. E., Woodburn, E. M., Finlon, K. J., Krauthamer-Ewing, S., Grossman, S. R. and Seidenfeld, A. (2011). Emotion Knowledge, Emotion Utilization and Emotion Regulation. *Emotion Review*, 3(1), 44-52.

Jha A.P., Stanley E.A., Kiyonaga A., Wong L.ve Gelfand L. (2010). Examining the Protective Effects of Mindfulness Training On Working Memory Capacity and Affective Experience. *Emotion Review*,10(1), 54–64.

Joyce S., Shand F.ve Tighe J., (2018). Road to Resilience: A systematic Review And Metaanalysis of Resilience Training Programmes and Interventions *BMJ Open*2018, 8.

Kabat-Zinn, J., De Torrijos, F., Skillings, A. H., Blacker, M., Mumford, G. T., Alvares, D. L., ve Rosal, M. C. (2016). Delivery and Effectiveness of a Dual Language (English/Spanish) Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR): Program In the Inner City- A Seven-Year Experience: 1992-1999. *Mindfulness and Compassion*, 1(1), 2-13.

Kabat-Zinn, J. (1982). An Outpatient Program In Behavioral Medicine For Chronic Pain Patients Based on the Practice of Mindfulness Meditation: Theoretical Considerations and Preliminary Results. *General Hospital Psychiatry*, 4(1), 33-47.

Kabat-Zinn, J., ve Hanh, T. N. (2009). Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind To Face Stress, Pain, and Illness. Delta.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR). *Constructivism In the Human Sciences*, 8(2), 73.

Kandemir, A. (2019). *Psikoloji Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık, Duygusal Zekâ Ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*.Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

Kanfer, F. (1970). H.(1970). Self-Regulation: Research, Issues and Speculations. *Behavior Modification In Clinical Psychology*. New York: Appleton-Century-Crofts, 178-220.

Kazan, A. L. (1999). *Exploring the Concept of Self-Leadership: Factors Impacting Self-Leadership of Ohio Americorp's Members*. Doktora Tezi. Ohio State Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Keltner, D. ve Haidt, J. (1999). Social Functions of Emotions At Four Levels of Analysis. *Cognition and Emotion*, 13(5), 505-521.

Kendall, P. C. (1993). Cognitive-Behavioral Therapies With Youth: Guiding Theory, Current Status, and Emerging Developments. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(2), 235.

Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., ve Hofmann, S. G. (2013). Mindfulness-Based Therapy: A Comprehensive Meta-Analysis. *Clinical Psychology Review*, 33(6), 763-771.

Kınay, F. (2013). *Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi., İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

King, A. (1990). *Evolution of Leadership Theories*. *Vikalpa*, 15(2), 43-57.

Korkmaz, M.Z. (2022). Zihinsel Sağlık Uygulamalarının İkna Teknolojileri Bağlamında Bir Değerlendirmesi: Vaka İncelemesi. *Egemia Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Medya ve İletişim Araştırmaları Hakemli E-Dergisi*, (11), 68-91.

Kosunen, I., Salminen, M., Järvelä, S., Ruonala, A., Ravaja, N. ve Jacucci, G. (2016). RelaWorld: Neuroadaptive and Immersive Virtual Reality Meditation System. *Proceedings of the 21st International Conference on Intelligent User Interfaces* içinde (ss. 208-217).

Kurman, J. (2001). Self-Regulation Strategies In Achievement Settings: Culture and Gender Differences. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(4), 491- 503.

Kutunis, P. (2018). *Kendi kendine Liderlik Tarzının İş Tatmini Ve İş Özerkliği Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Lilja, J. L., Frodi-Lundgren, A. Hanse, J., Josefson, T., Lundh, L. G., Camilla, S., Hansen, E. ve Broberg, A. G. (2011). Five Facets Mindfulness Questionnaire - Reliability and Factor Structure: A Swedish Version. *Cognitive Behavior Therapy*, 40, 291- 303.

Linehan M. (2015). *Skills Training Manual*. Guilford Press.

Livingstone, K., Harper, S. ve Gillanders, D. (2009). An Exploration of Emotion Regulation In Psychosis. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 16, 418- 430.

Lizabeth R., Sarah K. W.ve Laura G. R (2015). Mindfulness and Emotion Regulation, *Current Opinion In Psychology*, 3, 52–57.

Locke, E.A. ve Latham, G.P. (1990), *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, PrenticeHall, Englewood Cliffs, NJ.

Lombardo, N. E. (2011). *The Logic of Desire: Aquinas On emotion*. CUA Press.

Manz, C.C. ve Neck, C.P. (1991). Inner Leadership: Creating Productive Thought Patterns, *The Executive*, 5, 87-95.

Manz, C.C. ve Neck, C.P. (1999), Mastering Self-leadership: Empowering Yourself For Personal Excellence, *Prentice-Hall*, Upper Saddle River, NJ.

Manz, C.C. ve Sims, H.P. Jr (1980), Self-Management As A Substitute For Leadership: A Social Learning Perspective, *Academy of Management Review*, 5, 361-7.

Manz, C.C. ve Sims, H.P. (1986), Leading Self-Managed Goups: A Conceptual Analysis of Paradox, *Economic and Industrial Democracy*, 7, 141-65.

Manz, C.C. ve Sims, H.P. (1987), Leading Workers to Lead Themselves: The External Leadership of Self-Managing Work Teams, *Administrative Science Quarterly*, 32, 106-28.

Manz, C.C. ve Sims, H.P. (1991), Superleadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership, *Organizational Dynamics*, 19, 18-35.

Manz, C.C. ve Sims, H.P. Jr (2001), *The New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*, Berrett-Koehler.

Manz, C.C. (1983), *The Art of Self-leadership: Strategies for Personal Effectiveness In Your Life and Work*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Manz, C.C. (1986). Self-leadership: Toward An Expanded Theory of Self-Influence Processes In Organizations, *Academy of Management Review*, 11, 585-600.

Manz, C.C. (1991). Developing Self-Leaders Through SuperLeadership, *Supervisory Management*, 36(9), 3.

Manz, C.C. (1992). *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, Prentice-Hall.

Markham, S.E. ve Markham, I.S. (1995). Self-Management and Self-Leadership Reexamined: A Level of Analysis Perspective, *Leadership Quarterly*, 6, 343-59.

Markham, S. E., ve Markham, I. S. (1998). Self-Management and Self-Leadership Reexamined: A Levels-of-Analysis Perspective. *Monographs In Organizational Behavior and Industrial Relations*, 24, 193-210.

Matsumoto, D., ve Wilson, J. (2008). Culture, Emotion, and Motivation. *Handbook of Motivation and Cognition Across Cultures*, 541-563.

Mauss, I. B., Bunge, S. A., ve Gross, J. J. (2007). Automatic Emotion Regulation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 146-167.

McCown, D., Reibel, D., ve Micozzi, M. S. (2010). Teaching Mindfulness. *A Practical Guide for Clinicians and Educators*. US: Springer.

Mennin, D. S., ve Fresco, D. M. (2015). Advancing Emotion Regulation Perspectives On Psychopathology: The Challenge of Distress Disorders. *Psychological Inquiry*, 26(1), 80-92.

Mennin, D. S., ve Fresco, D. M. (2013). What, Me Worry and Ruminates About DSM-5 and RDoC? The Importance of Targeting Negative Self-Referential Processing. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 20(3), 258–267.

Mesquita, B. ve Albert, D. (2007). *The Cultural Regulation of Emotions*. J. J. Gross (Ed.) *İçinde*. Handbook of Emotion Regulation. Guildford Press.

Montero-Marin, J., Perez-Yus, M. C., Cebolla, A., Soler, J., Demarzo, M., ve Garcia-Campayo, J. (2019). Religiosity and Meditation Practice: Exploring Their Explanatory Power On Psychological Adjustment. *Frontiers In Psychology*, 10, 630.

Montero-Marin, J., Tops, M., Manzanera, R., Piva Demarzo, M. M., Alvarez de Mon, M., ve García-Campayo, J. (2015). Mindfulness, Resilience, and Burnout Subtypes In Primary

Care Physicians: The Possible Mediating Role of Positive and Negative Affect. *Frontiers In Psychology*, 6, 1895.

Moors, A., Ellsworth, P. C., Scherer, K. R., ve Frijda, N. H. (2013). Appraisal Theories of Emotion: State of the Art and Future Development. *Emotion Review*, 5(2), 119-124.

Mordka, C. (2016). What Are Emotions? Structure and Function of Emotions. *Studia Humana*, 5(3), 29-44.

Murphy, C. E. (1999). Aquinas On Our Responsibility for Our Emotions. *Medieval Philosophy and Theology*, 8(2), 163-205.

Myin-Germeys, I., Kasanova, Z., Vaessen, T., Vachon, H., Kirtley, O., Viechtbauer, W., veReininghaus, U. (2018). Experience Sampling Methodology In Mental Health Research: New Insights and Technical Developments. *World Psychiatry*, 17(2), 123-132.

Nahavandi, A. (2009). *The Art and Science of Leadership (5th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

Neck, C. P., ve Manz, C. C. (1992). Thought Self-Leadership: The Influence of Self-Talk and Mental Imagery On Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699.

Orsillo, S. M., ve Roemer, L. (2011). *The Mindful Way Through Anxiety: Break Free from Chronic Worry and Reclaim Your Life*. Guilford Press.

Öcel, H. (2017). Meme Kanseri Tanısı Almış Çalışan Kadınlarda Damgalanma ve Bilinçli Farkındalık İle Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkiler: Psikolojik Esnekliğin Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 116-133

Palak, İ. (2022). *Öz-Liderlik İle Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Parmaksız, İ. (2021). Sosyotelizm (Phubbing) İle Bilinçli Farkındalık Arasındaki İlişkide Sosyal Kaygının Aracı Rolü. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1387-1420.

Posner, M. I., Snyder, C. R., ve Solso, R. (2004). Attention and Cognitive Control. *Cognitive Psychology: Key Readings*, 205, 55-85.

Perls, F., Hefferline, G., ve Goodman, P. (1951). Gestalt Therapy. New York, 64(7), 19-313.

Prentice, W. (1961). Understanding Leadership. *Harvard Business Review*, 102-109.

Ritchie, T. D., ve Bryant, F. B. (2012). Positive State Mindfulness: A Multidimensional Model of Mindfulness In Relation To Positive Experience. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 150-181.

Roemer, L., ve Orsillo, S. M. (2020). Acceptance-Based Behavioral Therapies for Generalized Anxiety Disorder (GAD). *Generalized Anxiety Disorder and Worrying: A Comprehensive Handbook for Clinicians and Researchers*, 245-271.

Roemer, L., Williston, S. K. ve Rollins, L. G. (2015). Mindfulness and Emotion Regulation. *Current Opinion In Psychology*, 3, 52-57.

Roseman, I. J., ve Smith, C. A. (2001). Appraisal Theory. *Appraisal Processes In Emotion: Theory, Methods, Research*, 3-19.

Rosenwein, B. H. (2010). Problems and Methods In the History of Emotions. *Passions In context*, 1(1), 1-32.

Ross, S. (2014). A Conceptual Model for Understanding the Process of Self-Leadership Development and Action-Steps to Promote Personal Leadership Development. *Journal of Management Development*, 33(4), 299-323.

Rost, J. (1991). *Leadership for the Twenty-First Century*. Praeger.

Sadala, M. L. A., ve Adorno, R. D. C. F. (2002). Phenomenology As A Method To Investigate the Experience Lived: A Perspective from Husserl and Merleau Ponty's Thought. *Journal of advanced nursing*, 37(3), 282-293.

Salaman, G. (2003). Competences of Managers, Competences of Leaders. *Leadership In Organizations* içinde. (ss. 70-91). Routledge.

Sayers, W. M., Creswell, J. D., ve Taren, A. (2015). The Emerging Neurobiology of Mindfulness and Emotion Processing. *Handbook of Mindfulness and Self-Regulation*, 9-22.

Scherer, K. R. (2001). Appraisal Considered As A Process of Multilevel Sequential Checking. *Appraisal Processes In emotion: Theory, Methods, Research*, 92(120), 57.

Schriesheim, C. A., ve Kerr, S. (1977). Theories and Measures of Leadership: A Critical Appraisal of Current and Future Directions. *Leadership: The Cutting Edge*, 9-45.

Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D. ve O'connor, C. (1987). Emotion Knowledge: Further Exploration of A Prototype Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1061.

Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A. ve Freedman, B. (2006). Mechanisms of Mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62, 373-386.

Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D. ve O'connor, C. (1987). Emotion Knowledge: Further Exploration of A Prototype Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1061.

Shill, M. A. ve Lumley, M. A. (2002). The Psychological Mindedness Scale: Factor Structure, Convergent Validity and Gender In A Non-Psychiatric Sample. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 75(2), 131–150. Shonin, E., Van Gordon, W., ve Singh, N. N. (Eds.). (2015). *Buddhist Foundations of Mindfulness*. Springer International Publishing.

Stewart, D. E. ve Yuen, T. (2011). A Systematic Review of Resilience In the Physically Ill. *Psychosomatics*, 52(3), 199– 209.

Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of the Literature*. Free Press.

Sullivan, M. J. L., Bishop, S. R. ve Pivik, J. (1995). The Pain Catastrophizing Scale: Development and Validation. *Psychological Assessment*, 7, 524–532.

Svetieva, E., ve Frank, M. G. (2016). Empathy, Emotion Dysregulation, and Enhanced Microexpression Recognition Ability. *Motivation and Emotion*, 40, 309-320.

Synder, R., Shapiro, S. ve Treleaven, D. (2012). Attachment and Mindfulness. *Journal of Child and Family Studies*, 21, 709-717.

Tannenbaum, R. ve Schmidt, W. (1973). *How to Choose Leadership Pattern*. Harvard Business Review.

Teper, R., Segal, Z. V., ve Inzlicht, M. (2013). Inside the Mindful Mind: How Mindfulness Enhances Emotion Regulation Through Improvements In Executive Control. *Current Directions In Psychological Science*, 22(6), 449-454.

Thera, N. (2005). *The Heart of Buddhist Meditation: Satipaṭṭhāna: A Handbook of Mental Training Based on the Buddha's Way of Mindfulness, With An Anthology of Relevant Texts Translated from the Pali and Sanskrit*. Buddhist Publication Society.

Thompson, R. A. (1991). Emotional Regulation and Emotional Development. *Educational Psychology Review*, 3, 269–307.

Thompson, R. A. (1994). Emotion Regulation: A Theme In Search of Definition. *Monographs of the Society for Research In Child Development*, 25-52.

Toksöz, B. (2022). *Yetişkin Bireylerde Saldırganlık Düzeylerinin Yordayıcıları Olarak Çocukluk Çağı Travmaları, Bilişsel Duygu Düzenelme Stratejileri ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Treanor, M. (2011). The Potential Impact of Mindfulness On Exposure and Extinction Learning In Anxiety Disorders. *Clinical Psychology Review*, 31(4), 617-625.

Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 24(1), 175-191.

Van Gordon, W., Shonin, E., Griffiths, M. D., ve Singh, N. N. (2015). There Is Only One Mindfulness: Why Science and Buddhism Need to Work Together. *Mindfulness*, 6, 49-56.

Vroom, V. H., ve Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making* (Vol. 110). University of Pittsburgh Pre.

Walter B. (1927). Cannon, The James-Lange Theory of Emotions: A Critical Examination and An Alternative Theory, *The American Journal of Psychology*, 39(1),106-124.

Warren R. (1994). Street Central Washington University, Attitude-Behavior Congruity, Mindfulness, and Self-Focused Attention: A Behavior-Analytic Reconstruction, *The Behavior Analyst*, 17, 145-153.

Webb, T. L., Miles, E., ve Sheeran, P. (2012). Dealing with Feeling: A Meta-Analysis of the Effectiveness of Strategies Derived from the Process Model of Emotion Regulation. *Psychological Bulletin*, 138(4), 775.

Weick, K. E., ve Putnam, T. (2006). Organizing for Mindfulness: Eastern Wisdom and Western Knowledge. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 275-287.

Williams, J. M. G., Duggan, D. S., Crane, C., ve Fennell, M. J. (2006). Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Prevention of Recurrence of Suicidal Behavior. *Journal of Clinical Psychology*, 62(2), 201-210.

Williams, J. M. ve Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness: Diverse Perspectives On Its Meaning, Origins and Applications*. Routledge.

Yukl, G. (2002). *Leadership In Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G., Gordon, A., ve Taber, T. (2002). A Hierarchical Taxonomy of Leadership Behavior: Integrating A Half Century of Behavior Research. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 15-32.

Yuvauç, B. (2022). *Yetişkinlerde Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri ve Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erken Dönem Uyumsuz Şemaların Aracı Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

EK A

ARAŞTIRMADA KULLANILAN FORMLAR VE ÖLÇEKLER

A.1 ONAM FORMU

Değerli Katılımcı, Bu anket formu Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Lisansüstü Eğitim Enstitüsü altında gerçekleştirilen Psikoloji Yüksek Lisans Tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu tez çalışması Dr. Öğretim Üyesi Esra Gül KOÇYİĞİT danışmanlığında Esra Suphiye URAS BİLGİN tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın amacı ve içeriği hali hazırda iş yaşamında profesyonel olarak çalışmakta olan bireylerin bilinçli farkındalık ve duygu düzenleme stratejilerinin öz-liderlik becerisi üzerine etkisini ve bunların aralarındaki ilişkiyi incelemektir. Anket yaklaşık olarak 10 dk. sürelidir. Toplanan bilgiler akademik amaçlı kullanılacağı içintamamen gizli tutulacaktır. Tüm cevaplarınız anonim olarak ve toplu bir şekilde istatistiksel olarak incelenecektir. Ankette sizden kimlik bilgisi talep edilmemektedir. Çalışmanın niteliğine katkı sağlayacağı için verdiğiniz cevapların samimi ve doğru olması ve araştırmanın sağlıklı ve verimli bir şekilde sürdürülebilmesi için soruların tamamını boş bırakmadan cevaplamanız çok önemlidir. Araştırma sonuçları talep ettiğiniz takdirde size ulaştırılacaktır. Bu çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Uygulamada yer alan hiçbir aşama kişisel rahatsızlık verecek nitelikte değildir. Ancak herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz, uygulamaları nedenini açıklamaksızın yarıda bırakıp araştırmaya devam etmemekte serbestsiniz. Böyle bir durumda vermiş olduğunuz bilgilerin araştırmacı tarafından kullanılması ancak sizin onayınızla mümkün olacaktır.

Çalışmada doldurulmak üzere 3 adet ölçek verilecektir. Bu ölçekler dile ve kültüre uygun bir şekilde Türkçeleştirilerek kullanılmıştır. Her bir ölçeğin başında dikkate alınması gereken yönergeler belirtilmiştir. Bu yönergeler dikkate alınarak ölçeklerin doldurulması gerekmektedir.

A.2 DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU
1) Cinsiyet
2) Yaş
3) Medeni Durum
4) Eğitim Düzeyi
5) Yaşadığı Şehir
6) İş yerindeki Pozisyonu
7) İş yaşamındaki Toplam Tecrübe
8) Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi
9) Mevcut Pozisyondaki Çalışma Süresi
10) (Şayet var ise) , Raporlayan Çalışan Sayısı

A.3 ÖZ-LİDERLİK ÖLÇEĞİ (SELF LEADERSHIP SCALE)

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen davranışların sıklık seviyesini size en yakın cevabı seçerek belirtiniz.

1= Hiçbir zaman 2=Nadiren 3=Ara sıra 4=Genellikle 5=Her zaman

- 1-Önemli işlerde, başarıyı üst düzeyde sergileyebilmek için hayal gücümü kullanırım.
- 2-Karşılaştığım problemleri çözmeye çalışırken kimi zaman yüksek sesle, kimi zaman da içimden kendi kendime konuşarak durumu gözden geçirmeye çalışırım.
- 3-Bir görevi başardığımda, özellikle zevk aldığım bir şeyleri yaparak kendimi ödüllendiririm.
- 4-Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi mantığıma başvurarak durumu değerlendiririm.
- 5-Başarısız olduğum zamanlarda, kendimi yetersiz bulma eğilimindeyimdir.
- 6-Mesleğimde ne kadar iyi olduğumu takip ederim.
- 7-Neyi başarmam gerektiğini hatırlamak için notlar kullanırım.
- 8-Bir işe başlamadan önce, kendimi o işi başarıyla tamamlamış gibi hayalimde canlandırım.
- 9-Zor koşullar altında çalışırken, kimi zaman kendi kendime konuştuğum olur (yüksek sesle veya zihnimden).
- 10-Bir işi iyi yaptığımda, kendimi özel bir şekilde (iyi bir akşam yemeği, sinema, alış veriş, seyahat, vb.) ödüllendiririm.
- 11-Sorun yaşadığım durumlar hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde tartmaya çalışırım.
- 12-Başarısız olduğum durumlarda kendime çok kızarım.
- 13-Bir işi yaparken ne kadar iyi olduğumun farkındayım.
- 14-Çevremde heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren insan ve nesneler bulundurmaya çalışırım.
- 15-Başarmam gereken işlere odaklanmamı sağlayacak, somut hatırlatıcılar kullanırım (notlar, listeler, vb.).

- 16-Bir işi yapmadan önce, o işi başarıyla yaptığımı kafamda tasarlarım.
- 17-Kendim için tespit ettiğim belirli hedefleri gerçekleştirmek için çalışırım.
- 18-Zor durumlarla karşılaştığımda, o durumun üstesinden gelebilmek için kendi kendime sesli ya da sessiz konuşmalarla telkinler yaparım.
- 19-Bir görevi başarıyla sonuçlandırdığımda, çoğunlukla kendimi sevdiğim birşeyle ödüllendiririm.
- 20-Biriyle anlaşmazlığım olduğunda, kendi düşünce ve fikirlerimi açıkça ifade eder, gerekirse o düşünce ve fikirleri doğruluğu açısından değerlendirebilirim.
- 21-Bir işte yeterince başarılı olamadığım zamanlarda kendimi suçlu hissederim.
- 22-İşimi ne kadar iyi yaptığıma dikkat ederim.
- 23-Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi, özellikle gözümde canlandırıyorum.
- 24-Gelecekte ulaşmak istediğim hedefleri düşünürüm.
- 25-Fikirlerim ve inançlarım hakkında düşünür ve değerlendirmeler yaparım.
- 26-Bir işi başaramadığım zaman, kendimle ilgili memnuniyetsizliğimi açık olarak ifade ederim.
- 27-Üzerinde çalıştığım konuların hangi aşamasında olduğumu takip ederim.
- 28-Kişisel başarımlarım için özel hedefler belirlerim.
- 29-İşlerin yapılması için kendime has yöntemlerim vardır.

A.4 BİLİNÇLİ FARKINDALIK ÖLÇEĞİ (MINDFULNESS ATTENTION AWARENESS SCALE)

Aşağıda insanların günlük hayatındaki çeşitli eylem ve aktiviteleri ne kadar farkında gerçekleştirdiklerine dair ifadeler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve her birinin sizin için ne kadar doğru olduğunu içtenlikle yanıtlayınız.

- 1- Hiç doğru değil 2- Pek doğru değil 3- Biraz doğru 4- Oldukça doğru
5- Tamamen doğru

- 1- Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.
- 2- Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.
- 3- Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.
- 4- Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.
- 5- Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.
- 6- Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.
- 7- Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikçe bağlanmış gibi yapıyorum.
- 8- Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.
- 9- Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şu an ne yapıyor olduğumun farkında olmam.
- 10- İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.
- 11- Kendimi bir kulağımla birini dinlerken aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.
- 12- Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğime şaşırıyorum.
- 13- Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.
- 14- Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.
- 15- Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.

A.5 DUYGU DÜZENLEME ÖLÇEĞİ (EMOTION REGULATION QUESTIONNAIRE)

Aşağıda insanların duygularını kontrol etmekte kullandıkları bazı yöntemler verilmiştir. Lütfen her durumu dikkatlice okuyunuz ve her birinin sizin için ne kadar doğru olduğunu içtenlikle yanıtlayınız.

- 1- Hiç doğru değil 2- Pek doğru değil 3- Biraz doğru 4- Oldukça doğru
5- Tamamen doğru

- 1-Duygularımı içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştirerek kontrol
2-Hissettiğim olumsuz duyguları azaltmak istediğimde, içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştiririm.
3-Hissettiğim olumlu duyguları arttırmak istediğimde, içinde bulunduğum durum hakkındaki düşüncelerimi değiştiririm.
4-Hissettiğim olumlu duyguları (sevinç veya eğlence/çoşku gibi) arttırmak istediğimde, düşündüğüm şeyleri değiştiririm.
5-Hissettiğim olumsuz duyguları (üzüntü veya kızgınlık gibi) azaltmak istediğimde, düşündüğüm şeyleri değiştiririm.
6-Stres yaratan bir durumla karşılaştığımda, sakin kalmama yardımcı olacak şekilde düşünmeye çalışırım.
7-Duygularımı onları belli etmeyerek kontrol ederim.
8-Olumsuz duygular hissettiğimde, onları belli etmemek için elimden geleni yaparım.
9-Duygularımı kendime saklarım.
10-Olumlu duygular hissettiğimde onları ifade etmemeye dikkat ederim.