



THE RELATIONSHIP BETWEEN MINDFULNESS AND ORGANIZATIONAL RESILIENCE: A STUDY ON PORT WORKERS IN THE MARMARA REGION

Hakan ALP*

Gönül KAYA ÖZBAĞ**

*Alan Uzmani, alphaka@gmail.com, ORCID:0000 0001 7074 6615

**Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik Yönetimi Anabilim Dalı, gonul.kaya@kocaeli.edu.tr, ORCID: 0000 0002 4205 6171

Received Date: 10.11.2025

Accepted Date:09.02.2026

Copyright © 2026 Hakan ALP, Gönül KAYA ÖZBAĞ. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of the mindfulness levels of individuals working in ports operating in the Marmara Region on organizational resilience. Although there are studies in the literature addressing the relationship between mindfulness and organizational resilience in different sectors, there has been no research examining these two variables in the context of port workers. Therefore, this study provides a significant contribution to the field by offering a perspective specific to the maritime sector. Data were collected through a survey from a total of 459 participants working in 15 ports located in the Marmara Region. Descriptive data were analyzed using IBM SPSS Statistics 27.0 software, while other analyses were conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through the SmartPLS (Version 4.1.1.1) statistical software. The results showed that mindfulness significantly explained organizational resilience ($R^2 = 0.400$; $\beta = 0.632$; $p < 0.05$). These findings suggest that individuals with a high level of mindfulness may become more resilient to institutional challenges, and this situation could enhance organizational resilience. The results of the study provide important insights for human resource management experts and strategy developers in the context of organizational resilience and corporate sustainability.

Keywords: Mindfulness, Organizational Resilience, Port Workers, Maritime Sector, PLS-SEM

JEL Classifications: L91, Q5, R41

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE ÖRGÜTSEL DAYANIKLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: MARMARA BÖLGESİ LİMAN ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu çalışma, Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren limanlarda çalışan bireylerin bilinçli farkındalık düzeylerinin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde bilinçli farkındalık ve örgütsel dayanıklılık arasındaki ilişkinin farklı sektörlerde ele alındığı çalışmalar bulunsa da, bu iki değişkenin liman çalışanları bağlamında incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, bu çalışma, denizcilik sektörüne özgü bir perspektif sunarak alana önemli bir katkı sağlamaktadır. Araştırma kapsamında, Marmara Bölgesi'nde yer alan 15 limanda çalışan toplam 459 katılımcıdan anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen verilerden tanımlayıcı veriler IBM SPSS Statistics 27.0 yazılımı ile diğer analizler ise Kısmi Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) kullanılarak, SmartPLS (Version 4.1.1.1) istatistiksel paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir ve sonuçlar, bilinçli farkındalığın örgütsel dayanıklılığı anlamlı düzeyde açıkladığını ortaya koymuştur ($R^2 = 0,400$; $\beta = 0,632$; $p < 0,05$). Bu bulgular, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin, kurumsal zorluklara karşı daha dirençli hale gelebileceğini ve bu durumun örgütsel dayanıklılığı artırabileceğini göstermektedir. Çalışmanın sonuçları, insan kaynakları yönetim uzmanları ve strateji geliştiriciler için örgütsel dayanıklılık ve kurumsal sürdürülebilirlik bağlamında önemli iç görüler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Örgütsel Dayanıklılık, Liman Çalışanları, Denizcilik Sektörü, PLS-SEM

JEL Sınıflandırması: L91, Q5, R41



1. GİRİŞ

Denizcilik sektörü, küresel ticaretin belkemiğini oluşturan kritik bir alandır ve bu sektörün en önemli unsurlarından biri limanlardır. Limanlar, deniz yolu taşımacılığının merkezinde yer alarak, mal ve hizmetlerin uluslararası arenada etkin bir şekilde dağıtılmasını sağlar. Bu bağlamda, limanların görevleri, sadece yük taşımakla sınırlı kalmayıp, ticaretin sürekliliği ve ekonomik büyüme üzerindeki etkileriyle de önem kazanmaktadır.

Türkiye, stratejik konumuyla hem Asya hem de Avrupa pazarlarına erişim sağlayan önemli bir liman ülkesidir. Özellikle Marmara Bölgesi'ndeki limanlar, hem ulusal hem de uluslararası ticaretin gelişiminde kritik rol oynamaktadır. TÜRKLİM'in 2024 yılı raporuna göre, Türkiye limanlarında 2023 yılında toplam 521 milyon ton yük elleçlenmiştir; bu yüklerin %91'i deniz yolu ile taşınmaktadır. Marmara Bölgesi, Türkiye'deki toplam konteyner elleçlemesinin %63'ünü gerçekleştirerek bu alanda lider konumdadır. 2023 yılında Marmara Bölgesi'nde elleçlenen toplam yüklerin dağılımı, konteyner için yaklaşık 133,5 milyon ton (%26), akaryakıt için yaklaşık 159,3 milyon ton (%30,6), dökme yük için yaklaşık 153,7 milyon ton (%29) ve Ro-Ro için yaklaşık 11,2 milyon ton (%2) olarak gerçekleşmiştir.

Bu veriler, Marmara Bölgesi'nin Türkiye'nin dış ticaretindeki ve ekonomik büyümesindeki rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Marmara Bölgesi, Türkiye'nin toplam dış ticaretinin yaklaşık %60'ını deniz yoluyla gerçekleştirmekte olup, bu ticaretin büyük bir kısmı, Marmara Bölgesi'ndeki limanlar aracılığıyla yürütülmektedir. Özellikle, Marmara Bölgesi'ndeki limanlar, Türkiye'nin toplam ihracatının yaklaşık %40'ını ve ithalatının %50'sini gerçekleştirerek, bölgenin stratejik önemini ve limanların ekonomik duruma olan katkısını göstermektedir.

Marmara Bölgesi limanlarının bu güçlü performansı, bölgenin ekonomik büyümesinde ve uluslararası ticaretin sürekliliğinde merkezi bir faktördür. Limanların bu yüksek yük elleçleme kapasitesi, çalışanların bilinçli farkındalığı (BF) ve örgütsel dayanıklılık (ÖD) gibi unsurların etkisiyle mümkün olmaktadır. ÖD, zorluklarla başa çıkma yeteneği olarak tanımlanırken, çalışanların BF düzeyleri, bu zorluklarla başa çıkmasında nasıl davranacaklarını belirler. Dolayısıyla, bu çalışma aracılığıyla, Marmara Bölgesi'ndeki limanların verimliliği, çalışanların BF düzeyleri ve ÖD arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu ilişkiyi anlamak, limanların sadece ekonomik büyüme açısından değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik ve kriz yönetimi açısından da önemlidir.

Bilinçli Farkındalık (BF); olumlu ya da olumsuz düşüncelerden arınmış şekilde şimdiki ana, hedefe ve gelişen tecrübelerle odaklanmayı içerir (Germer ve diğerleri, 2005). Aynı zamanda, deneyime açık, ön yargısız, arkadaş canlısı, meraklı, şefkatli ve nazik olma kavramlarıyla ilişkilidir (Jenkins ve Tapper, 2014). BF pratiği, geçmişe takılı kalmak veya gelecek hakkında endişelenmek yerine dikkati şu anda olana odaklamak suretiyle gerçekleşmektedir (Çelikler, 2017). Bu, düşüncelerin, duyguların ve fiziksel duyumların esiri olmadan, onlara kapılmadan veya tepki göstermeden şimdiki ana tamamen dâhil olmak anlamına gelir (Ajmal ve Lodhi, 2015).

Bireysel düzeyde ele alınmasının yanı sıra, örgütler farkındalığı iş yerlerine dâhil ederek çalışanlarının duygu yönetimini, etkili iletişim kurma ve iş birliği oluşturma gibi becerilerini geliştirmeyi hedeflemekte ve böylece pozitif bir çalışma ortamının oluşumunu sağlamaya çalışmaktadırlar (Buranapin ve diğerleri, 2023). Çalışanların BF düzeyleri, örgütsel verimlilik, stres yönetimi ve liderlik gibi alanlar üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Shela ve diğerleri, 2022).



BF, zorlu durumlarla başa çıkma becerisini arttırarak, çalışanların kriz anlarında daha esnek ve dayanıklı olmalarını sağlar (Levey ve Levey, 2019). Örneğin, bir kriz durumunda, farkındalığı yüksek bireyler stresli ve olumsuz durumlara verdikleri yanıtlarda daha fazla esneklik gösterirler (Krupp, 2022). Bu bireyler, farklı başa çıkma yöntemlerini başarıyla kullanırken, çalışma ortamında karşılaşılan zorlu durumlarla baş edebilme yeteneklerine dair olan güvenleri artabilir; böylece daha dayanıklı bir duygu durumu geliştirmiş olurlar (Kilmann, 2022). Ayrıca, farkındalığı yüksek bireyler, kesintiye neden olan görev veya olayla ilgili düşüncelerden ve duygulardan daha iyi uzaklaşabilme becerisine sahip oldukları için amaçlanan görevlere daha iyi odaklanabilirler (Liu ve diğerleri, 2022). Bu durum, kriz anlarında stres yönetiminde daha etkili olmalarını ve dolayısıyla örgütsel esnekliği artırmalarını sağlayabilir.

BF'nin liderlik kalitesini arttırma ve takım içi iletişimi iyileştirme üzerinde de olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir (Martin, 2020). Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada farkındalık ve performans arasında, iletişim becerilerinin aracılık ettiği pozitif ilişki gözlemlenmiştir (Levey ve Levey, 2019). Örneğin, sağlık çalışanlarında farkındalık eğitimi, yargılayıcı tutumda azalma ve dinleme becerisinde artış gibi iletişim kalitesinde olumlu sonuçlara yol açmıştır (Buranapin ve diğerleri, 2023). Bu nedenlerle, BF, sadece bireylerin değil, bütün bir organizasyonun yani örgütün başarısını destekleyen kritik bir bileşen olarak öne çıkmaktadır (Martin, 2020). ÖD üzerinde de belirgin bir etkisi vardır; çünkü çalışanların BF düzeyleri, zorluklar karşısında nasıl bir tutum sergileyeceklerini belirleyerek organizasyonun genel dayanıklılığını arttırmaktadır (Ajmal ve Lodhi, 2015). Aynı zamanda, iş gücü genelinde stratejik liderlik çabaları yoluyla kolektif farkındalık ilkelerinin geliştirilmesi, kuruluşların daha dayanıklı hale gelmesini sağlamayı amaçlamaktadır (Krupp, 2022).

ÖD, belirsizlik ve krizlerle başa çıkma yeteneği olarak tanımlanır (Coutu, 2002; Sutcliffe ve Vogus, 2003). Bu kavram, kriz anlarında hızlı uyum sağlama ve mevcut fırsatları değerlendirme becerisini de içerir (Fiksel, 2006; Burnard ve Bhamra, 2011). Dayanıklı örgütler; doğal afetler, ekonomik buhranlar, politik istikrarsızlıklar, salgınlar, teknolojik gelişmeler ve iklim değişikliği gibi çeşitli risklerle etkili bir şekilde baş edebilir. Bu tür zorlukları aşabilmek için, örgütlerin kendilerini sürdürebilme yetenekleri, aynı zamanda yüksek durumsal farkındalığa ve öngörü becerisine sahip olmaları gerekir (Lengnick-Hall ve diğerleri, 2011; Luo ve Shi, 2011).

Son yıllarda, denizcilik sektöründe karşılaşılan zorluklar, doğal afetler, ekonomik belirsizlikler, pandemik durumlar, iklim değişikliği ve teknolojik gelişmeler gibi unsurlar, limanların idamesinde etkili olmuştur. Bu unsurlar, limanların dayanıklılığı için elzem konulardır. Bu bağlamda, örgütsel dayanıklılık, limanların bu tür zorluklarla ne kadar başa çıkabildiğini gösterirken, bilinçli farkındalık ise, çalışanların bu ve benzeri zorlu şartlar altında ne derece etkili mücadele gösterebildiklerini, örneğin stresle başa çıkma becerileri ile olumlu dönüşler sağladıklarında limanların genel performansını olumlu yönde etkileyebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca BF uygulamaları, liman çalışanlarının duygusal ve zihinsel durumlarının farkında olmasını sağlaması ile beraber örgütsel dayanıklılığı arttırma potansiyelini de beraberinde taşımaktadır.

Limanların beklenmedik durumlarla başa çıkabilme yeteneklerini geliştirmeleri, sadece kendi sürdürülebilirlikleri için değil, aynı zamanda ulusal ve uluslararası ticaretin sürekliliği için de hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda, BF ve ÖD arasındaki ilişki, denizcilik sektöründeki limanların başarısı için kritik bir alan olarak öne çıkmaktadır. Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren liman çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışma, duygusal yoğunluk ve dikkat dağınıcı iş ortamlarında farkındalığın araştırılması gerekliliğine yapılan vurguyu



desteklemekte ve bu alandaki literatüre ampirik bir katkı sunmaktadır (Wang ve diğerleri, 2022; Akduman ve Koparan, 2023; Buranapin ve diğerleri, 2023).

Türkiye’de limancılık sektörü, önemli bir alan olmasına rağmen, çalışanların BF seviyeleri ile organizasyonların ÖD düzeyleri hakkında yeterli bilgi sunan bir çalışmaya rastlanmamıştır. BF ve ÖD üzerine yapılan araştırmalar genellikle farklı sektörler ya da meslek grupları üzerinde incelenmiştir. Liman sektörünün kendine özgü (yoğun iş temposu, tehlikeli çalışma ortamları ve vardiyalı çalışma düzeni vb.) çalışma şartları göz önüne alındığında, bu çalışmanın, konuya dair sınırlı literatürü genişletmeye yönelik bir adım olması hedeflenmektedir. Aynı zamanda, bu çalışma ile liman sektörüne insan kaynakları yönetimi açısından da değerli bilgiler sunarak, sektörün gelişimine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık (BF), bireylerin olumlu ya da olumsuz düşüncelere kapılmadan, şimdiki zamana ve gelişen deneyimlere odaklanmalarını sağlayan bir kavramdır (Jenkins ve Tapper, 2014). Bu kavram, an içinde gerçekleşen durumlara karşı açık olmayı, kabul etmeyi ve yaşantıya yönelmeyi gerektirir. Ayrıca kişinin mevcut hissiyatını net bir şekilde idrak etmesi, buna izin vermesi ve deneyimlemesi de önemlidir (Çelikler, 2017). Kaynağını Budist öğretilerden alan BF, Antik Pali dilindeki “Sati” kelimesinden türemiş olup, İngilizce “Mindfulness” olarak tanımlanmış, zamanla seküler bir anlayış haline gelmiştir (Levey ve Levey, 2018; Atalay, 2020). BF, gerçekleşen olayları değiştirmekle değil, yalnızca hedefe odaklanarak bunları olduğu gibi kabul etmek üzerine kuruludur (Germer ve diğerleri, 2005). Ön yargısız bir şekilde, bireyler geçmiş ve gelecek algılarını gözlemleyerek, deneyimleri olduğu gibi kabullenmeyi öğrenirler (Körükçü ve Kukulu, 2015). Bu süreçte, dikkatin düzenlenmesi, niyet ve açık sözlülük gibi unsurlar, BF’nin temel yapı taşlarını oluşturur. BF, mevcut deneyimlere dikkatle yaklaşmayı teşvik ederek, bireylerin hem içsel hem de çevresel süreçleri daha etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olur (Brown ve Ryan, 2003).

Örgütsel düzeyde BF, bireysel ilkelerin organizasyona entegre edilmesiyle oluşturulan bir anlayıştır (Vogus ve Sutcliffe, 2012). Bu yapı, örgütlerin çevresindeki değişimlere duyarsız kalmadan dikkatlice yanıt vermelerine olanak tanıyarak, çalışanların mevcut durumlarını gözlemleme yeteneğini geliştirir. Araştırmalar, iş yapılırken bilincin neredeyse yarısının (% 47) o işe odaklanmadığını ve farklı düşüncelere dalıp gidildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, bilinçli farkındalık (BF) seviyelerinin artırılmasıyla birlikte, iş yerinde üretkenlik, tatmin düzeyi, iletişim ve iş birliği gibi unsurların gelişimine katkı sağlayabilir. Bu gelişmeler, takım çalışmalarının etkinliğini destekleyebilir ve karmaşık, yoğun iş gücü gerektiren görevlerde odaklanma ile derin düşünme becerilerinin artmasına yardımcı olabilir. Sonuç olarak, potansiyel sorunlar daha erken tespit edilebilir, hata yapma olasılığı azalır ve örgüt içinde daha bilinçli kararlar alınabilir, bu da genel verimliliği artırabilir (Kabat-Zinn, 1994; Weick ve diğerleri, 1999; Hougaard ve diğerleri, 2016).

BF uygulamaları, iş yerinde önemli faydalar sağlamaktadır. Öncelikle, çalışanların şimdiki ana odaklanma yeteneklerini artırarak dikkat dağıtan unsurları azaltmakta ve bu sayede yapılacak işe daha fazla konsantre olmalarına olanak tanımaktadır (Petitta ve Martinez-Corcoles, 2023). Bunun sonucunda, iş süreçlerinde verimlilik artmakta ve çalışanlar görevlerini daha bilinçli bir şekilde yerine getirerek hatalarını en aza indirmekte ve daha kaliteli işler ortaya koymaktadırlar (Altan, 2021).

BF, çalışanların stresle başa çıkma mekanizmalarını geliştirmelerine yardımcı olur. Bu sayede bireyler, duygusal ve fiziksel karar alma süreçlerini stres altında daha etkili bir şekilde yönetebilir (Kabat-Zinn, 2013). Ayrıca, BF bireylerin kaygı düzeylerini azaltmalarına olanak



tanır ve böylece stresle başa çıkma becerilerini güçlendirir (Liang ve diğerleri, 2022). Özellikle stresli mesleklerde çalışan bireyler için anlık farkındalık yaratmak, zihinsel konsantrasyonu artırarak görevlerini daha iyi ifa etmelerine yardımcı olmaktadır (Kabat-Zinn, 2003; Altan, 2021).

BF uygulamaları ayrıca, çalışanların değişen koşullara daha iyi uyum sağlama yeteneklerini geliştirir. Dikkatini şimdiki ana odaklayan çalışanlar, belirsizlik ve eksik bilgi ile karşılaştıklarında bilişsel bilgiyi hızlı bir şekilde toplayabilmekte ve bu duruma uygun kararlar alabilmektedirler (Surözü, 2017). Bu bağlamda, BF, bireylerin mevcut varsayımların sorgulanması ve yeni bilgilere açık bir tutum geliştirmeleri için de önemli bir zemin sağlar. Böylece, beklenmedik durumlar karşısında doğaçlama yeteneğini artırır, yenilikçilik ve yaratıcılık sağlar, takım çalışmalarında da olumlu katkılar sunar (Renecle ve diğerleri, 2020).

Sonuç olarak, BF'ın sağlamış olduğu bu faydalar, iş yerinde çalışanların bireysel ve kollektif dayanıklılıklarını artırarak örgütsel dayanıklılığa doğrudan katkıda bulunmaktadır. Farkında ve odaklanmış çalışanlar, zorlu koşullarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilir ve iş birliği ile iletişim süreçlerini güçlendirerek örgütsel dayanıklılığı olumlu yönde etkiler (Buranapin ve diğerleri, 2023). Bu nedenle, örgütlerin bilinçli farkındalık (BF) seviyelerini artırmaya yönelik hareket etmeleri, yalnızca bireysel çalışanların sağlığına ve verimliliğine katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda genel olarak örgütün esnekliğini ve dayanıklılığını da güçlendirir (Goleman, 2013; Khoury, 2023).

2.2. Örgütsel Dayanıklılık

Dayanıklılık (resilience) bireylerin veya grupların zorluklar karşısında esneklik gösterme ve bu zorluklardan güçlenerek çıkma yeteneği olarak tanımlanır. Latince “resilire” fiilinden türemiş olan bu terim, bireylerin ve toplulukların karşılaştıkları stresli durumlarla nasıl başa çıktıklarını yansıtır (Gerçek ve Börekçi, 2019). Dayanıklılık, bireylerin zorlu koşullarda gösterdikleri tepkilerin arkasındaki motivasyonların bir göstergesidir (Karaköse ve diğerleri, 2020). Dayanıklılık, birçok farklı kavramla ilişkilidir. Bunlar; psikolojik sağlamlık, sosyal destek, duygusal zeka, öz-yeterlilik ve içsel motivasyon gibi unsurlardır. Onan ve diğerleri, (2021), sosyal destek sistemlerinin zorluklarla başa çıkmada dayanıklılığı arttıran bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Holling, (1973)'in “Ekolojik Sistemlerin Dayanıklılığı ve Kararlılığı” adlı çalışması ile dikkat çeken ÖD, farklı disiplinler tarafından incelenmektedir; ancak bu kavram için tek bir tanım oluşturmak mümkün değildir (Onan ve diğerleri, 2021). ÖD, bir işletmenin zorlu koşullara adaptasyonu, faaliyetinin sürdürülebilirliğini sağlaması ve olumsuz durumlar karşısında güçlü kalabilmesi yeteneğidir (Coutu, 2002; Fiksel, 2006). Kuruluşların önemli bir bileşeni olan ÖD, yalnızca karşılaşılan olumsuzlukları etkisiz hale getirmek için değil, aynı zamanda bu olumsuzluklardan fırsatlar yaratarak geleceğini geliştirme potansiyeli sunar (Lengnick-Hall ve diğerleri, 2011).

Günümüzde, organizasyonlar doğal afetler, ekonomik belirsizlikler ve diğer zorluklarla sıkça karşı karşıya kalmaktadır. Karaköse ve diğerleri, (2020), dönüşümcü liderlik tarzlarının ÖD üzerindeki etkilerini inceleyerek, bu tür liderliklerin kriz dönemlerinde sağladığı faydaları ortaya koymuşlardır. Teo ve diğerleri, (2017), liderliğin organizasyonel krizlerde etkin rol oynadığını, ilişkisel bağlantıların da dayanıklılığı arttırdığını savunmaktadır. Genez, (2022), pandeminin organizasyonların dayanıklılığı üzerindeki etkilerini incelemiş ve bu dönemde uygulanan dayanıklılık stratejilerinin önemine dikkat çekmiştir. Williams ve diğerleri, (2017), kriz yönetimi ve dayanıklılık araştırmalarının birleştirilmesi gerektiğini belirtmiş ve bu iki alan arasında etkileşimsel bir ilişki olabileceğini vurgulamışlardır. Halt ve diğerleri, (2008), organizasyonların dayanıklı olmasının anahtarını iyi yönetim uygulamalarında aramaktadır.



Johnston ve diğerleri, (2001), ise dayanıklılık ile toplumsal uyum arasındaki ilişkiyi inceleyerek, organizasyonların bu süreçte nasıl bir rol oynadıklarını vurgulamaktadır. Kantur ve İşeri-Say, (2015), ÖD'ı ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmiş, bu ölçeğin geçerliliğini araştırmışlardır. Lengnick-Hall ve Beck, (2005), ÖD'ın geliştirilmesinde insan kaynakları yönetimi stratejilerinin önemini ele alarak, organizasyonların çevresel değişimlere nasıl uyum sağlaması gerektiğine dair öneriler sunmaktadır. Mallak, (1998), dayanıklılığın sağlık hizmetleri organizasyonlarına uygulaması üzerine özellikle durmaktadır. Coutu, (2002), dayanıklılık kavramının organizasyonel bağlamda nasıl işlediğini ve bunun uzun vadeli başarıya katkısını incelemektedir. Sheffi, (2005), ise dayanıklı organizasyonların zayıflıklarını nasıl aşabileceklerini ve rekabet avantajı kazanabileceklerini analiz etmektedir. Tierney, (2003), organizasyonel ve toplumsal dayanıklılığı kavramsallaştırıp ölçme konusunda önemli bir çerçeve sunmuştur. Vogus ve Sutcliffe, (2007), organizasyonel dayanıklılığı arttırmaya yönelik bir çerçeve geliştirerek, liderlik ve organizasyon kültürünün bu süreçteki kritik rolüne vurgu yapmaktadır. Horne ve Orr, (1998), dayanıklı organizasyonlar için gerekli davranışları değerlendirerek, bu konuda iş gücünün esnekliğini artırmanın yollarını ortaya koymuşlardır.

ÖD, kuruluşların karşılaştıkları riskler ve belirsizlikler karşısında direnç gösterme, yenilikçilik yapabilme ve etkili tepkiler verebilme kapasitesini ifade eder (Balak, 2021). Çalışmalar, örgütlerin çalışanların ruhsal sağlıklarını ve iş motivasyonlarını arttırmayı amaçlayan BF uygulamalarını benimsemesinin önemini vurgulamaktadır. Luthans ve Avolio, (2009), psikolojik sermaye ve dayanıklılığın bir arada ele alınmasının birey ve organizasyon performansını nasıl arttırabileceğine dair bilgiler sunmaktadır.

BF uygulamaları, bireylerin ruh sağlığına katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda organizasyonların sürdürülebilirlik stratejilerine de önemli katkılarda bulunmaktadır. Weick ve Sutcliffe, (2007), dikkatli organizasyon yapılarını güvenilirliği artırma açısından temel unsur olarak tanımlamaktadır. Değişen koşullara uyum sağlamak, örgütsel başarıyı korumak adına esnek yapılar geliştirmeyi gerektirmektedir. Uzun vadede varlığını sürdürebilmek için, bir kuruluş dayanıklılık yeteneğini geliştirmeli ve mevcut duruma adapte olabilmelidir.

Rekabeti sürdürülebilir ve avantajlı kılmak, organizasyonun stratejik dayanıklılık oluşturmaya bağlıdır. Kuruluşlar, olumlu sonuçlar elde etmek amacıyla çalışanlarının psikolojik sermaye unsurlarını güçlendirmeli, zorlu koşullar karşısında mücadele etme kapasitesine sahip olmalı ve örgütsel dönüşüm sürecini güçlenerek tamamlayan yapılar oluşturmalıdır (Burnard ve Bhamra, 2011). Özetle, örgütsel dayanıklılık, kuruluşların karşılaştığı zorluklarla başa çıkma becerisini geliştiren bir süreçtir (Balak, 2021).

2.3. Bilinçli Farkındalık ve Örgütsel Dayanıklılık

Çeşitli çalışmalar, BF'ın ÖD'ı arttırdığına dair bulgular sunmaktadır. Örneğin, Shapiro ve diğerleri, (2007), Reb ve Choi, (2014), Khoury, (2023), BF uygulamalarının bireylerin stresle başa çıkma becerisini arttırarak ÖD'ı geliştirdiğini öne sürmüşlerdir. Hülsheger ve diğerleri, (2013), BF uygulamalarının çalışanların duygusal düzenleme yeteneklerini arttırdığını, Brown ve Ryan, (2003), Glomb ve diğerleri, (2011), Buranapin ve diğerleri, (2023), BF uygulamalarının, iş görenlerin duygusal farkındalığını ve sosyal becerilerini arttırarak, örgütün dayanıklılık ve esneklik seviyelerinde artış sağladığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Bilinçli farkındalık örgütsel dayanıklılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Sutcliffe ve Vogus (2003), BF'ın örgütlerin belirsizlikle başa çıkma yeteneklerini arttırdığını, Dane ve Brummel (2014), BF'ın iş performansı ve çalışan bağlılığı ile ilişkili olduğunu, McAslan (2010), dayanıklılığın beklenmedik olaylara karşı öngörü geliştirme



yeteneği ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu durumla ilişkili olarak aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

H1a: Bilinçli farkındalık örgütsel dayanıklılığın öngörü boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

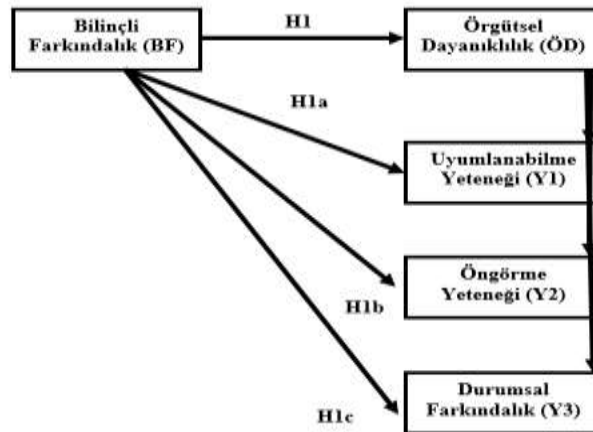
Dyer ve Singh (1998), Kumar ve Dhanesh (2023), esnek ve çevik örgütlerin, kriz anlarında daha hızlı kararlar alarak uyum sağlama yeteneklerini arttırdığını ifade etmişlerdir. BF uygulamaları, çalışanların bu esnekliği geliştirmelerine yardımcı olabilir düşüncesinden hareketle, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1b: Bilinçli farkındalık örgütsel dayanıklılığın uyum boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Weick ve Sutcliffe (2007), durumsal farkındalığın, örgütlerin dış çevreyi etkili bir şekilde izlemelerine yardımcı olduğunu ve bu durumun örgütsel öğrenmeyi teşvik ettiğini belirtmişlerdir. Wang ve diğerleri, (2022), örgütsel bilinçli farkındalığın, mega proje organizasyonlarında OD'ı arttırmada kritik bir rol oynadığını bulmuşlardır. Buna dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1c: Bilinçli farkındalık örgütsel dayanıklılığın durumsal farkındalık boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

BF uygulamaları ile ilgili literatürde, çeşitli araştırmacılar farklı görüşler sunmuş ve BF'ın olumlu etkileri üzerine karşıt bulgular ortaya koymuştur. Örneğin, Dane ve Brummel (2014), BF uygulamalarının bazı çalışan gruplarında stres seviyelerini artırabileceğini, Langer (2014), BF'ın aşırı düşünmeye yol açarak karar verme süreçlerini karmaşıklaştırabileceğini aynı şekilde Shortland ve diğerleri (2021) de “yüksek maksimizasyon eğilimi”¹ gösteren katılımcılarda üç dakikalık bir BF uygulamasının karar verme hızını yavaşlatarak kaçınmacı seçimleri arttırdığını bulmuş ve bu durumun karar verme süreçleri üzerinde olumsuz bir etki yarattığını öne sürmüşlerdir. Bu araştırma, literatürdeki mevcut tartışmalara yeni bir perspektif eklemeyi ve bu alandaki bilgi birikimine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Sonuç olarak literatür araştırması neticesinde kurulan hipotezlere ait oluşan araştırma modeli Şekil.1'de gösterilmiştir.



Şekil.1 Araştırma ve Hipotez Modeli

¹Kişilerin karar verirken yeterince iyi bir seçeneği kabul etmek yerine elindeki tüm alternatifleri değerlendirip mümkün olan en iyi sonucu bulmaya çalışma eğilimi yüksek olan kişileri tanımlar. Bu kişiler, karar verme sürecinde daha fazla zaman harcayıp ruminasyona (fazla düşünmeye) eğilimlidir (Shortland ve diğerleri, 2021).



3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Örneklem ve Veri Toplama

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın; bağımlı değişkeni, örgütsel dayanıklılık ve bağımsız değişkeni ise bilinçli farkındalıktır. Bu çalışmanın araştırma evreni denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Türkiye’deki limanlar ve çalışanları, örnekleme ise Marmara Bölgesi’nde faaliyet gösteren limanlar ve çalışanlarıdır. Anket formu; demografik bilgiler ile beraber Bilinçli Farkındalık ve Örgütsel Dayanıklılık değişkenlerinin ölçülmesi adına üç kısımdan oluşmaktadır. Anket formunda; 5’li Likert tip ifadeler yer almakta olup, Bilinçli Farkındalığı ölçmek üzere Reneçle ve diğerleri, (2020) tarafından geliştirilen ölçek (tek boyut dokuz ifade) ve Örgütsel Dayanıklılık kavramını ölçmek üzere ise Wang ve diğerleri, (2022) tarafından geliştirilen ölçek (üç boyut; uyum, öngörü ve durumsal farkındalık toplam on beş ifade) kullanılmıştır. Marmara Bölgesi’nde faaliyet gösteren limanlardan 15 adedine birebir gidilerek çalışma, limanların insan kaynakları (İK) departmanlarına anlatılmış İK departmanlarından alınan mail adreslerine Google Forms’da oluşturulan anket paylaşılmıştır. Ayrıca diğer limanlar ve birebir gidilen limanlarda çalışanlara ulaştırılmak amacıyla sosyal medya platformlarından da anket paylaşılmıştır.

Evrenin net sayısı bilinmediğinden, evrendeki birey sayısı tam bilinmiyorsa örneklem büyüklüğünün 384 kişi olması yeterli olacağı çeşitli kaynaklarda hesaplanmıştır (Tavşancıl 2006; Gürbüz ve Şahin, 2016). Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, bu çalışmada 459 kişiden veri elde edilmiştir. Uç değerlere sahip 16 kişi tespit edilmiş fakat anket değerlendirmeleri anketten çıkarılmamıştır. Katılımcıların; %80’i erkek, %20’si kadındır. Ankete katılanlar çoğunluk olarak; %33’ü 36-45 yaş aralığında, %53’ü lisans seviyesini tamamlamış ve % 34’ü limanda 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Katılımcı profiline ilişkin detaylı veriler Tablo.1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	f	%	Değişkenler	f	%
Cinsiyet			İş Statüsü		
Kadın	90	19,60	Uzman Yardımcısı	27	5,90
Erkek	369	80,40	Uzman	151	32,90
Yaş			Sorumlu	101	22,00
25 yaş ve altı	70	15,30	Şef/Lider	107	23,30
26 - 30 yaş	103	22,40	Diğer (Yönetici/Müdür/Md.Yrd.)	73	15,90
31 - 35 yaş	91	19,80	Çalışan Sayısı		
36 - 45 yaş	151	32,90	1-100	67	14,60
45 yaş ve üzeri	44	9,60	101-250	76	16,60
Medeni Durum			251-500	91	19,80
Bekar	196	42,70	501-1000	135	29,40
Evli	263	57,30	1000 ve üzeri	90	19,60
Eğitim Durumu			Limanınızın faaliyet alanı		
Ortaöğretim	34	7,40	Konteyner	273	49,10
Ön Lisans	81	17,60	Dökme Yük	156	28,10
Lisans	244	53,20	Akaryakıt	34	6,10
Yüksek Lisans	100	21,8	Ro-Ro	64	11,50
Doktora	0	0,00	Hepsi	29	5,20
Limanda Çalışma Süresi			Liman faaliyet süresi		
1 yıldan az	58	12,60	5 yıldan az	24	5,20
1 – 3 yıl	106	23,10	5-10 yıldır	113	24,60
4 – 6 yıl	65	14,20	11-20 yıldır	104	22,70
7 – 9 yıl	73	15,90	21-40 yıldır	157	34,20
10 yıl ve üzeri	157	34,20	41 ve üzeri	61	13,30
Toplam	459	100	Toplam	459	100



3.2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

ÖD ve BF ölçeğinin yapı geçerliliğini ve örneklem büyüklüğünün uygunluğunu tespit etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri yapılmıştır (Pallant, 2020). Örneklem değeri yeterliliği ÖD için ,940, BF için ise ,835 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için yeterli olduğunu göstermiştir. Field (2009) tarafından bu değer, 0,50'nin üzerinde olması yeterli görülmektedir. KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında değişen bir değerdir ve bu değer 0,5'ten küçük olması durumunda Faktör Analizi (FA) uygulanamaz. 0,6-0,7 arası değerler kabul edilebilir, 0,7-0,8 arası iyi, 0,8-0,9 arası çok iyi ve 0,9-1,0 arası ise mükemmel olarak nitelendirilir (İslamoğlu ve Alınçık, 2019). KMO değerlerine göre ölçeklerin FA yeterlilikleri ÖD ölçeği (,940) için mükemmel, BF ölçeği (,835) için ise çok iyi yeterlilik göstermiştir.

Her bir madde için hesaplanan KMO değerleri de en düşük ÖD için ,917 ve BF için de ,675 olarak bulunmuş böylelikle örneklemin her iki ölçek için de yeterli olduğu doğrulanmıştır. Bartlett küresellik testi (BKT), verilere ait korelasyon matrisiyle analiz edilen değişkenlerin aralarındaki ilişkinin olup olmadığını belirler (anlamlı ise $p < 0,05$) (İslamoğlu ve Alınçık, 2019). Çalışmadaki iki ölçeğin de BKT p ($p < 0,05$) değerleri anlamlı çıktığından, veriler FA'ne uygundur. Ayrıca Bartlett testi sonucunda; ÖD için $\chi^2(105) = 3110,268$, $p < 0,05$ ve BF için ise $\chi^2(36) = 1390,044$, $p < 0,05$ bulunmuş olup, bu bulgular maddeler arasındaki korelasyonların AFA için yeterince büyük olduğunu göstermiştir. KMO ve Bartlett test sonuçları Tablo.2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett Test Sonuçları

	ÖD Ölçeği	BF Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,940	,835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1390,044
	df	36
	Sig.	,000

Renecle ve diğerleri, (2020)'ne göre BF ölçeği için kabul edilebilir Cronbach Alpha değeri ,83 iken, bu çalışmada ölçeğin güvenirliliği SPSS 27.0 ve Cronbach Alpha testi sonuçları analiz edilerek Tablo.3'teki değer ,84 bulunmuştur. Bu durumda Cronbach Alpha değerleri bakımından çalışmada kullanılan BF ölçeği Renecle ve diğerleri, (2020)'nin ölçek güvenirliliği ile paralellik göstermiştir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha (α)	Standartlaştırılmış Cronbach Alpha (α)
Bilinçli Farkındalık	9	,849	,855
Örgütsel Dayanıklılık	15	,947	,947
Uyum	6	,898	,898
Öngörü	5	,859	,860
Durumsal Farkındalık	4	,832	,833

ÖD ölçeğinin Cronbach Alpha (α) katsayısı, ,947 olarak hesaplanmıştır. Bu da ölçeğin içsel tutarlılığının oldukça iyi ve ölçek güvenirliliğinin yüksek olduğunu belirtmektedir (İslamoğlu ve Alınçık, 2019: 299). Wang ve diğerleri, (2022)'ne göre ÖD Ölçeğinin alt boyutları için kabul edilebilir Cronbach Alpha değerleri (Uyum, Öngörü ve Durumsal Farkındalık Yetenekleri) sırasıyla (,911), (,899) ve (,874) iken, bu çalışmada Tablo.3'teki



değerler (,898), (,859) ve (,832) bulunmuştur. Böylelikle bu çalışma, kaynak olarak alınan ÖD ölçeği ile paralellik göstermiştir.

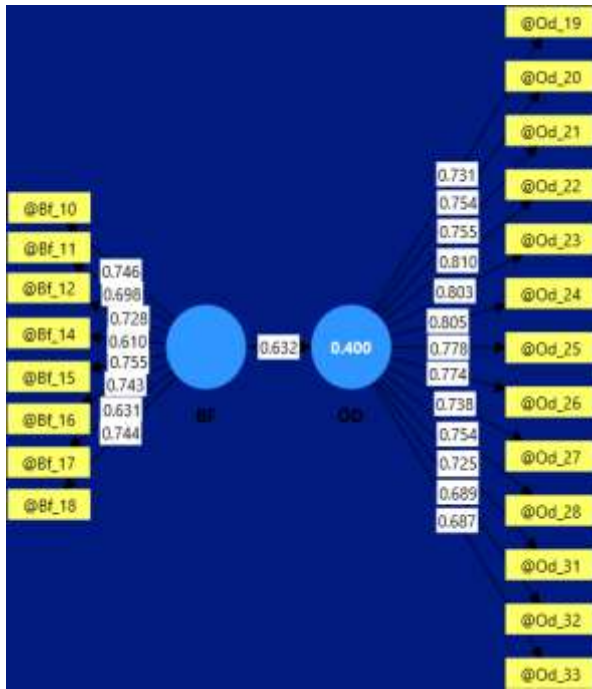
3.3. Analiz Yöntemi

Araştırmanın verileri (ÖD ölçeği) için normallik testleri yapılmış; çarpıklık ve basıklık (çarpıklık / S/D = 11,73 ve basıklık / S/D = 7,91) değerlerine bakılmıştır. Ayrıca, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri uygulanmış ve p değeri, 001'den düşük çıkmıştır. Bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011). Bu sebeple, bu çalışmada normal dağılım varsayımını gerektirmeyen ve küçük örneklem büyüklükleri ile karmaşık modeller için uygun bir analiz yöntemi olan Kısmi Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) kullanılmıştır (Chin, 2010). PLS-SEM analizi, SmartPLS (Version 4.1.1.1) istatistiksel paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

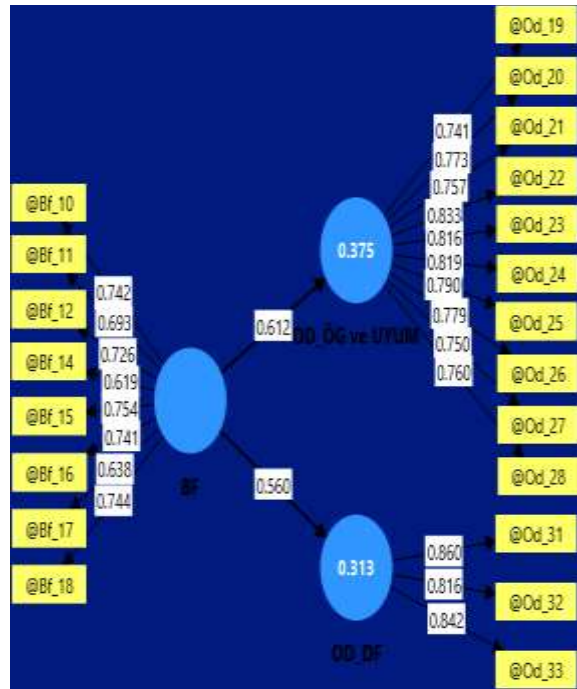
4. BULGULAR

Hipotez testlerinde önce kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri ve araştırma modelindeki değişkenlerin güvenilirlik, geçerlilik, ayırım geçerlilikleri (HTMT ve Fornell-Larcker) ile model uyum değerleri analizleri SmartPLS 4.1.1.1 ile yapılmıştır. Yapılan analizlere ilişkin sonuçlar sırasıyla sunulmuştur. BF ve ÖD ölçeklerinin faktör yüklerine ait bilgiler Şekil.2 ve Tablo.4'te sunulmuştur.

Şekil 2. BF ve ÖD ölçekleri Faktör Yükleri



Şekil.2a BF ve ÖD



Şekil.2b BF ve ÖD

Alt Boyutları

BF boyutundaki ifadelerin faktör yükleri (λ) 0,610 ile 0,755 arasında değişim gösterdiği Tablo.4'te gösterilmiştir. Özellikle Bf_15 ifadesinin (0,755) en yüksek yüklemeye sahip olması, bu ifadenin boyutu temsil etme gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Hair ve diğerleri, 2019). İç tutarlılık açısından Cronbach's Alpha (α) değeri 0,857 ve birleşik güvenilirlik açısından Composite Reliability rho_a ve rho_c değerleri sırasıyla 0,861 ve 0,889 olarak belirlenmiştir; bu da BF boyutunun mükemmel bir güvenilirlik seviyesine sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). AVE değeri 0,502'dir, bu da ölçümün



yeterli geçerlilik sağladığı anlamına gelmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrıca VIF değerleri 1.502 ile 2.242 arasında değişmekte olup, çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. VIF değeri regresyon modelindeki bir bağımsız değişkenin diğer bağımsız değişkenlerle olan çoklu bağlantılığını ölçen bir değerdir. VIF değeri, belirli bir bağımsız değişkenin regresyon katsayısının varyansının, bu bağımsız değişken diğer bağımsız değişkenlerle tamamen bağımsız olduğunda ($R^2=0$ olduğunda) beklenen varyansa oranıdır. Yani, VIF değeri ne kadar yüksekse, o bağımsız değişkenin diğerleriyle ilişkisi o kadar kuvvetlidir. Bu da çıkarsama gücünü azaltabilir bu sebeple VIF değerinin 10'un üzerinde bir değer almaması gerekir (10'un üzeri değerler çoklu bağlantılılık sorunu ortaya çıkarır) (O'Brien, 2007).

Tablo 4. BF, ÖD ve ÖD Alt Boyut Faktör Yükleri, C-Alpha, CR, AVE ve VIF Değerleri Tablosu

Değişkenler	İfade	BF→ÖD λ	BF→ÖD_ÖG_UY BF→ÖD_DF λ	A		rho_a		rho_c		AVE		VIF
BF	Bf_10	0.746	0.742	0.857		0.861		0.889		0.502	2.242	
	Bf_11	0.698	0.693								2.003	
	Bf_12	0.728	0.726								1.698	
	Bf_14	0.610	0.619								1.502	
	Bf_15	0.755	0.754								1.734	
	Bf_16	0.743	0.741								1.954	
	Bf_17	0.631	0.638								1.521	
	Bf_18	0.744	0.744								1.736	
Değişkenler	İfade	ÖD λ	λ	ÖD α	α	ÖD rho_a	rho_a	ÖD rho_c	rho_c	ÖD AVE	AVE	VIF
ÖD_ÖG_UY	Uy_19	0.731	0.741	0.937	0.929	0.938	0.931	0.945	0.940	0.570	0.612	1.951
	Uy_20	0.754	0.773									2.062
	Uy_21	0.755	0.757									2.134
	Uy_22	0.810	0.833									3.054
	Uy_23	0.803	0.816									2.835
	Uy_24	0.805	0.819									2.816
	Og_25	0.778	0.790									2.623
	Og_26	0.774	0.779									2.323
	Og_27	0.738	0.750									1.971
	Og_28	0.754	0.760									2.023
ÖD_DF	Df_31	0.725	0.860	0.791		0.796		0.877		0.705	1.777	
	Df_32	0.689	0.816								1.643	
	Df_33	0.687	0.842								1.612	

Faktör Yüğü = λ ($\lambda = 0,40$ kabul edilebilir, $\lambda \geq 0,60$ ideal (Hair ve diğerleri, 2019). Cronbach's Alpha (İç Tutarlılık) = α ($\alpha = 0,70$ kabul edilebilir, $\alpha \geq 0,80$ mükemmel iç tutarlılık (Nunnally ve Bernstein, 1994). Composite Reliability (Birleşik Güvenirlilik) = rho_a, Composite Reliability (Birleşik Güvenirlilik) = rho_c, (rho_a ve rho_c < 0,70 kabul edilemez, rho_a ve rho_c $\geq 0,80$ ideal. Average Variance Extracted (Ortalama Varyansın Çıkarımı) = AVE, (AVE $\geq 0,50$ kabul edilebilir (Fornell ve Larcker, 1981). Variance Inflation Factor (Varyans Şişirme Faktörü) = (VIF), (VIF<10 kabul edilebilir, (VIF>10 ise çoklu bağlantı sorununu işaret eder (O'Brien, 2007). Bilinçli Farkındalık (BF), Örgütsel Dayanıklılık (ÖD), Örgütsel Dayanıklılık Öngörü ve Uyum Yeteneği (ÖD_ÖG_UY), Örgütsel Dayanıklılık Durumsal Farkındalık (ÖD_DF)

ÖD alt boyutlarından Öngörü ve Uyum yeteneği için faktör yüklemeleri, 0,741 ile 0,833 arasında değişmektedir. Özellikle Uy_22 ifadesinin yüksek bir yükleme değeri olan 0,833 olması, bu ifadenin alt boyutu başarılı bir biçimde temsil ettiğini göstermektedir (Schreiber ve diğerleri, 2006). Boyutun iç tutarlılığı, Cronbach's Alpha (α) değeri 0,929 ve birleşik güvenirlilik açısından Composite Reliability rho_a ve rho_c değerleri sırasıyla 0,938 ve 0,940 olarak belirlenmiştir; bu da ÖD Öngörü ve Uyum yeteneği boyutunun mükemmel bir güvenirlilik seviyesine sahip olduğunu göstermektedir (Raykov ve Marcoulides, 2000). AVE değeri 0,612'dir, bu da ölçümün yeterli geçerlilik sağladığı anlamına gelmektedir (Fornell ve



Larcker, 1981). Ayrıca VIF değerleri 1.951 ile 3.054 arasında değişmekte olup, çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir (O'Brien, 2007).

ÖD alt boyutlarından Durumsal Farkındalık için faktör yüklemeleri, 0,816 ile 0,860 arasında değişmektedir. En yüksek faktör yüklemesi Df_31 ifadesinde 0,860 olarak gözlemlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu boyutun iç tutarlılığı, Cronbach's Alpha (α) değeri 0,791 ve birleşik güvenirlik açısından Composite Reliability rho_a ve rho_c değerleri sırasıyla 0,796 ve 0,877 olarak belirlenmiştir; bu da ÖD Durumsal Farkındalık boyutunun iyi düzeyde güvenirlik seviyesine sahip olduğunu göstermektedir (Cortina, 1993). AVE değeri 0,705'tir, bu da ölçümün yeterli geçerlilik sağladığı anlamına gelmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrıca VIF değerleri 1.612 ile 1.777 arasında değişmekte olup, bu da çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir (O'Brien, 2007).

BF ölçeğinin ÖD ölçeğini nasıl etkilediğini değerlendirebilmek adına ÖD ölçeği içerisinde iki boyut içinde yer alan ifadeler tek boyutmuş gibi gösterildiğinde elde edilen değerler de yine Tablo.4'de sunulduğu gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 5. HTMT Değerleri Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4
BF				
ÖD	0.687			
ÖD_DF	0.674			
ÖD_ÖG_UY	0.676		0.847	
1- BF; 2- ÖD; 3- ÖD_DF; 4- ÖD_ÖG_UYUM				

Tablo.5'teki HTMT değerleri incelendiğinde, bütün değerlerin 0,85 değerinin altında olduğu görülmektedir. Bu da yapılar arasında ayrışmanın iyi olduğunu göstermektedir (Hair ve diğerleri, 2019).

Tablo 6. Fornell-Larcker Test Değerleri Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4
BF	0.709			
ÖD	0,623	0,763		
ÖD_DF	0.560		0.840	
ÖD_ÖG_UY	0.612		0.725	0.782
1- BF; 2- ÖD; 3- ÖD_DF; 4- ÖD_ÖG_UYUM				

Fornell-Larcker testi, her bir yapının kendi ile diğer yapılar arasındaki ilişkisini değerlendirir. Her bir yapının karesinin kökü, diğer yapıların yapısal ilişkilerinden daha büyük olmalıdır. Tablo.6 Fornell-Larcker test değerleri incelendiğinde, yapıların birbirinden yeterince ayrı olduğunu ve her bir yapının kendileri ile ilişkisindeki tüm kök değerlerin diğerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Bu da yapısal geçerliliğin sağlanmış olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 7. BF ve ÖD Model Uyum Değerleri

	Doğrusal Model (Saturated model)	Tahmini Model (Estimated model)
SRMR	0.059	0.108
d_ULS	0.814	2.719
d_G	0.313	0.409



Chi-square	831.901	996.087
NFI	0.849	0.820

Tablo.7'deki uyum değerleri, modelin genel geçerliliği açısından önemli bulgular sunmaktadır. Özellikle:

SRMR (Standart Hata Karekökü) değeri, doğrusal modelde 0,059 ve tahmini modelde 0,108 gibi değerler bulunmaktadır. SRMR'nin 0,08'in altında yer alması, modelin iyi bir uyum sağladığını gösterirken tahmini model için olan değer, modelin olası iyileştirme gereksinimlerine işaret etmektedir (Hair ve diğerleri, 2019).

Chi-square istatistiği, doğrusal modelde 831.901 ve tahmini modelde 996.087 olarak hesaplanmıştır. Chi-square değerinin, modelin uyumunu değerlendirmede önemli bir ölçüt olduğu ve genellikle daha düşük değerlerin daha iyi bir uyumu temsil ettiği bilinmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). NFI (Normatif Uyum İndeksi), doğrusal modelde 0,849 ve tahmini modelde 0,820 olarak belirlenmiştir. NFI'nın 0,90'dan yüksek olması ideal kabul edilse de, mevcut değerler ilgili modelin yeterli bir uyum sergilediğini göstermekte, ancak geliştirilmesi gereken alanlar olduğunu da ortaya koymaktadır (Vogus ve Sutcliffe, 2012). d_ULS (Descriptive Fit Index) değeri doğrusal modelde 0,814 ve tahmini modelde 2,719 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer, model uyumunu değerlendirmede yararlı bir gösterge olup, daha düşük değerlerin modelin genel yapısal uyumunu desteklediği söylenebilir (Chin, 2010). d_G değeri, doğrusal modelde 0,313 ve tahmini modelde 0,409 olarak belirlenmiştir. d_G değerleri, modelin açıklama gücünü arttıran başka bir unsurdur. Daha düşük değerler genellikle daha iyi uyum anlamına gelir (Bagozzi ve Yi, 1988).

4.1. Hipotezlerin Testi ve Yorumlanması

BF ile ÖD ve ÖD alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizine yönelik verilerin normal dağılım göstermemesi üzerine Spearman Brown sıra farkları korelasyon katsayısı analizine başvurulmuş ve buradan elde edilen sonuçlar neticesinde analiz gerçekleştirilmiştir. Normallik, doğrusallık ve eş varyanslılık varsayımları, yapılan ön analizlerle kontrol edilmiştir (Baloğlu, 2015). Korelasyon testlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo.8'de, Smart PLS.4 aracılığıyla yapılan Yapısal Eşitlik Modellemesine (YEM) ilişkin veriler Tablo.9'da sunulmuştur.

Tablo 8. Değişkenlere ait Korelasyon Analizleri

Değişkenler	1	2	3	4	5
Bilinçli Farkındalık Düzeyi	r_s	1	,632*	,584*	,579*
	p		<,001	<,001	<,001
	r^2		,40	,34	,34
Örgütsel Dayanıklılık Düzeyi	r_s	1	,936*	,918*	,850*
	p		<,001	<,001	<,001
	r^2		,88	,84	,72
ÖD Uyum Yeteneği Alt Boyutu (ÖDUALT)	r_s		1	,807*	,702*
	p			<,001	<,001
	r^2			,65	,49
ÖD Öngörü Yeteneği Alt Boyutu (ÖDÖALT)	r_s			1	,707*
	p				<,001
	r^2				,50
ÖD Durumsal Farkındalık Alt Boyutu ÖDDFALT	r_s				1
	p				
	r^2				

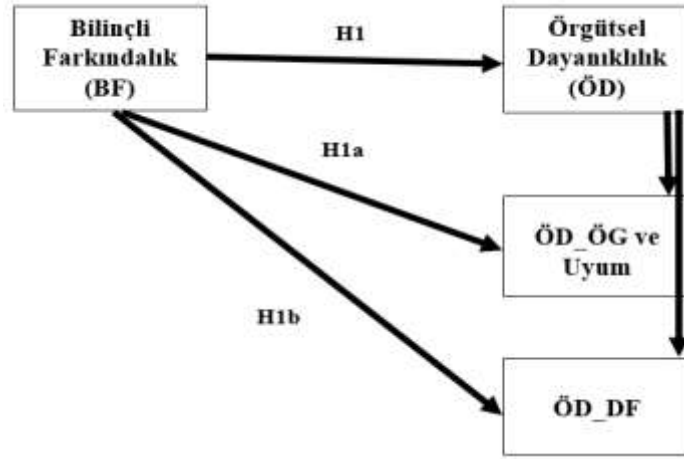
r_s : Spearman korelasyon katsayısı * Korelasyon $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.



IBM SPSS 27.0 aracılığıyla yapılan analiz sonucunda BF ile ÖD arasında ($r_s=,63$, $n=459$, $p<,001$) ve BF ile ÖD'ın tüm alt boyutları (Uyum, Öngörü ve Durumsal Farkındalık) arasında ($r_s=,58$, $n=459$, $p<,001$) orta düzey, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ÖD ve ÖD Alt Boyutlarına ilişkin veriler Tablo.8'deki gibi olup yüksek düzey, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca BF düzeyi ÖD düzeyinin %40'ını açıkladığı ($r^2=,40$) ve ikisi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Diğer değişkenlerin birbirlerinin ne kadarına açıklama getirdiği yine Tablo.8'den takip edilebilir.

Şekil.1'deki araştırma modelinde H1a (BF'ın ÖD'ın öngörü boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir) ve H1b (BF'ın ÖD'ın uyum boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir) ile oluşturulan hipotezler, ÖD ölçeğinin 3 boyutlu yapısına uygun olarak oluşturulmuştu fakat çalışmada ÖD ölçek boyut yapısı iki boyutlu çıktığından araştırma modelinde oluşturulan hipotezler Şekil.3'teki gibi revize edilmiştir.

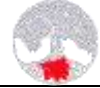
Şekil 3. Revize Edilen Araştırma ve Hipotez Modeli



Revize edilen ÖD ölçek alt boyutuna yönelik oluşturulan hipotezler; H1: Bilinçli farkındalık Örgütsel dayanıklılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir, H1a: Bilinçli farkındalığın örgütsel dayanıklılığın öngörü ve uyum boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir ve H1b: BF, ÖD'ın durumsal farkındalık boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir şeklindedir.

Revize edilmiş araştırma modeline yönelik hipotez sonuçları Tablo.9'da sunulmuştur. Beta değeri (β), bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin büyüklüğünü gösterir. Genellikle, beta değeri 0 ile 1 arasında değişir; 0'a yakın değerler zayıf etki, 0,5 ve üzeri değerler güçlü etki olarak değerlendirilir (Chua, 2023). Özellikle beta değeri, bağımsız değişkenin bir standart sapma değişimi ile bağımlı değişkendeki değişimi gösterir (Wong, 2019). BF'ın ÖD ($\beta= 0.632$) üzerinde, ÖD öngörü ve uyum (ÖD_ÖG_UY) ($\beta= 0.612$) üzerinde ve ÖD durumsal farkındalık (ÖD_DF) ($\beta= 0.560$) üzerinde güçlü düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

T-İstatistiği, bir hipotezin anlamlı olup olmadığı belirler. T-istatistiği değeri 1,96 veya daha büyükse, bu değer %95 güven aralığında anlamlı bir sonuç gösterir. Dolayısıyla t-istatistikleri 1,96'nın üzerinde olan sonuçlar güçlü bir destek sunar ve hipotezleri kabul etme yönünde bulgu sağlar (Hair ve diğerleri, 2011). Tablo.9'daki T-istatistikleri incelendiğinde BF ile ÖD arasında ($T=15.626$), BF ile ÖD_ÖG_UY arasında ($T=14.986$) ve BF ile ÖD_DF arasında ($T=12.211$) T-istatistik değerleri bulunmuştur. Bütün bu değerlerin 1,96'nın oldukça üzerinde olması hipotezlerin kabul edilmesine yönelik önemli bir bulgu sağlamıştır.



P değeri, istatistiksel anlamlılığı test eder; p değerinin 0,05'in altında olması, hipotezlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Örneğin, p değeri 0.001 ise, bu durum hipotezin güçlü bir şekilde desteklendiğini gösterir. Ayrıca sıfır hipotezinin (H_0) geçerliliğini test etmek için de kullanılır. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı ilişki kurulması ile H_0 reddedilir (Hair ve diğerleri, 2022). Tablo.9'daki p değerleri incelendiğinde BF ile ÖD ve ÖD alt boyutlarının bütün p değerleri ($p=0.000$) 0.001'in altında çıkmış olmasından dolayı kurulan bütün hipotezlerin anlamlı kabul edildiğini ve sıfır hipotezlerinin reddedildiğini göstermiştir.

R^2 değeri, bağımlı değişkenin ne kadarının model tarafından açıklandığını gösterir. R^2 değerinin 0,75, 0,50 ve 0,25 gibi seviyeleri sırasıyla güçlü, orta ve zayıf açıklama düzeyleri olarak sınıflandırılır. Yüksek R^2 değerleri, modelin temsil yeteneğinin güçlü olduğunu gösterir (Shmueli ve Koppius, 2011). Tablo.9'daki R^2 değerleri incelendiğinde BF ile ÖD arasında ($R^2=0.400$), BF ile ÖD_ÖG_UY arasında ($R^2=0.375$) ve BF ile ÖD_DF arasında ($R^2=0.314$) R^2 değerleri bulunmuştur. Böylelikle BF'nin ÖD'ı %40'ını, BF'nin ÖD'ın öngörü ve uyum boyutunun %38'ini ve BF'nin ÖD'ın durumsal farkındalık boyutunun %31'ini açıkladığı görülmektedir.

F^2 değeri, her bir bağımsız değişkenin modeldeki açıklayıcılığını değerlendirir. $F^2 \leq 0,002$ gibi değerler, küçük değeri, 0,15'lik değerler, orta değeri ve 0,35'ten büyük değerler ise büyük etki olarak değerlendirilir. Bu değerler, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini anlamak için kullanılır (Chua, 2023). BF ile ÖD arasındaki F^2 değeri 0.665 ile BF (bağımsız) değişkeninin ÖD (bağımlı) değişkeni üzerindeki etkisinin büyük olduğu görülmektedir. BF ile ÖD_ÖG_UY arasında F^2 değeri 0.600 ve BF ile ÖD_DF arasındaki F^2 değeri 0.457 ile büyük etki değerlerine sahip oldukları görülmektedir (Hair ve diğerleri, 2022).

Tüm bu sonuçlar ışığında, H1, H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmiş olup, özellikle BF'nin ÖD üzerindeki etkisinin, H1 hipotezinde oldukça güçlü olduğu görülmektedir.

Tablo.9 BF ve ÖD Hipotez Sonuçları

Hipotez	Değişkenler	Beta Değeri (β)	T-İstatistiği	P-Değeri	Açıklık (R^2)	(F^2)	Karar
H1	BF $\rightarrow$ ÖD	0.632	15.626	0.000	0.400	0,665	Desteklendi
H1a	BF $\rightarrow$ ÖD_ÖG_UY	0.612	14.986	0.000	0.375	0,600	Desteklendi
H1b	BF $\rightarrow$ ÖD_DF	0.560	12.211	0.000	0.314	0,457	Desteklendi

4.2. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren liman çalışanlarının BF düzeylerinin ÖD üzerindeki etkisini incelemiştir. Elde edilen bulgular, BF'nin ÖD üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle yüksek BF düzeyine sahip çalışanların, örgütsel zorluklarla başa çıkmada daha etkili oldukları ve bu durumun ÖD'ı arttırdığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın temel bulguları özetle, BF'nin ÖD üzerindeki etkisinin ($\beta= 0,632$, $p<0,001$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durum, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığının, örgütsel başarının sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynadığını ve BF uygulamalarının iş ortamında önemli bir dönüştürücü güç oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Ayrıca, yüksek BF düzeyine sahip çalışanların, kriz anlarında daha esnek ve dayanıklı oldukları gözlemlenmiştir. Bu bulgu, BF'nin zorluklara karşı direnç geliştirmedeki rolü açısından dikkate değerdir. BF'nin çalışanların stres yönetimini olumlu yönde etkileyerek, ÖD seviyesinin artmasına katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. H1 hipotezi çerçevesinde BF'nin



algılanan stres düzeyini azaltarak, ÖD'ı arttırdığını gösteren çalışmalar ((Shapiro ve diğerleri, (2007), Reb ve Choi, (2014), Akduman ve Koparan, (2023); Khoury, (2023)) bu araştırmanın bulgularıyla desteklenmektedir.

H1a hipotezi açısından, Sutcliffe ve Vogus (2003), BF'ın örgütlerin belirsizlikle başa çıkma yeteneklerini arttırdığı, McAslan (2010), dayanıklılığın beklenmedik olaylara karşı öngörü geliştirme yeteneği ile ilişkili olduğunu, Dyer ve Singh (1998) ile Kumar ve Dhanesh (2023), esnek ve çevik örgütlerin kriz anlarında daha hızlı kararlar alarak uyum sağlama yeteneklerini arttırdığını belirtmektedir. H1b hipotezi kapsamında ise, Weick ve Sutcliffe (2007), durumsal farkındalığın örgütlerin dış çevreyi etkili bir şekilde izlemelerine yardımcı olabileceğini, Wang ve diğerleri, (2022) ise, örgütsel BF'ın ÖD'ı arttırdığına dair bulguları ortaya koymuştur.

Bu çalışma, liman çalışanları bağlamında BF ve ÖD arasındaki ilişkinin yeterince araştırılmamış olmasından dolayı literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Ayrıca, denizcilik sektöründe BF uygulamalarının yaygınlaştırılmasının, ÖD açısından faydalı olabileceğine dair somut veriler sunmaktadır.

Çalışmanın sınırlılıkları:

1. Araştırmanın yalnızca Marmara Bölgesi'ndeki liman çalışanlarıyla sınırlı kalması,
2. Verilerin öz bildirim yoluyla toplanması nedeniyle sosyal beğenilirlik etkisi gibi yanlılıkların ortaya çıkması (katılımcılar, gerçek düşüncelerinden ziyade, olumlu ve kabul edilebilir yanıtlar verme eğiliminde olabilirler),
3. Limancılık sektöründeki bağlamsal faktörlerin (işin stresi, güvenlik koşulları, vardiya düzenleri ve örgüt kültürleri vb.) mevcut ölçek yapısı ile yeniden yapılandırılmasına yönelik araştırmaların zaman kısıtları nedeniyle yapılamaması.

Gelecek araştırmalar için öneriler:

1. Bu sektörde BF ve ÖD ilişkisinin zaman içindeki gelişimini incelemek üzere boylamsal çalışmalar yapılması,
2. Denizcilik sektörünün farklı alanlarında veya diğer sektörlerde ÖD boyut yapısının daha detaylı incelenmesi,
3. BF ve ÖD arasında emniyetli davranışın aracılık ya da düzenleyicilik etkisini araştırmak ya da farklı aracılık ya da düzenleyici rollerin (iş tatmini, liderlik, örgütsel destek vb.) incelenmesi,
4. BF uygulamalarının çalışanlara eğitim veya başka müdahalelerle kazandırılması sonrasında ÖD üzerindeki etkisinin deneysel olarak araştırılması,
5. Limancılık sektöründeki teknolojik dönüşümlerle (dijitalleşme, akıllı liman uygulamaları vb.) çalışanların bu teknolojileri kullanmaları ile BF düzeyleri ve ÖD üzerindeki (Otomasyonun artmasıyla değişen iş rolleri ve stres faktörleri bağlamında (BF'ın önemi ve Limanların Örgütsel Dayanıklılıkları) etkisinin incelenmesi,
6. Öz bildirimlerin yanı sıra, ÖD'ı veya sonuçlarını (kaza sıklık oranları, verimlilik, çalışan devir hızı vb.) nesnel verilerin toplanması ile oluşacak bulguların mevcut çalışmayı güçlendirecek ve destekleyecek bir çalışmanın yapılması önerilmektedir.

Çalışmanın sonucu olarak, BF uygulamalarının artırılması, bireysel çalışanların sağlığı ve verimliliği kadar, örgütün dayanıklılığı ve sürdürülebilirliği açısından da büyük önem taşımaktadır. Organizasyonların bu alandaki stratejileri geliştirmesi ve uygulaması, hem



bireysel hem de kurumsal düzeyde avantajlar sağlayacaktır. Farkındalık düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmaların, liman sektöründe genel performansı olumlu yönde etkileyerek, ÖD'ı arttırabileceği sonucuna varılmıştır.

TÜRKLİM'in 2024 Yılı Sektör Raporu'nda belirtilen Türk limancılık sektöründeki zorluklar ve belirsizlikler, teknolojik dönüşüm ve akıllı liman uygulamalarına geçiş süreci değerlendirilirken, küresel siyasi sürtüşmeler ve yüksek taşımacılık maliyetleri gibi faktörlerin sektörün genelini etkilediği ortaya çıkmaktadır. Hem bu rapor çerçevesinde sektörün sorunları belirlenmiş hem de bu çalışma ile bu sorunların nasıl giderilebileceğine yönelik sonuçlar ilerleyen maddelerde ifade edilmiştir.

1. Küresel siyasi sürtüşmeler, enerji geçişi, sıfır emisyonlu taşımacılık ile ilgili belirsizlikler ve yüksek taşımacılık maliyetleri gibi faktörler sektörün genelini etkilemektedir. Ayrıca Ever Given olayı ve Kızıldeniz'deki saldırılar gibi beklenmedik durumların tedarik zincirlerinde aksamalara neden olduğu ve bu durumların liman operasyonlarını doğrudan etkilediği ifade edilmektedir. Bu tür kriz anlarında, yüksek BF düzeyine sahip çalışanların daha esnek ve dayanıklı olabileceği araştırma sonuçları göstermiştir.

2. Raporda akıllı limanlara geçiş konusuna yapılan vurguya binaen; akıllı liman konsepti, operasyonel verimliliği arttırmayı, sürdürülebilirliği teşvik etmeyi ve iklim değişikliğine ve doğal tehlikelere karşı dayanıklılığı arttırmayı hedeflediği görülmektedir. Akıllı limanların gerektirdiği teknolojik altyapı ve dijitalleşme süreçleri, çalışanların yeni beceriler kazanmasını ve değişime adapte olmasını gerektirecektir. BF, bu değişim sürecinde çalışanların stresle başa çıkmasına ve yeni durumlara daha kolay uyum sağlamalarına olanak sağlayarak, ÖD seviyesini arttıracak sonucuna varılmıştır. Liman sektöründeki bu dönüşüm süreçlerinde çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığının desteklenmesiyle ÖD'ı güçlendirmenin ne kadar kritik olduğunu bir kez daha göstermektedir.

3. Raporun "Liman Yönetim Modeli ve Yasal Çerçevenin Hazırlanması" başlığı altında belirtilenler de çalışanların örgütsel yapı ve süreçlere adaptasyonu açısından önemlidir. Liman otoritesi oluşturulması ve mevcut mevzuatın sadeleştirilmesi gibi konular, çalışanların iş süreçlerini daha iyi anlamalarına ve olası belirsizliklerle başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Bu bağlamda, yüksek BF düzeyine sahip çalışanların, örgütsel değişikliklere daha kolay adapte olabileceği ve bu durumun genel ÖD'ı olumlu etkileyeceği düşünülebilir.

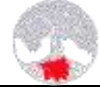
Özetle, bu çalışmanın bulguları, TÜRKLİM'in 2024 Yılı Sektör Raporu'nda belirtilen sektörün önemi, karşılaştığı zorluklar ve geleceğe yönelik dönüşüm hedefleri açısından büyük bir anlam taşımaktadır. Çalışanların BF düzeylerinin artırılması, ÖD'ı güçlendirerek limanların mevcut zorluklarla başa çıkmasına ve gelecekteki değişimlere daha iyi adapte olmasına katkı sağlayabilir. Raporda vurgulandığı gibi, liman sektörünün başarısı sadece altyapı ve teknolojiye değil, aynı zamanda nitelikli ve dayanıklı insan gücüne de bağlıdır. Dolayısıyla, insan faktörünün ve çalışanların refahının önemine vurgu yapılarak, BF uygulamalarının yaygınlaştırılması ile çalışanların genel iyi oluş hallerinin arttırılacağı bunun sonucunda da, ÖD'ı güçlendirebileceği sonucuna varılmıştır.

REFERENCES

- Ajmal, M., Suleman Aziz Lodhi, (2015). "Exploring Organizational Consciousness: A Critical Approach Towards Organizational Behavior". Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, 9(1), 202-217.
- Akduman, G., Duygu Ayça Koparan (2023). Kurumlarda Farkındalık (Mindfulness) Çalışmaları. International Journal of Arts and Social Studies, 6(11), 298-320.



- Akgün, A., Halit Keskin. (2014). “Organisational Resilience Capacity And Firm Product Innovativeness and Performance.” *International Journal of Production Research*. 52(23), 6918–6937.
- Altan, Mustafa Zülküf (2021). “Bilinçli Farkındalık ve İngiliz Dili ve Öğretimi Lisans Öğrencilerinin MAAS'a (The Mindful Attention Awareness Scale/ Bilinçli Farkındalık Dikkat Ölçeği) Dayalı Farkındalık ve Dikkat Düzeyleri”. *International Journal of Humanities and Education Dergisi*, 7(16), 612-649.
- Atalay, Zümra (2020). *Mindfulness Şimdi ve Burada (3.b.)*, İstanbul: Psikonet Yayınları.
- Bagozzi, R.P., Youjae Yi (1988). “On The Evaluation of Structural Equation Models.” *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Balak, Dilek (2021). *Örgütsel Zekâ, Örgütsel Dayanıklılık Kapasitesi ve Firma Performansı İlişkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Baloğlu, Mustafa (Ed.) (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı (Using multivariate statistics(6.b.))* (Bayram Bıçak, Bayram Çetin, Cumhur Erdem, vd., Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Brown, K.W., Richard M. Ryan (2003). “The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Buranapin, S., Wiphawan Limphaibool, Nittaya Jariangprasert, Kemakorn Chaiprasit (2023). “Enhancing Organizational Resilience Through Mindful Organizing.” *Sustainability*, 15 (3), 2681.
- Burnard, K., Bhamra Ran. (2011). “Organisational Resilience: Development of a Conceptual Framework for Organisational Responses.” *International Journal of Production Research*. 49 (18), 5581-5599.
- Büyüköztürk, Ş., Ömay Çokluk-Bökeoğlu, Nilgün Köklü (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik (27.baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chin, Wynne W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. In Vinzi V. Esposito, W. W. Chin, J. Henseler, and H. Wang (eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer Handbooks of Computational Statistics Series, Vol. II. New York: Springer, pp. 655–90.
- Chua, Yan Piau (2023). *A Step-By-Step Guide: PLS-SEM Data Analysis Using SmartPLS 4*. USA: Independently Published.
- Cortina, Jose M. (1993). “What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications.” *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Coutu, Diana L. (2002). “How Resilience Works.” *Harvard Business Review*, 80 (5), 46-56.
- Curtis, W. J., Dante Cicchetti, (2003). “Moving Research on Resilience Into the 21st Century: Theoretical and Methodological Considerations in Examining The Biological Contributors to Resilience.” *Development and Psychopathology*, 15(3), 773–810.
- Çatak, P.D., Kültegin Ögel, (2010). “Farkındalık Temelli Terapiler ve Terapötik Süreçler.” *Klinik Psikiyatri*, 13(1), 85-91.
- Çelikler, Aslı Nihal (2017). *Bir Grup Genç Yetişkinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi İle Başa Çıkma Tutumları ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

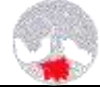


- Dane, E., Bradley J. Brummel (2014). “Examining Workplace Mindfulness and Its Relationships With Job Performance and Turnover Intention.” *Human Relations*, 67 (1), 105-128.
- Dyer, J. H., Harbir Singh (1998). “The Relational View: Cooperative Strategy and Sources of Interorganizational Competitive Advantage.” *Academy of Management Review*, 23(4), 660-679.
- Field, Andy (2009). *Discovering Methods For Business and Management*, Macmillan Comp. New York, 1992.
- Fiksel, Joseph (2006). “Sustainability and Resilience: Toward a Systems Approach.” *Sustainability: Science, Practice and Policy*. 2 (2), 14-21.
- Fornell, C., David F. Larcker (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error.” *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Genez, Emre (2022). Örgütsel Dayanıklılık, Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlığın İşgören Performansı Üzerine Etkileri: COVID-19 Pandemisi Sürecinde Bir Araştırma. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Gerçek, M., Dilek Yılmaz Börekçi, (2019). “Resilience Kavramına Örgüt Bağlamında Türkçe Karşılık Önerileri.” *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(2), 198-213.
- Germer, C.K., Ronald D. Siegel, Paul R. Fulton, P. R. (Eds.). (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*. Guilford Publications.
- Glomb, T.M., Duffy, Michelle K., Bono, Joyce E, Tao Yang (2011). “Mindfulness at Work: Developing a Capacitive Model of Employee Performance.” *Academy of Management Annals*, 5(1), 455-493.
- Goleman, Daniel (2013). *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. HarperCollins.
- Gürbüz, S., Faruk Şahin (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5.b.)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J.F., Christian M. Ringle, Marko Sarstedt (2011). “PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet.” *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hair, J.F., Black, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hair, J.F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, Soumya Ray (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R (3rd ed.)*. Switzerland: Springer Nature.
- Halt, J., Kötter, T., Klinger, D. (2008). “Exploring The Relationship Between Mindfulness and Well-Being: The Roles of Self-Compassion and Life Satisfaction.” *Mindfulness*, 2(2), 129-138.
- Henseler, J., Christian M. Ringle, Marko Sarstedt (2015). “A New Criterion for Assessing Discriminant Validity.” *J. of the Acad. Mark. Sci.* (2015) 43, 115–135.
- Holling, C. S. (1973). “Resilience and Stability of Ecological Systems.” *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4, 1–23.
- Horne, J.F., Orr, John E. (1998). “Assessing Behaviors That Create Resilient Organizations.” *Employment Relations Today*, 25(3), 29-40.
- Hougaard, R., Jacqueline Carter, Gillian Coutts, (2016). “Mindful Leadership: Achieving Results By Managing The Mind.” *Leader to Leader*, 2016 (79), 49-56.
- Hülsheger, U.R., Alberts, Hugo J.E.M., Feinholdt, Alina., Feinholdt, Jonas W. B. Lang (2013). “Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion



Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction.” *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.

- İslamoğlu, H., Ümit Alınacı (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6.b.), İstanbul: Beta.
- Jenkins, K.T., Katy Tapper (2014). “Resisting Chocolate Temptation Using a Brief Mindfulness Strategy.” *Br J Health Psychol*, 19, 509-522.
- Johnston, D., Paton, Douglas, Driedger, Carolyn, Houghton Bruce, vd. (2001). “Student Perceptions of Hazards at Four Schools Near Mount Rainier.” Washington, USA: *Journal of the American Society of Professional Emergency Planners*. 02-492.
- Kabat-Zinn, Jon (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. New York: Hyperion.
- Kabat-Zinn, Jon (2003). “Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future.” *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kabat-Zinn, Jon (2013). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. New York: Bantam Books.
- Kantur, D., Arzu İşeri-Say (2015). “Measuring Organizational Resilience: A Scale Development.” *Journal of Business Economics and Finance*, 4(3), 456-472.
- Kang, C., Koa Whittingham (2010). “Mindfulness: A Dialogue Between Buddhism and Clinical Psychology.” *Mindfulness* 1, 161–173.
- Karaköse, M. A., Salih Zeki İmamoğlu, Hüseyin İnce (2020). “Dönüşümcü ve Adaptif Liderlik Tarzlarının Örgütsel Dayanıklılık Kapasitesinin Geliştirilmesindeki Rolü: Kavramsal Bir Model Önerisi.” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21(1), 153-169.
- Khoury, Bassam (2023). “Mindfulness and Happiness”. *Mindfulness*, 14, 2824–2828.
- Kilmann, Ralph H. (2022). *Expanding Self-Aware Consciousness in the Workplace*. Mediate. Erişim adresi: <https://mediate.com/expanding-self-aware-consciousness-in-the-workplace> /23.07.2024.
- Krupp, Marshall (2022). *The Power of Consciousness in Growth*. Peer Executive Boards. Erişim adresi: <https://peerexecutiveboards.com/eos/embracing-incremental-change-the-power-of-consciousness-in-personal-and-organizational-growth-by-marshall-krupp> /15.05.2024
- Körükçü, Ö., Kamile Kukul (2015). “Beden-Zihin-Ruh Bütünlüğünü Korumaya Yönelik Bir Program: Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı”. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 7(1), 68-80.
- Kumar, S., Dhanesh, G. S. (2023). “The Impact of Mindfulness and Emotional Intelligence on Leadership Effectiveness: A Study of Employee Engagement and Participation.” *Journal of Leadership Studies*, 17(1), 45-60.
- Langer, Ellen J. (2014). *Mindfulness*. 25 th Anniversary Edition. Boston, MA : Da Capo Press.
- Lee, A.V., John Vargo, Erica Seville (2013). “Developing a Tool to Measure and Compare Organizations’ Resilience.” *Natural Hazards Review*, 14, 29-41.
- Lengnick-Hall, C.A., Tammy E. Beck (2005). “Adaptive Fit Versus Robust Transformation: How Organizations Respond to Environmental Change.” *Journal of Management*, 31(5), 738-757.
- Lengnick-Hall, C.A., Tammy E. Beck, Mark L. Lengnick-Hall, (2011). “Developing a Capacity for Organizational Resilience Through Strategic Human Resource Management.” *Human Resource Management Review*, 21 (3), 243-255.
- Levey, J., Michelle Levey (2018). “Roots and Shoots of Mindfulness.” *Subtle Energies Magazine*, 28(3), 23-39.



- Levey, J., Michelle Levey (2019). "Mindful Leadership For Personal and Organisational Resilience." *Clinical Radiology*, 74 (10), 739-745.
- Liang, H., Xiaoxiao Shi, Donghao Yang, vd (2022). "Impact of Mindfulness on Construction Workers' Safety Performance: The Mediating Roles of Psychological Contract and Coping Behaviors." *Safety Science*, 146 (2022), 105534.
- Liu, X., Xiaohang Wu, Qing Wang vd. (2022). "Entrepreneurial Mindfulness and Organizational Resilience of Chinese SMEs During The COVID-19 Pandemic: The Role of Entrepreneurial Resilience." *Frontiers in Psychology*, 13.
- Luo, Dongxia & Kan Shi (2011). "Research on Connotation and Implication of Organizational Resilience - A Comparison Perspective." 2011 International Conference on Management and Service Science. Wuhan, China: IEEE: 1-4.
- Luthans, F., Bruce Avolio, (2009). "The "Point" of Positive Organizational Behavior." *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307.
- Mallak, Larry A. (1998), "Measuring Resilience in Health Care Provider Organizations." *Health Manpower Management*, 24 (4), 148-152.
- Martin, Bria (2020, August 13). The future of work is organizational consciousness [LinkedIn Pulse post]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/the-future-work-organizational-consciousness-martin-b-2020/20.08.2024>.
- McAslan, Alastair (2010). "The Concept of Resilience. Understanding its Origins, Meaning and Utility." *Torrens Resilience Institute*, 1-13.
- Merriam-Webster, (t.y.). Resilience, İçinde Merriam-Webster.com dictionary. Erişim tarihi: Nisan 16, 2023, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/resilience>.
- Nunnally, J.C., Ira H. Bernstein (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- O'Brien, Robert M. (2007). "A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors." *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- O'Hare, P., Iain White (2013). "Deconstructing Resilience: Lessons from Planning Practice: Special Edition of Planning Practice and Research." *Planning Practice & Research*, 28(3), 275–279.
- Onan, G., Mithat Turhan, İlter Helvacı (2021). "Psikolojik Dayanıklılık, Çalışan Dayanıklılığı, Örgütsel Dayanıklılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma." *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3278–3292.
- Öztürk, Abdüsemmed (2018). *Sağlık Sektöründe Hizmet Yenilikçiliğine Dair Yenilikçi Eğilimler İle Örgütsel Dayanıklılık İlişkilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Pallant, Julie (2020). *SPSS Kullanma Kılavuzu SPSS ile Adım Adım Veri Analizi* (3.b.) (Çev. S.Balcı ve B.Ahi). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Petitta, L., Martinez-Corcoles, M. (2023). "A Conceptual Model of Mindful Organizing for Effective Safety and Crisis Management." *The Role of Organizational Culture. Current Psychology*, 42, 25773–25792.
- Raykov, T., George A. Marcoulides (2000). *A First Course in Structural Equation Modeling*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Reb, J., Ellen Choi (2014). "Mindfulness in Organizations." Singapore: The Psychology of Meditation. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business.
- Renecle, M., Inés Tomás, Francisco J Gracia, vd. (2020). "Spanish Validation of The Mindful Organizing Scale: A Questionnaire for The Assessment of Collective Mindfulness." *Accident; Analysis and Prevention*, 134 (2020), 105351.
- Ringle, C.M., Sabine Wende, Jan-Michael Becker (2024). *SmartPLS 4* [Software]. Bönningstedt: SmartPLS Erişim adresi: <https://www.smartpls.com/19.03.2025>.



- Schreiber, J.B., Amaury Nora, Frances K. Stage, Elizabeth A. Barlow, vd. (2006). “Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review.” *The Journal of Educational Research* 99 (6), 323-338.
- Shapiro, S.L., Kirk Warren Brown, Gina M. Biegel (2007). “Teaching Self-Care to Caregivers: Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on the Mental Health of Therapists in Training.” *Training and Education in Professional Psychology*, 1 (2), 105–115.
- Sheffi, Yossi (2005). *The Resilient Enterprise: Overcoming Vulnerability for Competitive Advantage*. Cambridge, MA: The MIT press.
- Shela, V., Ramayah, T., Ahmad, N.H. (2022), “Inducing Organizational Resilience Through Collective Mindfulness: A Path Towards An Uninterrupted Metamorphosis.” *Development and Learning in Organizations*, 36 (5), 4-6.
- Shmueli, G., Otto R. Koppius (2011). “Predictive Performance of PLS and Regression: Theoretical Considerations and An Empirical Comparison.” *Journal of the American Statistical Association*, 106 (496), 12-23.
- Shortland, N. D., Presley McGarry, Lisa Thompson, Catherine Stevens, Laurence J. Alison (2021). “The Effect of a 3-Minute Mindfulness Intervention, and The Mediating Role of Maximization, on Critical Incident Decision-Making.” *Frontiers in Psychology*, 12, 674694.
- Surözü, Gaye (2017). *İnşaat Sektöründe Örgütsel İş Güvenliği Kültürü ve Bilinçli Farkındalık Üzerine Bir Çalışma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Sutcliffe, K.M., Timothy J. Vogus, (2003). “Organizing for Resilience. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline.” K. S. Cameron, J. E. Dutton and R. E. Quinn. San Francisco, CA, Berrett-Koehler: 94-110.
- Tabachnick, B.G., Linda S. Fidell (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Tavşancıl, Ezel (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Teo, W.L., Mary Lee, Wee-Shiong Lim (2017). “The Relational Activation of Resilience Model: How Leadership Activates Resilience in an Organizational Crisis.” *J Contingencies and Crisis Management*. 25 (3), 136–147.
- Tierney, K.J. (2003). “Conceptualizing and Measuring Organizational and Community Resilience: Lessons From The Emergency Response Following The September 11, 2001 Attack on The World Trade Center.” *Disaster Research Center, Preliminary Papers*; 329.
- TÜRKLİM (2024). *Türkiye Limancılık Sektörü 2024 Raporu*. İstanbul/Türkiye: TÜRKLİM/Türkiye Liman İşletmecileri Derneği. 4 Haziran. Erişim adresi: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.turklim.org/pdf/Turklim-2024-Sekt%C3%B6r-Raporu-4-Haziran.pdf>/29.11.2024.
- Uygun, Ezgi Güney (2023). *Ebeveynlerin Bilinçli Farkındalıkları ile Çocuklarının Duygu Düzenlemeleri Arasındaki İlişkide Evlilikte Bilinçli Farkındalık ve Ebeveynlikte Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rollerini*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Vogus, T.J., Kathleen M Sutcliffe (2007). “Organizational Mindfulness and Preventing Adverse Events.” *Journal of Safety Research*, 38(2), 145-156.



- Vogus, T.J. ve Kathleen M Sutcliffe (2012). “Organizational Mindfulness and Mindful Organizing: A Reconciliation and Path Forward.” *Academy of Management Learning & Education*, 11 (4), 722-735.
- Williams, T.A., Daniel A. Gruber, Kathleen M. Sutcliffe, Eric Yanfei Zhao (2017). “Organizational Response to Adversity: Fusing Crisis Management and Resilience Research Streams.” *Academy of Management Annals*, 11 (2), 733-769.
- Wang J, Ruijun Chen, Shuang Zhang (2022). “The Mediating and Moderating Effect of Organizational Resilience on Competitive Advantage: Evidence from Chinese Companies.” *Sustainability*, 14 (21), 13797.
- Weick, K. E., Kathleen M. Sutcliffe David Obstfeld (1999). “Organizing for High Reliability: Processes of Collective Mindfulness.” (R. S. Sutton, B. V. Shaw, & B. M. Shaw, Dü) *Research in Organizational Behaviour*, 81-123.
- Weick, K. E., Kathleen M. Sutcliffe (2007). “Managing The Unexpected: Resilient Performance in an Age of Uncertainty.” San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Wong, Ken Kwong-Kay. (2019). *Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS in 38 Hours*. USA: iUniverse.