

Bilinçli farkındalığın işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın ve iş yükü algısının aracı rolü

The mediating role of psychological resilience and workload perception in the effect of mindfulness on work-related emotional burnout

Fatma Zehra Yıldız¹ 

Dilek Erdoğan² 

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Mersin, Türkiye, zehrayildiz@tarsus.edu.tr

ORCID: 0000-0002-0631-6589

² Doçent Dr., Tarsus Üniversitesi, Mersin, Türkiye, dilekerdogan@tarsus.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2079-777X

Öz

Bu çalışmanın amacı, bilinçli farkındalığın işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide psikolojik sağlamlık ile iş yükü algısının aracı rolünü belirlemektir. Araştırmanın evrenini Mersin ve Adana illerinde ikamet eden sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, 214 çalışandan anket yöntemiyle elde edilen veriler Smart PLS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda iş yükü algısının bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Psikolojik sağlamlığın ise bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol üstlenmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışanların bilinçli farkındalığının, psikolojik sağlamlığın ve iş yükü algısının çalışanların duygusal tükenmişliği üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla sağlık kurumlarında çalışanların bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlamlık düzeylerini artırmaya yönelik bütüncül politikaların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Çalışmanın bulgularının sağlık alanında araştırmacılara ve uygulayıcılara katkı sağlaması umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Duygusal Tükenmişlik, Psikolojik Sağlamlık, İş Yükü Algısı, Sağlık Çalışanları

İel Kodları: M12, M54, J28

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of mindfulness on work-related emotional exhaustion and to determine the mediating role of psychological resilience and workload perception in this effect. The study population consists of healthcare professionals residing in Mersin and Adana provinces. Within the scope of the research, data obtained from 214 employees via a questionnaire method were analysed using the Smart PLS program. As a result of the study, it was determined that workload perception assumed a partial mediating role in the relationship between mindfulness and emotional burnout. Psychological resilience did not play a statistically significant mediating role in the relationship between mindfulness and emotional exhaustion. In addition, it was concluded that employees' mindfulness, psychological resilience and workload perception affect employees' emotional exhaustion. Therefore, it is essential to develop comprehensive policies that enhance the level of mindfulness and psychological resilience among employees in healthcare institutions. It is hoped that the study's findings will contribute to the work of researchers and practitioners in the field of health.

Keywords: Mindfulness, Emotional Burnout, Psychological Resilience, Workload Perception, Healthcare Professionals

İel Codes: M12, M54, J28

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Fatma Zehra Yıldız,

Tarsus Üniversitesi, Mersin, Türkiye,

zehrayildiz@tarsus.edu.tr

Başvuru/Submitted: 26/03/2025

Revizyon/ Revised: 16/04/2025

Kabul/Accepted: 30/04/2025

Yayın/Online Published: 25/06/2025

Atıf/Citation: Yıldız, F. Z., & Erdoğan, D.,
Bilinçli farkındalığın işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın ve iş yükü algısının aracı rolü, bmij (2025) 13 (2): 586-607 doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v13i2.2548>

Extended Abstract

The mediating role of psychological resilience and workload perception in the effect of mindfulness on work-related emotional burnout

Literature

Mindfulness is an effective method for healthcare workers to cope with their workload. Mindfulness practices can help employees cope with workplace demands by focusing on the present moment, reducing emotional response to stressors and increasing overall well-being (Deshpande et al., 2024). The development of psychological resilience and mindfulness supports the prevention of emotional burnout among employees (Harker et al., 2016, p. 631).

Research subject

This study examines the levels of mindfulness, psychological resilience, workload perception, and emotional burnout among healthcare professionals.

Research purpose and importance

The purpose of this study is to examine the effect of mindfulness on work-related emotional exhaustion and to determine the mediating role of psychological resilience and workload perception in this effect. In this context, it is crucial to develop policy and intervention strategies that aim to enhance the psychological resilience and mindfulness levels of healthcare workers, thereby reducing the adverse effects, and to conduct more scientific studies in this field.

Contribution of the article to the literature

Emotional burnout is known to affect employee performance. This study found that improving mindfulness, increasing psychological resilience, and reducing the perception of workload are effective in reducing emotional burnout among employees. Guidance is provided to managers in healthcare organisations on which areas to focus on to minimise employee emotional burnout.

Design and method

Research type

Structural equation modelling was used to analyse the relationship between the variables.

Research problems

The research problem was identified as the effect of mindfulness on work-related emotional burnout among healthcare professionals and how the mediating roles of psychological resilience and workload perception shape this effect.

Data collection method

The convenience sampling method was used as the sampling method in the study. The online questionnaire form and printed questionnaires were distributed to healthcare professionals working in various hospitals in Mersin and Adana provinces through the researchers' contacts, and the participants' voluntary participation in the study was ensured. A total of 241 data were collected, and 27 survey data were not included in the analysis due to incomplete and inconsistent answers.

Quantitative analysis

The partial least squares method (PLS-YEM), a variance-based structural equation model, was employed to evaluate both the measurement model and the structural model. The SmartPLS 4.1 package programme was used to perform PLS-YEM analyses.

Research model

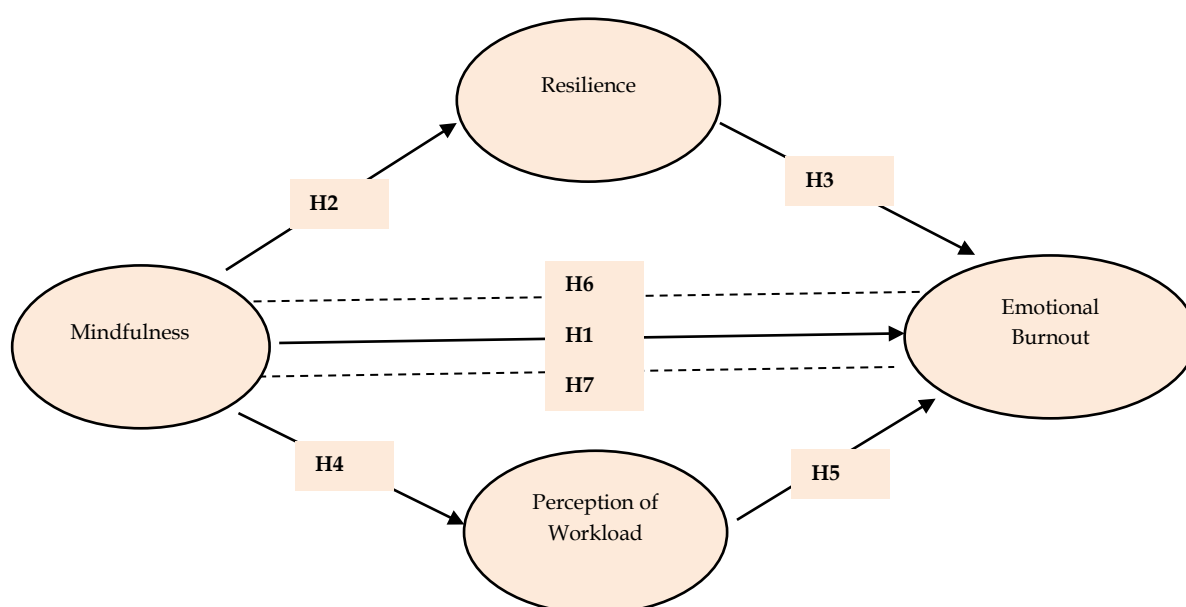


Figure 1: Research Model

Research hypotheses

H₁: As mindfulness decreases in healthcare professionals, emotional exhaustion increases.

H₂: As mindfulness decreases in healthcare professionals, psychological resilience decreases.

H₃: As mindfulness decreases in healthcare professionals, workload perception increases.

H₄: As psychological resilience increases in healthcare workers, emotional exhaustion decreases.

H₅: As the perception of workload increases in healthcare professionals, emotional burnout increases.

H₆: Psychological resilience mediates the relationship between mindfulness and emotional burnout in healthcare professionals.

H₇: Workload perception mediates the relationship between mindfulness and emotional burnout in healthcare professionals.

Findings and discussion

Findings as a result of the analysis

While analysing the structural model of the research, direct effects were first examined. As a result of the analyses, it was concluded that emotional exhaustion ($\beta = 0.467$; $p < 0.05$) and workload perception increased as mindfulness decreased ($\beta = 0.157$; $p < 0.05$). The decrease in mindfulness did not have a statistically significant effect on psychological resilience ($\beta = -0.089$; $p = 0.877$). As psychological resilience increases, emotional exhaustion decreases ($\beta = -0.214$; $p < 0.05$), and as workload perception increases, emotional exhaustion increases ($\beta = 0.30$; $p < 0.05$). Therefore, hypotheses H1, H3, H4, and H5, which show the direct effects of the research, are supported, while hypothesis H2 is not accepted.

Then, mediation effect analyses were conducted. In this study, hypothesis H6 proposed that psychological resilience acts as a mediator between mindfulness and emotional burnout. The results of the analyses showed that there was no relationship between mindfulness and psychological resilience ($\beta = -0.020$; $p = 0.877$), so Hypothesis H6 was rejected from the outset. In hypothesis H7, it was suggested that workload perception has a mediating role between mindfulness and emotional burnout. To analyse the mediation effect, the total impact of mindfulness on emotional exhaustion was first examined, and a significant effect was found ($\beta = -0.532$; $p = 0.000$). Then, the indirect impact of mindfulness on emotional exhaustion was tested and found to be significant ($\beta = 0.066$, $p = 0.036$). In the final step, it was concluded that the effect of mindfulness on emotional exhaustion persisted when the workload perception variable was included in the model, thereby strengthening the relationship between mindfulness and emotional exhaustion ($\beta = 0.467$, $p < 0.001$). The results show that workload perception has a partial mediating role in the relationship between mindfulness and emotional exhaustion. Therefore, the H7 hypothesis of the study was supported.

Discussing the findings with the literature

In this study, a significant negative relationship was found between the mindfulness levels of healthcare professionals and their work-related emotional burnout. This result of the study is consistent with the results of Deshpande et al. (2024), Verweij et al. (2018), and Sampei et al. (2022). In the current study, it was observed that the level of mindfulness of healthcare professionals did not affect their psychological resilience. This may suggest that other factors may be more critical in the development of psychological resilience. This result contradicts the findings of Nar and Tolan (2022) and Kırac (2024). Similar to the results of the studies by Sampei et al. (2022) and Montani et al. (2020), this study observed a negative relationship between the perception of workload and mindfulness among healthcare professionals. Similar to the results of this study, Rafique et al. (2023) found that managers with high levels of psychological resilience are less likely to experience emotional burnout under time pressure. Merino-Godoy et al. (2022) found that psychological resilience was negatively related to emotional exhaustion. Similar to the results of this study, Erer (2021) concluded that there is a strong link between the perception of excessive workload and emotional exhaustion and that the perception of excessive workload, which contributes to high levels of emotional exhaustion among employees, constitutes a problem that needs to be addressed. Finally, the study determined that workload perception played a partial mediating role in the relationship between mindfulness and emotional exhaustion. This suggests that workload perception partially mediates the relationship between mindfulness and emotional exhaustion but does not fully explain this interaction. This result is consistent with the findings of various studies conducted on healthcare professionals (Chheda, 2020; Montero-Marin et al., 2015).

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

As a result of the study, it was determined that emotional burnout increased as mindfulness decreased. A negative relationship was found between mindfulness and emotional exhaustion. This result suggests that health workers with low mindfulness levels experience higher emotional burnout, whereas individuals with high mindfulness levels have lower levels of emotional burnout. According to this result, it can be stated that mindfulness may serve as a protective factor in managing stress and burnout in business life. The study revealed that psychological resilience did not play a statistically significant mediating role in the relationship between mindfulness and emotional burnout. However, it was concluded that psychological resilience has a direct effect on emotional burnout. The results revealed that workload perception assumed a partial mediating role in the relationship between mindfulness and emotional exhaustion. This result suggests that workload perception partially influences the interaction between mindfulness and burnout, but does not fully account for the entire relationship. This indicates that workload perception has a significant impact on this relationship, while the link between mindfulness and emotional exhaustion has a more complex structure.

Suggestions based on results

The results of the study indicate that mindfulness and psychological resilience can be effective in helping employees cope with emotional burnout and perceptions of workload. The conclusion that mindfulness levels can be effective in reducing employees' perceptions of workload and emotional burnout suggests that managers should prioritise training and practices to increase employees' mindfulness. Therefore, it is essential to develop training and practices related to mindfulness and psychological resilience in healthcare institutions. There is a need for more policies and practices that reduce employees' workload.

Limitations of the article

This study has several limitations. First, the generalisability of the findings to healthcare professionals working in other healthcare settings should be carefully considered. Future research could examine this issue among healthcare professionals in different regions and organisations. Although the measures used in this study were validated and reliable, self-report measures are prone to subjective interpretations of participants and socially desirable responses. Future studies could investigate the topic of this study in relation to various demographic variables. Further research is needed to develop psychological resilience and mindfulness strategies for special groups such as healthcare professionals.

Giriş

Yüksek hasta yükü, zaman kısıtlamaları ve hastalarla ilgili yaşanan zorluklar gibi çeşitli unsurlar sağlık çalışanlarının genel iyilik halleri üzerinde olumsuz etkiler oluşturarak tükenmişlik hissetmelerine yol açabilmektedir (Talebiazar, Anzali ve Goli, 2020). Sağlık çalışanları yapısal olarak yoğun, stresli ve yüksek risk barındıran bir hizmet sunmaktadırlar. Çalışma saatleri oldukça yoğun olan sağlık çalışanları ekip çalışmasına ihtiyaç duyulan ve hizmetin hiç durmadığı çalışma koşullarına sahiptir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının, diğer sektörlere kıyasla psikososyal sorunlara neden olabilecek etkenlerle daha sık karşılaşma olasılığı artmakta ve bu da psikolojik sağlamlık düzeylerinin önemini daha belirgin hale getirmektedir (Ağırkaya ve Erdem, 2023). Mesleğin doğası ve iş yükleri gereği sağlık çalışanları hem fiziksel hem de duygusal olarak zorlanmaktadır ve sağlık hizmeti sunma eyleminin yaygın bir sonucu olarak tükenmiş hissedebilmektedir (Wood vd., 2017). İşe bağlı duygusal tükenmişlik, azalan mesleki tatmin, hasta bakım kalitesinin bozulması gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle, tükenmişliği hafifletebilecek ve psikolojik dayanıklılığı, iyi oluşu arttırabilecek etkili müdahalelerin bulunması hem sağlık çalışanları hem de sağlık kurumları için hayati öneme sahiptir (Talebi-Azar vd., 2024).

Bilinçli farkındalık, sağlık çalışanlarının iş yükleriyle başa çıkmalarında etkili bir yöntemdir. Bilinçli farkındalık uygulamaları, çalışanların mevcut ana odaklanarak stres faktörlerine karşı duygusal tepkiyi azaltarak ve genel iyilik halini artırarak işyeri talepleriyle başa çıkmalarına yardımcı olabilmektedir (Deshpande, Raut, Mittal ve Kaul, 2024). Psikolojik sağlamlık ve bilinçli farkındalığın geliştirilmesi, çalışanların duygusal tükenmişliklerinin önlenmesini desteklemektedir (Harker, Pidgeon, Klaassen ve King, 2016).

Sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ve aşırı iş yükünün hem çalışanlar hem de hasta bakımı ve sağlık kurumları açısından çeşitli olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu bağlamda, olumsuz etkilerin azaltılmasına yönelik olarak, sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılık ve farkındalık düzeylerini arttırmayı hedefleyen politika ve müdahale stratejilerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Örgütsel bakış açısıyla duygusal tükenmişliğin ve iş yükünün çalışanların performanslarını olumsuz etkileyen bir unsur olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Gündüz ve Öztürk, 2025; Rotenstein, Brown, Sinsky ve Linzer, 2023), bu çalışmanın sonuçları, sağlık kurumlarının çalışanların bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlamlık düzeylerini arttırmaya yönelik politika ve uygulamalar geliştirmelerine yardımcı olacak yönetsel katkılar sunmaktadır.

Bilinçli farkındalık, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki (Lee, Richards ve Washburn, 2021), bilinçli farkındalık ve duygusal tükenmişlik (Talebi-Azar vd., 2024; Sarazine vd., 2021), bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide iş yükü algısının aracılık rolü (Chheda, 2020; Montero-Marin vd., 2015) gibi çalışmalarda konunun farklı yönleriyle incelendiği görülmüştür. Bu çalışma, söz konusu değişkenleri bütüncül bir model içinde inceleyerek sağlık çalışanları özelinde daha derinlemesine bir analiz sunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalığın işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide psikolojik sağlamlık ile iş yükü algısının aracı rolünü belirlemektir. İlk bölümde çalışmanın teorik çerçevesine yer verilmiştir. Daha sonra araştırmanın hipotezleri ve modeline ilişkin literatür taraması sunulmuştur. Yöntem bölümünde araştırma süreci ve kullanılan araçlar ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Bulgular bölümünde hipotez sonuçları sunulmuştur. En sonda ise araştırma sonuçları, sınırlılıklar, teorik ve yönetsel katkılar ile çalışma sonlandırılmıştır.

Teorik çerçeve

Bilinçli farkındalık

Bilinçli farkındalık, uzun süreli mutluluğa ulaşmak, varoluşun gerçek doğasını anlamak ve yaşamın anlamı hakkında kişisel içgörüler kazanmak için bir yöntem olarak eski Hint yoga geleneklerinde “samaadhi” ve Theravada Budist felsefesinde kök salmıştır (Ramasubramanian, 2017). Bilinçli farkındalık temelde tamamen mevcut anın içinde olmayı, şu anda gerçekleşen olaylara dikkatle odaklanmayı ve bunlara tam anlamıyla odaklanmayı içermektedir. Geçmiş anılardan ve geleceğe yönelik beklentilerden önemli ölçüde bir kopuşu karakterize etmektedir. Bilinçli farkındalığa sahip bir birey, mevcut anı tamamen deneyimlemekte, artan farkındalık ve odaklanmış dikkatle içinde bulunduğu ana tam anlamıyla katılım göstermektedir (Deshpande vd., 2024). Bilinçli farkındalık, “açık, şefkatli ve ayırt edici bir şekilde kasıtlı olarak dikkat göstererek ortaya çıkan farkındalık” olarak tanımlanmaktadır (Shapiro ve Carlson, 2017).

Bilinçli farkındalık, bireyin her anın doğuşunu ve geçişini bilerek ve deneyimleyerek, tüm deneyimlere olumlu, olumsuz ve nötr, açık, nazik ve alıcı bir şekilde yaklaşma sürecidir. Bu süreç, herhangi bir

deneyimin mevcut haliyle kabul edilmesi ve hiçbir şeyin farklı olmasını istememekle ilişkilidir. Bilinçli farkındalık, anın gerçekliğini olduğu gibi görmek ve bunu şefkatle kabul etmekle ilgilidir. Birey, koşullanmış algı kalıplarından ve zihinsel engellerden bağımsız olarak, yaşadığı deneyimi net bir şekilde gözlemleyebilmektedir. Bu durum, kişinin hem bilişsel hem de duygusal düzeyde deneyimlere karşı açık bir farkındalık geliştirmesini sağlamaktadır (Shapiro, Siegel ve Neff, 2018).

Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer ve Toney (2006), bilinçli farkındalığın deneyimlere tepki vermeme, deneyimleri yargılamama, farkındalıkla hareket etme, deneyimleri tanımlama ve bireyin kendi algılarını, düşüncelerini ve duygularını gözlemlemesi olmak üzere beş boyutu tanımlamıştır. Bilinçli farkındalık, bireylerin ruh sağlığını, psikolojik iyi oluşunu, iş memnuniyetini ve genel yaşam kalitesini destekleyebilmektedir (Gotink vd., 2015). Bilinçli farkındalık, bireylerin otomatik düşünceler, alışkanlıklar ve sağlıksız davranış kalıplarından uzaklaşmasında önemli bir rol oynayabilmektedir. Bu nedenle, bilinçli farkındalığın bireyin kendisi tarafından onaylanan davranış düzenlemesini teşvik etmede kilit bir unsur olduğu ifade edilebilir (Ryan ve Deci, 2000).

İşe bağlı duygusal tükenmişlik

Kaynakların korunumu teorisi, işe bağlı duygusal tükenmişliği anlamak ve önlemek için güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, bireylerin mevcut kaynaklarını koruma ve daha fazla kaynak edinme konusunda motive olduklarını öne sürmektedir (Hobfoll, 2001). Bu teori, bireylerin değer verdikleri şeyleri elde etmek, korumak, geliştirmek ve korumak için çaba gösterdiği ilkesine dayanmaktadır. Aynı zamanda örgütsel ortamların bu motivasyonla uyum içinde çalışmak zorunda olduğunu öne sürmektedir. Kaynakların korunumu teorisine göre, bireylerin kaynak kaybını korumak, kayıplardan kurtulmak ve kaynak kazanmak için kaynak yatırımı yapmaları gerekmektedir. Daha fazla kaynağa sahip olanlar, kaynak kaybına karşı daha az savunmasızdır ve kaynak kazanımını daha etkili bir şekilde düzenleyebilmektedirler. Tersine, daha az kaynağa sahip olanlar kaynak kaybına karşı daha savunmasızdır, kaynak kazanmada daha az yeteneklidir ve bu durum zamanla olumsuz bir döngüye yol açabilmektedir (Hobfoll, 2011).

Tükenmişlik, iş yerinde kronik kişilerarası stres faktörlerine karşı uzun süreli bir tepki olarak ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur. Tükenmişliğin üç boyutu, duygusal tükenmişliği ifade eden bunaltıcı bir yorgunluk, duygusal olarak işten uzaklaşma ve başarısızlık hissidir (Maslach, 1993). İşe bağlı tükenmişlik, kronik işle ilgili stresin neden olduğu aşırı fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme durumunu ifade etmektedir (Norouzi vd., 2020). İşe bağlı tükenmişlik, uzun çalışma saatleri, yüksek iş yükü, duygusal yoğunluk ve sınırlı kaynaklar gibi iş taleplerinin çalışanların bunlarla etkili bir şekilde başa çıkma yeteneklerini aştığında ortaya çıkabilmektedir (Green ve Kinchen, 2021).

Duygusal tükenmişlik, duygusal durgunluk, depresyon ve çevresel stres faktörlerine karşı kötümser bir bakış açısının birleşiminden kaynaklanmaktadır. İşle ilgili duygusal tükenmişliğe yol açan iki temel koşul vardır: Duygusal düzenleme gerektiren iş yükü nedeniyle duygusal kaynakların tükenmesi ve duygusal çatışmadan kaynaklanan artan iş gerilimi (Li, Wong ve Kim, 2017). Çalışanlar, duygusal kaynakları tükendikçe, kendilerini psikolojik olarak daha fazla dayanamayacakmış gibi hissedebilmektedir.—Duygusal olarak tükenmiş çalışanlar, yorgun hissetmekte ve işlerinin gereklilikleriyle başa çıkamamakta ya da insanlarla etkileşime girmemektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Sağlık çalışanlarının işe bağlı duygusal tükenmişliklerinin yüksek olması, çalışanların performanslarının düşmesine ve sağlık hizmetlerinin olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir (Gökkaya, 2024).

Psikolojik sağlamlık

Başa çıkma mekanizmalarını sağlayan ve geliştiren kaynaklardan biri olan psikolojik sağlamlık, bireyin zorluklar ve aksilikler karşısında tepki verme ve iyileşme yeteneğini ifade etmektedir (Werneburg vd., 2018). Psikolojik sağlamlık, olumsuz duygusal deneyimlere karşı toparlanabilme yeteneği ve stresli durumların değişen gereksinimlerine uyum sağlama esnekliği olarak tanımlanmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2007).

Psikolojik sağlamlık, çalışanların işyerindeki stresörlere nasıl tepki verdiklerini anlamada önemli bir kavramdır ve çalışanlarda depresyon, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkıp çıkmamasını belirleyen kritik bir faktör olarak görülmektedir (Rees, Breen, Cusack ve Hegney, 2015, s. 1). Bu gerekçeyle, sağlık profesyonelleri arasında psikolojik sağlamlığı teşvik etmek, ortalama daha yüksek iş yeri stres seviyelerini ele almak ve çalışan tükenmişliğini azaltmak için bir yaklaşım olarak kabul edilebilmektedir (Chandler, 2014).

İş yükü algısı

İş yükü, bir çalışan tarafından yapılması gereken işlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. İş yükü; çalışılan saat sayısı, üretim seviyesi veya gerçekleştirilen işin zihinsel talepleri açısından ölçülebilmektedir (Spector ve Jex, 1998). Çalışan bireylerin iş yükü seviyesinden bağımsız olarak iş yüklerini öznel olarak algılama biçimine “iş yükü algısı” denilmektedir. Bir çalışan, işi yerine getirmek için sahip olduğu kaynakların işin gereklilikleri için yeterli olduğunu düşündüğünde, iş yükünü normal olarak algılamakta; sahip olduğu kaynakların yetersiz olduğunu ve işin gerekliliklerinin mevcut kaynaklardan fazla olduğunu düşündüğünde, iş yükünü yüksek olarak algılamaktadır. Sahip olduğu kaynakların mevcut işine göre fazla olduğunu düşündüğünde ise iş yükünü düşük olarak algılayabilmektedir (Doğan, 2020; Koca, 2024). Çalışanlar yüksek iş yüküyle karşılaştıklarında, bu talepleri karşılamak için enerji kaynaklarını artırmak zorunda kalmaktadır (Ilies vd., 2015). Sağlık çalışanlarının iş yükünü fazla algılamaları, iş tatminleri ve tükenmişliklerini etkilemekte ve iş-yaşam kalitesinde önemli bir unsur olabilmektedir (Koca, Deniz, İnceoğlu ve Kılıç, 2024).

Araştırmanın hipotezleri ve modeli

Bilinçli farkındalık ve işe bağlı duygusal tükenmişlik ilişkisi

Çalışanlarda bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olması tükenmişliğin bazı yönlerini iyileştirerek öz şefkati artırmaktadır. Talebi-Azar vd. (2024) çalışmalarında, bilinçli farkındalık meditasyonunun hemşirelerde işe bağlı stresi ve tükenmişliği azaltmada etkili olduğuna dair ampirik kanıtlar sunmaktadır. Sarazine vd. (2021), dört saatlik bir bilinçli farkındalık atölyesinin hemşirelerin tükenmişlik, stres ve bilinçli farkındalık becerileri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın amacı, tükenmişliği ve algılanan stres seviyelerini azaltmada atölyenin etkili olup olmadığını ve bilinçli farkındalığı artırıp artırmadığını belirlemektir. Sonuçlar, bir ay sonra hemşirelerin stres ve duygusal tükenmişlik algılarında önemli bir azalma bildirdiklerini göstermiştir. Hemşirelerin altı ay sonra, bilinçli farkındalık ve kişisel başarı algıları önemli ölçüde artarken, duygusal tükenmişlikleri azalmıştır.

Bilinçli farkındalık düşüncelerin, duyguların ve davranışların öz-düzenlemesini ve tükenmişlik duygularını tetikleyebilecek duygusal stres türleriyle başa çıkmayı teşvik etmektedir (Abenavoli, Jennings, Greenberg, Harris ve Katz, 2013). Bilinçli farkındalık düzeyinin azalması duygusal tükenmişliği artırmaktadır. Dolayısıyla aralarında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Mesmer-Magnus, Manapragada, Viswesvaran ve Allen, 2017; Lee vd., 2021). Önceki çalışmalardan elde edilen bulgulara dayanarak bilinçli farkındalığın azalmasının duygusal tükenmişliği artırması beklenmektedir.

H₁: Sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalık azaldıkça duygusal tükenmişlik artar.

Bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlık ilişkisi

Bilinçli farkındalık, bireyin mevcut anındaki deneyimlerine ve duygularına dikkatini artırmada önemli bir rol oynamaktadır ve bu sayede bireyin olumsuz düşünceler geliştirmesini engelleyebilmektedir (Maxwell ve Duff, 2016). Bilinçli farkındalık, bireylerin daha az alışkanlık haline gelmiş endişelere kapılmalarına ve olumsuzluklardan ziyade çözümlere odaklanmalarına yardımcı olarak psikolojik sağlamlığa katkıda bulunabilmektedir (Verplanken ve Fisher, 2014). Nar ve Tolan (2022) çalışmalarında bilinçli farkındalık ile psikolojik sağlık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada da benzer şekilde aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H₂: Sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalık azaldıkça psikolojik sağlık azalır.

Bilinçli farkındalık ve iş yükü algısı ilişkisi

Sağlık çalışanlarının bilinçli farkındalıklarının geliştirilmesi algılanan iş yükü algısını azaltılmasına yardımcı olabilmektedir (Sampei vd., 2022: 1). Kaynakların korunumu teorisine göre, yüksek iş yükü çalışanların enerji kaynaklarını tüketebilmekte ve bu durum, diğer öz-düzenleyici faaliyetlere yatırım yapma yeteneklerini ve isteklerini sınırlandırabilmektedir. Bu gerekçeyle, çalışanlar yüksek iş yüküyle karşı karşıya kaldıklarında daha az bilinçli farkındalığa sahip olabilmektedir. Hülshager, Walkowiak ve Thommes (2018), bilinçli farkındalık ile iş yükünün negatif yönlü ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir (2018, s. 265, 277). Montani, Vandenberghe, Khedhaouria ve Courcy (2020), çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile iş yükü algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (2020: 87). Tüm bu ampirik çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H₃: Sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalık azaldıkça iş yükü algısı artar.

Psikolojik sağlık ve duygusal tükenmişlik ilişkisi

Psikolojik sağlık yalnızca sağlık çalışanlarının ruh sağlığını iyileştirmek için değil, aynı zamanda mesleki stresin olumsuz sonuçlarını hafifletmek ve en ciddi etkilerinden biri olan tükenmişlik belirtilerini en aza indirmek için de önem taşımaktadır (Arrogante, 2014). Sağlık çalışanları, yoğun çalışma temposu, yüksek stres ve riskli çalışma ortamı gibi birçok zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu durum, çalışanların duygusal tükenmişlik riskini artırabilmektedir. Psikolojik sağlık, bu zorluklarla başa çıkmada ve tükenmişlik riskini azaltmada önemli bir rol oynayabilmektedir (Tarsuslu ve Bağcı, 2024).

Kızılkaya ve Tekin (2023), sağlık çalışanlarına ilişkin yaptıkları çalışmada, işe bağlı duygusal tükenmişliğin psikolojik sağlık üzerine etkisinin ters yönde olduğu tespit etmişlerdir. Çalışmaya göre, işe bağlı duygusal tükenmişliğin artması durumunda psikolojik sağlık düzeyi azalacaktır. Doğan ve Basım (2021) ise hemşireler üzerinde yaptıkları bir çalışmada, psikolojik sağlık ile duygusal tükenmişlik arasında ters yönde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Korkmaz (2023) hemşirelere ilişkin gerçekleştirdiği çalışmada, psikolojik sağlamlığın artmasının duygusal tükenmişliği azalttığını ifade etmiştir. Bozkurt ve Levent (2021) çalışmada da psikolojik sağlık ve duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda, aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

H₄: Sağlık çalışanlarında psikolojik sağlık arttıkça duygusal tükenmişlik azalır.

İş yükü algısı ve duygusal tükenmişlik ilişkisi

Deniz ve Kaya'ya (2021) göre, çalışanların iş yükü algısı artış gösterdiğinde işteki tükenmişlik eğilimleri de artış göstermektedir. Turunç ve Ögen (2022) sağlık çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada aşırı iş yükünün duygusal tükenmişliği etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Doğan ve Basım (2021) hemşirelere ilişkin gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yükü algısı ile duygusal tükenmişlik arasında aynı yönde anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Kızılkaya ve Tekin (2023)'in yaptıkları çalışmada, sağlık çalışanlarının iş yükü algısının işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerine etkisinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, iş yükü algısının artması durumunda işe bağlı duygusal tükenmişliğin azalacağını göstermektedir. Erer (2021) de benzer şekilde, sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü algısı arttıkça duygusal tükenme davranışlarının da arttığı sonucuna varmıştır. Tüm bu ampirik çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

H₅: Sağlık çalışanlarında iş yükü algısı arttıkça duygusal tükenmişlik artar.

Bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü

Bilinçli farkındalığın çalışanların kişisel deneyimlerini iyileştirerek olumlu duyguları artırdığı, bu durumun da psikolojik sağlamlığı teşvik ettiği ifade edilmektedir (Verplanken ve Fisher, 2014; Lee vd., 2021). Psikolojik sağlık, çalışanların duygusal tükenmişliğini azaltmalarına yardımcı olabilecek kişisel bir kaynak işlevi görebilmekte ve daha olumlu bir ruh hali geliştirmelerini destekleyebilmektedir (Mansfield, Beltman, Price ve McConney, 2012). Montero-Marin vd. (2015), sağlık çalışanlarına ilişkin yaptıkları çalışmada, bilinçli farkındalığın, psikolojik sağlamlığı artırabileceğini ve tükenmişliğe karşı koruyucu bir etki sağlayabileceği öne sürmüşlerdir. Charoensukmongkol ve Suthatorn (2018), çalışanların bilinçli farkındalığı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracılık etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Lee vd. (2021) tarafından yapılan çalışma da psikolojik sağlamlığın bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur. Bir başka ifadeyle bilinçli farkındalık psikolojik sağlamlığı etkilemektedir ve psikolojik sağlamlığı artan çalışanların duygusal tükenmişliğinin azalması beklenmektedir. Tüm bu ampirik bulgulara dayanarak aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

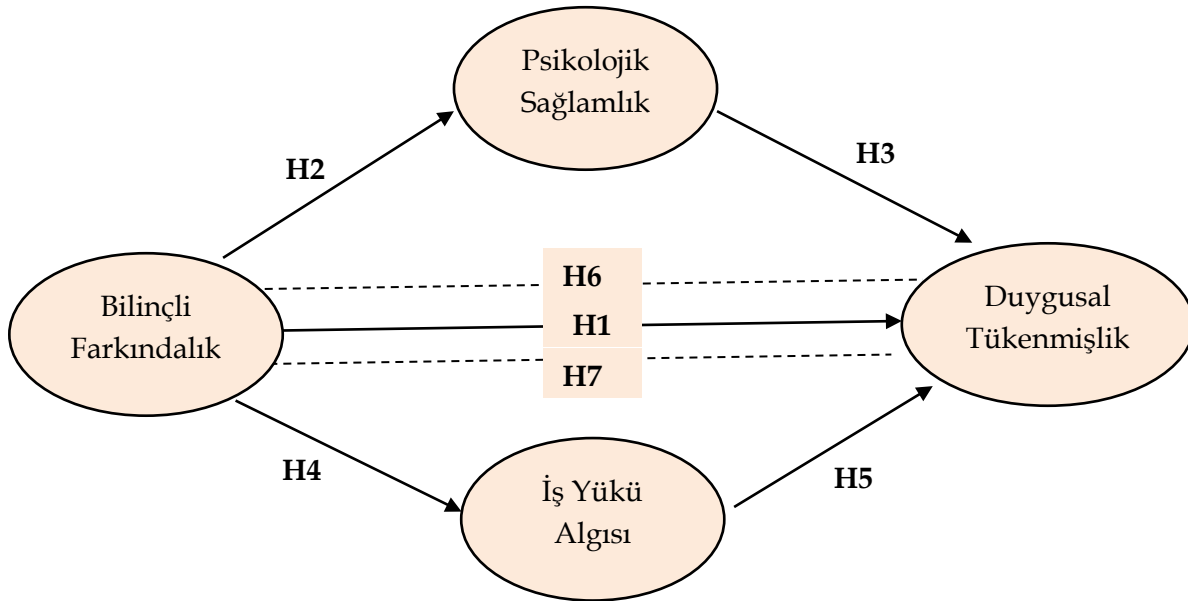
H₆: Sağlık çalışanlarında psikolojik sağlamlığın bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasında aracı rolü vardır.

Bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide iş yükü algısının aracılık rolü

Bilinçli farkındalık, iş yükünün neden olduğu duygusal ve olumsuz baskıları azaltmanın yollarından biri olarak görülmektedir (Chheda, 2020). Montero-Marin vd. (2015) sağlık çalışanlarına ilişkin yaptıkları çalışmada, bilinçli farkındalığın tükenmişliğin ilk aşamalarını önlemek için daha iyi bir müdahale gibi görüldüğünü ve olumsuz uyarılma durumlarını azaltarak algılanan aşırı yüklenmeyi hafiflettiğini tespit etmişlerdir. Bilinçli farkındalığı yüksek çalışanların iş yükünü daha az algılaması ve bu yüzden daha az duygusal tükenmişlik yaşaması beklenmektedir. Çalışanlar iş yüklerini aşırı algıladıklarında, duygusal tükenmişlik düzeyleri de bundan etkilenebilmektedir. Ancak, bilinçli farkındalığı yüksek çalışanlar iş yükünü daha yönetilebilir kıldıklarından iş yükü algısına dayalı

duygusal tükenmişlikleri de azalacaktır. Dolayısıyla bilinçli farkındalıktaki artışın iş yükü algısını azaltarak duygusal tükenmişliği azaltması beklenmektedir. Tüm bu açıklamaların ışığında aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H7: Sağlık çalışanlarında iş yükü algısının bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasında aracı rolü vardır.



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

Yöntem

Araştırmanın örnekleme, veri toplama süreci

Araştırmanın örneklemini Mersin ve Adana illerinde ikamet eden sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örneklemede, araştırmanın amacına uygun olan ve erişilmesi kolay olan kişiler örnekleme dâhil edilmektedir (Cohen, Manion ve Morrison 2007). Oluşturulan çevrim içi anket formu ve basılı anketler araştırmacıların kişisel bağlantıları aracılığıyla Mersin ve Adana ilindeki farklı hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına ulaştırılmış ve katılımcıların araştırmaya gönüllü katılımları sağlanmıştır. Araştırmanın veri toplama süreci 01.12.2024 – 30.01.2025 tarih aralığında gerçekleştirilmiştir. Toplamda 241 veri toplanmış olup, eksik ve tutarsız cevaplar nedeniyle 27 anket verisi analize dâhil edilmemiştir. PLS analizinin yapılabilmesi için 10 katı kuralına göre minimum örneklem büyüklüğü, modeldeki en fazla madde sayısına sahip olan gizil değişkenin madde sayısının en az 10 katı olması önerilmektedir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2013). Buna göre modeldeki en fazla madde sayısına sahip olan bilinçli farkındalık (BF) değişkeni 15 maddeden oluşmaktadır. 10 katı kuralına göre PLS analizi için en az 150 katılımcı verisi (15X10=150) gerekmektedir. Dolayısıyla 214 araştırma verisi analiz için gerekli örneklem sayısını karşılamaktadır.

Ölçme araçları

Araştırmada önceden Türkçeye çevrilmiş, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış dört farklı ölçek kullanılmıştır. Bilinçli farkındalığı ölçmek için Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 15 maddelik tek boyutlu bilinçli farkındalık ölçeği kullanılmıştır. Ölçümler altılı likert tipi ölçekle ölçülmüş olup (1= Hiçbir zaman, 6= Hemen hemen her zaman) ölçekten alınan toplam puanın artması bilinçli farkındalığın azaldığını göstermektedir. Psikolojik sağlamlığı ölçmek için Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan tek boyutlu ve 6 maddeden oluşan kısa psikolojik sağlamlık ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1= Hiç uygun değil, 5= Tamamen uygun). Ölçekten alınan toplam puanın artması psikolojik sağlamlığın arttığını göstermektedir. İş yükü algısını ölçmek için Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzümlü (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel stres ölçeğinin alt boyutlarından biri olan iş yükü algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç maddeden oluşmaktadır ve beşli likert tipi ölçekle ölçüm yapılmıştır (1= Hiçbir zaman, 5= Her zaman). Bu ölçekten alınan toplam puanın artması algılanan iş yükünün arttığını göstermektedir. İşe bağlı duygusal tükenmişliği ölçmek için Günay (2021) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan altı maddeden oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçekle ölçüm yapılmış olup (1= Asla, 5= Her Gün) bu ölçekten alınan toplam puanın artması, işe bağlı olarak gerçekleşen duygusal tükenmişliğin arttığını göstermektedir.

Verilerin analizi

Ölçüm modelinin ve yapısal modelin değerlendirilmesi için varyans temelli bir yapısal eşitlik modellemesi olan kısmi en küçük kareler (PLS-YEM) yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından PLS-YEM analizinin tercih edilmesinin başlıca nedenlerinden bazıları; küçük verilerle çalışabilmesi, normal dağılıma ilişkin varsayımlarının ılımlı olması ve karmaşık modellerdeki aracılık analizlerini tek bir adımda gerçekleştirebilmeyi mümkün kılması gelmektedir (Henseler Ringle ve Sinkovics, 2009; Wong, 2013). PLS-YEM analizlerini gerçekleştirmek için Smartpls 4.1 paket programı kullanılmıştır. Analizler iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliğine dair analizler; ikinci aşamada yapısal model test edilmiştir. Ölçüm modelinde ve yapısal modelde parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığını belirlemek için 5000 alt örneklem ile bootstrapping testi uygulanmıştır. Tüm testler %95 güven aralığında ($p=0,05$) kabul edilmiştir.

Ölçüm modelinin değerlendirilmesine geçmeden önce bağımlı ve bağımsız değişkenin verilerinin tek kaynaktan ve aynı yöntemle toplandığı çalışmalarda sorun olabilecek ortak yöntem yanlılığının olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu amaçla tüm değişkenler bir arada keşifsel faktör analizine dâhil edilerek Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Posakoff, 2003). Analiz sonucunda dört yapının toplam açıklanan varyansının %22,12'si olduğu ve en büyük yapının açıklanan varyansının %7,9 olduğu görülmüştür. Bu sonuç araştırma sonuçlarını etkileyecek düzeyde ortam yöntem yanlılığının olmadığına işaret etmektedir.

Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştıkları pozisyon, nöbet düzeni ve mesleki deneyim sürelerini gösteren betimsel istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Frekans			%		
Cinsiyet			Meslek		
Kadın	116	54,2	Hekim	6	2,8
Erkek	98	45,8	Hemşire	66	30,8
Toplam	214	100,0	Tıbbi Sekreter	39	18,2
Yaş			Diğer	103	48,1
25 ve altı	26	12,1	Toplam	214	100,0
26-35	67	31,3	Mesai Düzeni		
36-45	89	41,6	Gündüz	118	55,2
46-55	30	14,0	Gece	15	7
55 üzeri	2	,9	Gündüz ve Gece	79	36,9
Toplam	214	100,0	Cevapsız	2	0,9
Eğitim Durumu			Toplam	214	100
Lise	50	23,4	Mesleki Deneyim Süresi		
Ön lisans	39	18,2	0-5 Yıl	72	33,6
Lisans	114	53,3	6-10 Yıl	32	15
Lisansüstü	11	5,1	11-15 Yıl	33	15,4
Toplam	214	100	16-20 Yıl	45	21
			20 üzeri	32	15
			Toplam	214	100

Ölçüm modelinin değerlendirilmesi

Ölçümlerin geçerliliğini ve güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yakınsama ve ayrışma geçerliliğinin bozulmasına neden olabilecek bilinçli farkındalık ölçeğinden (BF1, BF4, BF5, BF6, BF7, BF9, BF10, BF11, BF13), duygusal tükenmişlik ölçeğinden (DT6), psikolojik sağlamlık ölçeğinden (PS2, PS4, PS6) bazı maddeler analizden çıkarılması gerekmiştir.

Yakınsama geçerliliği, bir değişkene ait maddelerin ilgili göstergesini doğru bir şekilde yansıttığı durumu ifade etmektedir (Zhou, 2013). Modelde yer alan yapıların yakınsama geçerliliğini test etmek için ortalama açıklanan varyans (AVE), faktör yükleri ve son olarak bileşik güvenilirlik kontrol edilmiştir (Hair vd., 2013). Tablo 2, doğrulayıcı faktör analizinin (CFA) sonuçlarını göstermektedir. Cronbach Alfa değerleri ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri önerilen 0.70 eşik değerini aşmış olup, bu durum ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Bagozzi ve Yi, 1988). Sonuçlar tüm yapılar için AVE değerlerinin minimum eşik değeri olan 0.5'ten anlamlı derecede yüksek olduğunu ve her bir maddenin faktör yüklerinin en az 0,5 seviyesinde olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2013).

Tablo 2: Ölçüm Modeli Değerlendirme Sonuçları

Değişken	Madde	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	CR	AVE	VIF
Bilinçli Farkındalık (BF)	BF2	0,706	0,820	0,869	0,527	1,464
	BF3	0,760				1,633
	BF8	0,650				1,408
	BF12	0,729				1,555
	BF14	0,824				1,993
	BF15	0,676				1,442
Duygusal Tükenmişlik (DT)	DT1	0,838	0,918	0,939	0,753	2,356
	DT2	0,834				2,319
	DT3	0,900				3,293
	DT4	0,906				3,516
	DT5	0,860				2,605
İş Yüklü Algısı (IY)	IY1	0,925	0,861	0,913	0,778	2,501
	IY2	0,923				2,828
	IY3	0,791				1,842
Psikolojik Sağlamlık (PS)	PS1	0,861	0,666	0,814	0,599	1,448
	PS3	0,829				1,452
	PS5	0,606				1,169

Ayrışma geçerliliği, belirli bir yapının diğer yapılardan ne ölçüde farklı olduğunu ifade etmektedir (Vinzi, Chin, Henseler ve Wang, 2009). Ayrışma geçerliliğini sağlamak için, her değişkenin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin karekökünün, ilgili yapının diğer yapılarla olan korelasyonundan yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 3'de her bir yapının açıklanan ortalama varyansının karekökünün diğer yapılarla olan korelasyonundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, heterotrait-monotrait oranı (HTMT) birleşim geçerliliği için ek bir kanıt olarak kullanılmaktadır. Tablo 4, HTMT için korelasyonların 0.9 eşik değerinin altında olduğunu göstermektedir (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015).

Tablo 3: Fornell ve Lacker Kriterleri

	BF	DT	IY	PS
BF	(0,726)			
DT	0,533	(0,868)		
IY	0,157	0,438	(0,882)	
PS	-0,020	-0,179	0,116	(0,774)

Tablo 4, HTMT için korelasyonların 0.9 eşik değerinin altında olduğunu göstermektedir (Henseler vd., 2015).

Tablo 4: HTMT Oranları

	BF	DT	IY	PS
BF				
DT	0,605			
IY	0,174	0,473		
PS	0,120	0,223	0,162	

Hipotez testi sonuçları

Direkt etki analizleri

Araştırma modelindeki direkt etkileri gösteren hipotezlerin sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. Sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalık azaldıkça duygusal tükenmişliğin ($\beta = 0,467$; $p < 0,05$) ve iş yükü algısının arttığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = 0,157$; $p < 0,05$). Bilinçli farkındalıktaki azalışın psikolojik sağlamlık üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta = -0,089$; $p = 0,877$). Psikolojik sağlamlık arttıkça duygusal tükenmişliğin azaldığı ($\beta = -0,214$; $p < 0,05$) ve iş yükü algısı arttıkça duygusal tükenmişliğin arttığı ($\beta = 0,390$; $p < 0,05$) belirlenmiştir. Dolayısıyla değişkenler arasındaki direkt etkileri gösteren H1, H3, H4, H5 hipotezleri desteklenirken, H2 hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 5: Direkt Etki Analiz Sonuçları

Hipotezler	B	Standart Hata	T statistic	LLCI*	ULCI**	P values	Sonuç
H1 BF -> DT	0,467	0,054	8,570	0,364	0,577	0,000	Desteklendi
H2 BF -> PS	-0,020	0,130	0,155	-0,236	0,253	0,877	Kabul edilmedi
H3 PS -> DT	-0,214	0,064	3,330	-0,316	-0,048	0,001	Desteklendi
H4 BF -> IY	0,157	0,066	2,379	0,024	0,287	0,017	Desteklendi
H5 IY -> DT	0,390	0,054	7,212	0,273	0,486	0,000	Desteklendi

* Lower Level of Confidence Interval (Güven aralığının alt ucu)

** Upper Level Confidence Interval (Güven aralığının üst sınırı)

Aracılık etkisi analizleri

Bu araştırmada Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre aracılık etkisi test edilmiştir. Bu yaklaşıma göre bağımsız değişkeninin aracı değişken üzerinde ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. Ayrıca bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisinin de anlamlı olması gerekmektedir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, aracı değişken modele dahil edildiğinde azalmalı veya ortadan kalkmalıdır. Bu araştırmada H6 hipotezinde psikolojik sağlamlığın bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasında aracı rolü olduğu önerilmiştir. Direkt etkilere bakan analiz sonuçları (Tablo 6) bilinçli farkındalık (bağımsız değişken) ile psikolojik sağlamlık (aracı değişken) arasında ilişki olmadığını göstermektedir ($\beta = -0,020$; $p = 0,877$). Dolayısıyla H6 hipotezi baştan reddedilmiş, aracılık etkisine bakılmamıştır. Bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasında iş yükü algısının aracılık rolü olduğunu öneren H7 hipotezine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Burada ilk olarak bilinçli farkındalığın duygusal tükenmişlik üzerindeki toplam etkisine bakılmıştır ve anlamlı bir etki bulunmuştur ($\beta = -0,532$; $p = 0,000$). Ardından bilinçli farkındalığın duygusal tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisi test edilmiş, anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0,066$; $p = 0,036$). Son adımda ise bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide iş yükü algısı değişkeni modele girdiğinde bilinçli farkındalığın duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin devam ettiği sonucuna varılmıştır ($\beta = 0,467$, $p = 0,000$). Dolayısıyla sonuçlar iş yükü algısının bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğunu, H7 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

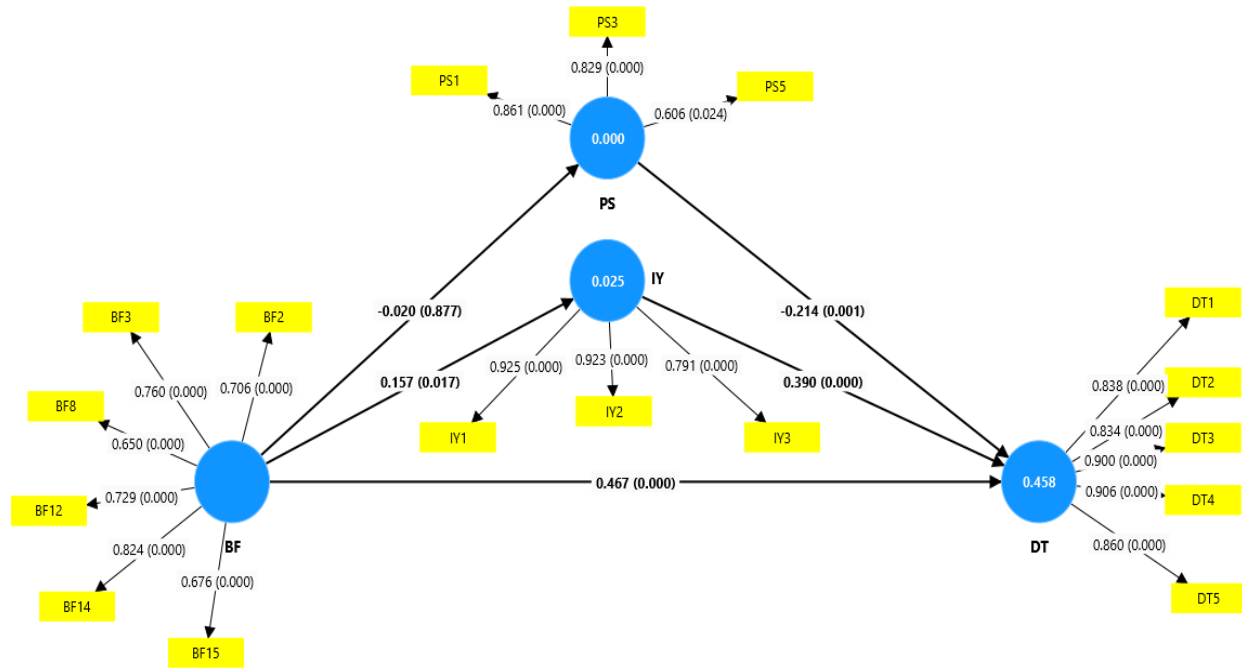
Tablo 6: H7 Hipotezi Aracılık Testi Sonuçları

Etki Türü	B	Standart Hata	T statistic	LLCI	ULCI	P values	Sonuç
BF -> DT	0,532	0,052	10,249	0,433	0,635	0,000	
BF -> IY -> DT (Dolaylı Etki)	0,066	0,031	2,095	0,001	0,126	0,036	Kısmi aracılık etkisi desteklendi
BF -> DT Direk Etki	0,467	0,054	8,570	0,364	0,577	0,000	

Yapısal model sonuçları

Araştırmanın yapısal modeline ilişkin R^2 , f^2 , Q^2 ve VIF sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. İçsel değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansındaki değişimin yüzde kaçını açıkladığını ifade eden R^2 değerleri incelendiğinde bilinçli farkındalığın, psikolojik sağlamlığın ve iş yükü algısının birlikte duygusal tükenmişliğin varyansındaki değişimin %45’in açıkladığı görülmektedir. Tek başına bilinçli farkındalığın iş yükü algısındaki değişimin %02’sini açıklamaktadır. Bilinçli farkındalık ile psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması nedeniyle iş yükü algısı için R^2 değeri de anlamsızdır.

Şekil 2’de PLS-YEM analizinin sonuçlarından faktör yükleri, yol katsayıları ve R^2 değerleri bir arada gösterilmiştir.

**Şekil 2:** PLS Analiz Sonuçları

Etki büyüklüğü (f^2) dışsal gizil değişkenin açıklanamayan kısmının varyans oranına bağlı olarak R^2 ’deki artışının hesaplanmasıdır. Etki büyüklüğünün 0,02-0,14 arasındaki alacağı değer dar, 0,15-0,34 arasında alacağı değer orta, 0,35 üzerinde alacağı değer geniş etki büyüklüğü olarak kategorize edilmektedir (Cohen, 1988). Sonuçlara göre duygusal tükenmişlik üzerinde bilinçli farkındalığın (0,39) geniş etkiye, psikolojik sağlamlığın (0,08) dar etkiye, iş yükü algısının (0,26) orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bilinçli farkındalığın iş yükü algısı üzerinde (0,02) dar bir etkisi, psikolojik sağlamlık üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Modelin kestirimsel tahmin gücünü gösteren Q^2 değerleri blindfolding testi aracılığıyla ölçülmüştür. Gizil değişkenler için hesaplanan Q^2 katsayılarının sıfırdan büyük olması modelin kestirimsel tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma modelinin duygusal tükenmişlik ve iş yükü algısı değişkenleri için tahmin gücüne sahip olduğu, psikolojik sağlamlık değişkeni için tahmin gücüne sahip olmadığı görülmektedir (Tablo 7).

Araştırmanın gizil değişkenleri arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı varyans şişirme faktörü (VIF) değerlerine bakılarak kontrol edilmiştir. VIF değerlerinin 3,3 eşik değerinden küçük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığını göstermektedir (Kock, 2015). Tablo 7’de görüldüğü

üzere VIF değerlerinin 1.000- 1.041 arasında değer alması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığına işaret etmektedir.

Tablo 7: Yapısal Model Sonuçları

Değişkenler		VIF*	R ²	f ²	Q ²
BF		1,027		0,392	
PS	DT	1,015	0,458	0,083	0,269
IY		1,041		0,269	
BF	PS	1,000	0,000	0,000	-0,022
BF	IY	1,000	0,025	0,025	0,016

* Variance Inflation Factor (Varyans Şişirme Faktörü)

Yapısal model analizinde son aşama olarak modelin uyum değerleri incelenmiştir. Hair, Sarstedt, Ringle ve Gudergan'a (2017, s. 193) göre, PLS-SEM bağlamında "uyum" kavramı, CB-SEM ile farklı anlamlara gelmektedir. Bunun nedeni, gözlemlenen korelasyonlar ile model tarafından öngörülen korelasyonlar arasındaki farklılıkların CB-SEM ve PLS-SEM'de farklı roller oynamasıdır. Bu nedenle, literatürde belirlenen eşik değerleri PLS-SEM için daha düşük olabilmektedir. Araştırmanın modeli için Standartlaştırılmış Ortalama Kare Kök Hatası (SRMR) değeri 0.065 olarak hesaplanmış ve bu değer, 0.080'den küçük olduğu için kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır (Hu ve Bentler, 1999). Normed Fit Index (NFI) değeri ise 0.838 olarak bulunmuştur. NFI değeri 0 ile 1 arasında değişmekte olup, 1'e ne kadar yakınsa modelin uyum iyiliğinin o kadar yüksek olduğu kabul edilir (Ringle, 2024). Bu sonuçlar, modelin ampirik veriye iyi derecede uyum sağladığını göstermektedir.

Sonuç

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında bilinçli farkındalığın işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini analiz etmek ve bu ilişkide psikolojik sağlamlık ile iş yükü algısının aracı rolünü belirlemektir. Çalışmanın sonucunda, bilinçli farkındalık azaldıkça duygusal tükenmişliğin arttığı tespit edilmiştir. Bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç, bilinçli farkındalığı düşük sağlık çalışanlarının daha yüksek duygusal tükenmişlik yaşadığını ifade etmektedir. Bu sonuca göre, bilinçli farkındalığın iş yaşamında stres ve tükenmişlik yönetimi açısından koruyucu bir faktör olabileceği ifade edebilir. Çalışmada, psikolojik sağlamlığın, bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol üstlenmediği ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar, iş yükü algısının bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, iş yükü algısının, bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki etkileşimi kısmen yönlendirdiğini, ancak bu ilişkinin tamamını açıklamadığını göstermektedir. Araştırmanın sonuçları, bilinçli farkındalıktaki artışın iş yükü algısını azaltarak tükenmişliği azalttığını göstermektedir ancak bilinçli farkındalığın dolaylı etkisinin devam etmesi duygusal tükenmişliği nasıl azalttığı konusunda kısmi bir açıklama getirmektedir. Bu durum, iş yükü algısının bu ilişki üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ve ancak bilinçli farkındalık ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek farklı değişkenlerin olabileceğine işaret etmektedir.

Teorik katkılar

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri ile işe bağlı duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır. Deshpande vd. (2024) çalışmalarında, bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde bilinçli farkındalık eğitiminin yeterliliği artırmaya ve duygusal tükenmeyi azaltmaya yardımcı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Tonga ve Erden (2021), çalışmada öğretmenlerin bilinçli farkındalıkları ile tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan duygusal tükenme puanları arasında yönü negatif olan orta düzeyde bir ilişki tespit etmiştir (2020, s. 160). Verweij vd. (2018) çalışmalarında farklı olarak bilinçli farkındalık ile programların, duygusal tükenmişliği azaltmadığı ortaya çıkmıştır. Sampei vd. (2022), yüksek düzeyde bilinçli farkındalığın duygusal tükenmeye karşı koruyucu bir etkiye sahip olabileceğini açıklamışlardır. Li vd. (2017), çalışanların algıladığı bilinçli farkındalığın, duygusal tükenmişlik üzerinde önemli ölçüde olumlu bir etki oluşturduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın bu sonucunun ifade edilen çalışmaların sonuçlarıyla tutarlı olduğu söylenebilir.

Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin, geçmişte yaşadıkları zorluklara veya gelecekte karşılaşılabilecekleri olumsuzluklara odaklanmak yerine, mevcut anı kabul edici ve yargılayıcı olmayan bir tutumla deneyimledikleri görülmektedir. Bu yaklaşım, bireylerin olumsuz düşüncelerin ve duyguların etkisini azaltmasına yardımcı olmakta ve bilinçli farkındalık seviyelerinin artmasına katkıda bulunabilmektedir. Bu doğrultuda, bilinçli farkındalığın bireylerin psikolojik sağlık düzeylerini artırmada önemli bir faktör olabileceği düşünülmektedir (Nar ve Tolan, 2022). Kırac (2024) çalışmasında sağlık çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri arttıkça psikolojik sağlık düzeylerinin de arttığını tespit etmiştir. Çalışmaya göre, bilinçli farkındalık becerileri yüksek olan kişilerin olayları gerçekçi bir şekilde olduğu gibi ve yargılamadan değerlendirebildiği, içinde bulundukları durumu kabul ederek, şimdiki zamana odaklandıkları, olumsuz durumlar karşısında uyum sağlayıp ve kendilerini toparlayabilme becerilerine sahip olmalarının psikolojik sağlık becerilerinin artmasına katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, yukarıda ifade edilen çalışmalardan farklılık göstermektedir. Mevcut çalışmada, sağlık çalışanlarının bilinçli farkındalık düzeylerinin psikolojik sağlamlıklarını etkilemediği görülmüştür. Bu durum, psikolojik sağlamlığın gelişiminde başka faktörlerin daha önemli olabileceğini düşündürmektedir. Bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlamlık arasındaki bağın daha karmaşık olabileceği ve psikolojik sağlamlığın artırılması için daha geniş bir yaklaşım gerektiği ifade edilebilmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde Hülshager vd. (2018), ampirik çalışmalarında bilinçli farkındalık ile iş yükü algısı arasında negatif yönlü ilişki tespit ederek iş yükünün farkındalık deneyimini ve sonraki iyileşme süreçlerini olumsuz etkilediğini ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla, yüksek iş yükü yalnızca enerjik kaynakları tüketmekle kalmayıp, aynı zamanda farkındalık ve iş sonrası başarılı iyileşme gibi kaynakların yenilenmesine de engel olan bir kayıp döngüsünü tetikleyebildiği sonucuna ulaşmışlardır. Sampei vd. (2022), Montani vd. (2020)'in çalışmalarının sonuçlarıyla benzer şekilde bu çalışmada da sağlık çalışanlarının iş yükü algısıyla bilinçli farkındalıkları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. İş yükü algısının fazla olduğu ortamlarda, sağlık çalışanlarının bilinçli farkındalıklarını korumakta zorlanabileceği ve bu durumun, çalışanların hem zihinsel sağlığı hem de iş verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği söylenebilir. Bu sonuç, iş yükü ile başa çıkma stratejilerinin güçlendirilmesinin ve bilinçli farkındalık uygulamalarının daha etkili hale getirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde, Rafique, Jaafar, Zafar ve Ahmed (2023), psikolojik sağlık düzeyi yüksek yöneticilerin, zaman baskısı altında duygusal tükenmişlik yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Merino-Godoy, Yot-Domínguez, Conde-Jiménez, Ramírez Martín ve Lunar-Valle (2022) çalışmalarında, psikolojik sağlamlığın duygusal tükenme ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmaya göre, psikolojik sağlık düzeyi yüksek hemşirelik öğrencileri duygusal olarak daha az yorgun hissetmekte, daha iyi bir ruh haline sahip olabilmekte ve psikolojik sağlamlığı düşük bireylere göre daha az psikolojik sıkıntı yaşamaktadırlar. Psikolojik sağlamlık, duygusal tükenme ve psikolojik sıkıntılara karşı önleyici bir faktör olarak işlev görebilmektedir. Psikolojik sağlamlığı artırmak, sağlık çalışanlarının tükenmişliğini azaltmanın etkili bir yoludur (Fırat, Gökmen, Kanbay ve Utkan, 2022).

Erer (2021) sağlık çalışanlarına ilişkin yaptığı çalışmada bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde, aşırı iş yükü algısı ile duygusal tükenme arasında güçlü bir bağ oluştuğunu, çalışanın yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşamasına etki eden aşırı iş yükü algısının da çözülmesi gereken bir sorun teşkil ettiği sonucuna ulaşmıştır. Greenglass, Burke ve Fiksenbaum (2001), çalışmalarında iş yükünün hastane hemşirelerinde duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Hemşireler, hastanedeki değişiklikler sonucunda iş yüklerinin arttığını ve aşırı derecede ağır olduğunu bildirdiklerinde, tükenmişliğin merkezi bileşeni olan duygusal tükenmeyi yaşama olasılıkları daha yüksek olmuştur. Bu durum, bireylerin stres yaşadıklarında maruz kaldıkları duygusal yükü göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarından farklı olarak, Lee vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sağlamlığın bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği bulunmuştur. Bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlamlık arasındaki anlamlı ilişki bulgusu ile birlikte, bilinçli farkındalığın, sağlamlığı teşvik ederek duygusal tükenmişlik ile negatif bir ilişkiyle bağlantılı olduğu sonucuna varılabilmektedir. Montero-Marin vd. (2015), sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada, bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlamlıkla ilgili uygulamaların çalışanların tükenmişlik düzeylerini doğrudan etkileyebileceği gibi olumsuz ve olumlu duygu seviyelerindeki değişim yoluyla dolaylı etkiler de gösterebileceğini vurgulamışlardır (2015: 6). Charoensukmongkol ve Suthatorn (2018), bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanların neden daha az duygusal tükenmişlik yaşadıklarını açıklamak için psikolojik sağlamlığın bir mekanizma olarak devreye girdiğini vurgulamışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, makul bir düzeyde bilinçli farkındalığa

sahip olmak, çalışanların psikolojik sağlamlığını destekleyerek çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklarla ve stresle etkili bir şekilde başa çıkabilmelerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle psikolojik sağlamlık, bilinçli farkındalığa sahip çalışanların neden daha az duygusal tükenmişlik yaşadıklarını açıklamak için makul bir gerekçe sunmuştur. Bu çalışmada ise farklı olarak sağlık çalışanlarında psikolojik sağlamlık ile bilinçli farkındalık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve psikolojik sağlamlığın, bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol oynamadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Sağlık çalışanlarında psikolojik sağlamlık ve bilinçli farkındalık arasındaki etkileşimin sınırlı olduğu ve bu iki faktörün sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve stresle başa çıkma konusunda birbirinden bağımsız işleyebileceği düşünülmektedir.

Son olarak iş yükü algısının, bilinçli farkındalık ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Bu durum, iş yükü algısının, bilinçli farkındalık ve duygusal tükenmişlik arasındaki etkileşimi kısmen yönlendirdiğini, ancak bu ilişkiyi tamamen açıklamadığını göstermektedir. Bu sonuç, sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çeşitli çalışmaların (Chheda, 2020; Montero-Marin vd., 2015) sonuçlarıyla benzer olup bu sonuç, sağlık çalışanlarının duygusal tükenmişlik ile başa çıkabilmesi için iş yükü yönetimi ve bilinçli farkındalık uygulamaları üzerine odaklanılması gerektiğini göstermektedir. Sağlık çalışanları için iş yükü algısını dengelemeye yönelik müdahale stratejileri tükenmişliği azaltabilir. Aynı zamanda bilinçli farkındalık tekniklerinin uygulanması, çalışanların iş yükü ile başa çıkma yöntemlerini iyileştirebilir ve tükenmişliklerini azaltabilir. Bu iki faktörün birleşimi, sağlık çalışanlarının ruh sağlığını iyileştirmek ve iş verimliliğini artırmak için önemli bir strateji olarak görülmelidir.

Yönetimsel katkılar

Sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik ve aşırı iş yükü algısının hem çalışanlar hem de hasta bakımı ve kurumlar açısından birtakım olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Dolayısıyla bu olumsuz sonuçların iyileştirilmesine katkı sağlanması amacıyla sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlık ve bilinçli farkındalıklarını artıracak politika ve uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Bilinçli farkındalık, çalışanların işverenlerinden, üstlerinden ve ailelerinden gelen beklentilerle başa çıkma yöntemlerini sağlayacak ve onları dış çevreye kolayca uyum sağlamaya teşvik edecektir. Kurumlar, çalışanlara sağlıklı bir çalışma ortamı sunmaktan sorumludur. Kurumlar, çalışanları sadece kaynak sağlayıcı olarak değil, aynı zamanda işyerindeki sorunlar ve değişiklikler konusunda destek vererek hizmet etmelidir. Kurumların kendi bünyelerinde bilinçli farkındalık merkezleri kurabilir ve çalışanlar için düzenli ve sürekli uygulamalar gerçekleştirebilir (Deshpande vd., 2024). Talebi-Azar vd. (2024) tarafından yapılan çalışma, bilinçli farkındalık ile ilgili eğitimlerinin işe bağlı stresi önemli ölçüde azaltabileceğini ve hemşireler arasında mesleki tatmini artırabileceğini göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları, sağlık kurumları için çalışanları desteklemeye ve onların iyi oluşlarını iyileştirmeye yönelik uygulamalar tasarlamada değerli olabilmektedir. Bu da nihayetinde daha iyi hasta bakımını desteklemektedir.

Sağlık çalışanlarının, bilinçli farkındalık becerileri geliştirilmesi önerilmektedir. Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek çalışanlar, işlerinin zorlu ve yüksek baskı gerektiren doğasıyla daha etkili bir şekilde başa çıkmayı öğrenebilmektedir (Talebi-Azar vd., 2024). Bilinçli farkındalık, iş arkadaşları ve hastalarla yeterli iletişim kurma, hastaların deneyimlerine karşı artan duyarlılık, karmaşık durumların daha net analizi ve stresli ortamlarda duygusal düzenleme becerisi gibi konularda sağlık çalışanlarına destek olabilmektedir (Guillaumie, Boiral ve Champagne, 2017). Ancak bilinçli farkındalığı teşvik etmek isteyen kurumların yalnızca farkındalık temelli eğitim programları sunmakla kalmayıp, aynı zamanda farkındalık deneyimini kolaylaştıran iş ortamları yaratmayı da göz önünde bulundurması gerekmektedir (Hülshager vd., 2018).

Sağlık çalışanı eksikliği, sunulan hizmetlerin kapsamını daraltmanın yanı sıra hizmet kalitesini de düşürebilmektedir. Az sayıda sağlık çalışanı olduğunda, her çalışanın iş yükü artmakta ve her hasta için ayrılacak süre azalabilmektedir (Mæstad Torsvik ve Aakvik, 2010). Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı aşırı iş yükü sorunu, çalışan sayısının artırılması, çalışma saatleri ve günlerinin esnekleştirilmesi veya azaltılması gibi yapısal düzenlemelerle hafifletilebilmektedir. Bununla birlikte, çalışma ortamında strese neden olan faktörlerin minimize edilmesi, çalışan motivasyonunun ve iş tatmininin artırılması, sosyal entegrasyonun güçlendirilmesi ve sağlık çalışanlarına yönelik psikolojik destek birimlerinin oluşturulması gibi stratejiler, duygusal tükenme başta olmak üzere olumsuz iş sonuçlarının etkisini azaltmada önemli bir rol oynayabilmektedir (Erer, 2021). Özellikle konaklama ve sağlık sektörlerinde çalışanlar, uzun ve kesintisiz çalışma saatleri nedeniyle aşırı derecede zorlanmakta ve sınırlı mola sürelerine sahip olmaktadır. Dolayısıyla bilinçli farkındalıkla ilgili uygulamaların çalışanların kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayabileceği ifade edilmektedir (Bayighomog, 2023).

İnsan kaynakları profesyonelleri, işe alım süreçlerinde ve mevcut çalışanlar için farkındalık seviyelerini ölçmeyi değerlendirebilir. Tıpkı kişilik özellikleri gibi, çalışanların farkındalık seviyelerinin düşük, orta ve yüksek olarak sınıflandırıldığı bir veri tabanı oluşturulabilir. Bu veri tabanı, karar vericilere bilinçli farkındalıkla ilgili uygulamaların hangi çalışanlara, ne zaman ve nasıl uygulanacağı konusunda rehberlik edebilir (Bayıghomog, 2023). Çalışma hayatında psikolojik sağlamlığı teşvik etmek ve geliştirmek amacıyla mentorluk, yaşam dengesinin sağlanması, maneviyat, olumlu yönlerin örneklendirilmesi ve öz değerlendirme pratiği gibi araçların kullanılması önerilmektedir (Jackson vd., 2007). Stres ve tükenmişliğin azaltılması için daha esnek çalışma düzenlemeleri, iş paylaşımı ve daha kısa vardiyalar gibi yöntemler de sürece destek olabilmektedir (Cleary, Kornhaber, Thapa, West, Visentin, 2018).

Bilinçli farkındalık ve iş yükü algısının etkileşimi, sağlık çalışanlarının tükenmişliğiyle mücadelede iki önemli alanı işaret etmektedir: Çalışanların zihinsel ve duygusal sağlığını desteklemek için hem iş yükü yönetimi hem de farkındalık uygulamaları güçlendirilmelidir. Sonuç olarak, sağlık çalışanları için iş yükü algısının yönetilmesi, tükenmişliği önlemek ve çalışanların iyilik halini artırmak için kritik bir öneme sahiptir.

Çalışmanın sonuçları, bilinçli farkındalığın ve psikolojik sağlamlığın çalışanların duygusal tükenmişlik ve iş yükü algısıyla başa çıkmada etkili olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla sağlık kurumlarında, bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlamlıkla ilgili eğitimlerin ve uygulamaların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Çalışanların iş yüklerini azaltıcı politika ve uygulamalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

Sınırlılıklar ve öneriler

Bu çalışmanın birkaç sınırlılığı bulunmaktadır. İlk olarak, bulguların diğer sağlık hizmetleri ortamlarında çalışan sağlık çalışanlarıyla genellenebilirliği dikkatlice değerlendirilmelidir. Gelecekteki araştırmalar, farklı bölgelerdeki ve kurumlardaki sağlık çalışanları arasında bu konuyu inceleyebilir. Bu çalışmada kullanılan ölçümler doğrulanmış ve güvenilir olsa da öz-bildirim ölçümleri katılımcıların öznel yorumlarına ve sosyal olarak arzu edilen yanıtlara yatkındır.

Gelecek çalışmalar, bu çalışmanın konusunu farklı demografik değişkenler açısından inceleyebilir. Ayrıca bilinçli farkındalık ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine açıklamak için farklı değişkenler modele eklenerek genişletilebilir. Sağlık çalışanları gibi özel gruplar için psikolojik sağlamlık ve bilinçli farkındalık stratejilerinin geliştirilmesine odaklanan yeni araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Tarsus Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 28/11/2024 tarihli 2024/125 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Tarsus University, Social Sciences and Humanities Ethics Committee on 28/11/2024 and 2024/125 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/ Design*: F.Z.Y., D.E., Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: F.Z.Y., D.E., Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: D.E., Kaynak Taraması - *Literature Review*: F.Z.Y., Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: F.Z.Y., D.E., Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: F.Z.Y., D.E., Onay - *Approval*: F.Z.Y., D.E.

Kaynakça / References

- Abenavoli, R., Jennings, P., Greenberg, M., Harris, A., & Katz, D. (2013). The protective effects of mindfulness against burnout among educators. *The Psychology of Education Review*, 37, 57-69. <https://doi.org/10.53841/bpsper.2013.37.2.57>
- Ağırkaya, K., & Erdem, R. (2023). Psikolojik sağlık: Sağlık çalışanları açısından bir değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 656-678. <https://doi.org/10.47097/piar.1254928>
- Arrogante, O. (2014). Mediator effect of resilience between burnout and health in nursing staff. *Enfermería Clínica*, 24(5), 283-289. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2014.06.003>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27-45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bayighomog, S. W., Ogunmokun, O. A., Ikhide, J. E., & vd. (2023). How and when mindfulness inhibits emotional exhaustion: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 42, 9080-9094. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02193-6>
- Bagozzi, R.P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Jams* 16, 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>.
- Bozkurt, D., & Levent, F. (2021). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(44), 7968-8000. <https://doi.org/10.26466/opus.937692>
- Chheda, K. (2020). Effects of nurses' workload on creativity and innovation: Examining the role of trait mindfulness as a moderator (Master's thesis). University of Central Florida.
- Chandler, D., 2014. Beyond neoliberalism: resilience, the new art of governing complexity. *Resilience*, 2 (1), 47-63. <https://doi.org/10.1080/21693293.2013.878544>
- Charoensukmongkol, P., & Suthatorn, P. (2018). Salespeople's trait mindfulness and emotional exhaustion: The mediating roles of optimism, resilience, and self-efficacy. *International Journal of Services, Economics and Management*, 9(2), 125-142.
- Cleary, M., Kornhaber, R., Thapa, D. K., West, S., & Visentin, D. (2018). The effectiveness of interventions to improve resilience among health professionals: A systematic review. *Nurse Education Today*, 71, 247-263. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.10.002>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge.
- Deshpande, A., Raut, R., Mittal, A., & Kaul, N. (2024). Mindfulness matters: Unravelling its influence on job demands and emotional exhaustion in remote work. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2024-4493>
- Doğan, A., & Basım, N. (2021). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerine etkisi: İş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 8(3), 1531-1556. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.911304>
- Doğan, A. (2020). Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü (Doctoral dissertation, Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye).
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.

- Erer, B. (2021). Covid-19 sürecinde hastane çalışanlarının yaşadığı duygusal tükenme algıladıkları aşırı iş yükü ile açıklanabilir mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 680-693. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.851104>
- Firat, M., Gökmen, D. B., Kanbay, Y., & Utkan, M. (2022). Burnout and psychological resilience in nurses: A Structural Equality Modeling. *Journal of Education and Research in Nursing*, 19(4), 396-402. <https://doi.org/10.5152/jern.2022.00908>
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1). 39-50.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 211- 215. <https://doi.org/10.1002/casp.614>
- Green, A. A., & Kinchen, E. V. (2021). The effects of mindfulness meditation on stress and burnout in nurses. *Journal of Holistic Nursing*, 39(4), 356-368. <https://doi.org/10.1177/08980101211015818>
- Gotink, R. A., Chu, P., Busschbach, J. J. V., Benson, H., Fricchione, G. L., & Hunink, M. G. M. (2015). Standardised mindfulness-based interventions in healthcare: An overview of systematic reviews and meta-analyses of RCTs. *PLoS ONE*, 10(4), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0124344>
- Gökkaya, D. (2024). İşe bağlı duygusal tükenmişliğin sessiz istifa üzerine etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü: Sağlık çalışanlarında bir araştırma. *BMİJ*, 12 (3), 644-662. <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i3.2414>
- Guillaumie, L., Boiral, O., & Champagne, J. (2017). A mixed-methods systematic review of the effects of mindfulness on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1017-1034. <https://doi.org/10.1111/jan.13176>
- Günay, A., (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.828921>
- Gündüz, E. S., & Öztürk, N. K. (2025). Mental workload as a predictor of burnout in intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, 30(2), <https://doi.org/10.1111/nicc.13173>
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. SAGE Publications. (03 KJEMS-3.1-2020- 06052020083929, P. 18: 355)
- Harker, R., Pidgeon, A. M., Klaassen, F., & King, S. (2016). Exploring resilience and mindfulness as preventative factors for psychological distress, burnout, and secondary traumatic stress among human service professionals. *Work*, 54(3), 631-637. <https://doi.org/10.3233/WOR-162311>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In Sinkovics, R. & Ghauri, P. (Eds.), *New challenges to international marketing* (p. 277 – 319). Emerald Group Publishing Limited.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403->
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hu, B., Zhu, Y., Liu, C., Zheng, S., Zhao, Z., & Bao, R. (2024). Collectivism, face concern and Chinese-style lurking among university students: The moderating role of trait mindfulness. *Frontiers in Psychology*, 15, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1298357>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*.
- Hülshager, U. R., Walkowiak, A., & Thommes, M. S. (2018). How can mindfulness be promoted? Workload and recovery experiences as antecedents of daily fluctuations in mindfulness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 261-284. <https://doi.org/10.1111/joop.12206>

- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1136-1149. <https://doi.org/10.1037/edu0000029>
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Li, J. J., Wong, I. A., & Kim, W. G. (2017). Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labor among casino employees. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.03.008>
- Kaya, Ç., & Deniz, A. (2021). Çağrı merkezlerinde iş yükünün işte tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisi. *Journal of Life Economics*, 8(1), 81-92. <https://doi.org/10.15637/jlecon.8.1.08>
- Kıraç, A. (2024). Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıkları, bilinçli farkındalıkları, duygu düzenleme becerileri ve aleksitimi düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi.
- Kızılkaya, S., & Senel Tekin, P. (2023). İş yükünün psikolojik sağlamlık üzerine etkisinde işe bağlı duygusal tükenmişliğin aracı rolü. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 10(3), 677-694. <https://doi.org/10.21020/husbfd.1308071>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1-10.
- Koca, M., Deniz, S., İnceoğlu, F., & Kılıç, A. (2024). The effects of workload excess on quality of work life in third-level healthcare workers: A structural equation modeling perspective. *Healthcare*, 12(6), 651. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060651>
- Korkmaz, H. (2023). COVID-19 pandemi sürecinde hemşirelerde tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi) Biruni Üniversitesi.
- Lee, Y. H., Richards, K. A. R., & Washburn, N. (2021). Mindfulness, resilience, emotional exhaustion, and turnover intention in secondary physical education teaching. *European Review of Applied Psychology*, 71(6), <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100625>
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). "Don't sweat the small stuff": Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education*, 28(3), 357-367. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.001>
- Maslach C. (1993) Burnout: a multidimensional perspective. In *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek eds), pp. 19-32, Taylor & Francis, Washington, DC.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maxwell, L., & Duff, E. (2016). Mindfulness: An effective prescription for depression and anxiety. *The Journal for Nurse Practitioners*, 12(6), 403-409. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2016.02.009>
- Mæstad, O., Torsvik, G., & Aakvik, A. (2010). Overworked? On the relationship between workload and health worker performance. *Journal of Health Economics*, 29(5), 686-698. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.05.006>
- Merino-Godoy, M. Á., Yot-Domínguez, C., Conde-Jiménez, J., Ramírez Martín, P., & Lunar-Valle, P. M. (2022). The influence of emotional burnout and resilience on the psychological distress of nursing students during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(6), 1457-1466. <https://doi.org/10.1111/inm.13046>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59-93. <https://doi.org/10.1177/0018726719893380>
- Nar, S. D., & Çakmak Tolan, Ö. (2022). Üniversite öğrencilerinde algılanan duygusal istismar ile psikolojik sağlamlık ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 356-377. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.1054511>
- Norouzi, E., Gerber, M., Masrouf, F. F., Vaezmosavi, M., Puehse, U., & Brand, S. (2020). Implementation of a mindfulness-based stress reduction (MBSR) program to reduce stress, anxiety, and depression

- and to improve psychological well-being among retired Iranian football players. *Psychology of Sport and Exercise*, 47, <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.101636>
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and pro-fessional correlated of trait mindfulness. *Human Performance*, 30, 79–98. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1307842>
- Montero-Marin, J., Tops, M., Manzanera, R., Piva Demarzo, M. M., Álvarez de Mon, M., & 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01895>
- Ringle, PDC (nd), 2024. *Fit Measures in SmartPLS*. Retrieved February 13, 2024, from <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/model-fit/>
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224-235.
- Podsakoff, P.; MacKenzie, S.; Lee, J. & Posakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879–903.
- Rafique, M., Jaafar, M., Zafar, A., & Ahmed, S. (2023). Time pressure, emotional exhaustion and project manager abusive supervision in the construction industry: The role of psychological resilience. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 26(1/2), 132-151. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2022-0034>
- Ramasubramanian, S. (2017). Mindfulness, stress coping and everyday resilience among emerging youth in a university setting: a mixed methods approach. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(3), 308-321.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6, 73. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00073>
- Rotenstein, L. S., Brown, R., Sinsky, C., vd. (2023). The association of work overload with burnout and intent to leave the job across the healthcare workforce during COVID-19. *Journal of General Internal Medicine*, 38(8), 1920–1927. <https://doi.org/10.1007/s11606-023-08153-z>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Sampei, M., Okubo, R., Sado, M., Piedvache, A., Mizoue, T., Yamaguchi, K., & Morisaki, N. (2022). Emotional exhaustion of burnout among medical staff and its association with mindfulness and social support: A single center study during the COVID-19 pandemic in Japan. *Frontiers in Psychiatry*, 13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.774919>
- Sarazine, J., Heitschmidt, M., Vondracek, H., Sarris, S., Marcinkowski, N., & Kleinpell, R. (2021). Mindfulness workshops effects on nurses' burnout, stress, and mindfulness skills. *Holistic Nursing Practice*, 35(1), 10–18. <https://doi.org/10.1097/HNP.0000000000000378>
- Shapiro, S. L. & Carlson, L. E. (2017). *The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness into psychology and the helping professions*. Washington, DC: American Psychology Press.
- Shapiro, S., Siegel, R. & Neff, K.D. (2018). Paradoxes of mindfulness. *Mindfulness*, 9, 1693–1701. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0957-5>
- Spector, P, E., & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organisational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 365-367.
- Talebiazar, N. A., Anzali, B. C., & Goli, R. A. (2020). COVID-19 and its mental health effects on nurses and health workers: A narrative review. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 14, 1453–1456.
- Talebi-Azar, N., Salamat, E., Abbasi, M., Azizi, N., Goli, R., Faraji, N., Bagheri, M., Amiri, N., & Kazemi, S. (2024). The impact of mindfulness-based stress reduction training on the occupational stress and burnout experienced by nurses in geriatric wards: A randomised controlled trial. *Geriatric Nursing*, 58, 373–381. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.05.034>

- Tarsuslu, S., & Bağcı, Y. (2024). Sağlık çalışanlarının psikolojik sağlamlıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 10(3), 173-188.
- Tonga, F. E., & Tantekin Erden, F. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin bilinçli farkındalık ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 60, 151-174.
- Tugade, M.M. & Fredrickson, B.L. (2007), Regulation of positive emotions: emotion regulation strategies that promote resilience, *Journal of Happiness Studies*, 8(3), 311-333. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9015-4>
- Turunç, Ö., & Ögen, A. R. (2022). Aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık rolü: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 118-128.
- Werneburg, B. L., Jenkins, S. M., Friend, J. L., Berkland, B. E., Clark, M. M., Rosedahl, J. K., ... Sood, A. (2018). Improving resiliency in healthcare employees. *American Journal of Health Behavior*, 42(1), 39-50. <https://doi.org/10.5993/AJHB.42.1.4>
- Wood, A. E., Prins, A., Bush, N. E., Hsia, J. F., Bourn, L. E., Earley, M. D., ... Ruzek, J. (2017). Reduction of burnout in mental health care providers using the provider resilience mobile application. *Community Mental Health Journal*, 53(4), 452-459. <https://doi.org/10.1007/s10597-016-0076-5>
- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using smartpls. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.
- Verplanken, B., & Fisher, N. (2014). Habitual worrying and benefits of mindfulness. *Mindfulness*, 5(5), 566-573. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0211-0>
- Verweij, H., van Ravesteijn, H., van Hooff, M. L. M., vd., (2018). Mindfulness-based stress reduction for residents: A randomised controlled trial. *Journal of General Internal Medicine*, 33, 429-436. <https://doi.org/10.1007/s11606-017-4249-x>
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2009). Perspectives on partial least squares. In *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp. 1-20). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y. & Üzümlü, H. (2011). Kısa versiyon örgütsel stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 103-108.
- Zhou, T. (2013). Understanding continuance usage of mobile sites. *Industrial Management & Data Systems*, 113(9), 1286-1299.