



Turkish Studies Social Sciences

Volume 14 Issue 5, 2019, p. 2707-2735

DOI: 10.29228/TurkishStudies.36994

ISSN: 2667-5617

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 12.09.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 20.10.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (24.09.2019)-Referee 2 (15.10.2019)

This article was checked by iThenticate.

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN AKIŞ ÇERÇEVESİNDE ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE OLAN İLİŞKİSİ

Tuğba YAŞIN*

ÖZ

Bu çalışma örgütsel davranış alanında önemli bir ivme kazanan pozitif psikoloji kapsamında ele alınan temel bireysel değişkenlerin öncüllerini ve sonuçlarını bir yapısal eşitlik modeli kapsamında sınamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu değişkenler özellikle pozitif psikoloji alanında sıklıkla incelenen kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye bağımsız değişkenleri ile performans, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş bağımlı değişkenleri ve işle akış aracı değişkenidir. Çalışmada bu değişkenler bir arada ele alınarak yazında ilk defa bir bütünlük sağlanmaya çalışılmıştır. Yine ilk defa bu çalışmada kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye bağımsız değişkenlerinin aynı bağımlı değişkenlerle olan etkileri incelenerek karşılaştırılmıştır. Bu doğrultuda üç farklı firmada çalışan 500 beyaz yakalı çalışandan anket yöntemiyle elde edilen verilerle nicel bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen veriler bir yapısal eşitlik modeli çerçevesinde değerlendirilmiştir. Eldeki bulgular incelendiğinde psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin çalışanlardaki iyi oluş, iş tatmini ve performansa olan etkileri gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, optimal performans düzeyinin, bir diğer adıyla, akışın, psikolojik sermaye boyutları ve kişilik özellikleri ile iyi oluş, iş tatmini ve performans arasında aracılık, kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Tüm bulgular ele alındığında, çalışanlar üzerinde olumlu psikolojinin öncüllerinin çalışan iyi oluşuna, iş tatminine ve performansa etkilerini inceleyen bir modelin oluşturulabileceği belirlenmiştir. Aynı şekilde akış kavramının bu model üzerinde aracı olarak etki ettiği ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan performansı, İş tatmini, Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, Beş Faktör Kişilik Modeli ve Psikolojik Sermaye.



* Dr. Öğr. Üyesi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İşletme-Yönetim, E-posta: yasintugba1@gmail.com

**THE EFFECTS OF PERSONALITY TRAITS AND
PSYCHOLOGICAL CAPITAL WITHIN THE FRAME OF FLOW
ON VARIOUS VARIABLES**

ABSTRACT

This study focuses on researching the antecedents of positive psychology which is a very highly researched area in the organizational behavior sciences since the last decade. By constructing a structural equation model these antecedents and their relations was researched. These antecedents are personality traits, psychological capital, performance, work satisfaction, psychological well being and flow in orderly. These variables were handled together in order to create an integrity among the variables and their effects to each other was tried to be examined. For the first time in this study, the effects of independent variables personality traits and psychological capital were examined on the same dependent variables simultaneously and the results were compared. In order to carry out this research 500 surveys have been collected from white collar workers from three different firms in Ankara Turkey. These surveys were subject to structural equation model analysis and confirmatory factor analysis. When the findings were examined, the effects of psychological capital dimensions and personality traits on employee well-being, job satisfaction and performance were observed. At the same time, it has been determined that, the optimal performance level, in other words the flow, has partial mediation role between psychological capital dimensions and personality traits with well-being, job satisfaction and performance. When all the findings are considered, it is determined that a model can be formed that examines the effects of positive psychology on the employees' well-being, job satisfaction and performance.

STRUCTURED ABSTRACT

The performance and job satisfaction of the employees in the field of management has been one of the most important topics that researchers have been focusing on for a long time. Particularly in globalizing economies, competition is experienced more intensively than ever, and this leads to an examination of the different dimensions that affect employee performance and job satisfaction.

Recently, it has been observed that the positive psychology movement has gained momentum as a reaction to the negative view of psychology and management (Luthans, 2002a). Studies in the field of positive psychology have increased remarkably in the literature (Wiegand and Geller, 2004). According to Seligman and Csikzentmihalyi (2000: 5), positive psychology is the positive subjective experiences, positive individual characteristics and positive other institutions that increase the quality of life of the individual and remove the individual from the phenomena of meaninglessness and infertility of life. In relation to positive psychology, studies on the relationship between psychological well-being and performance and job satisfaction of individuals are frequently encountered in the literature. Especially in the framework of

the argument that happy workers and productive workers, it is seen that these studies have increased in the literature dramatically (Wright and Cropanzano, 2004).

In addition to the relationship between employee performance, job satisfaction and psychological well-being, the other factors that effect these phenomenons are also another topic that has been frequently studied recently. In this context, it is seen that psychological well-being is mostly associated with personality traits or psychological capital dimensions of individuals.

The five factor model, the first developed model in this context by Goldberg in the 80s, can be summarized as an attempt to integrate different personality concepts and measures under a general framework (Goldberg 1981: 141). In the process, the five-factor model was tested in different languages using different inventories in terms of their different dimensions, but it still remains one of the most valid and referred model in the literature. In the literature, in addition to the five-factor inventory developed by Goldberg (1992), Costa and McCrae (1992)' personality inventory NEO-five factor model is another inventory that is been referred by the scholars frequently. Aside from semantic differences, it is seen that the two inventories capture and measure similar dimensions under different names (Chapman et al., 2012). At this point, the five factors agreed are personality dimensions, extraversion, compatibility, neuroticism, self-discipline and openness to development.

The positive psychology approach, which sees the positive characteristics of people as the key to making life worth living, has also created a new perspective for organizational behavior (Luthans, 2002a). The psychological capital approach was formed as a result of the reflections of these developments in the field of psychology to the field of organizational behavior. The psychological capital approach is a natural development that occurs after the emergence of positive organizational behavior (Luthans and Avalio, 2009: 300). These constructs which constitute the basic features of psychological capital approach can be summarized as self-efficacy, optimism, hope and psychological resilience.

Recently, flow experience among employees within the framework of positive psychology is another interesting subject (Burke, 2010). The flow is defined as the individual's dedication to his / her work, focusing his / her attention to the work, considering nothing is important for the moment outside of the work, and at the same time the individual continues to do this work even at high costs (Csikszentmihalyi, 1990). However, studies on flow theory and work environment are not very common in the literature (Eisenberger et al., 2005). But according to Burke (2010) in different studies there findings that reveals the positive relationship of flow with high level of psychological well-being and performance.

In this study, the theoretical substructures of the above-mentioned concepts have been examined and the relationship between them has been tried to be clarified. The research is important in the aspect that it is the first study considers these concepts as a whole. At the same time, this study aims to bring a different perspective to the studies in the literature in terms of taking the five-factor personality model and psychological capital dimensions together. Finally, one of the most

comprehensive studies about the flow experience in employees has been carried out in order to understand the dimensions of the flow concept dimensions that are affected by concept.

In this respect, 500 white collar employees working in three different companies were surveyed with the data obtained by survey method. The data was tested with structural equation model. When the findings were examined, the effects of psychological capital dimensions and personality traits on employee well-being, job satisfaction and performance were observed. When all the findings are considered, it is determined that a model can be formed that examines the effects of positive psychology on the employees' well-being, job satisfaction and performance. Likewise, it has been found out that the concept of flow acts as an intermediary on this model.

Keywords: Psychological Capital, Personality, Psychological Well Being, Job Satisfaction, Job Performance, Flow

1. Giriş

Son dönemde özellikle psikoloji ve yönetim alanındaki olumsuz bakış açısına bir tepki olarak pozitif psikoloji hareketinin ivme kazandığı görülmektedir (Luthans, 2002a). Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar yazında dikkat çekecek bir biçimde artış kaydetmektedir (Wiegand ve Geller, 2004). Seligman ve Csikzentmihalyi (2000: 5)' e göre pozitif psikoloji bireyin yaşam kalitesini arttıran ve bireyi yaşamın anlamsızlığı ve kısırlığı gibi olgulardan uzaklaştıran olumlu öznel deneyimlerinin, olumlu bireysel özelliklerinin ve olumlu diğer kurumların tümüdür. Pozitif psikoloji ile bağlantılı olarak bireylerdeki psikolojik iyi oluşun bireyin performansına ve iş tatminine olan ilişkisi ile ilgili çalışmalara yazında sıklıkla rastlanmaktadır. Özellikle mutlu çalışan, üretken çalışan savı çerçevesinde bu çalışmaların artarak çoğaldığı görülmektedir (Wright ve Cropanzano, 2004).

Çalışan performansı, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin yanında ayrıca psikolojik iyi oluşa ne gibi etkenlerin sebep olduğu da son dönemde araştırmalarda sıklıkla çalışılan bir başka konudur. Bu bağlamda bakıldığında psikolojik iyi oluşun daha çok bireyin kişilik özellikleri veya psikolojik sermaye boyutları ile ilişkilendirildiği görülmektedir. İlk olarak 80'li yıllarda Goldberg tarafından oluşturulan ve geliştirilen beş faktör modeli (Goldberg, 1990) farklı kişilik kavramlarının ve ölçümlerinin genel bir çerçeve altında bütünleştirilme çabası olarak (Goldberg ve diğerleri, 1996: 441) özetlenebilecektir. Süreç içinde beş faktör modeli farklı boyutları açısından, farklı envanterler kullanılarak farklı dillerde sınamakla birlikte yazındaki genel geçerliliğini korumuştur. Benzer biçimde psikolojik sermaye ve boyutları da psikolojik iyi oluşla ilişkilendirilmektedir.

Son dönemde yine pozitif psikoloji çerçevesinde çalışanlardaki akış deneyimi ilgi çeken bir başka konudur (Burke, 2010). Akış, bireyin tamamen kendini işine adanması, işle ilgili olarak dikkatini toplaması, işin dışında o an için hiçbir şeyin önem teşkil etmemesi ve aynı zamanda bu deneyimin çok keyifli olması sonucunda bireyin yüksek maliyetlerde dahi bu işi yapmaya devam etmesi (Csikszentmihalyi, 1990) olarak tanımlanmaktadır. Ancak akış kuramı ve iş ortamı üzerine yapılan çalışmalara yazında çok fazla rastlanmamaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2005). Oysa akışın yüksek seviyede psikolojik iyi oluş ve performansla olan olumlu ilişkisi farklı çalışmalarda ortaya çıkarılan bir bulgudur (Burke, 2010).

Yapılan çalışmada yukarıda anılan kavramların kuramsal alt yapıları incelenmiş aralarındaki ilişkilere netlik kazandırılmaya çalışılmıştır. Araştırma söz konusu kavramları ilk olarak bir bütün olarak ele alması bakımından önemlidir. Aynı zamanda bu araştırma beş faktör kişilik modelini ve psikolojik sermaye boyutlarını bir arada ele alması bakımından da yazındaki çalışmalara farklı bir bakış açısı

getirmeyi amaçlamaktadır. Son olarak çalışanlarda akış deneyimi kavramının farklı boyutlarla olan ilişkisi derinlemesine incelenerek bu konuda yazına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Altyapı

2.1. Kavramsal Olarak Performans

Genel olarak bakıldığında çalışan performansının aslında endüstriyel örgüt psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi alanlarındaki belki de en önemli kavram olduğu görülebilecektir (Tubre', ve diğerleri, 2006: 175). Çalışan performansı kavramının bu önemi, hem akademik araştırmacılar hem de yöneticiler açısından anahtar bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır (Wiswesvaran, 2001: 110). Bu sebeple de çalışan performansı konusunda yazılanların ve yapılan araştırmaların, basit bir internet taramasında dahi hacim olarak çok fazla olduğu görülmektedir.

Ancak bu öneme rağmen yazın tarandığında çalışan performansının ne anlama geldiği yahut nasıl algılandığı konusunda farklı bakış açıları mevcuttur. Bu noktada çalışan performansının kuramsal olarak genel bir çerçeveye oturtulmuş olduğundan bahsetmek mümkün olmayacaktır. Çalışan performansının tanımlanması söz konusu olduğunda birçok farklı tanımın yazında yer aldığı görülmektedir. Örneğin, Tubre', ve arkadaşları (2006)'na göre performans birey davranışının hem birey hem de örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayan bir fonksiyonu olmaktadır. Motowidlo ve arkadaşları (1997)'na göre performans bireyin belirli bir süre zarfında belirli davranış kesitlerinin toplanarak örgüte kazandırdığı artan değerdir. Williams (2002)'a göre ise performans bir takım girdi ve çıktı süreçlerini içinde barındıran bir üretkenlik boyutu olarak anlaşılmalıdır. Buna göre bireyin sahip olduğu eğitimi ve zekâsı gibi birtakım girdiler, bireyde dönüşerek performans çıktısı ile sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, performans kavramının hedefe ulaşma, görevi başarma, sonuç, çıktı gibi kavramlarla eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir (Williams, 2002: 93).

Ancak Williams (2002)'dan farklı olarak Campbell (1990) performansı bir davranış olarak kabul etmektedir. Campbell (1990)'a göre çalışan performansının anlaşılabilmesi için, elbette ki, öncelikle bireyin performansının katkıda bulunacağı örgütsel hedefin anlaşılması gerekmektedir. İşte tam da bu sebepten performans bir çıktı olmaktan çok aslında bir davranıştır. Diğer bir deyişle, bireylerin yaptıkları eylemleri sayesinde sergiledikleri tavidir (Campbell, 1990: 704). Bu açıdan bakıldığında performans bir sonuç olmaktan çok eylemin ya da Campbell (1990)'ın deyişiyle, davranışın kendisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Campbell (1990) aynı zamanda performans kavramını verimlilik ve üretkenlik kavramlarından da ayırmaktadır. Campbell (1990)'a göre verimlilik performansın sonuçlarının bir değerlendirmesidir. Üretkenlik ise verimliliğe ulaşmak için göze alınan maliyetlerin verimliliğe olan oranıdır (Campbell, 1990: 705). Campbell (1990)'ın performans kavramı ile ilgili değerlendirmelerine bakıldığında performansın verimlilik ve üretkenlik gibi sonuçlara yol açan bir takım eylem ve davranış örüntülerinin birleşimi olduğu anlaşılacaktır.

2.2. Kavramsal Olarak İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların yaptıkları iş sonucunda ne gibi kazanımlar elde ettikleri ve bu kazanımların önemlilik algısı olarak tanımlanabilir (Rathi ve Rastogi, 2008: 48). Biraz daha açmak gerekirse iş tatmini genel olarak çalışanların gerçekleştirdikleri işin, denetim, ücret, çalışma koşulları, kendilerini geliştirme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli faktörlerine ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan bir memnuniyet durumu olarak değerlendirilebilir (Çetin ve Basım, 2011: 84)

İş tatmininin literatürdeki tanımlamalarına bakıldığında farklı tanımlardan yola çıkılarak kavramın anlamlandırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Genel olarak iş tatmini ile ilgili tanımlar duygusal ve bilişsel kavramsallaştırma olarak iki boyuta işaret etmektedir. İş tatmininin duygusal veya

bilişsel tanımlamasına gidilmesi yani bu noktada yapılan bir ayırım, aynı zamanda iş tatmini ile ilgili diğer değişkenlerin durumunu da etkilemektedir (Thompson ve Phua, 2012).

2.3. Kavramsal Olarak Öznel İyi Oluş

Literatürde öznel iyi oluş kavramı yoğunlukla mutluluk ve iyi oluş kavramları yerine kullanılmaktadır. Öznel iyi oluş bireylerin duygusal ve bilinçli olarak hayatları ile ilgili yaptıkları değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2000: 34). Bireyler, yaşam koşullarından tatminkarlarsa ve yoğunlukla olumlu duygular yaşıyor ve olumsuz duyguları daha az tecrübe ediyorlarsa genel anlamda öznel iyi oluş durumlarının yüksek olduğu kabul edilebilecektir.

Araştırmacıların öznel iyi oluş konusunu çalışmalarının en önemli nedeni bireylerin yaşam kalitelerini arttırmaya yönelik değişik etmenlerin ortaya çıkarılması adına olmaktadır (Diener ve Ryan, 2009). Yapılan çalışmalarda öznel iyi oluşun, kişinin sosyal ilişkilerine, işine ve gelirine, sağlığına ve genel anlamda toplumun tamamına olan faydaları gözlemlenmiştir (Diener ve Ryan, 2009). Öznel iyi oluşla ilgili olarak ilk dönemlerde yapılan çalışmalarda öznel iyi oluşun tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu gözlenmektedir (Diener, 2000). Oysaki, bireylerdeki öznel iyi oluşu birçok farklı boyutun etkileyeceği düşünülmektedir. Bu Boyutlar, hayat tatmini, iş, evlilik gibi önemli alanlarda tatmin, neşe, sevinç, gurur, sevgi gibi olumlu duygular ve utanma, suçluluk, stres ve depresyon gibi olumsuz duygulardan oluşmaktadır (Diener ve diğerleri, 1999 ve Eryılmaz, 2010).

Bireylerde oluşan mutluluk algısına bilimsel açıdan yaklaşıldığında öznel iyi oluş kavramına ulaşıldığı görülmektedir. Öznel iyi oluş bireylerin psikolojik ve sosyal boyutta eylemlerini, zevk alma ve memnuniyet duygularını temel alarak ölçen ve geniş anlamda kavramsallaştıran bir üst kavram (Wright ve Hobfoll, 2004: 392) olarak tanımlanabilecektir.

Literatürde öznel iyi oluş kavramı yoğunlukla mutluluk ve iyi oluş kavramları yerine kullanılmaktadır. Öznel iyi oluş bireylerin duygusal ve bilinçli olarak hayatları ile ilgili yaptıkları değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2000: 34). Bireyler, yaşam koşullarından tatminkarlarsa ve yoğunlukla olumlu duygular yaşıyor ve olumsuz duyguları daha az tecrübe ediyorlarsa genel anlamda öznel iyi oluş durumlarının yüksek olduğu kabul edilebilecektir. Araştırmacıların öznel iyi oluş konusunu çalışmalarının en önemli nedeni bireylerin yaşam kalitelerini arttırmaya yönelik değişik etmenlerin ortaya çıkarılması adına olmaktadır (Diener ve Ryan, 2009).

Yapılan çalışmalarda öznel iyi oluşun, kişinin sosyal ilişkilerine, işine ve gelirine, sağlığına ve genel anlamda toplumun tamamına olan faydaları gözlemlenmiştir (Diener ve Ryan, 2009). Öznel iyi oluşla ilgili olarak ilk dönemlerde yapılan çalışmalarda öznel iyi oluşun tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu gözlenmektedir (Diener, 2000). Oysaki, bireylerdeki öznel iyi oluşu birçok farklı boyutun etkileyeceği düşünülmektedir. Bu Boyutlar, hayat tatmini, iş, evlilik gibi önemli alanlarda tatmin, neşe, sevinç, gurur, sevgi gibi olumlu duygular ve utanma, suçluluk, stres ve depresyon gibi olumsuz duygulardan oluşmaktadır (Diener ve diğerleri, 1999 ve Eryılmaz, 2010). Ryff (1989)'a göre birçok farklı kuram altında farklı boyutlara odaklanılarak yapılan iyi oluş çalışmalarında birkaç genel kavram altında toparlanabilecektir. Farklı yazarların iyi oluş üzerine yaptıkları tanımlamalara bakıldığında aslında benzer karakteristik özelliklere sahip olan tanımlamalar olduklarını görmek mümkün olacaktır (Ryff, 1989: 1070).

2.4. Kavramsal Olarak Kişilik

Kişilik psikolojisinin bireylerin farklılıklarını ortaya koyan boyutları ele alması örgütsel alanda da kişilik psikolojisine olan ilgiyi arttırmıştır. Örgütsel alanda araştırma yapanlar, uzun dönemden beri kişilik psikolojisinden faydalanarak bireylerin arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaya çalışmaktadırlar. Ancak, kişilik psikolojisinin psiko-dinamik akımdan filizlenen kuramlarının örgütsel alana taşınıp çalışılmasında da birtakım güçlüklerle karşılaşıldığı bir gerçektir (Betts, 2012). Kişiliği açıklama konusunda yazında birden fazla yaklaşım bulunmakla birlikte, kişisel farklılıklara odaklanan ve

gözlemlenebilen davranış biçimlerinden hareketle ortaya konan “özellik” yaklaşımının ön plana çıktığı görülmektedir (Basım ve diğerleri, 2009: 22). Bu bağlamda beş güç faktör modeli araştırmacıya meşru, kabul edilmiş kişilik boyutları sağlaması ve kişilikle ilgili farklı ölçeklerin geliştirilmesine olan ihtiyacı azaltması bakımından örgütsel alanda tercih edilmektedir (Betts, 2012: 48). Örgütsel alanda yapılan çalışmalara bakıldığında beş faktör modelinin örgütsel alanda kişilik boyutlarını açıklamakta en popüler yöntem olarak benimsendiği görülmektedir. Bu alt boyutlar:

1. Dışadönüklük: Beş faktör kişilik modeline baktığımızda farklı araştırmacılar tarafından üzerinde en çok uzlaşılan iki boyuttan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genellikle bu boyut dışadönüklük/içedönüklük veya (surgency) yüksek düzeyde olumluluk ve hareketlilik olarak adlandırılmaktadır. Bu özellik genellikle sosyal olmak, konuşkan olmak ve hareketli olmak gibi durumlarla özdeşleştirilmektedir (Barrick ve Mount, 1991).

2. Nörotiklik: Beş faktör kişilik modelinde üzerinde en fazla uzlaşma sağlanan ikinci özellik nörotiklikdir. Nörotiklik aynı zamanda dışadönüklükle birlikte öznel iyi oluşla en güçlü ilişkisi olduğuna inanılan kişisel özellik olmaktadır (Diener ve diğerleri, 2003: 406). Nörotiklik temel kişilik özelliklerinden birisi olup endişe, huysuzluk ve kıskançlık gibi özelliklere sahip olmaktadır (Thompson, 2008).

3. Uyumluluk: Beş faktör kişilik modeli ile ilgili yazına bakıldığında üçüncü kişilik özelliği olarak genellikle uyumluluk boyutunda uzlaşma olduğu görülmektedir (Digman, 1990). Bu boyut çoğunlukla yazarlar tarafından uyumluluk olarak adlandırılmakla birlikte bazı yazarlar beğenilirlik, arkadaş canlısı olma ve sosyal uyumluluk gibi isimleri de tercih etmişlerdir (Barrick ve Mount, 1991). Farklı isimler altında çalışılmakla birlikte uyumluluk boyutundan anlaşılan bireyin, yumuşak başlı, güvenilir, yardımsever, affedici, naif ve direk olmasıdır (Costa ve diğerleri, 1986).

4. Öz disiplin: Öz disiplin boyutu yüksek olan kişilerde güvenilirlik, çok çalışma, organize olma, dakiklik, azim ve hırs gibi özelliklere rastlanacaktır (Costa ve diğerleri, 1986: 641). Bu kişilerin bu özelliklerinden dolayı başarı odaklı kişiler oldukları söylemek doğru olacaktır. Bu kişiler aynı zamanda başkaları tarafından, zeki ve güvenilir kişiler olarak nitelendirileceklerdir (Deniz ve Erciş, 2008: 304). Bu kişiler başarı odaklı ve amaçlarına yönelik organize olmuş planlar yapmaktadırlar.

5. Gelişime Açıklık: Gelişime açıklık boyutu beş faktör modeli altında bilişsel yönü en fazla olan özelliktir (Basım ve diğerleri, 2009: 23). Bu noktada bakıldığında gelişime açıklık boyutu yüksek olan bireylerde meraklı olma, yaratıcılık, hayal gücü, orijinallik, farklı olma gibi kişilik özellikleri ön planda olacaktır (Costa ve diğerleri, 1986). Bu kişiler başkalarının duygu ve düşünceleri ile ilgilenen, yenilikleri takip eden bireylerdir.

2.5. Kavramsal Olarak Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojinin gelişimine kadar örgütsel davranış da tıpkı psikoloji alanındaki gibi hep olumsuz davranış üzerinde şekillenmiştir. Luthans (2002a: 57) insanların olumlu hisleri ve iş performansları arasındaki ilişkinin Hawthorne deneylerinde açıkça ortaya çıkmasına rağmen, örgütsel davranış yazınının çalışanların işlevsizlikleri ve işyerindeki problemleri üzerinde daha çok durmaya devam ettiğini belirtmiştir. Bu noktada insanların olumlu özelliklerini hayatı yaşamaya değer hale getiren anahtar olarak gören pozitif psikoloji yaklaşımı örgütsel davranış için de yeni bir bakış açısı oluşturmuştur (Luthans, 2002a). Avey ve arkadaşları (2009: 678)'na göre örgütsel davranışta pozitif yaklaşımın amacı pozitif olanın önemini yeniden keşfetmekten ziyade, baskın durumdaki negatif davranış perspektifinden pozitif perspektife geçişin sağlanmasıdır.

Pozitif örgütsel davranışın tanımına bakıldığında, bu kavramın kökleri yukarıda bahsi geçen pozitif psikolojide bulunabilmektedir. Seligman ve Peterson (2003: 17)'a göre yalnızca psikoloji alanı değil, pozitif sosyal bilimlerin geneli toplumda çok çabuk kabul görmesine rağmen, akademik anlamda kabul görmesi oldukça zor olan bilimlerdir. Pozitif örgütsel davranışı tanımlarken, onu geleneksel

örgütsel davranış, pozitif psikoloji ve popüler kişisel gelişim yazınının bir oryantasyonu olarak görmemek için, bu alanlardan ayrıldığı temel özelliklerine bakılması gerekmektedir. (Luthans ve Avalio, 2009: 299). İlk olarak pozitif örgütsel davranış ancak bir kuram veya araştırma çerçevesinde şekillendiği takdirde popüler kişisel gelişim yazınından ayrılabilir (Luthans, 2002a: 58). Pozitif örgütsel davranışın ikinci temel özelliği ise karakteristik ve değişmez bir yapı yerine, duruma bağlı olarak değişebilir, esnek bir yapı üzerine kurulu olmasıdır. Bu özelliği pozitif örgütsel davranış geliştirilebilir kılmaktadır. Böylece pozitif örgütsel davranış, insan kişiliğiyle ilgili değişmez, karakteristik özellikler üzerinde duran diğer örgütsel davranış kuramlarından ayrılmaktadır (Luthans, 2002b: 698-699).

Psikolojik sermaye yaklaşımı ise psikoloji alanında meydana gelen bu gelişmelerin örgütsel davranış alanına yansımaları sonucu oluşmuştur. Psikolojik sermaye yaklaşımı pozitif örgütsel davranışın ortaya çıkmasından sonra oluşan doğal bir gelişmedir (Luthans ve Avalio, 2009: 300). Bu kavramda kullanılan 'sermaye' kelimesi ekonomi veya finans alanındaki yaygın kullanımı yerine, bir değeri temsil etmesi amacıyla kullanılmıştır ve bu haliyle psikolojik sermaye kavramı pozitif psikolojinin bazı bireysel ve ilham verici kurgularını temel alan bir kavramdır (Luthans ve diğerleri, 2007: 542). Luthans ve Yousseff (2007)'e göre pozitif psikolojiden yola çıkarak ulaşılan ve psikolojik sermaye yaklaşımının temel özelliklerini oluşturan bu kurgular aşağıdaki gibidir:

- a- Bireyin kendini sınanan görevlerde başarılı olmasını sağlayacak özgüven (öz yeterlilik),
- b- Şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olan olumlu algısı (iyimserlik),
- c- İlerideki amaçlarına yönelik azmi, başarıya ulaşmak için yönlendirdiği hedef ve inançları (umut)
- d- Problemlerle ve sıkıntılarla etrafı sarıldığında tekrar ayağa kalkabilmesini ve başarmasını sağlayacak olan irade gücü (dayanıklılık).

2.6. Kavramsal Olarak Akış

Csikzentmihalyi (1990: 4)'e göre akış deneyimi bireyin yapmış olduğu eyleme yoğun bir biçimde odaklanması, o işle ilgili olarak dikkatini toplaması ve o anda gerçekleştirdiği eylemin dışında hiç bir şeyin önem teşkil etmemesi olarak tanımlanmaktadır. Yine Csikzentmihalyi (1990)'e göre akış deneyimi birey için doğası gereği olumlu ve faydalı bir deneyimdir çünkü birey yapmakta olduğu eyleme dahil oldukça kendi beceri ve yeteneklerini de geliştirme imkanı bulmaktadır.

Bu tür bir akış deneyimi bireyin içinde bulunduğu herhangi bir eylemde kendini gösterebilecektir. Bu noktadan hareketle bireyde akış deneyiminin olumlu duygularla ilişkili olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Burada bireyin eyleminin zorluğu ve bireyin becerileri arasındaki denge önemli olmaktadır. Csikszentmihalyi (1990)'e göre yüksek seviyede beceri ve yüksek seviyede zor (challenge) olan işler bireyde akıp gitme durumuna neden olacaktır. Öte yandan düşük seviyede beceri ve yüksek seviyede zor işler bireyde endişe durumunun artmasını beraberinde getirecektir. Bunun aksi olduğu durumda yani birey yüksek seviyede becerilere sahip olduğunda ancak yapılan işin zorluk derecesi düşük olduğunda birey sıkıntı hissi tecrübe edecektir. Son olarak ise birey hem düşük becerilere sahipse hem de yapılan işin zorluk derecesi düşükse bir ilgisizlik durumu söz konusu olacaktır.

Csikzentmihalyi (2009)'e göre birey akıp gitme deneyimini yaşadıkça daha karmaşık bir varlık haline gelmektedir. Bu karmaşıklık durumu aynı zamanda bireyin öz benliğinin büyüme ve gelişmekte olduğunun da bir göstergesi olmaktadır (Csikszentmihalyi, 2009: 197). Bireyin öz benliğinde gerçekleşen bu karmaşa durumu yine Csikzentmihalyi (2009)'ye göre iki farklı psikolojik sürecin sonucunda olmaktadır. Bunlar farklılaşma ve bütünleştirme süreçleridir. Farklılaşma sürecinde birey kendini, yeteneklerini ve kapasitesini etrafındaki diğerlerinden ayırmaktadır. Bütünleşme sürecinde ise birey iletişim ve uyumluluk gibi becerilerini kullanmayı öğrenmektedir (Jackson ve Eklund, 2004).

Akış bu noktada bireyin her iki psikolojik süreci geliştirmesine ön ayak olmaktadır. Akış sayesinde birey kendi becerilerinin ve yeteneklerinin daha çok farkına varmakta ve kendini diğerlerinden ayırtmaktadır. Aynı biçimde akış durumunda birey derin bir odaklanma hali yaşadığı için bilinçaltı bir bütünlük içinde çalışmaktadır (Csikzentmihalyi, 2009: 200).

Akış kuramı temelini doğal olarak, içten gelen motivasyon fenomenini anlamak çabasından almaktadır (Nakamura, ve Csikzentmihalyi, 2005: 89). Diğer bir deyişle, bireyin iç tatminini sağlayan eylemlerdeki motivasyonu akış kuramının öncelikli konusu olmaktadır. Nakamura ve Csikzentmihalyi (2009)'e göre akış deneyiminde birey için ödül, aslında eylem sonunda elde edilen sonuçtan çok akış deneyimi esnasında yaşanan bu duygu durumudur. Birey eylemi gerçekleştirirken akış deneyimini yaşadığı esnada aynı zamanda içsel olarak ödülü de tecrübe etmektedir. Nakamura ve Csikzentmihalyi (2005) akış deneyiminin oluşmasını sırasıyla bir takım süreçlere bağlamışlardır. Buna göre;

- a- Halihazırdaki durum ile ilgili yoğun ve odaklanmış konsantrasyon,
- b- Farkındalığın ve eylemin bir araya gelmesi,
- c- Bireyin öz farkındalığını veya bilincini yitirmesi,
- d- Eylem veya durum üzerinde kontrolün olduğuna inancın varlığı,
- e- Bireyin öznel zaman algısının bükülmesi,
- f- Eylemin bireyi içsel bir ödüle yönlendirmiş olması.

Nakamura ve Csikzentmihalyi (2005)'ye göre bu süreçler birbirlerinin ardı ardına gerçekleştiği durumlarda akış deneyimi ortaya çıkacaktır.

3. Değişkenler Arası İlişkiler

3.1. İş tatmini, Performans ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişki

Örgütlerde insan faktörünün taklit edilemez bir kaynak halini alması mutlu çalışan üretken çalışkan tezinin sürekli olarak farklı boyutlarla ilişkilendirilerek araştırılmasına neden olmaktadır. Çalışanların iş tatmini elde ettiklerinde örgütlerine olan minnet duygularından dolayı üretken çalışanlara dönüşecekleri varsayımı iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin kurulmasında temel alınan varsayımdır (Taris ve Schereurs, 2009).

Geleneksel olarak mutluluk, çalışanın iş tatmini olarak algılanmıştır (Wright ve Cropanzano, 2004: 338). Oysaki bireyin duygusal yapısı ile duygusal tatmini aslında birbirinden farklı olgulardır. Genel anlamda tatmin edilmesi gereken duygu durumu ile bireyin hâlihazırda içinde bulunduğu mutluluk durumu arasında bir ayırma gidilmesine gerek vardır (Judge ve Locke, 1993). Dolayısıyla, bakıldığında bireyin iyi oluşu daha genel bir çerçeveye sahipken bireyin duygusal tatmini bu iyi oluş durumunun bir etmeni veya bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel ve endüstriyel psikoloji alanlarına bakıldığında iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkinin yukarıda bahsedildiği gibi her iki yönden de araştırmalara konu olduğu görülmektedir (Koen ve McDonald, 1982; Ho ve Au, 2006; Rathi ve Rastogi, 2008).

Wright ve Cropanzano (2007) çalışmalarında iş performansı, iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Wright ve Cropanzano (2007)'ya göre iki çalışanın da düşük iş tatmini algıladıkları bir durumda bir çalışanın iyi oluş seviyesinin diğerine nazaran yüksek olması iş performansının da yüksek olmasını getirecektir. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular da bu doğrultudadır. İş performansı ile iyi oluş arasında yüksek seviyede olumlu bir ilişki bulgusuna ulaşılrken iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin kuvveti zayıf bulunmuştur. Wright ve Cropanzano (2007)'ya göre bunun en önemli sebebi mutluluğun duygusal bir yapı olması ve ancak, iş tatminin çalışanların bir değerlendirme sürecinden sonra oluşturdukları algıları olmasıdır.

3.2. İş Tatmini, Performans ve Akış Deneyimi Arasındaki İlişki

İşle ilgili akış deneyimi diğer olumlu psikoloji ve psikolojik iyi oluş yapılarıyla benzerlikler göstermektedir (Makkikangas ve diğerleri, 2010: 795). Dolayısıyla olumlu psikoloji ve psikolojik iyi oluşla iş tatmini arasındaki olumlu ilişkinin akış deneyimi ve iş tatmini arasında da bulunması ihtimali yüksek olmaktadır. Zaten bu anlamda Bakker (2008)'ın ve Burke (2010)'un çalışmaları beklenen olumlu ilişkinin varlığını göstermektedir. Burke (2010: 39)'e göre akış deneyimi iş ortamında var olan ve çalışanların bireysel tatminlerine, gelişimlerine ve performanslarına direk etkisi olan bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel anlamda çalışanların olumlu psikolojik durumlar içinde bulunmaları onların davranış ritüellerine etki ederek aynı zamanda beceri ve yeteneklerini de geliştirmelerine uygun ortamlar oluşturmalarını sağlamaktadır (Demerouti ve diğerleri, 2012). Özellikle akış deneyiminin Bakker (2008) tarafından ortaya koyulan yaptığı işten zevk alma boyutu ve iş tatmini arasında güçlü ve olumlu bir ilişki kaydedilmiştir. Aynı şekilde bireyin sahip olduğu olumlu psikolojik ve iyi oluşun kişinin performansına yaptığı olumlu katkılarda yazında farklı araştırmacılar tarafından kabul edilmiş durumdadır (Demerouti ve Cropanzano, 2010; Cropanzano, 2007; Bakker ve Bal, 2010).

İş tatmini kavramını irdelenirken bahsi geçen Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilen işin özellikleri kuramına yeniden bakıldığında burada da iş tatmini ve motivasyonu etkileyen birtakım faktörlerden bahsedildiği görülmektedir. Bu faktörlerden en önemlisi olan beceri çeşitliliğinin, akış deneyimi esnasında bahsi geçen zorluk ve beceri uyumuna tam anlamıyla oturduğu görülmektedir. Beceri çeşitliliği bireyin işinde kendi beceri ve yeteneklerini ne kadar kullanabildiği ile alakalıdır. Hackman ve Oldham (1976: 257)'a göre birey işinin özellikleri sayesinde kendi beceri ve yeteneklerini sınavabilecek bir ortam bulabiliyorsa kişinin yaptığı iş kendisi için daha anlamlı bir hale gelecektir. Bu sayede birey yaptığı iş ile ilgili bir tatmin hissi duyduğu gibi bu aynı zamanda onun sahip olduğu beceri ve yeteneklerini geliştirmek yönünde de onu motive edecektir. Kişinin işine yönelik olarak hissettiği olumlu duygular onun iş tatmini ve işle ilgili performansına da olumlu yönde etki edecektir.

Bakker ve Demerouti (2007) tarafından geliştirilen iş kaynakları kuramı, akış deneyimi, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi daha net anlamak açısından faydalıdır. Bakker ve Demerouti (2007)'ye göre bireyin işi ile uyumlu olmasını, öğrenmesini ve gelişmesini arttırmasını ve iş odakları hedeflerine ulaşmasını sağlayan bir grup işle ilgili kaynak bulunmaktadır. Bu kaynaklar kısaca fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel olarak sınıflandırılmaktadır. İş kaynakları birey üstünde motivasyonu arttırıcı bir etkiye sahiptir ve dolayısıyla bireyin yaptığı işle ilgili kendini iyi hissetmesine ve performansında artışa sebep olmaktadır (Makikangas ve diğerleri, 2010: 797).

Burada üzerinde durulması gereken bir nokta, akış deneyiminin örgütsel alanda yeni bir yapı olarak karşımıza çıkmasıdır. Bu nedenle örgütsel alanda akış deneyimi ve işin kaynakları, verimlilik, performans ve iş tatmini gibi konularda yapılan çalışmalar oldukça sınırlı sayıda bulunmaktadır. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda, özellikle akış deneyimi ve iş kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda güçlü ve olumlu yönde bir ilişkinin varlığı kaydedilmiştir (Makikangas ve diğerleri 2010).

3.3. Psikolojik İyi Oluş ve Akış Deneyimi Arasındaki İlişki

Akış deneyimi kişilerin yaptıkları işe yönelik olumlu duygularının ağırlıkta olması, yaptıkları işi gerçekleştirecekleri yönünde olumlu bir inanca sahip olmaları ve içsel tatmin duyguları hissetmeleri gibi benzer özellikler göstermektedir. Moneta ve Csikszentmihalyi (1996: 277)'ye göre akış deneyimi kişilerin ardışık olarak kendilerini etkili, mutlu ve motive hissettikleri bir psikolojik duruma işaret etmektedir. Moneta (2004) akış deneyimi ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi değerlendirirken, akış deneyiminin öznel iyi oluşa hem direk hem de dolaylı olarak olan etkilerinden bahsetmektedir. Diğer bir deyişle, akış deneyimi kişilerde öznel oluşa hem direk hem de dolaylı olarak olumlu katkılarda bulunmaktadır. Öncelikle akış deneyimi sonucu ve süreci itibarı ile kişilerdeki mutluluk duygusuna direk olarak etki eden ve onu olumlu yönde arttıran bir yapıya sahiptir. Buna ek olarak, akış deneyimi sayesinde bireylerin motivasyonları artmakta ve daha zor işleri dahi gerçekleştirebileceklerine yönelik

inançları güçlenmektedir. Akış deneyimi sonucunda hissettikleri bu olumlu duygular dolaylı yoldan kişinin öznel iyi oluşuna olumlu olarak katkı sağlamaktadır.

Burada ilgi çeken bir diğer konu, akış deneyimi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin iki yönlü olup olmadığıdır. Genel anlamda yazın incelendiğinde, çoğunlukla yapılan çalışmalarda akış deneyiminin psikolojik iyi oluşa olan etkilerinin incelendiği görülmektedir. Ancak Fredrickson'ın genişlet ve inşa et teorisi bu ilişkinin ters yönde de oluşabileceğinin sinyallerini vermektedir (Burke, 2010: 43). Buna göre, çalışanların hissettikleri psikoloji iyi oluş durumu artıkça bu iyi oluşun geri dönüşümü daha fazla iyi oluş olacaktır. Dolayısıyla çalışan işlerinden dolayı hissedecekleri psikolojik iyi oluş aynı zamanda onların akış deneyimini tecrübe etmelerine de sebep olabilecektir.

3.4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

Bireyin kişilik özellikleri bireylerdeki öznel iyi oluşu açıklamada üzerinde durulan en önemli etken haline gelmiştir (DeNeve ve Cooper, 1998: 197). Bu yönde yapılan birçok çalışmada ise öznel iyi oluş ve bireyin kişilik özellikleri arasında güçlü bir ilişki olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Diener ve diğerleri, 1999: 279). Öznel iyi oluş altında, özellikle yukarıdan aşağı yaklaşımı, kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş arasında çok güçlü bir ilişkinin olduğunu kabul etmektedir (DeNeve ve Cooper, 1998). Kişilik özellikleri bireylerin davranışlarında ve düşüncelerinde stabil örüntülere yönelik eğilimleri ifade eder (Schumette ve Ryff, 1997). Benzer bir biçimde yukarıdan aşağı yaklaşımında da bireyler bu örüntü doğrultusunda dünya ile ilgili algılarını olumlu ve olumsuz yönde geliştirmektedirler. Yani, bireyin dünya ile ilgili olumlu veya olumsuz algısı onun kişiliği tarafından oluşturulmuş olan sabit örüntülerden etkilenerek şekillenmektedir. Genel anlamda, kişinin tecrübe ettiği en ufak olaya dahi bakışı aslında dünya ile ilgili olarak sahip olduğu genel bakış açısından etkilenmektedir.

Öte yandan kişilik özelliklerinin belirli boyutlarının diğerlerine göre bireylerin öznel iyi oluşuna daha fazla etki ettiği yönünde birtakım savlara da yazında sıklıkla rastlanmaktadır. Öznel iyi oluş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye bakıldığında yapılan çalışmaların büyük bir kısmının öznel iyi oluş ile kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve nörotiklik boyutları üzerine olduğu görülmektedir (Diener ve diğerleri, 2003: 408). Dışa dönüklük ve bireylerin iyi oluş durumları arasındaki ilişki uzun dönemden beri araştırmalara konu olmaktadır (Lucas ve Fujita, 2000). Buna göre hareketli, dışarıdaki dünya ile ilgili, sosyal ve girişken bireylerin olumlu duyguları içe kapanık ve dış dünya ile ilgisi kısıtlı olan bireylere göre daha fazla yaşadıkları kaydedilmektedir. Costa ve McCrae (1980) çalışmasında dışa dönüklüğün kişilerdeki olumlu duygularla ve nörotikliğin ise kişilerdeki olumsuz duygularla ilişkilendiği kaydedilmiştir.

3.5. Psikolojik Sermaye ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

Pozitif örgütsel davranış alanı psikolojik iyi oluş, diğer bir adıyla öznel iyi oluşun, önemli bir çıktı olduğunu kabul etmekle beraber, psikolojik iyi oluşun doğası, arkasındaki kuramsal mekanizmalar ve etkenleri gibi konulara bu zamana kadar fazlaca değinmemiştir (Avey ve diğerleri, 2010: 18). Diğer bir deyişle, özellikle iş ortamında psikolojik iyi oluşa neyin veya nelerin etki ettiği henüz tam olarak netlik kazanmış bir konu değildir.

Wright (2003)'e göre kişilerdeki psikolojik iyi oluşa daha çok verili bir özellik olarak bakılmaktadır. Buna göre psikolojik iyi oluşta kişinin kendisi ile ilgili algısı ve inançları önemli rol oynamaktadır. Bu sebepten dolayı bireylerdeki psikolojik öznel iyi oluş genellikle bireyin kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmiş ve çalışmalar daha çok bu yönde ilerlemiştir (Choi ve Lee, 2014). Buna göre, kişilerin psikolojik iyi oluş durumları genel anlamda doğuştan getirmiş oldukları kişilik özellikleri ile ilgilidir. Bireylerin kişilik özelliklerine bağlı olarak belirli bir öznel iyi oluşa sahip oldukları savı öne sürülmektedir. Daha önce de bahsi geçtiği gibi, bireyin kişilik özellikleri bireyin davranışların da ve düşüncelerindeki stabil örüntülere yönelik eğilimleri ifade eder (Schumette ve Ryff, 1997). Kişilik

özelliklerinin bu değişmez veya değiştirilemez durumu bireyin içinde bulunduğu psikolojik iyi oluş durumunun da değişmeyeceği veya stabil olduğu yönünde bir algı oluşturmaktadır.

Öte yandan, kişilerin psikolojik sermayeleri durumsal bir yapıya sahip olması açısından ve müdahalelerle değişime ve gelişime açık olması bakımından bireylerdeki öznel iyi oluşu anlamakta yararlı olabilecektir (Avey ve diğerleri, 2010: 18). Avey ve arkadaşları (2010: 19)'a göre pozitif psikoloji çatısı altında durumsal olumlu yönde geliştirilebilen öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları çalışanlarda iyi oluş açıklamakta en iyi kaynak olacaktır.

Luthans ve arkadaşları (2007: 3)'na göre psikolojik sermaye, bireyin kendisine olan güvenle (öz yeterlilik), zor işlerin bile üstesinden gelebilecek sorumluluğu üstlenmesi, olumlu bir bakış açısına sahip olması (iyimserlik), gelecekte ve şimdi başarılı olacağına dair bir inanca (umut) sahip olması, herhangi bir problemle karşılaştığında başarılı olmak adına çözümlene yoluna gitmesi, tekrar işe koyulması (dayanıklılık) gibi değiştirilebilir ve geliştirilebilir özellikleri içermektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere psikolojik sermaye boyutlarının bireylerdeki öznel iyi oluş durumu ile olumlu yönde bir ilişkiye sahip olması beklenmektedir.

Zaten yazında bu yönde daha önce gerçekleştirilen çalışmalar (Avey ve diğerleri, 2010; Choi ve Lee, 2014)'da psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki olumlu ilişkiyi teyit eder niteliktedir.

3.6. Kişilik Özellikleri, Psikolojik Sermaye ve Akış Arasındaki İlişki

Bireylerde akış durumunun gerçekleşmesi bir takım ön koşullara bağlı olmaktadır. Bu ön koşullar, bireyin net hedef veya hedeflere sahip olması, amaçların gerçekleştirilmesi esnasında sağlıklı geri bildirim alınabilmesi, bireyin yaptığı eylemin üstünde kontrol sahibi olduğu yönünde olan inancı ve bireyin otomatik bir kişiliğe sahip olması olarak belirtilmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005).

Akış ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde akışı sağlayan bu ön koşulların bireylerde verili olarak algılandığı yönünde bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Daha açmak gerekirse, bireylerin yaşadıkları akış deneyimi Csikszentmihalyi (1990)'ye göre kişinin bilincinde oluşmaktadır. Kişinin sahip olduğu benlik duygusu kişide kendisi ile ilgili bir algı oluşturmaya sebep olmaktadır. Nakamura ve Csikszentmihalyi (2005: 91) burada çok önemli bir noktaya dikkat çekmektedirler, akış durumunun ön koşullarından birisi olan bireyin belirli hedefler etrafında organize olması bireyin bilinçlilik sürelerinin toplamı ve kendisi ile ilgili algısından kaynaklanmaktadır. Ancak bireyin sahip olduğu bilinciyle oluşturduğu kendine has algı durumunun nelerden etkilendiği veya nasıl şekillendiği konusu henüz akış kuramı altında çok irdelenmemiş bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu noktada bireylerin akış deneyiminin kişilerin yaptıkları işe yönelik olumlu duygularından etkilendiği belirtilmektedir (Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996). Moneta (2004)'ya göre bireylerin öznel iyi oluşları ve akış deneyimleri arasında hem doğrudan hem de dolaylı yünden bir ilişki bulunmaktadır. Yine, LaFevre (1988) ve Bloch (2001) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda kişilerin akış deneyimi ile olumlu duyguları arasındaki olumlu ilişkiye vurgu yapılmaktadır. Ancak akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasında olduğu varsayılan karşılıklı olumlu ilişki dışında akış deneyiminin özellikle ön koşullarına etki eden diğer faktörlerin yazında ihmal edilen bir konu olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

Csikszentmihalyi (1997 ve 1990)'e göre akış deneyimi bireysel farklılıklardan etkilenmektedir. Buna göre bireysel farklılıklar göz önüne alındığında, bazı bireyler diğerlerine nazaran akış deneyimini daha fazla tecrübe etmektedirler. Bireysel farklılıklar ve akış deneyimini inceleyen çalışmalara henüz başlanmış olmakla beraber (Bauman, 2010), bu yönde olumlu ilişkilerin kaydedildiği birtakım çalışmalar bulunmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2005; Keller ve Bless, 2008; Keller ve Blooman, 2008).

Csikszentmihalyi'nin gerçekleştirdiği akışla ilgili çalışmalara bakıldığında, bireysel farklılıkları yaratan kişilik özelliklerinin akışa olabilecek katkıları konusunu tamamen çalışmalarından izole etmediği ancak yine de kişilik özelliklerinin ve ne derece akışı etkileyecek bir faktör olup olmadığı konusu üzerinde çok fazla durmadığı görülmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 2005: 757). Oysa akış ile ilgili yapılan çalışmalarda bireylerin sahip olduğu dış etmenler aynı olmasına rağmen kişilerin farklı seviyelerde akış deneyimi tecrübe ettikler görülmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005). Dolayısıyla, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin ve psikolojik sermayenin doğrudan bireyin yaşadığı akış deneyimine etkisi olduğu düşünülmektedir.

Özet olarak bakıldığında pozitif psikoloji çerçevesi altında akış kavramı ve bireyin kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye boyutları arasında olumlu bir ilişkinin var olduğu düşünülmektedir. Ototelik kişilik özellikleri her ne kadar bireylerdeki farklı akış durumu seviyeleri açıklamakta ve bireysel farklılıkları anlamakta yardımcı olsa dahi halihazırda yazında bu yönde yapılan çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir.

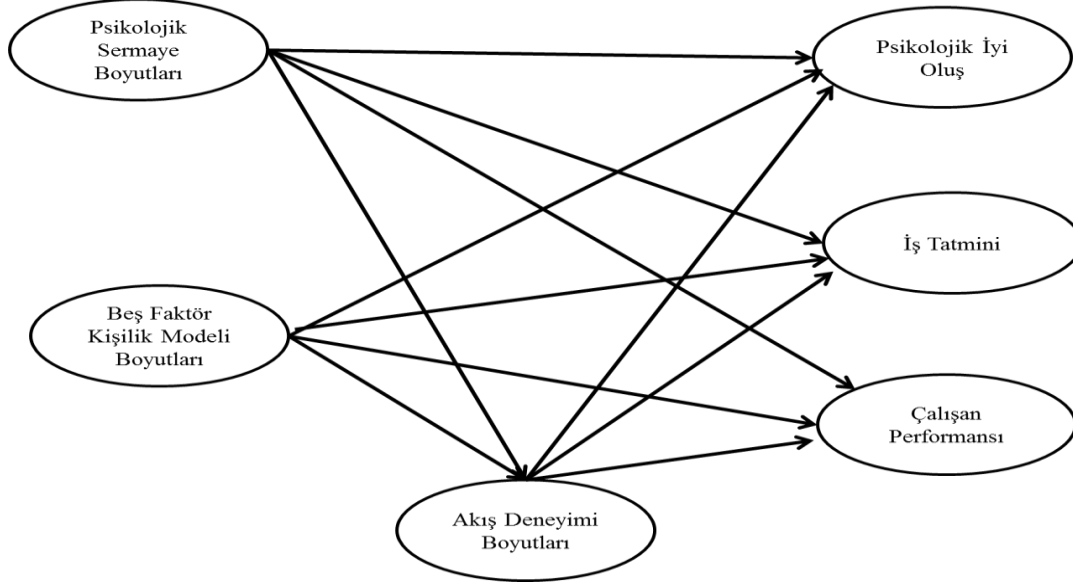
4. Yöntem

Yukarıda açıklanmaya çalışılan farklı değişkenler arasındaki ilişkiler aşağıda verildiği gibi bir model altında toplanmıştır. Yazın incelendiğinde pozitif psikoloji akımı altında bahsi geçen değişkenlerin farklı yapılarda ikili veya üçlü boyutlar şeklinde ele alınarak incelendiği görülmektedir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlarda incelemeye konu olan ilişkiler arasında olumlu yönde ilişkiler kaydedilmiştir. Ancak, daha önce de belirtildiği gibi yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular dağınık bir biçimde yazında yer almaktadır.

Oluşturulan yapısal eşitlik modeli sayesinde araştırmaya konu olan boyutlar bir bütün halinde ele alınarak birbirleriyle olan ilişkileri daha net bir biçimde ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Söz konusu model analizi sayesinde, yazında dağınık bir biçimde ele alınan altı farklı boyut arasında bir bütünleştiricilik sağlanmış olacaktır. Aynı zamanda çalışanlardaki akış deneyimi ile ilgili olarak gerçekleştirilmiş en kapsamlı çalışmalardan birisi gerçekleştirilmiş olup akış kavramının hangi boyutları etkilediği ve hangi boyutlardan etkilendiği, detaylı bir biçimde incelenecektir. Son olarak ise bireylerdeki kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye boyutları birbirini tamamlayan boyutlar ele alınmak suretiyle bu iki boyutun bir arada düşünülerek psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına olan etkileri araştırılacaktır. Bu doğrultuda hazırlanan model takip edilerek aşağıdaki hipotezler sınanacaktır.

4.1. Araştırmanın Modeli



H1: Psikolojik sermaye boyutlarının psikolojik iyi oluşla aynı yönlü ilişkisi vardır.

H2: Kişilik özellikleri boyutlarının (nörotiklik boyutu ters yönlü) psikolojik iyi oluşla aynı yönlü ilişkisi vardır.

H3: Psikolojik sermaye boyutlarının iş tatminiyle aynı yönlü ilişkisi vardır.

H4: Kişilik özellikleri boyutlarının (nörotiklik boyutu ters yönlü) iş tatminiyle aynı yönlü ilişkisi vardır.

H5: Psikolojik sermaye boyutlarının çalışan performansı ile aynı yönlü ilişkisi vardır.

H6: Kişilik özellikleri boyutlarının (nörotiklik boyutu ters yönlü) çalışan performansı ile aynı yönlü ilişkisi vardır.

H7: Psikolojik sermaye ve kişilik özellikleri boyutlarının psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişkide akış deneyiminin aracılık rolü vardır.

Bu çalışmanın evrenini üç farklı firmanın beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Firmalar Ankara'da bulunan özel bir holding bünyesinde yer almaktadır. Çalışanlar bu firmalar bünyesinde bulunan finans ve muhasebe, operasyon, satış pazarlama ve dış ticaret gibi departmanlarda görev almaktadırlar. Araştırma için gerekli örneklem büyüklüğü $n = \pi (1 - \pi) / (e/Z)^2$ formülü ile %95 güven aralığında $e=5$ hata payı ile 390 olarak belirlenmiştir (Kurtuluş, 1998: 235).

Tablo 1: Demografik Dağılım

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde	Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	218	55,9	Eğitim Durumu	Ortaöğretim/ Lise	17	4,4
	Erkek	172	44,1		Önlisans	35	9
	Toplam	390	100		Lisans	217	55,6
Yaş	25-35	139	35,6		Yüksek lisans	85	21,8
	36-45	199	51		Doktora	36	9,2
	46-55	46	11,8		Toplam	390	100
	56 ve üzeri	6	1,5	Çalışma Süresi	1-5 yıl	55	14,1
	Toplam	390	100		6-10 yıl	91	23,3
Yaş	25-35	139	35,6		11-15 yıl	110	28,2
	36-45	199	51		15 yıl üstü	134	34,4
	46-55	46	11,8	Toplam	390	100	
	56 ve üzeri	6	1,5				
	Toplam	390	100				

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

4.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ölçek toplamda dört boyuttan oluşmaktadır. Luthans ve arkadaşları (2007) daha önce boyutlar için oluşturulmuş ölçekleri bir araya getirerek psikolojik sermaye ölçeğini meydana getirmişlerdir. Psikoloji sermaye ölçeğinde yer alan umut kavramını ölçmek için Snyder ve arkadaşları (1996)'nın umut ölçeği, dayanıklılık için Wagnild ve Young (1993)'in dayanıklılık ölçeği, iyimserlik için Scheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen ruhsal iyimserlik ölçeği ve öz yeterlilik için Parker (1998) tarafından geliştirilen yerlilik ölçeği bir araya getirilmiştir. Bu dört farklı ölçek içinden uygun olduğu düşünülen 24 madde seçilmiş ve psikolojik sermaye ölçeği oluşturulmuştur.

Ölçeğin Türkçeye çevirisi, güvenilirlik ve geçerlilik analizi Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte çeviri ve geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen Türkçe ölçek daha sonra farklı uzmanlar tarafından da değerlendirilmiştir. Ölçeğin geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve dört boyutlu yapının sağlandığı gözlemlenmiştir.

4.2.2. Beş Faktör Kişilik Modeli Ölçeği

Beş faktör kişilik ölçeği Benet-Martinez ve John (1988) tarafından geliştirilmiş olup 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması 56 ülke kapsamında kişilerin kendini tanımlama profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın (Schmitt ve diğerleri, 2007) Türkiye ayağı kapsamında Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır (Basım ve arkadaşları, 2009: 26). Ölçeğin yapı geçerliliği Basım ve arkadaşları (2009) tarafından Amos 7.0 programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde sınanmıştır.

4.2.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Diener (1984) tarafından geliştirilen yaşam doyum ölçeği bireyin belli bir olay veya süreçteki tatmininden çok bireyin hayatıyla ilgili genel bir değerlendirmeyi ele alması bakımından diğer ölçeklerden ayrılmaktadır.

Yaşam doyum ölçeği toplamda beş maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek Köker (1991) tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Eryılmaz ve Ögülmüş, 2010). Ölçek 5'li Likert formatında hazırlanmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Eryılmaz ve Ögülmüş (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir.

4.2.4. Akış Deneyimi Ölçeği

Akış gitme deneyimi Bakker (2008) tarafından geliştirilen WOLF (The Work Related Flow Inventory) ölçeği kullanılarak yapılmıştır. Ölçek toplamda 13 maddeden oluşmaktadır ve 7'li Likert ölçeği formatında hazırlanmıştır. Ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisi yapıldıktan sonra, alana hâkim üç akademisyenden uzman görüşü alınmıştır.

4.2.5. İş Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada iş tatmini Hackman ve Oldham (1975)'in geliştirdiği beş maddeli ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Basım ve Şeşen (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek Likert formatında hazırlanmıştır. Çetin ve Basım (2011) çalışmalarında ölçeğin geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapmışlar ve tatminkâr sonuçlar elde etmişlerdir.

4.2.6. Çalışan Performansı Ölçeği

Çalışan performansının ölçülmesi Fuentes ve diğerleri (2004) ve Rahman ve Bullock (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak gerçekleştirilecektir. Ölçek 5'li Likert formatında hazırlanmıştır. Ölçeğin geçerliliği Şehitoğlu (2010) tarafından yapılan faktör analizi ile sınanmıştır. Bu analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu gözlenmiştir.

4.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, kapalı uçlu soruların yer aldığı ve soruların daha önceden hazırlandığı anket yöntemi kullanılmıştır. Anket beş bölümden ve 94 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışan performansını ölçen 3 soru, ikinci bölümde iş tatminini ölçen 5 soru, üçüncü bölümde psikolojik iyi oluşu ölçen 5 soru, dördüncü bölümde kişilik özelliklerini ölçen 44 soru, beşinci bölümde psikolojik sermayeyi ölçen 24 soru ve altıncı bölümde akış deneyimini ölçen 13 soru mevcuttur.

Araştırma için veriler toplanmadan önce; ankete son şeklini verebilmek, soruların açıklığını ve anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla 100 kişiye pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda ankete son şekli verilmiştir.

Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle veriler kolayda örnekleme tekniği ile anlık (cross-sectional) olarak toplanmıştır. 500 adet anket firma çalışanlarına elden dağıtılmış ve toplanmıştır. Anketlerin 410'u geri dönmüş bilgileri tam olan 390 anket analize dahil edilmiştir.

4.4. Veri Değerlendirme Tekniği

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) AMOS (Analysis of Moment Structures) istatistik programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli sınanmıştır.

4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilikleri

4.5.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 24 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmüştür. Analiz sonucunda önerilen modifikasyonlar yapılmıştır.

Modifikasyonlarda psikolojik sermaye ölçeğinin; iyimserlik boyutundan 1 numara ve 19 numaralı ifadeler; umut boyutundan 6 numaralı ve öz yeterlilik boyutundan 4 numara ile 15 numaralı 5 ifade ölçekten çıkartılmıştır.

Modifikasyon sonrası; X^2/df 'nin 3,1; GFI değerinin 0,89; CFI değerinin 0,95; RMSEA değerinin 0,074 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan psikolojik sermaye ölçeğinin 4 faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda ifadelerin faktör yükleri ile ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin hesaplanan cronbach alfa katsayıları iyimserlik boyutu 0,75; psikolojik dayanıklılık boyutu 0,71; umut boyutu 0,76 ve öz yeterlilik boyutu 0,81 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir niteliktedir.

4.5.2. Beş Faktör Kişilik Modeli Ölçeği

Doğrulatoryı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 44 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadıkları görülmüştür. Analiz sonucunda önerilen modifikasyonlar yapılmıştır.

Modifikasyonlarda kişilik özellikleri ölçeğinin; nörotiklik boyutundan 9 numara ve 34 numaralı ifadeler; dışadönüklük boyutundan 11 numaralı, 16 numaralı ve 26 numaralı ifadeler; gelişime açıklık boyutundan 30 numaralı; uyumluluk boyutundan 27 numaralı ve öz disiplin boyutundan da 33 numaralı ifadeler olmak üzere toplam 8 ifade ölçekten çıkartılmıştır.

Modifikasyon sonrası X^2/df 'nin 3,2; GFI değerinin 0,85; CFI değerinin 0,95; RMSEA değerinin 0,075 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan kişilik özellikleri ölçeğinin 5 faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda ifadelerin faktör yükleri ile ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin hesaplanan cronbach alfa katsayıları nörotiklik boyutu 0,72; dışadönüklük boyutu 0,77; gelişime açıklık boyutu 0,78; uyumluluk boyutu 0,73; öz disiplin boyutu 0,75 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir niteliktedir.

4.5.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Doğrulatoryı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 5 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmüştür. Değerler incelendiğinde; X^2/df 'nin 3,1; GFI değerinin 0,99; CFI değerinin 0,99; RMSEA değerinin 0,073 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan psikolojik iyi oluş ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Psikolojik iyi oluş ölçeğinin cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak gerçekleşmiştir dolayısıyla ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu ifade edilebilir.

4.5.4. Akış Deneyimi Ölçeği

Doğrulatoryı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 13 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmüştür. Değerler incelendiğinde; X^2/df 'nin 3,9; GFI değerinin 0,92; CFI değerinin 0,95; RMSEA değerinin 0,080 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan akış deneyimi ölçeğinin ikinci düzey üç faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda ifadelerin faktör yükleri ile ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin hesaplanan cronbach alfa katsayıları dalma boyutu 0,77; işi sevme boyutu 0,90; içe dönük çalışma motivasyonu boyutu 0,70 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir niteliktedir.

4.5.5. İş Tatmini Ölçeği

Doğrulatoryı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 5 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmüştür. Değerler incelendiğinde; X^2/df 'nin 3,2; GFI değerinin

0,98; CFI değerinin 0,99; RMSEA değerinin 0,076 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan iş tatmini ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

İş tatmini ölçeğinin alfa katsayısı 0,87 olarak gerçekleşmiştir dolayısıyla ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu ifade edilebilir.

4.5.6. Çalışan Performansı Ölçeği

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 3 ifadeye ait model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmüştür. Değerler incelendiğinde; X^2/df 'nin 0,8; GFI değerinin 1; CFI değerinin 1; RMSEA değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan çalışma performansı ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Çalışan performansı ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,86 olarak gerçekleşmiştir bu nedenle ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu ifade edilebilir.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Korelasyon Bulguları

Tablo 2: Korelasyon Bulguları

	PSI	PSD	PSU	PSO	ADD	ADIS	ADID	CP	IT	PO	KON	KOD	KOG	KOU	KOO
PSI	1														
PSD	,543**	1													
PSU	,596**	,657**	1												
PSO	,442**	,662**	,723**	1											
ADD	,144**	,153**	,198**	,157**	1										
ADIS	,338**	,394**	,389**	,289**	,344**	1									
ADID	,191**	,123*	,235**	,165**	,329**	,613**	1								
CP	,298**	,216**	,338**	,223**	,126*	,202**	,160**	1							
IT	,294**	,150**	,211**	,103*	,157**	,675**	,524**	,175**	1						
PO	,201**	,007	,034	,003	,086	,315**	,298**	,088	,461**	1					
KON	-,316**	-,422**	-,249**	-,231**	-,056	-,274**	,004	-,029	-,058	-,114*	1				
KOD	,071	,151**	,113*	,207**	-,052	,193**	,115*	-,073	,151**	,194**	-,278**	1			
KOG	,356**	,418**	,507**	,525**	,110*	,267**	,207**	,192**	,165**	,008	-,248**	,251**	1		
KOU	,418**	,329**	,418**	,280**	,151**	,337**	,216**	,288**	,191**	,055	-,483**	,190**	,374**	1	
KOO	,320**	,318**	,453**	,381**	,273**	,195**	,153**	,325**	,128*	-,069	-,239**	,030	,314**	,427**	1

5.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3: Tanımlayıcı istatistikler

Sorular	Ortalama	Standart Sapma	
Psikolojik Sermaye	İyimserlik	3,83	,66
	Psikolojik Dayanıklılık	4,17	,57
	Umut	4,08	,58
	Öz yeterlilik	4,40	,59
Beş Faktör Kişilik Modeli	Nörotiklik	2,46	,78
	Dışadönüklük	3,72	,86
	Gelişime Açıklık	3,84	,62
	Uyumluluk	4,17	,51
	Öz disiplin	3,96	,46
Psikolojik İyi Oluş	3,18	,90	
Akış Deneyimi	Dalma	3,64	,73
	İşi Sevme	3,68	,86
	İçe Dönük Çalışma Motivasyonu	3,18	,79
İş Tatmini	3,30	1,00	
Çalışan Performansı	4,53	,70	

5.3. Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi ve Bulgular

Yukarıda şekli verilen modelin uyum değerleri Tablo 1 'de gösterilmiştir. Tablodaki değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu ve modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığını göstermektedir.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	X ²	df	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
Uyum Değerleri	7182,512	2174	3,304	0,90	0,96	0,077
İyi Uyum Değerleri*			≤3	≥0,90	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			≤4-5	0,89-0,85	≥0,95	0,06-0,08

p>.05, X² =Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü).

* **Kaynak:** Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık, s.37.

Oluşturulan modele göre değişkenler arasındaki β katsayıları, standart hata, p ve R² değerleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler		β	Standart Hata	p	R ²
İyimserlik	Psikolojik İyi Oluş	0,73	0,998	***	0,65
Psikolojik Dayanıklılık	Psikolojik İyi Oluş	0,21	0,076	***	
Umut	Psikolojik İyi Oluş	0,11	0,089	0,040	
Öz yeterlilik	Psikolojik İyi Oluş	0,01	0,101	0,879	
Nörotiklik	Psikolojik İyi Oluş	0,01	0,128	0,909	
Dışadönüklük	Psikolojik İyi Oluş	0,25	0,114	***	
Gelişime Açıklık	Psikolojik İyi Oluş	0,14	0,108	0,043	
Uyumluluk	Psikolojik İyi Oluş	0,12	0,249	0,377	
Öz disiplin	Psikolojik İyi Oluş	0,07	0,355	0,540	
İyimserlik	İş Tatmini	0,69	0,953	***	0,61
Psikolojik Dayanıklılık	İş Tatmini	0,19	0,074	0,045	
Umut	İş Tatmini	0,16	0,092	0,003	
Öz yeterlilik	İş Tatmini	0,14	0,105	0,005	
Nörotiklik	İş Tatmini	-0,28	0,136	0,009	
Dışadönüklük	İş Tatmini	0,24	0,117	***	
Gelişime Açıklık	İş Tatmini	-0,01	0,109	0,912	
Uyumluluk	İş Tatmini	0,08	0,252	0,525	
Öz disiplin	İş Tatmini	0,19	0,371	0,043	
İyimserlik	Çalışan Performansı	0,23	0,248	0,049	0,33
Psikolojik Dayanıklılık	Çalışan Performansı	-0,01	0,061	0,987	
Umut	Çalışan Performansı	0,33	0,079	***	
Öz yeterlilik	Çalışan Performansı	0,12	0,085	0,028	
Nörotiklik	Çalışan Performansı	-0,46	0,121	***	
Dışadönüklük	Çalışan Performansı	0,00	0,094	0,971	
Gelişime Açıklık	Çalışan Performansı	-0,10	0,094	0,220	
Uyumluluk	Çalışan Performansı	0,32	0,220	0,040	
Öz disiplin	Çalışan Performansı	0,38	0,331	0,006	

Elde edilen değerler incelendiğinde;

- Psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilikle ile kişilik özellikleri boyutlarından; nörotiklik, uyumluluk ve öz disiplinle psikolojik iyi oluş,
- Kişilik özellikleri boyutlarından; gelişime açıklık ve uyumlulukla iş tatmini,
- Psikolojik sermaye boyutlarından psikolojik dayanıklılık ile kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük ve gelişime açıklıkla çalışan performansı, arasındaki ilişkide $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5'deki etkiler incelendiğinde de;

- Psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik psikolojik iyi oluşu ($\beta=0,73$; $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık psikolojik iyi oluşu ($\beta=0,21$; $p<0,05$) ve umut psikolojik iyi oluşu ($\beta=0,11$; $p<0,05$); kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük psikolojik iyi oluşu ($\beta=0,25$; $p<0,05$) ve gelişime açıklık psikolojik iyi oluşu ($\beta=0,14$; $p<0,05$),
- Psikolojik sermaye boyutlarından; iyimserlik iş tatminini ($\beta=0,69$; $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık iş tatminini ($\beta=0,19$; $p<0,05$), umut iş tatminini ($\beta=0,16$; $p<0,05$) ve öz yeterlilik iş tatminini ($\beta=0,14$; $p<0,05$); kişilik özellikleri boyutlarından nörotiklik iş tatminini ($\beta=-0,28$; $p<0,05$), dışadönüklük iş tatminini ($\beta=0,24$; $p<0,05$) ve öz disiplin iş tatminini ($\beta=0,19$; $p<0,05$),

• Psikolojik sermaye boyutlarından; iyimserlik çalışan performansını ($\beta=0,23$; $p<0,05$), umut çalışan performansını ($\beta=0,33$; $p<0,05$) ve öz yeterlilik çalışan performansını ($\beta=0,12$; $p<0,05$); kişilik özellikleri boyutlarından nörotiklik çalışan performansını ($\beta=-0,46$; $p<0,05$), uyumluluk çalışan performansını ($\beta=0,32$; $p<0,05$) ve öz disiplin çalışan performansını ($\beta=0,38$; $p<0,05$), etkilemektedir.

Bu sonuçlar çerçevesinde araştırma modeline ait hipotezlerin sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 6: Araştırma Modeline Ait Hipotez Sonuçları

Hipotez		Sonuç
H ₁	Psikolojik sermaye boyutlarının psikolojik iyi oluşla aynı yönlü ilişkisi vardır.	Kısmen Desteklenmiştir
H ₂	Kişilik özellikleri boyutlarının (nörotiklik boyutu ters yönlü) psikolojik iyi oluşla aynı yönlü ilişkisi vardır.	Kısmen Desteklenmiştir
H ₃	Psikolojik sermaye boyutlarının iş tatminiyle aynı yönlü ilişkisi vardır.	Desteklenmiştir
H ₄	Kişilik özellikleri boyutlarının (nörotiklik boyutu ters yönlü) iş tatminiyle aynı yönlü ilişkisi vardır.	Kısmen Desteklenmiştir
H ₅	Psikolojik sermaye boyutlarının çalışan performansı ile aynı yönlü ilişkisi vardır.	Kısmen Desteklenmiştir
H ₆	Kişilik özellikleri boyutlarının (nörotiklik boyutu ters yönlü) çalışan performansı ile aynı yönlü ilişkisi vardır.	Kısmen Desteklenmiştir

Modele ait elde edilen Squared Multiple Correlations (R^2) değerleri incelendiğinde de, psikolojik iyi oluşun %65’inin, iş tatmininin %61’inin ve çalışan performansının %33’ünün psikolojik sermaye ve kişilik özellikleri boyutlarıyla açıklandıkları gözlemlenmiştir. Bu bulgulara istinaden psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin kuvvetli düzeyde, çalışan performansının ise orta düzeyde açıklandığı ifade edilebilir.

5.4. Aracılık Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Test Edilmesi

Psikolojik sermaye ve kişilik özellikleri boyutlarıyla psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişkide akış deneyiminin aracılık rolü Baron ve Kenny’nin (1986) öne sürdüğü üç aşamadan oluşan yöntemle sağlanacaktır. Yazarların öne sürdüğü birinci aşama olan, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileri ortaya çıkartılmıştır. İkinci aşamada, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkileri araştırılacak ve son aşamada ise aracı değişkenin birinci aşamadaki modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkilerini azaltıp azaltmadığı ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı araştırılacaktır.

Aracılık etkisini ölçmek için oluşturulan modelin uyum değerleri Tablo 4’de gösterilmiştir. Tablodaki değerler, oluşturulan modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu ve modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığını göstermektedir.

Tablo 7: Aracılık Etkisi İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	X ²	df	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
Uyum Değerleri	10033,436	3106	3,230	0,86	0,96	0,076
İyi Uyum Değerleri*			≤3	≥0,90	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			≤4-5	0,89-0,85	≥0,95	0,06-0,08

$p>.05$, X²=Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü).

* **Kaynak:** Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık, s.37.

Oluşturulan modele göre değişkenler arasındaki β katsayıları, standart hata, p ve R^2 değerleri Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 8: Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Değişkenler		β	Standart Hata	p	R^2
İyimserlik	Akış Deneyimi	0,32	0,096	0,005	0,29
Psikolojik Dayanıklılık	Akış Deneyimi	0,25	0,022	***	
Umut	Akış Deneyimi	0,00	0,021	0,998	
Öz yeterlilik	Akış Deneyimi	0,29	0,025	0,029	
Nörotiklik	Akış Deneyimi	0,18	0,033	0,160	
Dışadönüklük	Akış Deneyimi	0,22	0,027	0,040	
Gelişime Açıklık	Akış Deneyimi	0,01	0,025	0,862	
Uyumluluk	Akış Deneyimi	0,34	0,067	0,041	
Öz disiplin	Akış Deneyimi	0,07	0,083	0,551	
İyimserlik	Psikolojik İyi Oluş	0,55	0,583	***	0,55
Psikolojik Dayanıklılık	Psikolojik İyi Oluş	0,16	0,080	***	
Umut	Psikolojik İyi Oluş	-0,08	0,088	0,131	
Öz yeterlilik	Psikolojik İyi Oluş	0,03	0,100	0,538	
Nörotiklik	Psikolojik İyi Oluş	-0,12	0,137	0,275	
Dışadönüklük	Psikolojik İyi Oluş	0,20	0,112	0,004	
Gelişime Açıklık	Psikolojik İyi Oluş	0,19	0,106	0,039	
Uyumluluk	Psikolojik İyi Oluş	0,22	0,270	0,122	
Öz disiplin	Psikolojik İyi Oluş	0,01	0,346	0,942	
Akış Deneyimi	Psikolojik İyi Oluş	0,25	0,398	0,003	
İyimserlik	İş Tatmini	0,34	0,454	0,004	0,81
Psikolojik Dayanıklılık	İş Tatmini	-0,03	0,066	0,512	
Umut	İş Tatmini	0,11	0,069	0,007	
Öz yeterlilik	İş Tatmini	0,11	0,078	0,005	
Nörotiklik	İş Tatmini	-0,18	0,101	0,034	
Dışadönüklük	İş Tatmini	0,15	0,092	0,010	
Gelişime Açıklık	İş Tatmini	-0,01	0,081	0,955	
Uyumluluk	İş Tatmini	-0,10	0,203	0,353	
Öz disiplin	İş Tatmini	0,14	0,270	0,121	
Akış Deneyimi	İş Tatmini	0,65	0,618	***	
İyimserlik	Çalışan Performansı	-0,04	0,316	0,695	0,36
Psikolojik Dayanıklılık	Çalışan Performansı	0,23	0,073	0,034	
Umut	Çalışan Performansı	0,34	0,081	***	
Öz yeterlilik	Çalışan Performansı	0,15	0,087	0,006	
Nörotiklik	Çalışan Performansı	-0,54	0,137	***	
Dışadönüklük	Çalışan Performansı	-0,04	0,102	0,628	
Gelişime Açıklık	Çalışan Performansı	-0,06	0,096	0,440	
Uyumluluk	Çalışan Performansı	0,43	0,256	0,014	
Öz disiplin	Çalışan Performansı	0,37	0,331	0,007	
Akış Deneyimi	Çalışan Performansı	-0,10	0,295	0,237	

Elde edilen değerler incelendiğinde psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu akış deneyimini ($\beta=0,32$; $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık boyutu akış deneyimini ($\beta=0,25$; $p<0,05$) ve öz yeterlilik boyutu akış deneyimini ($\beta=0,29$; $p<0,05$); kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutu akış deneyimini ($\beta=0,22$; $p<0,05$) ve uyumluluk boyutu akış deneyimini ($\beta=0,34$, $p<0,05$) etkilemektedir. Bağımsız değişkenlerin aracı değişken üzerindeki ortaya konan etkileri nedeniyle Baron ve Kenny'nin (1986) ikinci aşamasının kısmen sağlandığı tespit edilmiştir. Bu durumda aracılık etkisinin tespiti için üçüncü aşama test edilecektir.

Akış deneyimiyle çalışan performansı arasındaki ilişkide $p>0,05$ olduğundan değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bununla birlikte akış deneyiminin psikolojik iyi oluşu ($\beta=0,25$, $p<0,05$) ve iş tatminini ($\beta=0,65$, $p<0,05$) etkilediği gözlemlenmiştir. Aracı değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri de ortaya çıkartılmıştır.

Modele aracı değişken dahil edildiğinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri de incelendiğinde;

- Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde β katsayısı 0,73'ten 0,55'e; psikolojik dayanıklılık boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde β katsayısı 0,21'den 0,16'ya; kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde β katsayısı 0,25'ten 0,20'ye;

- Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinde β katsayısı 0,69'dan 0,34'e; öz yeterlilik boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinde β katsayısı 0,14'ten 0,11'e; kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinde β katsayısı 0,24'ten 0,15'e düşmüştür,

- Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatmini üzerindeki anlamlı etkisinde de anlamsızlaşmıştır,

Bu bulgulara istinaden;

- Psikolojik sermayenin iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunun psikolojik iyi oluşla arasındaki ilişkide akış deneyiminin kısmi aracılık etkisi,

- Psikolojik sermayenin iyimserlik ve öz yeterlilik boyutu ile kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunun iş tatminiyle arasındaki ilişkide akış deneyiminin kısmi aracılık etkisi,

- Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutuyla iş tatmini arasındaki ilişkide akış deneyiminin tam aracılık etkisi vardır.

Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aracılık etkisinin tespitine yönelik olarak geliştirilen araştırmanın 7. ve son hipotezi (**H₇**: Psikolojik sermaye ve kişilik özellikleri boyutlarıyla psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişkide akış deneyiminin aracılık rolü vardır) kısmen desteklenmektedir.

6. Genel Değerlendirme

Yapılan çalışmada özellikle son dönemde örgütsel alanda sıklıkla çalışılan pozitif psikoloji alanına katkı sağlamaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda pozitif psikoloji çerçevesinde en çok incelenen bağımlı ve bağımsız değişkenler bir arada ele alınarak bir bütünlük oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi çalışmaya konu olan çalışan performansı, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş kavramlarıyla birlikte kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye boyutları farklı çalışmalarda birbirleriyle ilişkilendirilerek araştırılmıştır. Bu çalışma dağınık ve parça parça oluşturulmuş araştırmaların bir model altında bütünleştirmesine olanak tanımıştır. Aynı şekilde çalışmadaki performans, iş tatmini ve

psikolojik iyi oluş değişkenlerine en fazla etki ettiği düşünülen psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin çalışmada bir arada ele alınması bütüncülüğü devam ettirme noktasında önemli olmaktadır.

Bu çalışma kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye boyutlarının ilk defa aynı anda modele dahil edildiği literatürdeki ilk çalışma olması bakımından da önemlidir. Bu sayede aynı örneklem çerçevesinde psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özellikleri boyutlarının performans, iş tatmini ve psikolojik iyi oluşa olan etkileri incelenmiştir.

Psikolojik sermaye boyutları ve kişilik özellikleri boyutları her ne kadar benzer kavramları ölçüyor gibi gözükse de aslında yapıları bakımından farklılıklar göstermektedirler. Burada bireylerin doğuştan getirdikleri ve daha sonra geliştirdikleri davranışsal özelliklerinin ayırımı önemli görünmektedir. Luthans ve arkadaşları (2010) bu ayırımı verili (trait-like) ve durumsal (state-like) olarak ayırmaktadırlar. Bu ayırım çerçevesinde bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri boyutları olan nörotiklik, dışa dönüklük, uyumluluk, öz disiplin ve gelişime açıklık doğuştan getirilen ve zaman içinde bireylerde fazla değişime uğramayan özelliklerdir. Öte yandan, psikolojik sermaye boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık ise bireylerin zaman içinde deneyimleri ve yaşanmışlıkları ile değiştirebilecekleri ve geliştirebilecekleri özellikler olarak belirtilmektedir.

Bu noktadan hareketle, bireylerin verili özellikleri yani kişilik özellikleri boyutları ile durumsal özellikleri yani psikolojik sermaye boyutları aynı modele entegre edilerek aynı bağımlı değişkenler üzerinde olan etkileri gözlemlenmiştir. Oluşturulan model aynı örneklem kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile sınanmıştır. Elde edilen verilere bakıldığında, psikolojik sermaye boyutlarının özellikle iş tatmini ile tamamen aynı yönde ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir. Psikolojik sermaye boyutları olan öz yeterlilik, iyimserlik umut ve dayanıklılık boyutlarının her birisi ile iş tatmini arasında aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Staw ve arkadaşları (1994)'na göre çalışanlar işleri ile ilgili olumlu duygularını ve deneyimlerini geliştirdikçe yine çalışanların iş tatmini, performans ve işe devam gibi işle ilgili çıktıları da önemli yönde değişecektir. Buradaki önemli nokta, psikolojik sermaye boyutları altında çalışanın psikolojik durumunun değişebilir ve gelişebilir olmasıdır.

Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli incelendiğinde psikolojik sermaye boyutlarının diğer iki bağımlı değişkenle de istatistiksel açıdan anlamlı ilişkileri gözlemlenmektedir. Burada her ne kadar psikolojik sermaye boyutlarının tamamı performans ve psikolojik iyi oluş değişkenleri ile ilişkilense de kişilik özellikleri boyutlarından daha net ve istatistiksel açıdan daha anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere psikolojik sermaye boyutlarının değişebilir ve geliştirilebilir olmasının söz konusu olan çıktılara etkisi olduğu düşünülmektedir.

Kişilik özellikleri boyutları söz konusu olduğunda ise bireylerin kişilik özellikleri üzerinde durma ve analiz etme noktası önem kazanmaktadır. Kişilerin kişilik boyutları ile bireylerin performansları arasında olumlu bir ilişki bulunmakla birlikte bu boyutların durumsal bağlamda değişime uğraması söz konusu değildir (Luthans, 2002b: 699). Benzer bir durum kişilik boyutları söz konusu olduğunda iş tatmini ve psikolojik iyi oluş içinde geçerli olabilecektir.

Yapılan çalışmada bu yönde veriler elde edilmekle birlikte psikolojik sermaye boyutları ve kişilik özellikleri boyutları ilk defa bir çalışmada beraber ele alınmıştır. İleriki dönemlerde benzer bir şekilde kurgulanacak modellerle yapılacak çalışmalar farklı örneklem üzerinde yukarıdaki bulguları desteklemek açısından önemli olacaktır. Bu alanda yapılacak nicel ve nitel ilave çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmanın uygulamacılar açısından da önemli bilgiler içerdiği düşünülmektedir. Mutlu çalışan, üreten çalışan bakış açısından yaklaşıldığında çalışanların olumlu yönlerinin ortaya çıkarılması ve bu özellikleri geliştirmek adına birtakım uygulamalarda bulunulması çalışanların hem performanslarına hem iş tatminlerine hem de genel olarak iyi oluşlarına etkileri bakımından önemli

görülmektedir. Özellikle çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının performans, iş tatmini ve iyi oluşla olan istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisi, çalışanların değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliklerine vurgu yapması bakımından önemli kabul edilebilecektir. Söz konusu özelliklerin geliştirilmesi adına uygulama alanında yapılacak olan benzer çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu sayede çalışanların psikolojik özellikleri ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olmak ve aynı zamanda bu özelliklerin performans, iş tatmini ve iyi oluş gibi bağımlı değişkenlere olan etkileri daha net görülebilecektir.

Akış deneyimi ile ilgili elde edilen bulgulara bakıldığında akış deneyiminin çalışanlar üzerindeki etkileri araştırmaya değer niteliktedir. Özellikle iş tatmini ve psikolojik iyi oluş bağımlı değişkenleri söz konusu olduğunda bireylerin akış deneyiminin önemli olduğu görülmektedir. Bununla beraber, çalışanlarda akış deneyiminin ne gibi bağımsız değişkenlerden etkilendiği literatürde henüz netlik kazanmış bir konu değildir. Akış kavramı altında kişilerde akış deneyiminin farklı tecrübe edilmesi ototelik kavramı altında incelenmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi bu alanda yapılan çalışmalar da sınırlıdır. Bu noktada bireysel farklılıkları daha çok ortaya koyan psikolojik sermaye ve kişilik özellikleri kavramlarının akış deneyiminde bireysel farklılıklara anlama yönünde daha aydınlatıcı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın özellikle bu konularda literatüre farklı bir bakış açısı sağlaması söz konusu olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Avey, J.B. ve Luthans, F. ve Jensen, S.M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stres and Turnover. *Human Resource Management*. 48: 5. 677-693.
- Avey, J.B. ve Luthans, F. ve Smith, R.M. ve Palmer, N.F. (2010). Impact of Positive Psychology Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(1): 17-28.
- Bakker, A. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*. 72: 400-414.
- Bakker, A.B. ve Bal, P.M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance. A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 189-206.
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 78(1): 111-118.
- Basım, H.N. ve Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 24:63. 20-34.
- Basım, H.N., ve Şeşen, H., (2009), Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, *17'nci Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, 21-23 Mayıs.
- Baumann, N. (2010). Autotelic Personality. Engeser (Der.). *Advances in Flow Research*. Springer: NewYork: 165-186.
- Benet-Martinez, V. ve John, O.P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multi-trait, Multi-method Anayses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*. 75(3): 729-750.
- Betts, S.C. (2012). The Success of the ‘Big-Five’ Personality Factors: The Fall and Rise of Personality Psychology in Organization Research. *Proceedings of Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 17:1. 45-49

- Bloch, C. (200). Moods and the Quality of Life. *Journal of Happiness Studies*. 30: 67-93.
- Burke, R.J. (2010). Flow, Work Satisfaction and Psychological Well-Being at the Work Place. *The IUP Journal of Soft Skills*. 4(1): 37-48.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. Dunette M.D. ve Hough L.M. (Der). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto CA:Consulting Psychologist Press, Inc. 687-732.
- Chapman, K.E. ve Bowler, M.C. ve Bowler, J.L. ve Cope, J.G. (2012). The Impact of Cognitive Complexity on Frequency-Based Measurement Big Five Measures. *International Journal of Business and Social Science*. 3(7): 16-24.
- Choi, Y. Ve Lee, D. (2014). Psychological Capital, Big-Five Traits and Employee Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 29(2): 122-140.
- Costa, T.T. Jr. ve Busch, C.M. ve Zonderman, A.B. ve McCrae, R.R. (1986). Correlations of MMPI Factor Scales with Measures of the Five Factor Model. *Personality Assessment*. 50:4. 640-650.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1980). Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being. Happy and UnHappy People. *Journal of Personality and Social Psychology*. 38: 668-678.
- Costa, T.T.Jr. ve McCrae, R.R. (1992). *NEO Personality Inventory Professional Manual*. Psychological Assessment Resources. Odessa:FL.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Collins Modern Classics.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow*. NewYork: Basic.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). *Good Business*. Viking, NewYork.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13:3. 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*. 45(1): 121-137.
- Demerouti, E. ve Cropanzano, R. (2010). From Thought to Action: Employee Work Engagement and Job Performance. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Bakker, A.B. ve Leiter M.P. (Der.). Hove, UK: Psychology Press:147-163.
- Demerouti, E. ve Bakker, A.B. ve Sonentag, S. Ve Fullager, C.J. (2012). Work-Related Flow and Energy at Work and at Home: A Study on the Role of Daily Recovery. *Journal of Organizational Behavior*. 33: 275-295.
- DeNeve, K.M. ve Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well Being. *Psychological Bulletin*. 124 (2): 197- 229).
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95: 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Proposal for a National Index. *American Psychologist*. 55(1): 34-43.
- Diener, E. ve Suh, E.M. ve Lucas, R.E. ve Smith, H.L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*. 125(2): 276-302.

- Diener, E. ve Oishi, S. ve Lucas, R.E. (2003). Personality, Culture and Subjective Well Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review Psychology*. 54: 403-425.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A general Overview. *South Africa Journal of Psychology*. 39(4): 391-406.
- Eryılmaz, A. (2010). Ergenler için Öznel İyi Oluş Artırma Stratejileri Ölçeğinin Geliştirmesi. *Türk Psikoloji Dayanışma ve Rehberlik Dergisi*. 4(33): 81-88.
- Eryılmaz, A ve Öğülmüş S. (2010) Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 11(3): 189-203
- Eisenberger, R. Ve Jones, J.R. ve Stinglhamber, F. Ve Shanock, L. Ve Randall, A. (2005). Flow Experiences at Work: For High Need Achievers Alone? *Journal of Organizational Behavior*. 26: 755-775.
- Fuentes-Fuentes M. M., Albacata-Saez C. A. and Lorenz-Montes, F. J., (2004), The Impact of Environmental Characteristics on TQM Principles and Organizational Performanc, *Omega*, 32, 6, 425-442.
- Goldberg, L.R. (1981). Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons. Wheeler, I. (Der.). *Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills ; CA: Sagec. (2): 141-165.
- Goldberg, L.R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*. 4(1): 26-42.
- Hackman, R.J. ve Oldham, G.R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16:250-279.
- Hackman, R. ve Oldham, G.R., (1975), Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60:2, s.159-170.
- Ho. C.L. ve Au. T.W. (2006). Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers. *Educational and Psychological Measurement*. 66:1. 172-185
- Jackson, S.A. ve Ecklund, R.C. (2004). *The Flow Scales Manual*. Fitness and Information Technology.
- Judge, T.A. ve Locke, E.A. (1993). Effect of Dysfunctional Thought Process on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 78:3. 475-490.
- Koen, T.L. ve McDonald, B. (1982). Job Satisfaction and Life Satisfaction; Empirical Evaluation of Their Interrelationship. *Human Relations*. 35:3.
- Kurtuluş, K. (1998). Pazarlama Araştırmaları, 8. Basım, Avcıol Basım Yayım, İstanbul.
- La Fevre, J. (1988). Flow and the Quality of Experience During Work and Leisure. *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Csikszentmihalyi, M. Ve Csikszentmihalyi, I. (Der.). New York: Cambridge University Press: 307-318.
- Lucas, R.E. ve Fujita, F. (2000). Factors Influencing the Relation Between Extraversion and Pleasant Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*. 79(6): 1039-1056.
- Luthans, F. (2002)a. Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*. 6:1. 57-71.
- Luthans, F. (2002)b. The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 695-706.

- Luthans, F. ve Avolio, B.J. ve Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60. 541-572.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2007). Emerging Positive Organizational behavior. *Journal of Management*. 33. 321-349.
- Luthans, F. ve Avolio, B.J. (2009). The Point of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 30. 291-307.
- Luthans, F. ve Avey, J.B. ve Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1): 41-67.
- Makikangas, A. Ve Bakker, A.B. ve Aurola, K. Ve Demerouti, E. (2010). Job Resources and Flow at Work: Modeling the Relationship via Latent Growth Curve and Mixture Methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 795-814.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moneta, G.B (2004). The Flow Experiences Across Cultures. *Journal of Happiness Studies*. 5: 115-121.
- Moneta, G.B. ve Csikszentmihalyi, M.(1996). The Effect of Perceived Challenges and Skills on the Quality of Subjective Experiences. *Journal of Personality*. 64(2): 275-310.
- Motowidlo, S.J. ve Borman, W.C. ve Schmit, M.J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2): 71-83.
- Nakamura, J. Ve Csikszentmihalyi, M. (2005). *'The Concept of Flow'*. Handbook of Positive Psychology. Snyder, C.R. ve Lopez, S.J. (Der). Oxford:Oxford University Press.89-105.
- Rahman S. ve Bullock P., (2005), Soft TQM, Hard TQM, and Organizational Performance Relationships: An Empirical Investigatio , *Omega*, 33,1, 73-83.
- Rathi, N. Ve Rastogi, R. (2008). Job Satisfaction and Psychological Well-Being. *The Ifcai Univesity Journal of Organizational Behavior*. 7:4. 47-57.
- Scherier, M.F. ve Carver, C.S.(1985). Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*.4: 219-247.
- Schmitt, D.P. ve Allik, J. Ve McCrae, R.R. ve Benet-Martinez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big-Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 38(2): 173-212.
- Schumutte, P.S. ve Ryff, C.D. (1997). Personality and Well-Being: Re-examining Methods and Meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73(3): 549-559.
- Seligman, M.E. ve Csikszentmihaly, M. (2000). Pozitive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*. 55: 5-14.
- Seligman, M.E.P. ve Peterson, C.M. (2003). Positive Organizational Studies: Lessons From Positive Psychology. *Positive Organizational Scholarship*. K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Der). San Francisco: Berrett Koehler. 14-27.

- Snyder, C.R. ve Sympons, S. ve Ybasco,F. ve Bondens,J. ve Babyak,M. ve Higgins,R.(1996). Development and Validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. 70: 321-335.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., ve Pelled, L. H. (1994). Employee positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace. *Organization Science*, 5, 51–71
- Şehitoğlu, Y.(2010). *Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performans İlişkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Gebze.
- Taris, W. Ve Schreurs, P.J.G. (2009). Well-Being and Organizational Performance: An Organizational Level Test of the Happy-Productive Worker Hypothesis. *Work and Stress*. 23:2. 120-136.
- Thompson, E. (2008). Development and Validation of an International English Big_Five Mini Markers. *Personality of Individual Differences*. 45: 542-548.
- Thompson, E.ve Phua, F.T.T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group and Organization Management*. 37:275-307.
- Tubre, T. ve Arthur, W. Jr. ve Bennett, W.Jr. (2006). General Models of Job Performance; Theory and Practice Performance Measurement. *Current Perspectives and Future Challenges*. Bennet, W. ve Lance C.C. ve Woehr,D.J. (Der) Lawrance Erlbaum Associates. 175-205
- Viswesvaran, C. (2001). Assessment of Individual Job Performance: A review of the Past Century and a Look Ahead. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1: 110-126.
- Wagnild, G.M. ve Young, H.M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resiliency Scale. *Journal of Nursing Management*. 1(2): 165-178.
- Wiagard, W.W. ve Geller, E.S. (2004) Connecting Positive Psychology and Organizational Behavior Management. *Journal of Organizational Behavior Management*. 24(1): 3-25.
- Williams, R.S. (2002). *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations*. International Thompson Business Press.
- Wright, T.A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*. 24: 437-442.
- Wright, T.A. ve Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest. *Organizational Dynamics*. 33;4. 338-351.
- Wright, T.A. ve Cropanzano, R. (2007). Well-Being, Satisfaction and Job Performance: Another Look at the Happy-Productive Thesis. *Academy of Management Proceedings*. 364-363