

Öz-Yeterlilik İş Performansı İlişkisinde İş Akış Deneyimi Boyutlarının Gelişimsel Süreci

Developmental Process of Work-Related Flow Experience Dimensions in Self-Efficacy Work Performance Relationship

Fatih ÇETİN

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Murat GÜLER

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

M. Abdülkadir VAROĞLU

Başkent Üniversitesi

H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Özet

Mevcut çalışmada, öz-yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide iş akış deneyim süreçleri olarak ifade edilen kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme boyutlarının gelişim sürecindeki etkileşimlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma 353 akademisyenden çevrimiçi toplanan veriler üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar öz-yeterliliğin performans üzerinde anlamlı ve aynı yönlü doğrudan etkisinin yanında, iş akış süreçlerinden kendini işe vermenin bu etki üzerinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Ayrıca yazında öne sürülen akış sürecini destekler nitelikte, iş akış deneyiminin gelişimsel açıdan sırasıyla kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme süreciyle oluştuğuna yönelik bulgular elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Öz-yeterlilik, iş akış deneyimi, iş performansı

Abstract

The purpose of the current study was to investigate the interactions of the developmental process of absorption, job enjoyment, and intrinsic motivation dimensions of work flow, in the relationship between self-efficacy and work performance. The research was conducted on data collected from 353 academicians by an online survey. The results revealed that there is a significant and positive direct effect of self-efficacy on performance, besides mediating role of absorption, one of the work flow processes, on this effect. In addition, it has been found that supporting the flow process suggested in the literature, the work flow experience is formed respectively by the developmental process of absorption, work enjoyment, and intrinsic work motivation.

Keywords: Work related flow experience, Self-efficacy, Job performance

“Bir işi başarmamın en temel hazırlığı, işin amacını bilmem ve bu amacı başarmak için gerekli kişisel bilgi, beceri ve yeteneklerimin bulunduğuna ilişkin bir inanışa sahip olmamdan geçer. İş zorlukları ile kişisel kaynaklar dengesine işaret eden bu inanışım işe yönelik kişisel bir kontrol hissimi tetikler ve işe başlamak için gereken içsel bir rahatlamayı beraberinde getirir. Bu rahatlama duygum aynı zamanda işe tamamen odaklanma, kendimi iş sürecine bırakma ve çevrede tüm olan biteni duymaksızın, süreçten zevk alma durumuma öncülük eder. Bu süreçte, kendimden ve çevremden kopararak yaptığım aktiviteyi başarmamın esiri olurum. Bu esaret sıcak bir zevk alma ve mutluluk duygusuyla birlikte, işi başarmaya dönük faaliyetleri yapma sürecinde kaybolmama yol açar. Kendime geldiğinde ise iş amacını başarmış ve aynı zamanda bir sonraki iş için kişisel inanışlarımı güçlendirmiş olurum. İşte, başarımlarımın çok kısa hikayesi budur.”

Çalışanların belirli davranışları sergilemelerini motive eden faktörlerin başında söz konusu davranışları başarıyla gerçekleştirebileceklerine dair öz-yeterlilik inançları gelmektedir. Öz-yeterliliği yüksek çalışanların, performanslarının da yüksek olması beklenmektedir (Bandura, 1977; 2012). Yapılan görgül çalışmalar öz-yeterlilik ve performans arasındaki ilişkiyi belirli ölçüde desteklemektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçları öz-yeterlilik-performans arasındaki ilişkinin karmaşıklığına ve bu ilişkinin şekillendiği süreçteki başka değişkenlerin olası rollerine dikkat çekmektedir (Tims, Bakker ve Derks, 2014). Kişinin öz-yeterliliğini temel bireysel kaynaklarından biri olarak ele alan İş Talepleri Kaynakları Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007; Demerouti vd., 2001) sahip olunan kaynaklarının iş talepleriyle dengede olması ve aşması halinde çalışanların daha fazla işe tutulacağını ve böylece daha yüksek iş performansı göstereceğini önermektedir. Akış Teorisine göre (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009) yeteneklerin ve girilen eylemin taleplerinin yüksek düzeyde dengede olması durumunda kişi optimal bir deneyim yaşamaktadır. Bu optimal durum, aktiviteye yüksek düzeyde odaklanılarak ve sahip olunan kaynaklar tamamen eylemin amaçlarına yönlendirilerek gerçekleşebilmektedir. Bu itibarla çalışanların öz-yeterlilikleri ve performansları arasındaki ilişkinin nasıl geliştiği belirli ölçüde akış deneyimi süreciyle ve özellikle bu optimal deneyimin alt süreçlerinin etkileşimsel gelişim süreciyle birlikte daha iyi anlaşılabilirliği görülmektedir.

Çalışanların iş aktivitelerinde gösterdikleri çaba, süreklilik ve amacı başarma sürecindeki en temel evre, aktivitelerin zorlayıcılığı ile çalışan becerileri arasındaki denge durumu sonrasında gelişen iş akış deneyimidir (Csikszentmihalyi, 1975; 1990; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). İş akış deneyimi çalışanların zorlayıcı iş aktivitelerine yoğun biçimde kendilerini kaptırdıkları, aktiviteyi yapmaktan haz duydukları ve aktivitenin sonucu için değil aktiviteyi yapıyor olmakla güdülendikleri bir süreci ifade etmektedir (Csikszentmihalyi, 1975; Bakker, 2008). Kavramsal olarak akış süreci açık amaçlar, zorluk-beceri dengesi ve hızlı geribildirim önkoşullarının sağlanması durumunda ortaya çıkmakta ve deneyim olarak eylem ve farkındalığın birleşmesi, göreve odaklanma, kontrol duygusu, öz-bilincin kaybı, zamanın dönüşümü ve otomatik deneyim aşamalarıyla gelişmektedir (Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1992; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). Bakker (2008) iş bağlamındaki akış deneyimini kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon süreçleriyle betimlemektedir. Akış sürecinin boyutlarını ifade eden bu teorik gelişim aşamalarının görgül olarak doğrulandığı çalışma sayısı ise oldukça sınırlıdır (Kawabata & Mallett, 2011).

Yapılan araştırmalar insanların eğlenceli boş zaman aktivitelerinden daha fazla sıklıkla iş yerlerinde akış deneyimi yaşadıklarını göstermektedir (Csikszentmihalyi, 1990; Engeser & Baumann, 2014). Bu durum özellikle iş çevresinin çalışanlardan taleplerinin, boş zaman aktivitelerine göre genellikle daha yüksek bir düzeyde olmasına dayandırılmaktadır. Zira akışın ilk ön koşullarından biri girilen eylemin taleplerinin ve buna karşılık kişisel becerilerin yüksek düzeyde bir dengesinin olmasıdır. Görev bağlamıyla ilgili zorluk-beceri dengesinin uç örneklerinden biri muharebe akışı (Harari, 2008) kavramında görülebilir. Yönetim yazını iş bağlamında akış konseptini pragmatik bir yaklaşımla performans üzerindeki etkisiyle (Bakker & van Woerkom, 2017) ele almaktadır. Bununla birlikte yapılan araştırmaların bulguları incelendiğinde akış ve performans arasında olması beklenen güçlü bir ilişkinin tartışmaya açık olduğu (Harris vd., 2021) görülmektedir.

Mevcut çalışmada, öz-yeterliliğin performansa etkisinde akışın rolü ve ayrıntılı biçimde iş akış deneyim süreçleri olarak ifade edilen kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon (Bakker, 2008) boyutlarının gelişimsel süreçteki etkileşimlerinin ve performansla ilişkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu gerekçelerle, araştırma kapsamında kişinin belirli aktiviteleri başarabileceğine ilişkin kendi becerilerine yönelik inanışlarını ifade eden ve akış deneyiminin temel bir öncülü olarak değerlendirilebilen öz-yeterlilik (Bandura, 1997) ile işle ilgili belirlenen sonuçlara ulaşmayı ifade eden iş performansı (Campbell, 1990) arasındaki etkileşimde iş akış deneyimi sürecinin nasıl gelişim gösterdiği incelenmeye çalışılmıştır.

Öz-Yeterlilik ve Performans İlişkisi

Öz-yeterlilik, insanların yaşamlarına yön veren olayları etkileyebilecek düzeyde icraatları ortaya koyabilme yetenekleri hakkındaki bireysel inançlarını ifade etmektedir (Bandura, 1994; 71). Öz-yeterlilik inançları, bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçleri yoluyla insanların nasıl hissettiklerini, düşündürdüklerini, kendilerini güdüledikleri ve davrandıklarını belirlemektedirler. Yeteneklerine yüksek düzeyde güvenen insanlar, zor işleri kaçınılması gereken tehditler olarak değil, üstesinden gelinmesi gereken meydan okumalar olarak görürler. Bu tür bir bakış açısının aktivitelerine karşı içsel ilgisini ve katılımını güçlendirme potansiyeli taşımaktadır. Yüksek öz yeterliğe sahip kişiler bir aktivitedeki başarısızlığı çoğunlukla söz konusu durum hakkında yetersiz bilgiye sahip olmalarına ya da yetersiz gayret göstermiş olmalarına bağlarlar. Bunun yanında tehlikeli olaylara bile üzerinde kontrol sağlayabileceklerine güvenerek yaklaşır. (Bandura, 1994).

Sosyal bilişsel teoriye göre öz yeterliliği yüksek olan insanlar sonunda başarılı olacaklarına inandıkları için kendilerine daha yüksek hedefler belirler, daha güçlü hedefler peşinde koşarlar ve nihayetinde daha yüksek performans elde ederler (Bandura, 2012; Bandura ve Locke, 2003). Öz-Belirleme Teorisi (Deci ve Ryan, 1985) de insanların sonucunu etkileyebileceklerine inandıkları aktivitelerine daha yüksek düzeyde motive olacaklarını, yüksek düzeydeki içsel motivasyonla yaptıkları işlere daha fazla sarılacakları ve daha başarılı olacaklarını ve böylelikle benliklerini daha fazla geliştireceklerini öne sürmektedir. Öz-yeterlilikleri yüksek bireyler giriştikleri eylemlerde diğerlerine göre daha başarılı olmakta ve bu tür başarılarından dolayı kendi yeteneklerine inançlarını pekiştirmekte, sonraki eylemlerinde de başarılı olacaklarına dair inançlarını güçlendirmektedir.

Görgül araştırma bulguları öz-yeterlilik ve bireysel performans arasında aynı yönde bir ilişki olduğuna dair kavramsal yaklaşımları doğrulamaktadır (Downes vd., 2021; Stajkovic ve Luthans, 1998; Tims, Bakker ve Derks, 2014). Açıklanan kuramsal gerekçeler ve görgül araştırma bulgularına dayanılarak oluşturulan araştırmanın birinci hipotezi aşağıda sunulmuştur.

H1: Öz-yeterliliğin iş performansı üzerinde aynı yönde anlamlı etkisi vardır.

Diğer yandan, insanların öz-yeterlilik gibi kişisel kaynaklarının bireysel performans çıktılarıyla doğrudan ilişkisinin yanında kaynaklarını nasıl harekete geçirebildiğiyle ilgili olan kişisel özelliklerinin ve deneyimlediği süreçlerin bu ilişki üzerinde aracı veya düzenleyici rolleri olduğu öne sürülmektedir (Tims vd., 2014; Mazzetti vd., 2021). Bir eylemi başlatmak ve devam ettirme motivasyonu temel olarak kişinin yetkinliğine ve buna dayalı olarak öz yeterlilik (Bandura, 1982) değerlendirmesine dayanmaktadır. Ancak kişi tümüyle kendisini verecek kadar bir eylemi ilgi çekici bulmadığında, sadece kişinin yetkin olması eylemi başarıyla gerçekleştirmesi için gerekli olan içsel güdülenmeyi sağlayamamaktadır (Csikszentmihalyi, 2014). Kişinin yetkinliği, eylemin yeterli bir düzeyde ilgi çekici ve zevkli bulunması sonrasında kendini işine vermesine ve böylece işinden haz almasına nihayetinde ise işi içsel bir motivasyonla sürdürmesine yol açmaktadır. Kişinin içsel motivasyonla ve kendini eyleme kaptırarak ve özellikle aktivite sürecini yaşamaya odaklandığı bu durum akış/optimal deneyim kavramıyla açıklanmaktadır.

Akış Deneyimin Gelişim Süreci

Akış, kişinin yüksek düzeyde beceri ve yetenek gerektiren bir eylemi yapması için gereken zihinsel ve fiziksel özelliklere sahip olduğu koşullarda, kontrolün kendinde olduğunu hissettiği, eyleme tamamen konsantre olduğu, fiziksel bağlamın ötesine geçtiği, çevresi ve kendisi arasındaki ayrımı, zamanı unuttuğu, eylemi içsel olarak ödüllendirici ve eğlenceli bulduğu için yaptığı optimal öznel bir deneyim durumudur (Csikszentmihalyi, 1975; 1990; 1997; 2014; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014). Akış deneyiminin yaşanması birden çok faktörün bir arada bulunmasıyla gerçekleşir. Bunların bazıları akışın altyapısını oluşturan öncül boyutlar, bazıları deneyimin kendisini, bazıları da sonuçlarını içermektedir. Akış deneyimi için temel üç koşulun sağlanmış olması gerekir. Bunlardan ilki girilen eylemin açık hedefler setine sahip olmasıdır. Bu hedefler kişinin davranışlarının yönünü ve amacı belirlerler. İkinci ön koşul eylemin algılanan gereksinimleri ile kişinin algıladığı becerilerinin arasında bir dengenin olmasıdır. Yüksek seviye oluşan bir denge durumu kişinin tüm dikkatini eyleme toplar. Ancak bu dengenin bozulması kişinin kaygı yaşamasına veya sıkılmasına yol açar. Üçüncü ön koşul olarak akış deneyimi açık ve hızlı geribildirimle bağlıdır. Kişinin eylem içindeyken ne kadar iyi devam ettiği bilgisini hızlı bir şekilde aktarabilen bir geri bildirim mekanizması gereken düzenlemelerin yapılmasını sağlar ve eylemin nasıl sürdürüleceğini belirler (Csikszentmihalyi, 2014). Açık hedefler, optimum beceri, ve hızlı geribildirim akış için gereklidir ancak yapılan araştırmalar (Harris vd. 2021; Harackiewicz ve Elliot, 1998) bunların yanında kişinin aktiviteye katılma ve devam ettirmesi için, eylemin ilk safhalarında başarılı olunduğuna dair değerlendirme, görevin genel hedefi ile yapılan davranışın hedeflerinin uyumlu algılanması gibi faktörlerinde akış için ön koşullar arasında olabileceğini göstermekte-

dir. Fong, Zaleski ve Leach (2015) tarafından akışın öncüllerine yönelik meta analiz çalışmasının sonuçları, zorluk-beceri dengesinin akışla orta düzeyde bir ilişkisi olduğunu doğrularken bu ilişkide kişisel ve kültürel özelliklerin düzenleyici etkilerin de olabileceğine dikkat çekmektedir.

Csikszentmihalyi iş akış deneyimi yaratan aktivitelerin zevkli olmasının koşulunu öncesindeki dikkat yatırımına bağlamaktadır. Bu sürecin ilk dikkat yatırım adımı “hareketlenme enerjisi” olarak adlandırılmakta ve kişinin karmaşık iş aktivitelerinden haz duyması için bu harcanabilir hareketlenme enerjisine ihtiyacı olduğu ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi, 1997). Ayrıca bu ilk süreci aşmakta gerekli olan şey, bitkinlik (tembellik), endişe veya gerekli zihinsel disiplin yoksunluğunun önüne geçen, kişinin haz vermese de ulaşılabilir olan bir şeye adapte olma zorunluluğudur. Bu ilk aşama, akış süreci öncesinde bir aktif katılım duygusunun harekete geçtiği andır. Bu esnada bir isteklilik, harekete geçme ve eylemlilik hissi ortaya çıkmaktadır (Perry, 1999). Daha açık ifadeyle, kişi önünde bekleyen iş aktiviteleri karşısında, pasif biçimde iş akışının ortaya çıkmasını beklememekte, tersine iş akışı sürecine aktif biçimde katılma yönündeki düşüncelerini yoğunlaştırmaktadır. Bu düşüncelerin yoğunlaşmasını sağlayan mekanizmalardan birisi iş ve aktiviteye yönelik amaçlar, diğeri ise kişisel tam ve açık geribildirimlerdir. Bu iki yapı aktivitelerin ne derece zorlu olduğu ve kişisel beceriler konusundaki denge durumunun oluşmasına bilgi sağlayan iki temel unsurdur.

İş akış sürecinin içinde ise kişi, sürekli kendi becerilerinin aktivitelerin gerektirdiği zorluklar karşısında yeterli olduğu düşüncesiyle, bir yandan akış sürecine devam ederken diğer yandan bu süreçten haz almaktadır (Csikszentmihalyi, 2000). Bu haz alma süreciyle birlikte kişi tamamıyla iş aktivitelerine kendini adanmakta ve süreç içinde amaç ile aktivite arasında başta kurduğu ilişkiden bağımsız biçimde, aktivitedeki işlemleri yerine getirmekle içsel güdülenme süreci gerçekleşmektedir. Böylece devam eden iş akış süreci, aktiviteyi kendisi için yapmayı ifade eden bir ototelik tecrübeye dönüşmektedir (Csikszentmihalyi, 1990).

Akış Deneyimi ve Performans İlişkisi

Akış deneyiminin yazında ve uygulamada dikkate değer bulunmasının altında insanların mutlu bir yaşama sahip olmalarının, biriktirdikleri akış deneyimlerine dayandırılabilmesi düşüncesidir (Csikszentmihalyi, 1999; 2014; Schiffer ve Roberts, 2018). Yapılan araştırmalar insanların yaşadığı akış deneyiminin sıklığının yaşamlarından daha yüksek düzeyde doyum almalarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Tse, Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2021; 2022). Akış, yaşanan hazzın ve ototelik deneyimin yanında kişinin kapasitesini zorlamasıyla birlikte gelişimine katkı sağlaması (Bonaiuto vd., 2016) ve performansla olumlu etkileri (Engeser ve Rheinberg, 2008) bakımından kişisel olarak olumlu bir deneyimdir. Akış ve iyi oluş ilişkisine odaklı psikoloji araştırmalarından farklı olarak yönetim araştırmaları açısından pragmatik bir şekilde akışın performansla ilişkisi odak konusudur. Akış deneyiminin daha yüksek performansla ilişkili olması beklenen bir durumdur (Bakker ve van Woerkom, 2017). Ne var ki yakın dönemde yapılan meta analiz çalışmaları akış - performans ilişkisinin sanıldığı kadar güçlü olmayabileceğini göstermektedir.

Harris ve arkadaşlarının (2021) yaptıkları meta-analiz çalışması sonuçlarına göre, yazında akış ve performans ile ilgili çalışmaların bulguları büyük çoğunlukla ikili ilişkiye dayalı analiz sonuçlarıdır ve dolayısıyla bu çalışmalara dayanarak bir neden sonuç çıkarımı yapmak problemlidir (Harris vd., 2021). Akışın mı iyi performansa yoksa iyi performansın mı akışa neden olduğu net değildir. Örneğin eylem; sürecinin başlangıcında iyi performans göstermek akış deneyiminin yaşanmasını tetikleyebilmektedir (Swan vd., 2017). Ayrıca yazında raporlanan bulgular akış ve performans arasında sadece %10 civarında örtüşen bir yaryansa karşılık gelen düşük düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Harris vd., 2021). Bunun yanında söz konusu ilişkinin tüm akış deneyimiyle ilgili olmaktan ziyade, özellikle bilişsel odaklanmayla ilgili bileşenlere dayandığı ve dikkatin artması ve fonksiyonel zihinsel durum (Keller, 2012) gibi faktörlerden kaynaklanabileceği ileri sürülmektedir. Kişinin dikkatini kontrol ederek odaklayabilmesi, akış deneyiminin bütün bir eylem olmasını mümkün kılmaktadır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014).

Bu kapsamda, kişinin becerilerinin ulaşılacak iş amaçları karşısında yeterli olduğu düşüncesine dayanan öz-yeterlilik inancının iş akış deneyiminin başlamasında zorluk-beceri dengesi ön koşulunun bir göstergesi olduğu ifade edilebilir. Ayrıca sırasıyla kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon süreciyle devam ederek iş akış deneyiminin belirlenen iş sonuçlarına (ör. iş performansı) ulaşmayı sağladığı öngörülebilmektedir. Diğer yandan iş akış deneyimini bilişsel yönünü ifade edemeyen kendini işe verme boyutunun performansla daha yüksek düzeyde ilişkisi olacağı beklenebilir. Tüm yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotez geliştirilmiştir.

H2: Öz-yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide birbirleriyle etkileşimli ve sırasıyla iş akış deneyimi alt boyutları olan kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyonun aracılık rolleri vardır.

Yöntem

Katılımcılar: Araştırma örneklemini olarak, iş akış deneyimini yürüttükleri bilimsel çalışmalarda (bilimsel makale yazma, okuma, araştırma vb.) yaşayabildikleri düşünüldüğü için akademisyenler seçilmiştir. Çeşitli üniversitelerde görevli toplam 420 akademisyene çevrimiçi hazırlanan anketler gönüllülük ve gizlilik prensipleri açıklanarak elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Kolayda örneklem yönteminin benimsendiği araştırma toplam 353 veri üzerinden yürütülmüştür (Geri dönüş oranı %84). Katılımcıların %9'u profesör, % 24'ü doçent, % 43'ü doktor öğretim üyesi ve %24'ü araştırma görevlisidir. Katılımcıların % 52,7'si (186) kadın, % 47,3'ü (167) erkektir ve yaş ortalaması 41,40'dır (ss=11,23).

Ölçüm Araçları

İş akış deneyimi ölçeği: Bakker (2008) tarafından geliştirilen iş akış deneyimi ölçeği ulusal kültüre Çetin, Aşkun ve Basım (2016) tarafından uyarlanmıştır. Toplam 13 madde ve kendini işe verme, işten haz alma ve içsel motivasyon alt boyutlarını içeren ölçek 7'li Likert formatındadır (1= kesinlikle katılmıyorum, 7= tamamen katılıyorum). Sonraki çalışmalarda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulgularının kabul edilebilir değerlerde olduğu raporlanmıştır (Güler, Çetin ve Basım, 2018). Mevcut

Öz-Yeterlilik İş Performansı İlişkisinde İş Akış Deneyimi Boyutlarının Gelişimsel Süreci

çalışmada ölçeğin alt boyutları için hesaplanan Cronbah Alfa güvenilirlik katsayıları kendini işe verme için $\alpha = .92$, işten haz alma için $\alpha = .93$ ve içsel motivasyon $\alpha = .80$ 'dir.

Öz-yeterlilik ölçeği

Katılımcıların öz-yeterlilik inançlarını ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ölçeğin ulusal kültüre uyarlanması "Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi" biçiminde Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. 5'li Likert biçiminde (1= Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) hazırlanan maddelerinin önceki çalışmalarda hesaplanan güvenilirlik ve geçerlilik istatistikleri kabul edilebilir sonuçlar üretmiştir (Çetin ve Basım, 2010). Mevcut çalışmada ölçeğin hesaplanan Cronbah Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,79$ dur

İş performansı ölçeği

Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinin görev performansı maddeleri, Güler, Çetin ve Basım (2018) tarafından ulusal kültüre uyarlanmıştır. 5'li Likert biçiminde (1= Bana hiç benzemiyor, 5=Tamamen bana benziyor) hazırlanan maddelerinin önceki çalışmalarda hesaplanan güvenilirlik ve geçerlilik istatistikleri kabul edilebilir sonuçlar ürettiği belirtilmiştir (Güler, Çetin ve Basım, 2018). Mevcut araştırmada ölçeğin hesaplanan güvenilirlik katsayısı $\alpha = .77$ 'dir.

Bulgular

Araştırmada öncelikle ölçüm araçlarına doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmış ve kabul edilebilir uyum iyilik değerlerin elde edilmesi sonrasında (İş akış deneyimi ölçeği: $\chi^2/sd = 2.01$, CFI = .98, RMSEA = .054; Öz yeterlilik ölçeği: $\chi^2/sd = 2.44$, CFI = .94, RMSEA = .061; İş performansı ölçeği: $\chi^2/sd = 2.06$, CFI = .99, RMSEA = .055) ölçülen yapılar açısından geçerliliğinin araştırma örneklemini için sağlandığı değerlendirilmiştir. Araştırma değişkenlerinin betimleyici istatistikleri ve aralarındaki ikili ilişkileri gösteren korelasyon değerleri Çizelge 1'de sunulmuştur. İş performansı ile en yüksek düzeyde öz-yeterliliğin aynı yönde ilişkili olduğu ($r = .58$, $p < .01$), sırasıyla akış deneyimi boyutlarından kendini işe vermenin ($r = .38$, $p < .01$), içsel motivasyonun ($r = .22$, $p < .01$) ve işten haz almanın ($r = .19$, $p < .01$) aynı yönde ilişkili olduğu görülmüştür.

Çizelge 1. Araştırma Değişkenlerinin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Değerler

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2	3	4	5	6
1. Cinsiyet	-	-						
2. Yaş	41,40	11,24	,29*					
3. Öz-Yeterlilik	5,05	0,68	,11*	,26**				
4. Kendini işe verme	5,08	1,24	-,02	,21**	,47**			
5. İşten haz alma	5,65	1,11	,12*	,21**	,43**	,49**		
6. İçsel güdülenme	5,13	1,14	,08	,21**	,43**	,45**	,73**	
7. Performans	4,63	0,44	-,11*	,02	,58**	,38**	,19**	,22**

n= 353, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

Çalışmada geliştirilen araştırma hipotezlerini test edebilmek için IBM SPSS programı üzerinde çalışan PROCESS v4.0 (Hayes, 2018) eklentisi kullanılarak (model 6) sıralı aracılık analizi yapılmıştır. 5000 önyükleme (bootstrap) örnekleme kullanılarak yapılan analizde öz-yeterlilik bağımsız değişken, iş performansı bağımlı değişken ve iş akış deneyimi alt boyutları ise birbirleriyle etkileşimli biçimde sırasıyla kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme biçiminde aracı değişkenler olarak modellenmiştir. Elde edilen etki değerleri ile etkilerin %95 güven aralığı değerleri Çizelge 2’de sunulmuştur. Güven aralığının alt ve üst seviyeleri arasında “0” değerinin olması incelenen etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes, 2018).

Çizelge 2. Doğrudan Etkiler

Yol	R2	B	%95 GA	t	p
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme	0,22	0,86	[0,68 : 1,02]	9,10	0,00
Öz-yeterlilik → İşten haz alma	0,29	0,41	[0,25 : 0,58]	4,98	0,00
Kendini işe verme → İşten haz alma		0,33	[0,24 : 0,42]	7,26	0,00
Öz-yeterlilik → İçsel güdülenme	0,56	0,19	[0,05: 0,33]	2,69	0,01
Kendini işe verme → İçsel güdülenme		0,07	[-0,01 : 0,15]	1,72	0,09
İşten haz alma → İçsel güdülenme		0,67	[0,58 : 0,75]	15,31	0,00
Öz-yeterlilik → Performans	0,37	0,36	[0,29 : 0,42]	10,93	0,00
Kendini işe verme → Performans		0,07	[0,03 : ,011]	3,71	0,00
İşten haz alma → Performans		-0,05	[-0,11 : -0,00]	-2,09	0,04
İçsel güdülenme → Performans		-0,01	[-0,05 : 0,05]	-0,03	0,98

n=353 (5000 önyükleme), B= standardize edilmemiş regresyon katsayısı, %95 GA= %95 Güven aralığı

Hesaplanan etki değerleri incelendiğinde, öz-yeterliliğin performans üzerinde anlamlı ve aynı yönlü doğrudan etkisinin olduğu (B = 0,36, $p < .01$, GA[0,29 : 0,42]) tespit edilmiştir. Bu durum öz yeterliliğin artmasıyla doğrudan iş performansının arttığını göstermektedir. Elde edilen bu bulgu araştırmanın ilk hipotezini destekler niteliktedir. Bunun yanında, öz yeterliliğin, kendini işe vermenin aynı yönlü (Dolaylı etki = 0,06, GA[0,02:0,11]) aracılık rolüyle birlikte performans üzerinde anlamlı bir dolaylı etkisinin de söz konusu olduğu belirlenmiştir. Öz-yeterliliğin artmasının, kendini işe verme seviyesini artırarak iş performansını anlamlı biçimde artırdığı görülmüştür. Hesaplanan tüm dolaylı etkiler Çizelge 3’de sunulmuştur. Akışın işten haz alma ve içsel motivasyon boyutlarının performans üzerinde doğrudan veya dolaylı anlamlı etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir. Akış boyutları arasında çalışmada öngörüldüğü biçimde kendini işe verme performansla en yüksek düzeyde ilişkili bulunmasına ve öz-yeterlilik performans ilişkisinde aracılık rolü bulunmasına rağmen, akış boyutları arasında beklenildiği gibi sıralı aracılık rolüyle iş performansına etkileri yansımamış, sadece kendini işe vermenin aynı yönlü aracılık etkisi görülmüştür. Bu bulgular, araştırmanın ikinci hipotezinin sadece kendini işe vermenin aracılık rolüne ilişkin kısmının desteklemekte ancak geri kalan sıralı aracılıkla ilgili önermeyi desteklememektedir.

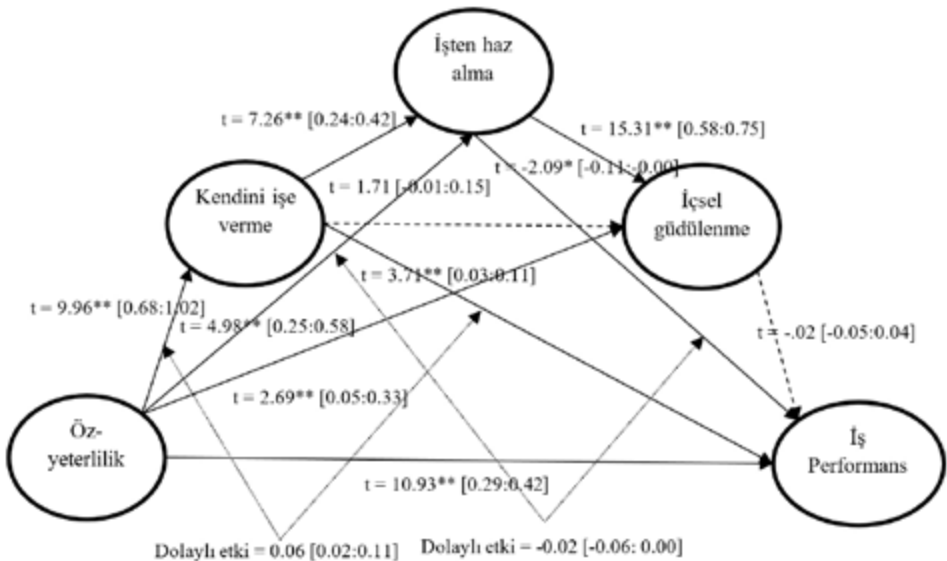
Çizelge 3. Dolaylı Etkiler

Yol	Etki	SH	%95 GA
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → Performans	0,06	0,02	[0,02 : 0,11]
Öz-yeterlilik → İşten haz alma → Performans	-0,02	0,14	[-0,05 : 0,00]
Öz-yeterlilik → İçsel güdülenme → Performans	-0,00	0,01	[-0,01 : 0,01]
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → İşten haz alma → Performans	-0,02	0,01	[-0,00 : 0,00]
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → İçsel güdülenme → Performans	0,00	0,00	[-0,00 : 0,00]
Öz-yeterlilik → İşten haz alma → İçsel güdülenme Performans	-0,00	0,01	[-0,02 : 0,02]
Öz-yeterlilik → Kendini işe verme → İşten haz alma → İçsel güdülenme → Performans	-0,00	0,01	[-0,01 : 0,01]

n=353 (5000 önyükleme), B= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, %95 GA= %95 Güven aralığı

Diğer yandan, akış deneyiminin ön koşullarından biri olan zorluk-beceri dengesini destekleyen bir yetkinlik algısını ifade eden öz-yeterliliğin akışın kendini işe verme boyutu yanında işten haz alma ve içsel motivasyon boyutları üzerinde de aynı yönde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Öz-yeterliliğin artması, işten haz almayı ve içsel motivasyonu anlamlı biçimde artırmıştır. İş akış deneyiminin gelişimi açısından bakıldığında ise kendini işe vermenin işten haz alma üzerinde (B = 0,33, p<.01, GA[0,24 : 0,42]) ve işten haz almanın içsel güdülenme üzerinde (B = 0,67, p<.01, GA[0,58 : 0,75]) aynı yönlü anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Böylelikle iş akış deneyiminin gelişimsel sürecindeki yapıların birbirini takip eden anlamlı ve aynı yönlü etkilerle sıralandığı belirlenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Etki Değerleri



Tartışma ve Sonuç

Mevcut çalışmada, öz-yeterlilik ve iş performansı ilişkisinde iş akış deneyim süreçleri olarak ifade edilen kendini işe verme, işten haz alma ve içsel güdülenme boyutlarının gelişim sürecindeki etkileşimlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öz-yeterlilik ile performans arasında anlamlı ve aynı yönlü doğrudan etkinin yanında, iş akış süreçlerinden kendini işe vermenin bu etkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. İş akış deneyiminin gelişimsel süreci açısından ise sırasıyla kendini işe vermenin işten haz alma üzerinde, işten haz almanın ise içsel güdülenme üzerinde sıralı biçimde etkileşim içinde oldukları belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen ilk bulgular öz-yeterlilik düzeyinin bireysel performansla aynı yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Giriştikleri eylemin sonucunda başarılı olacaklarına dair inanca sahip olanların daha yüksek ilgi ve motivasyona sahip olmalarından dolayı daha yüksek düzeyde performans gösterdikleri (Bandura, 1997; Deci ve Ryan, 1985) anlaşılmaktadır. Bu bulgunun aynı zamanda önceki araştırma bulgularla tutarlı olduğu söylenebilir (Downes vd., 2021; Stajkovic ve Luthans, 1998; Tims, Bakker ve Derks, 2014).

Öz-yeterlilik, akış deneyimi ve performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular iş akış deneyimi yazınında öne sürülen (Csikszentmihalyi, 1990; 1997; 2000; Perry, 1999) ancak görgül olarak yeterince incelenmemiş olan (Kawabata ve Mallett, 2011) sıralı gelişimsel süreci destekler niteliktedir. Girişilen eylem karşısında zorluk-beceri dengesinin bir göstergesi olan öz-yeterlilik algısının yüksek olması insanların akış deneyimi sürecinin ilk aşaması olan kendilerini işlerine vermelerinin anlamlı bir öncülü olarak bulunmuştur. Zorluk-beceri dengesi kuramsal (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014) ve görgül olarak (Fong vd., 2015) akış deneyiminin öncülü olarak görülmektedir. Bu araştırma bulguları da akış deneyiminin yaşanmasının ön koşullarından birinin kişinin yapmak üzere olduğu aktivelerin karşısında bilgi ve becerilerinin yeterli olması algısının olduğunu doğrulamıştır. Ayrıca öz-yeterlilik algısının işten haz alma ve içsel motivasyon üzerinde anlamlı olumlu etkilerinin bulunması da kişinin sahip olduğu becerilerin tüm akış süreci için önemini bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Bakker (2008) tarafından kavramsallaştırılan işle ilgili akışın boyutlarının aynı zamanda akış deneyimi sürecinin aşamalarını gösterdiği, kişinin kendini işine vermesinin yapılan iş ve eylemden daha yüksek düzeyde haz almasına, alınan hazla birlikte yapılan iş aktivitelerinin kendi içsel motivasyonlarını artırdığı ve ototelik bir deneyim yaşamasına yol açtığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Kawabata ve Mallett'in (2011) akış deneyiminin sıralı gelişimsel sürecini doğruladığı çalışmasıyla bu çalışmada elde edilen sonuçların tutarlı olduğu söylenebilir.

Akış deneyimi boyutlarından sadece kendini işe verme sürecinin iş performansı üzerinde aynı yönde anlamlı etkisinin olduğu ve öz-yeterlilik performans ilişkisine aynı yönde aracılık ettiği tespit edilmiştir. Kişinin işin yapılmasıyla ilgili eylemlere odaklanması, dikkatini toplaması ve kendini işe vermesi, akış deneyiminin bilişsel yönüyle ilgilidir. Elde edilen bu bulgu performans ve akış deneyimi arasında bilişsel odaklanma, dikkatin artması ve fonksiyonel zihinsel durumla (Keller, 2012) ilgili bileşenlerle ilişkili olduğunu öne süren önceki bulgularla tutarlıdır. Akış ve performans arasındaki ilişkileri araştıran meta analiz çalışmaları (Harris vd., 2021) akışın performans-

la pek güçlü olmayan bir ilişkinin olduğunu ancak akışın alt boyutlarının özellikle bilişsel bileşenlerinin performansla farklı düzeyde ilişkili olabileceğine işaret etmektedir. Diğer yandan, belirli bir iş performansını yerine getirmenin bir amaç belirleme ve bu amaca yönelmenin bilişsel süreçleriyle ilişkili olduğu düşünüldüğünde, kişinin kendisini bu sürece bilinçli ve isteyerek sokması ve bu sürece konsantre olması, bu amacı başarmak istemesiyle/beklentisiyle ilişkili olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Akış deneyiminin diğer boyutları olan işten haz almanın ve içsel güdülenmenin performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, performans ölçümleri ile kişisel olarak iş aktivitelerini başarma arasındaki ilişkinin, ayrıca kişinin içsel güdülenmesi ile beklenen iş performansı arasındaki ilişkinin yetersizliğiyle açıklanabilir. Kişinin yaptığı iş aktivitelerinden haz alması ve içsel amaçlarına ulaşmasının kişinin yaşadığı duygusal süreçlerle ilgili olduğu, bu duygu durumlarının ise iş performansı kriterleri ile ilgili olmayabileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu süreçten haz almak, sürecin sonucundaki istek veya beklentiyle ilişkili değil süreç içindeki aktivitelerden edinilen memnuniyeti ifade etmektedir. Bu haz alma durumu ve devamında süreçteki eylemleri yerine getirmekten duyulan içsel güdülenme durumu, çoğunlukla bilişsel değil süreç içindeki yaşantılardan kaynaklanan duygusal edinimler ve tatminlerle ilişkilidir. Bu sebeple iş performansının bilişsel süreçlerle, iş tatmininin ise duygusal süreçlerle ilişkili olabileceği öne sürülebilir. Ancak bu önermeye ilişkin güçlü kanıtlar elde edebilmek için iş performansının iş aktiviteleriyle ilişkilendirildiği ve nesnel performans ölçümlerinin yapıldığı nitel araştırmalara, aynı zamanda nedensel etkilerin yönünün istatistiksel olarak doğrulanabildiği boylamsal çalışmalara gerek duyulmaktadır.

Diğer yandan akış deneyimi ve performans arasında sadece kendini işe verme ile sınırlı olan bir ilişkinin bulunması, diğer akış süreçlerinin anlamlı etkilerinin görülmemesi durumu, yapılan iş aktivitelerinin gerçekte ne kadar performans kriterleri tarafından kapsandığı veya ototelik bir eğilimle yapılan işlerin içsel hedefleri karşılması durumunda iş hedeflerinin hangi düzeyde karşılandığının kişi tarafından göz ardı edilebilmesi gibi ölçüm hataları ve yanlılıklardan kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanında iş yaşamının rasyonel beklentileri ve işlerin belirli prosedürlerde yerine getirilme ve ölçülme zorunluluğu, akışın bilişsel bileşenlerinin iş performansı ile daha yüksek düzeyde ilişkili bulunmasına yol açıyor olabilir.

Çalışanların iş talepleri karşısında kendilerini yeterli olarak algılayabilecekleri kaynaklarla desteklenmesi, sahip oldukları bilgi ve beceri düzeylerinin beklentileri karşılayacak düzeye çıkarılması ve bu durumun çalışanlar tarafından algılanmasının sağlanması, iş yerinde çalışanların akış yaşayabilmelerinin temel ön koşullarını sağlayabilir. Böyle bir durum, çalışanlar kendilerini daha fazla düzeyde işlerine veremelerini, daha fazla akış deneyimi yaşamalarını, kişisel olarak daha fazla haz alırken aynı zamanda daha yüksek düzeyde performans göstermelerini kolaylaştırabilir.

Çalışmada ulaşılan tüm bulguların değerlendirilmesinde, tek kaynaktan kesitsel veri toplama yönteminden ve kişilerin sosyal beğenililik etkisiyle verebileceği cevaplardan kaynaklanan olası bazı sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynakça

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*, Freeman, New York.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38, 9-44. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the wolf. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2017). Flow at Work: A Self-Determination Perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47-65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bonaiuto, M., Mao, Y., Roberts, S., Psalti, A., Ariccio, S., Ganucci Cancellieri, U., & Csikszentmihalyi, M. (2016). Optimal Experience and Personal Growth: Flow and the Consolidation of Place Identity. *Frontiers in Psychology*, 7, 1654. Doi: 10.3389/fpsyg.2016.01654
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538-549.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco. CA, US: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). The domain of creativity. In M. A. Runco & R. S. Albert (Eds.), *Sage focus editions*, Vol. 115. *Theories of creativity* (p. 190-212). Sage Publications, Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why are we not happy? *American Psychologist*, 54, 821-827.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). Happiness, flow, and economic equality. *American Psychologist*, 55(10), 1163-1164
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer Netherlands.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (1992). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Çetin, F., Aşkun, D., & Basım, H.N. (2016). Çalışan motivasyonunda kültürel bir farklılık

arayışı: bireysel performansta temel psikolojik ihtiyaçlar ile akış, 4'üncü Örgütsel Davranış Kongresi, 4-5 Kasım, Adana.

Çetin, F., & Basım, H.N. (2010) "İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 35, 255-269.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media.

<https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.

Downes, P. E., Crawford, E. R., Seibert, S. E., Stoverink, A. C., & Campbell, E. M. (2021). Referents or role models? The self-efficacy and job performance effects of perceiving higher performing peers. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 422-438. <https://doi.org/10.1037/apl0000519>

Engeser, S., & Baumann, N. (2014). Fluctuation of Flow and Affect in Everyday Life: A Second Look at the Paradox of Work. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 105-124. doi:10.1007/s10902-014-9586-4

Engeser, S., & Rheinberg, F. (2008). Flow, Performance and Moderators of Challenge-Skill Balance. *Motivation and Emotion*, 32, 158-172.

Fong, C. J., Zaleski, D. J., & Leach, J. K. (2015). The challenge-skill balance and antecedents of flow: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 10(5), 425-446.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.

Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2018). Bireysel performansta bilişsel ve duygusal süreçler: akış deneyimi ve iş tatmini. 6'ncı Örgütsel Davranış Kongresi, 2-3 Kasım, Isparta.

Hancock, P. A., Kaplan, A. D., Cruit, J. K., Hancock, G. M., MacArthur, K. R., & Szalma, J. L. (2019). A meta-analysis of flow effects and the perception of time. *Acta Psychologica*, 198, 102836. Doi:10.1016/j.actpsy.2019.04.007

Harris, D. J., Allen, K. L., Vine, S. J., & Wilson, M. R. (2021). A systematic review and meta-analysis of the relationship between flow states and performance. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, Doi: 10.1080/1750984X.2021.1929402

Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(7), 673-689.

Harari, Y. N. (2008). Combat flow: Military, political, and ethical dimensions of subjective well-being in war. *Review of General Psychology*, 12(3), 253-264. DOI:10.1037/1089-2680.12.3.253

Hayes, A. F. (2018). *Mediation, moderation, and conditional process analysis. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A*

Regression-Based Approach. (2nd ed.) New York: Guilford Publications.

- Kawabata, M., & Mallett, C. J. (2011). Flow experience in physical activity: Examination of the internal structure of flow from a process-related perspective. *Motivation and Emotion*, 35(4), 393-402.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 003329412110519. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow Theory and Research. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 195-206). Oxford, MS: Oxford University Press.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The Concept of Flow. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 239-263), Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16
- Perry, S. K. (1999). *Writing in flow: Keys to enhanced creativity*. Writers Digest Books.
- Schiffer, L. P., & Roberts, T.-A. (2018). The paradox of happiness: Why are we not doing what we know makes us happy? *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 252-259.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs (Ed. J. Weinman, S. Wright, M. Johnston), NFER-Nelson, Windsor, UK: 35-37.
- Stajkovic, A. D., Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice. *Motivation and Work Behavior* (7th ed), (Ed. L. W. Porter, G. A. Bigley, R. M. Steers), Irwin/McGraw-Hill, Burr Ridge, IL, 126-140.
- Tims, M., B. Bakker, A., Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy - performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Tse, D. C. K., Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2021). Living well by "flowing" well: The indirect effect of autotelic personality on well-being through flow experience. *The Journal of Positive Psychology*, 16(3), 310-321.
- Tse, D. C. K., Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2022). Flow Experiences Across Adulthood: Preliminary Findings on the Continuity Hypothesis. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00514-5>
- Yeşilay, A. (1996). Genelleştirilmiş öz yetki beklentisi ölçeği. Erişim adresi [<http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>], Erişim tarihi: 20.11.2018.

Fatih ÇETİN, Kara Harp Okulu Sistem Mühendisliği alanındaki lisansını 1998 yılında, Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi alanındaki yüksek lisansını 2008 yılında tamamlamıştır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme alanındaki doktrasını 2011 yılında almıştır. Örgütsel davranış alanında çalışanların çeşitli eğilimsel ve durumsal yapılarının kişisel ve örgütsel sonuçlara olan etkilerine yönelik pozitivist bakışla görgül araştırmalar yürütmektedir. Halen Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İşletme bölümünde görevini sürdürmektedir.

Murat GÜLER, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Doçent olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Araştırma ilgi alanları örgütsel davranış, örgütsel zekâ, işe tutulma, akış, duygusal emek ve stresir.

M. Abdülkadir VAROĞLU, Abdülkadir Varoğlu, İşletme alanındaki lisans derecesini 1979 yılında Kara Harp Okulu'ndan almıştır. 1985 yılında, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde işletme alanındaki yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Yönetim Organizasyon alanındaki doktora derecesini ise 1992 yılında Ankara Üniversitesi'nden almıştır. Başkent Üniversitesi'nde Prof. Dr. Ünvanı ile akademik çalışmalarına devam eden Abdülkadir Varoğlu; stratejik yönetim, savunma bilimleri, yönetim ve organizasyon ve örgütsel davranış alanları üzerinde çalışmaktadır.

H. Nejat BASIM, H. Nejat Basım, İşletme alanındaki lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenimlerini müteakip, 2008 yılında Yönetim ve Organizasyon alanında doçent unvanı almıştır. 2013 yılında Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde profesörlüğe yükselen H. Nejat Basım, halen bu görevini sürdürmektedir. Yönetim ve organizasyon alanında çeşitli akademik dersler veren H. Nejat Basım'ın, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve stratejik yönetim konularında ulusal ve uluslararası düzeyde akademik yayınları bulunmaktadır.