

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ DOKTORA PROGRAMI

**AŞÇILARDA AKIŞ DENEYİMİ, İŞ TATMİNİ VE ÖZNEL İYİ
OLUŞ İLİŞKİSİ**

DOKTORA TEZİ
EFE KAAN ULU

HAZİRAN, 2022

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ DOKTORA PROGRAMI

**AŞÇILARDA AKIŞ DENEYİMİ, İŞ TATMİNİ VE ÖZNEL İYİ
OLUŞ İLİŞKİSİ**

DOKTORA TEZİ

EFE KAAAN ULU

DANIŞMAN

DOÇ. DR. AHMET VATAN

HAZİRAN, 2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

İmza

Efe Kaan Ulu

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı taahhüt ederim.

İmza

Doç. Dr. Ahmet Vatan

İMZA SAYFASI

Efe Kaan Ulu tarafından hazırlanan ‘‘Aşçılarda Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Öznel İyi Oluş İlişkisi’’ başlıklı bu doktora tezi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Ahmet Vatan

.....

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Salih Kuşluvan

.....

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. Aslı Albayrak

.....

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Doç. Dr. Akansel Yalçinkaya

.....

İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Selda Uca

.....

Kocaeli Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 01.06.2022

ÖNSÖZ

Bu çalışma aşçıların işlerinde yaşadıkları akış deneyimlerini, işlerinden tatmin olma seviyelerini ve kendi yaşamlarından aldıkları doyumunu ifade eden öznel iyi oluşlarını ölçüp bu kavramlar arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçlamıştır.

Tez yazım süreci uzun ve detaylı bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu süreçte de gerek araştırmacının kendi çalışması gerekse de farklı kişilerin yardımları teze katkı sağlamaktadır. Bu sebeple öncelikle bu sürecimde değerli katkılarıyla beni yönlendiren, motive eden sayın danışman hocam Doç. Dr. Ahmet Vatan'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Aynı şekilde tez izleme jürimdeki sayın hocalarım Prof. Dr. Salih Kuşluvan ve Prof. Dr. Aslı Albayrak'a da değerli katkı ve önerileriyle tezimin şekillenmesindeki desteklerinden dolayı en içten saygı ve teşekkürlerimi iletiyorum.

Ayrıca bu çalışmanın herhangi bir aşamasında herhangi bir konuda yardımları dokunan, çalışmaya destek ve dahil olan herkese teşekkürü borç biliyorum.

Son olarak hayatımın her aşamasında desteklerinden güç aldığım canım aileme her zaman yanımda oldukları için çok teşekkür ediyorum.

ÖZET

Aşçılarda Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Öznel İyi Oluş İlişkisi

Ulu, Efe Kaan

Doktora Tezi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Doktora Programı

Danışman: Doç. Dr. Ahmet Vatan

Haziran, 2022. 117 Sayfa

Bu çalışma aşçıların iş akış deneyimleri, iş tatminleri ve öznel iyi oluş seviyelerinin belirlenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin saptanması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan aşçıların İstanbul’da bulunan, Turizm İşletmesi Belgesi olan 1. sınıf lokanta ve 5 yıldızlı otellerde çalışan aşçıları olması kararlaştırılmıştır. Araştırmada 7’li likert tipi anket uygulanmıştır. Akış deneyimini ölçmek için Bakker (2008) tarafından geliştirilen “Work-Related Flow” ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların genel öznel iyi oluş düzeylerini ortaya koymak için Hills ve Argyle (2002)’nin geliştirdikleri “The Oxford Happiness Questionnaire” ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için Weiss vd. tarafından (1967) geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. 412 aşçıdan elde edilen veriler ile istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle gerçekleştirilen faktör analizleri sonrasında faktör yapıları belirlenmiştir. Sonrasında gerçekleştirilen regresyon analizleri ile araştırmanın hipotezleri sınanmıştır. Hipotez testleri sonucuna göre aşçıların iş akış deneyimlerinin iş tatminlerini pozitif yönde etkilediği, aşçıların iş tatminlerinin öznel iyi oluşlarını pozitif yönde etkilediği ve aşçıların iş akış deneyimlerinin öznel iyi oluş seviyelerini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Aşçıların iş akış deneyimleri ile öznel iyi oluşlarının arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü test etmek için Bootstrap analizi ve sobel testi kullanılmış, analiz sonuçları iş akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin tam aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar kelimeler: akış deneyimi, iyi oluş, iş tatmini, aşçıları

ABSTRACT

The Relationship between Cooks' Flow Experience, Job Satisfaction and Subjective Well-Being

Ulu, Efe Kaan

Doctoral Thesis, Department of Tourism Management, Tourism Management
Doctoral Program

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet Vatan

June, 2022. 117 Pages

This study was carried out to determine the work flow experiences, job satisfaction and subjective well-being levels of cooks and to determine the relationships between these concepts. The sample of the research consists of cooks working in 1st class restaurants and 5-star hotels in Istanbul, which have Tourism Operation Certificate (Turizm İşletmesi Belgesi). A 7-point Likert type questionnaire was used for the research. The Work-Related Flow scale developed by Bakker (2008) was used to measure the flow experience. The short form of The Oxford Happiness Questionnaire developed by Hills and Argyle (2002) was used to measure the subjective well-being. The Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Weiss et al. (1967) was used to measure job satisfaction. Statistical analyzes were carried out with the data obtained from 412 cooks.

First of all, factor structures were determined by factor analysis. According to the results of the hypothesis tests, it has been determined that the flow experiences of the cooks have a positive effect on their job satisfaction, the job satisfaction of the cooks has a positive effect on their subjective well-being levels, and the flow experiences of the cooks have a positive effect on their subjective well-being levels. Bootstrap analysis and sobel test were used to test the mediating role of job satisfaction in the relationship between the flow experiences of cooks and their subjective well-being, and the results of the analysis revealed that job satisfaction has a full mediating role in the relationship between flow experience and subjective well-being.

Keywords: work related flow, well-being, job satisfaction, chefs

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri	9
Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler	48
Tablo 3. Ölçeklere Yönelik Betimsel Analiz Testleri Sonuçları	51
Tablo 4. 2 Faktörlü 10 Maddeli Modelin Uyum İyiiliği Değerleri	55
Tablo 5. 3 Faktörlü 13 Maddeli Modelin Uyum İyiiliği Değerleri	58
Tablo 6. 1 Faktörlü 5 Maddeli Modelin Uyum İyiiliği Değerleri	60
Tablo 7. Korelasyon Analizi	62
Tablo 8. İş Akış Deneyimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	64
Tablo 9. İş Tatmini ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	64
Tablo 10. İş Akış Deneyimi ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	65
Tablo 11. İş Akış Deneyimi ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide İş Tatmininin Aracı Etkisinin Belirlenmesi	66
Tablo 12. Doğrudan Etki, Dolaylı Etki Bootstrap Analizi ve Sobel Test Sonuçları	67
Tablo 13. Hipotez Testi Sonuçları	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Üç Kanallı Akış Deneyimi	19
Şekil 2. Dört Kanallı Akış Modeli	20
Şekil 3. Sekiz Kanallı Akış Modeli	21
Şekil 4. Araştırma Modeli	43
Şekil 5. İş Akış Deneyimi Ölçeği DFA Modeli	55
Şekil 6. İş Tatmini Ölçeği DFA Modeli	57
Şekil 7. Öznel İyi Oluş Ölçeği DFA Modeli	60
Şekil 8. Sınanan Araştırma Modeli	63

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	4
1.1. ÖZNEL İYİ OLUŞ, İŞ TATMİNİ ve AKIŞ DENEYİMİ İLİŞKİSİ	4
1.2. ÖZNEL İYİ OLUŞ.....	7
1.2.1. Öznel İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar	9
1.2.1.1. Erek (telic) kuramı	9
1.2.1.2. Etkinlik kuramı	10
1.2.1.3. Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları	11
1.2.1.4. Psikolojik iyi oluş kuramı	12
1.2.1.5. Perma kuramı	14
1.3. AKIŞ DENEYİMİ.....	14
1.3.1. Akış Deneyimi İçin Gerekli Olan Öğeler.....	16
1.3.1.1. Faaliyetin zorluklarıyla sahip olunan becerilerin dengesi.....	16
1.3.1.2. Net hedefler ve geri bildirim	17
1.3.1.3. Göreve odaklanma	17
1.3.1.4. Kontrol Duygusu	17
1.3.1.5. Eylem ve farkındalığın birleşmesi	17
1.3.1.6. Öz bilinç kaybı	18
1.3.1.7. Çarpık bir zaman duygusu	18
1.3.1.8. Ototelik deneyim.....	18
1.3.2. Akış Kanallı Modelleri.....	18
1.3.2.1 Üç kanallı akış modeli.....	19
1.3.2.2 Dört kanallı akış modeli	19

1.3.2.3. Sekiz kanallı akış modeli	20
1.3.3. İş Yerinde Akış	21
1.4. İŞ TATMİNİ	22
1.4.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	24
BÖLÜM 2. LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR	25
2.1. AKIŞ DENEYİMİ İLE İLGİLİ OLAN ÇALIŞMALAR.....	25
2.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ OLAN ÇALIŞMALAR	27
2.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ İLE İLGİLİ OLAN ÇALIŞMALAR.....	30
2.4. AKIŞ DENEYİMİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRAN ÇALIŞMALAR.....	32
2.5. AKIŞ DENEYİMİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRAN ÇALIŞMALAR.....	34
2.6. İŞ TATMİNİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRAN ÇALIŞMALAR.....	36
BÖLÜM 3. AŞÇILARDA AKIŞ DENEYİMİ, İŞ TATMİNİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLİŞKİSİ	40
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	40
3.1.1. Araştırmanın Amacı	40
3.1.2. Araştırmanın Önemi ve Özgünlüğü	41
3.1.3. Araştırmanın Sınırlıkları	42
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	43
3.2.1. Araştırmanın Modeli	43
3.2.2. Evren ve Örneklem	44
3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	44
3.2.4. Veri Toplama Araçları	46
3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI	47
3.3.1. Verilerin analizi.....	48
3.3.2. Katılımcılara İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	48
3.3.3. Ölçeklerdeki İfadelerle Yönelik Betimsel Analiz Testleri.....	50
3.3.4. Faktör Analizleri	51
3.3.4.1 Açıklayıcı faktör analizi sonuçları (AFA)	52
3.3.4.2 Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları (DFA)	54
3.3.4.2.1. İş akış deneyimi ölçeğine yönelik DFA sonuçları	54

3.3.4.2.2. İş tatmini ölçeğine yönelik DFA sonuçları	56
3.3.4.2.3. Öznel iyi oluş ölçeğine yönelik DFA sonuçları	59
3.3.5. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi.....	61
3.3.6. Regresyon Analizleri.....	62
3.3.7. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları.....	68
SONUÇ	69
ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA	78
EKLER	100
ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	105

GİRİŞ

Antik zamanlarda, filozoflar mutluluğu ya da hayatı yaşamaya değer kılan şeyleri tanımlamaya çalışmıştır. Geçtiğimiz çeyrek yüzyıl boyunca pozitif psikoloji, olumlu deneyimleri, olumlu bireysel özellikleri, mutluluğu ve iyi oluşu vurgulamıştır. Böylece, psikolojinin odak noktası "yanlış olanı düzelt" anlayışından "güçlü olanı inşa et"e doğru kaymıştır (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005). Öznel düzeyde refah, memnuniyet ve tatmin olmak, iyimserlik ve umutlu olmak, mutluluk ve akış en yaygın araştırma konularındandır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Akış kuramı; bir sonraki basamakta yapılacak şeylerin belli olduğu açık hedefler ve geri bildirimler vasıtasıyla bireyin zaman kavramını yitirerek tamamen yapmış olduğu işe konsantre olması durumunu açıklamaktadır (Csikszentmihalyi, 2014: 153-172).

Akış, insanların bir faaliyete tamamen daldığı ve yoğun bir şekilde zevk aldığı bir bilinç halidir. Akış yaşayan bireyler, zaman kavramını yitirerek tamamen yapmış olduğu işe konsantre olmaktadır (Bakker, 2008). Akış deneyimi kavramı, Mihaly Csikszentmihalyi tarafından literatüre kazandırılmış ve kavrama ilk kez Csikszentmihalyi'nin (1975) yılında yayımladığı "Sıkıntı ve Kaygının Ötesinde (Beyond Boredom and Anxiety)" adlı kitabında yer verilmiştir (Ayazlar, 2015). Csikszentmihalyi'ye (1997) göre, böyle bir deneyim aktivitenin olduğu her durumda ortaya çıkabilir. Yapılan çalışmalarda yüzme, golf, sanat ve müzik yapma gibi çok sayıda farklı aktivitenin gerçekleştirilmesi sırasında akış deneyiminin yaşanabildiğine dair kanıt bulunmuştur (Bakker, 2008).

Csikszentmihalyi'nin (1997) çalışmaları, insanların boş zamanlara göre işleri sırasında akış deneyimini daha sık yaşadıklarını göstermiştir. Akışa geçmek için, durumun zorluğu ile bireylerin yetenekleri arasında bir denge olması gerekmektedir. Dolayısıyla bir aşçının yoğun servis esnasında akışa geçebilmesi için kendi yeteneklerine uygun bir operasyonda görevlendirilmesi gerekmektedir. Birey akış anındayken başaracağından şüphe duymaz ve tamamen olumlu duygular içerisinde kendisini güçlü hissetmektedir (Eklund ve Tenenbaum, 2014). Akış yaşayan birey, sadece işine odaklanmıştır ve tek arzusu o işi başarılı bir şekilde tamamlamaktır (Kunt, 2005). Örneğin bir aşçı siparişi alınan bir yemeği hazırlarken yoğun bir akış deneyimi yaşayabilir ancak gelecek zamanlarda aynı yemeği hazırlarken akış deneyimi

yoğunluğu azalabilir. Bu durum çalışanın kişilik özellikleri ve çalışılan atmosfer gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir (Xanthopoulou, 2017).Yapılan araştırmalar, akış deneyiminin değişen çalışma koşulları ortamında bile insanların potansiyelini geliştirebileceğini kanıtlamıştır (Heckman, 1997) .

Öznel iyi oluş, bireylerin kendi yaşamlarını her yönüyle değerlendirdiği, kısa süreli olumlu bir etkiden veya olumsuzluk yaşamamasından kaynaklı olmayan bilişsel olarak onayladığı iyi oluş halidir (Deci ve Ryan, 2008). Başka bir deyişle, insanı monolitik bir varlık olarak düşünmek yerine, bireylerin uzun vadeli haz duygusunu, hoş olmayan olumsuz duyguları ne kadar az yaşadığını ve genel yaşam doyumunun durumunu kapsamaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

İnsanlar yaşamları boyunca bir duygudan diğerine geçmektedir. Öfkeden mutluluğa, iyimserlikten karamsarlığa geçiş, insanlar için çok olasıdır. Hayatın iyi gittiğine ya da kötü gittiğine bu duygulardan yola çıkarak karar verebilirler (Akman ve Çatar, 2019). Öznel iyi oluş, insanların ruh hallerine, duygulara veya duygulara dayalı olarak yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleri ve yargıları ile ilgilidir (Diener ve Chan, 2011; Atabey, 2017). Bu değerlendirmeler bilişsel ve duygusal analizleri de kapsamaktadır (Diener, 2000). Öznel iyi oluşun üç bileşeni vardır: sık olumlu duygu, seyrek olumsuz duygu ve yüksek yaşam doyumudur (Diener, 1984; Eryılmaz ve Ercan, 2016). Bireyin öznel iyi oluşu pozitif/negatif etkiye veya yaşam doyum düzeyine bağlı olabilir (Özer ve Karabulut, 2003). Ayrıca yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, aile gibi sosyodemografik özellikler de öznel iyi oluşu etkileyen unsurlardandır (Sürücü, 2016).

İş tatmini kavramından ilk olarak, Hoppock'un (1935) "Job Satisfaction" isimli kitabında bahsedilmiştir. Hoppock'a göre iş tatminini, çalışanların işlerine yönelik sahip oldukları memnuniyet algısıdır (Hoppock, 1935). Bir kişinin işini ve işteki deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda hissettiği pozitif (olumlu) duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Vroom, 1964; Hackman ve Oldham, 1975: 160; Locke 1976). Literatürde işgörenlerin tatminini açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bunlardan iş özellikleri kuramına göre işgörenlerin tatminini işin özellikleri belirlemektedir. Beceri çeşitliliği, işin bütünlüğü, işin önemi, otonomluk ve geri bildirim gibi özelliklerin bir işin doğasında bulunma derecesi çalışanların iş tatminini belirlemektedir. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalarda iş tatminini

etkileyen faktörlerde çalışma ortamı ve bireyler ile ilgili olan konularda spesifik faktörlerin belirlenmesine odaklanılmıştır (Kuşluvan, 2005). İş tatmini insanların işleri hakkındaki düşünceleri ve bakış açılarıdır. İş tatmininin, işgörenlerin işe devam etme durumu, işten ayrılmaları, iş performansları ve psikolojik sıkıntıları ile önemli ölçüde ilişkisinin olduğu gözlemlenmiştir (Spector,1997).

İnsanların yaptığı işe konsantre olmaları ve zamanı unutmalarını ifade eden akış deneyiminin işte gerçekleşme durumu literatürde işten kaynaklı akış (work related flow) olarak geçmektedir. İnsanların hayatlarında önemli bir yer kaplayan çalışma hayatları insanların psikolojileri ve iyi oluşları ile doğrudan ilişkilidir. Temel insan haklarından olan “çalışma hakkı” insanlara çalışma hakkı tanısa da insanların çalışma koşulları ve iş dinamikleri öznel iyi oluşu sağlamayabilir. İşgörenlerin iyi oluşları her meslek grubu için çok önemlidir. Ancak hizmet sektöründe işgören ve misafirler doğrudan iletişim kurduklarından işgörenlerin mutsuzluğu işletmeleri doğrudan başarısızlığa itecektir. Dolayısıyla öznel iyi oluşlarını ve bunları etkileyen unsurların ilgili bilim dalları tarafından araştırılması ve öneriler getirilmesi gerekmektedir. Öznel iyi oluşu etkileyen önemli unsurlardan biri insanların işlerinden tatmin olma dereceleridir ve akış deneyimi insanların iş performanslarını doğrudan etkilediğinden iş tatminini ve öznel iyi oluşu etkilemesi muhtemeldir.

BÖLÜM 1. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. ÖZNEL İYİ OLUŞ, İŞ TATMİNİ ve AKIŞ DENEYİMİ İLİŞKİSİ

Öznel iyi oluş (ÖİÖ), olumlu duygu (bir olayın zevk olarak değerlendirilmesi), olumsuz etki (bir olayın hoş olmayan olarak değerlendirilmesi) ve genel yaşam doyumu (bilişsel) dahil olmak üzere bir insanın yaşamındaki mevcut durumuna ilişkin öznel değerlendirmesidir (Diener, 1985; Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Mutluluk ve öznel iyi oluş terimlerinin birbirinin yerine kullanılması yaygın olsa da, “öznel iyi oluş” kavramı bilimsel literatürde daha yaygın olarak kullanılmaktadır. ÖİÖ'yu en iyi tahmin eden faktörleri açıklamak ve ortaya çıkarmak için çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Juncaj, 2017).

ÖİÖ'yu araştırmak için kullanılan yaklaşımlardan olan yukarıdan aşağıya bakış açısı, bir bireyin genellikle kişilik ve genetik eğilimlere bağlı olarak olayları deneyimleme veya işleme eğilimine dayalı farklılıkları açıklamaktadır (Griffin ve Ward, 2015). İkinci yaklaşım olan aşağıdan yukarıya, etkileyen demografik ve koşullu faktörleri ve yaşam memnuniyetini etkileyen ÖİÖ'daki farklılıkları açıklamaktadır.

Yapılan çalışmalarda, iş tatmininin öznel iyi oluşun etkilediği istatistiksel çalışmalar ile kanıtlanmıştır (Brough, 2005). Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren ve Chermont (2003) tarafından yapılan bir meta-analiz, iş tatmininin daha yüksek olumlu duygulanım ve daha düşük olumsuz duygulanım ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bazı araştırmacılar bu ilişkiyi, iş tatminin ÖİÖ'nun bir alt boyutu olduğu kısmi-bütün teorisi olarak açıklamaktadır (Locke, 1976).

Diğer araştırmacılar, iş tatmini ile ÖİÖ arasındaki ilişkinin, iş gibi belirli bir alanda kişinin memnuniyetini etkileyebilecek belirli duyguları deneyimleme eğilimine dayandığını iddia etmektedir (Dorman ve Zapf, 2001). Son olarak, iş tatmini ve ÖİÖ arasındaki ilişki yayılma hipotezi ile açıklanmaktadır ve bir alandaki deneyimin diğer yaşam alanlarındaki deneyimi etkileyebileceğini öne sürmektedir (Judge & Ilies, 2004).

İş tatmini ve ÖİÖ arasındaki bu ilişki, farklı popülasyonlarda yapılan bir dizi çalışmada desteklenmiştir. Örneğin, Warr, Butcher, Robertson ve Callinan (2004), 50-74 yaşları arasındaki işsiz veya iş arayan kişilerin, kendi yaşlarındaki emekli olmuş veya çalışan kişilere kıyasla daha düşük öznel iyi oluş (yaşam doyumu) bildirdiklerini bulmuşlardır. Murphy ve Athanasou (1999) tarafından daha genç bir nüfusa bakan boylamsal bir analizde de benzer sonuçlar bulunmuştur. Bir başka boylamsal analizde, küresel iş tatmini ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin, küresel iş tatmini ile denetçiler, terfi ve meslektaşlar gibi iş kaynakları arasındaki ilişkilerden önemli ölçüde daha güçlü olduğu saptanmıştır (Bowling, Eschleman ve Wang, 2010) .

Collins, Sarkisian ve Winner (2008), yoğun konsantrasyon gibi yüksek kalitede akış bildiren katılımcıların yüksek pozitif duygulanım (örneğin coşku hissetme) bildirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ek olarak, yüksek kaliteli akışın, hayal kırıklığına uğramış hissetmek gibi olumsuz duygulanımla negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Son olarak, yüksek akış kalitesinin yaşam doyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bildirmişlerdir ancak çalışmalarının diğer sonucunda ve öncekilerle tutarsız bir şekilde, akışı daha sık deneyimleyen kişilerin daha düşük ortalama pozitif etki ve yaşam doyum düzeylerine sahip olduklarını, ancak daha kaliteli akışa sahip oldukları günlerde daha mutlu olduklarını buldular (Collins vd., 2008).

Chen vd. (2010), akış deneyiminin kişinin bir olaydan, örneğin işten memnuniyetini artırabileceğini, bu durumda da olaydan duyulan memnuniyetin yaşam doyumunu güçlü bir şekilde etkileyebileceğini öne sürmüştür. Araştırmaları, çalışma gibi bir olaydan duyulan tatminin akış ile genel yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini öne süren aşağıdan yukarıya teori ile uyumludur. Akış deneyimlerinin, çalışma gibi belirli bir olayla olan memnuniyetinin etkileşimi yoluyla yaşam doyumunu artırdığını bildirmişlerdir. Bu etki, akışın ÖİÖ ile ilişkili olduğuna dair geçmiş bulgularla tutarlıdır (Bryce ve Haworth, 2002).

Csikszentmihalyi'ye (1990) göre, akışın ÖİÖ'a yol açmasının ana nedeni, bilinçte düzen yaratmaya yardımcı olmasıdır. Bilincimizi kontrol etme yeteneğimizin yaşam kalitemizi belirlediğini savunmuştur. Bu kontrol, düşünceleri, duyguları, davranışları ve dikkati düzenleme becerisi olarak tanımlanır. Bu yeteneğe sahip olmak, bir bireyin

ne çok zorlayıcı ne de çok basit olan zorlukları belirlemeye devam ederek mutluluğu hazırlamasına ve geliştirmesine izin verir. Bu nedenle, mutluluğun anahtarı psişik enerjimize nasıl yatırım yaptığımızdır. Psişik enerjinin bilinçli olarak seçilmiş bir hedefe doğru aktığı ve bunun sonucunda düzenli ve uyumlu bir bilinçle sonuçlanan durum örnek olabilir. Csikszentmihalyi akışın daha güçlü bir benlik duygusu ürettiğini düşünmektedir.

Akışın işyerinde gerçekleşmesi boş zaman aktivitelerine göre daha muhtemel olduğundan (Bryce ve Haworth, 2002), Csikszentmihalyi, çalışma ortamının iyi oluşu olumlu şekilde etkileyip akış deneyimini kolaylaştıracak şekilde organize edilmesi gerektiğini önermektedir (Csikszentmihalyi, 1997). Ayrıca, akış, iş tatmini ve refahın önemli ilişkiler içerisinde oldukları bildirilmiştir (Basinska ve Wiciak, 2013; Bryce ve Haworth, 2002). Demerouti (2006), iş ortamında ve birey için akışın gerekli olduğunu öne sürmüştür. İnsanlar, yaptıklarından keyif aldıkları ve yaptıklarına yoğunlaştıklarını bildirdiklerinde, aynı zamanda olumlu performans puanları aldıklarını ve başkalarına yardım etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir.

Demerouti (2006), iş ortamında akışın çok önemli olduğunu ve ayrıca çalışanların iş performansına da fayda sağlayabileceğini savunmaktadır. Ayrıca, çalışanların kişiliği değiştirilemeyeceğinden, akışı artırmak için işyerinde bazı çevresel değişiklikler yapmanın faydalı olacağını önermektedir.

Csikszentmihalyi (1997), koşulların insanları zorlayıcı veya önemli görevler aramaya teşvik ettiğinde, birey ve çalışma ortamı arasında iyi oluş için karşılıklı koşullar yaratıldığını varsayar. İşin akış deneyimine izin verdiğini çünkü zorluklar ve beceriler sağladığını bildirmektedir. Ayrıca, insanların çoğu hayatlarının çoğunu çalışarak geçirdiklerinden, bu nedenle "işleri akış üreten faaliyetlere dönüştürmek" önemlidir (Csikszentmihalyi, 1990)

Csikszentmihalyi, mutluluğun bir kişinin elindeki görevden kaynaklı akışı deneyimleyip deneyimleyememesine bağlı olduğunu savunur (Csikszentmihalyi, 1997). Bu nedenle, akış deneyimini geliştirmek için koşullar yaratmanın mutluluk arayışının bir yolu olduğunu iddia eder. Bunlara ek olarak, araştırmacılar akışın iyi oluş için önemli olduğunu öne sürmeye devam etmekteydiler (Bryce & Haworth, 2002).

Günümüzde kuruluşlar, işletmeler çalışanlarının iyi oluşlarından giderek daha fazla sorumlu tutulmaktadır (Aldana vd., 2005; McCarthy vd., 2011). Kuruluşlar çeşitli eğitim veya fitness salonu üyeliği gibi yan haklar sunabilirken akış teorisi, en başarılı iş yerlerinin çalışanlarına başarılı olmaları için gerçek fırsatlar sunabilen iş yerleri olacağını önermektedir (Bakker, 2005; Quinn, 2005). İşyeri ile alakalı iyi oluş, çalışanların işte nasıl hissettiğini ve çalıştığını gösteren duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlar içerir (McQuaid ve Kern, 2017). Duygusal anlamda, işteki akışın daha fazla olumlu duygulanım ve daha az olumsuz duygulanımla ilişkili olduğu saptanmıştır (Engeser ve Bauman, 2014; Fullagar ve Kelloway, 2009; Tobert ve Moneta, 2013). Bilişsel olarak akış, keyifli bir kişisel gelişimi ve anlamlı bir katkı duygusunu teşvik eder (Delle Fave vd. 2011). Davranışsal olarak da akış işle ilgili performans ile ilişkilidir (Bakker, 2008).

Akış deneyimlerinin hem bireysel hem de toplumsal düzeyde benliği etkilediği düşünülmektedir (Delle Fave vd. 2011). Bu açıdan bakıldığında artan zorluk seviyelerine yanıt olarak kişisel becerilerin gelişmesi tatmin edici ve anlamlı yönlerindendir. Bu da bireylerin olumlu çalışma davranışları ve iyi oluşları ile sonuçlanır. Diğer bir deyişle, akışın oluşmasını sağlamak, iyi oluş üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir veya iş ile alakalı olumlu faktörler akışla sonuçlanabilir ve bu nedenle iyi oluş, akışın öncülü, sonucu veya bağlantısı olabilir (Ignjatovic, 2019).

1.2. ÖZNEL İYİ OLUŞ

Tarih boyunca filozoflar, mutluluğu insan eylemi için en yüksek iyi ve nihai motivasyon olarak görmüşlerdir (Diener, 1984). İnsanları mutlu eden şeylerin neler olduğu sürekli olarak sorgulanmış ve antik çağlardan günümüze kadar araştırılmıştır. Bu konuyu ele alan araştırmalar başlıca felsefe ve din olmak üzere farklı disiplinler ve alanlarda gerçekleşerek mutluluk kavramına cevap aramıştır (İlhan ve Özbay, 2010). Pozitif psikolojiyle birlikte günümüzde farklı bir boyut kazanan mutluluk, öznel iyi oluş kavramı ile açıklanmaktadır (Işık ve Bedel, 2015).

Öznel iyi oluş bireyin yaşadıkları sonucu meydana gelen olumlu ya da olumsuz duygularına ilişkin yaptığı öznel değerlendirme olarak ifade edilmektedir (Diener,

1984). Diener (1984)'a göre öznel iyi oluş, bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygulara ve yaşamdan aldığı doyuma ilişkin olarak yaptığı öznel bir değerlendirmedir. Öznel iyi oluş, bireyin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmelerini içerdiği için öznel bir perspektife sahiptir. Bu değerlendirmeler, bireyin farklı durumlara olan tepkilerini, güncel duygu durumunu, yaşamdan aldığı doyuma ilişkin düşüncelerini, iş, arkadaşlık, okul, evlilik gibi çeşitli yaşam alanlarına ilişkin hissettiği doyumları içermektedir (Diener vd., 2003).

Öznel iyi oluşta, iyi bir yaşam sürüp sürmediğine karar veren kişinin kendisidir. Yaşamda olumlu duyguları teşvik etmek, bir bütün olarak hayattan zevk almak ve yaşamda bir anlam bulmak, öznel iyi oluşta merkezi bir öneme sahiptir. Dahası, uyarılmış duygular olumludan olumsuza değişebileceğinden, insanların öznel iyi oluşları da zamanla değişebilir. Öznel iyi oluşun istikrarlı olması gerekmez ancak iyi hissetmek için gereken olumsuz ve olumlu duygular dengelenmelidir (Seligman vd., 2005)

Öznel iyi oluş; üç boyutta incelenmektedir. Bunlarda ilki bireylerin olumlu duyguları sık hissetmesi, ikincisi bireylerin olumsuz duyguları daha az hissetmesi ve üçüncüsü bireylerin yaşamlarından yüksek doyum almaları olarak ifade edilebilir (Diener, 1984; Eryılmaz ve Ercan, 2016).

Öznel iyi oluş; bilişsel iyi oluş ve duygusal iyi oluşun yüksekliği durumunda oluşur. Duygusal iyi oluş olumlu duyguların sık, olumsuz duyguların ise nadiren yaşanması sonucu oluşan durumu ifade ederken bilişsel iyi oluş hayat standartlarının uygunluğu ve yaşam doyumu sonucu oluşan durumu ifade eder (Akın, 2013).

Olumlu duygulanımda birey pozitif bir ruh halindedir ve olaylara karşı tepkileri yaşamında sıklıkla deneyimlemek isteyeceği duygulara sahiptir. Olumlu duygulanımdaki bu duygular; ilgi, güven, ümit, heyecan, neşe, gurur gibi duygulardır (Yurcu ve Kocakula, 2015). Olumsuz duygulanım boyutunda ise birey negatif bir ruh modundadır ve olaylara karşı tepkileri olumsuzdur. Olumsuz duygulanımdaki bu duygular öfke, suçluluk, üzüntü, nefret gibi olumsuz duygulardır (Yurcu ve Kocakula, 2015). Olumsuz duygulanımın hiç yaşanmaması beklenmemektedir, her birey nadiren de olsa olumsuz duygulara sahip olabilir. Fakat bu duyguların artması söz konusu olduğunda bireyin yaşam kalitesinde bir azalış gerçekleşebilir (Atabey, 2017). Olumlu

duygulanım, olumsuz duygulanım, yaşam doyumu ve yaşam alanlarına ilişkin bileşenler aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri

Olumlu Duygulanım	Olumsuz Duygulanım	Yaşam Doyumu	Yaşam Alanı
Coşku	Suçluluk	Yaşamı değiştirme hevesi	İş
Neşe	Depresyon	Geçmiş yaşamdan alınan doyum	Aile
Memnuniyet	Stres	Şu andan alınan doyum	Benlik
Gurur	Kaygı	Gelecek yaşamdan alınan doyum	Gelir
Sevgi	Utanç	Diğerlerinin yaşamları hakkındaki değerlendirmeleri	Sağlık
Mutluluk	Üzüntü		Grup içerisinde yer almama
Sevinç	Öfke		
	Kıskançlık		

Kaynak: Diener ve diğerleri, 1999; s.277

1.2.1. Öznel İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar

İlgili literatür incelendiğinde öznel iyi oluş kavramını açıklamak için farklı teorilerin olduğu görülmektedir. Öznel iyi oluşu açıklamak için en sık kullanılan kuramlar; erek kuramı, etkinlik kuramı, aşağıdan yukarıya kuramı, yukarıdan aşağıya kuramı, psikolojik iyi oluş kuramı ve perma kuramı aşağıda açıklanmıştır.

1.2.1.1. Erek (telic) kuramı

Erek teorileri, mutluluğun bir hedef veya ihtiyaç tatmini gibi bir duruma ulaşıldığında elde edildiğini, yani kişilerin amaçlarına ulaştıklarında mutlu olduklarını savunur. (Omodei ve Wearing, 1990). Wilson (1960) tarafından önerilen teorik bir varsayıma göre ihtiyaçlar karşılandığında mutluluk elde edilirken, bunu aksine karşılanmamış ihtiyaçlar da mutsuzluğa neden olmaktadır (Diener, 2009).

Mutluluğun isteklere ulaşılmasıyla mı yoksa isteklerin baskılanmasıyla mı yakalandığı gibi erek teoriler ile ilgili sorular pek çok filozof tarafından yanıtlanmaya çalışılmıştır. Mutluluk için hangi arzular önemli, hangileri zararlıdır? Mutluluk arzulara ulaşılmasıyla mı yoksa arzuları elde etmek için içinde bulunulan süreç sayesinde mi elde edilir? (Diener, 2009). Scitovsky'nin (1976) bu konudaki görüşü “Hedeflere giden yolda olmak ve bunlara ulaşmak için mücadele etmek, hedefe ulaşmaktan daha tatmin edicidir.” şeklindedir.

Erek teorilerinde ihtiyaç yaklaşımı ve amaç yaklaşımı olmak üzere iki belirgin yaklaşım karşımıza çıkmaktadır (Diener ve Ryan, 2009). Ryff ve Singer'in (1996) psikolojik iyi oluş kavramı ve Ryan ve Deci'nin (2000) öz belirleme gibi ihtiyaç teorileri, kişinin mutluluğu elde etmek için yerine getirmeye çalıştığı bazı doğuştan ihtiyaçlar olduğunu söylemektedir. Hedef teorileri de insanların bilinçli olarak, yerine getirildiğinde yüksek mutlulukla sonuçlanan belirli hedefleri aradıklarını ileri sürmektedir (Emmons, 1986; Michalos, 1980).

Freud'un haz ilkesi ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi kavramların erek yaklaşım ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Mutluluk, bireylerin hedeflerine ulaşip ve gereksinimlerini karşıladıklarında elde ettikleri bir haldir (Akın, 2015). Fakat insanların ulaşmayı amaçladıkları hedeflerin büyüklüğü ile öznel iyi oluş seviyesi paralellik göstermemektedir. Literatürde güdü ile uyumlu olan amaçlara göre hareket etmek öznel iyi oluşla ilişkiliyken, güdülerle uyumsuz olan amaçlara yönelik bağlılığın ise öznel iyi oluş düzeyini azaltıcı şekilde etkilediğini saptamış çalışmalar bulunmaktadır (Güngör, 2020).

1.2.1.2. Etkinlik kuramı

Erek kuramı mutluluğu belirli noktalar ile ilişkilendirirken, etkinlik kuramı mutluluğu belirli noktalara ulaşırken yaşanan duygular ile ilişkilendirir. Örneğin bir dağcının hedefi olan noktaya ulaşmaya çalışırken yaşadığı duygular zirveye ulaştığında hissettiği duygulardan daha fazla mutluluk verebilir. Bu açıdan bakıldığında erek kuramının aksine bir durum söz konusudur (Deiner, 1984).

Etkinlik kuramının ilk ve en önemli savunucularından olan filozof Aristoteles mutluluğun erdemli etkinlikler sonucunda oluştuğunu öne sürmüştür. Aristoteles'e göre mutluluk erdemli, iyi yapılan işlerden kaynaklanmaktadır. İnsanlar mevcut

yeteneklerini en iyi şekilde kullanmaları sonucunda mutluluk oluşacaktır (Deiner, 1984).

Etkinlik kuramını açıklamaya yardımcı kuramlardan biri akış kuramıdır (Akman, 2018). Akış, insanların bir faaliyete tamamen daldığı ve yoğun bir şekilde zevk aldığı bir bilinç halidir. Akış yaşayan bireyler zaman kavramını yitirerek tamamen yapmış olduğu işe konsantre olmaktadır (Bakker, 2008). Akış yaşayan bireyler o aktiviteyi gerçekleştirmekten keyif aldığı için gerçekleştirmektedir, başka bir beklentisi yoktur ve o aktiviteyi gerçekleştirmek zaten bir ödül anlamı taşımaktadır (Csikszentmihalyi, 2005).

1.2.1.3. Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları

Wilson'un (1967) temel ve evrensel insan ihtiyaçları karşılandığı sürece kişinin mutlu olduğu fikrine dayanarak araştırmacılar dış etkenlerin, olayların, durumların, beklentilerin ve demografik faktörlerin mutluluğu nasıl etkilediğini araştırmak için genel olarak aşağıdan yukarıya bir yaklaşım benimsemişlerdir (Diener vd., 1999). Yukarıdan aşağıya yaklaşımlar, bu faktörlerin aslında öznel iyi oluşun sonuçları olma olasılığını araştırır (Diener, 1984; Veenhoven, 1988).

Aşağıdan yukarıya yaklaşımı bir kişinin yaşamını oluşturan olumlu ve olumsuz anların, o kişinin algılanan öznel iyi oluşunu belirlediğini ifade eder. Bireylerin yaşam kaliteleri ve öznel iyi oluşları, sahip oldukları hedonik anlık zevklerinden oluşmaktadır (Mutaqin vd., 2020). Bu görüşe göre olumlu, mutlu bir an, kişinin öznel iyi oluşu yaşamasına neden olur ve bir kişi ne kadar olumlu anlar yaşarsa, öznel iyi oluş seviyeleri o kadar yükselir (Diener ve Ryan, 2009).

Yukarıdan aşağıya yaklaşımı öznel iyi oluşun bir etkisi olarak dış veya çevresel faktörlere vurgu yapmamakta ancak öznel iyi oluşun belirleyicileri olarak psikolojik faktörlere vurgu yapmaktadır. Bu bakış açısı mutluluk reaksiyonlarından zevk alabilen bir kişinin yaşam süresi boyunca günlük aktivitelerinde ve deneyimlerinde kendini mutlu bir kişi olarak yargılaması olduğuna inanmaktadır (Mutaqin vd., 2020). Yukarıdan aşağıya kuramına göre öznel iyi oluş kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmektedir ve mutluluğa insanların mutluluğa olan yatkınlıkları sayesinde sahip olunduğu düşünülmektedir. Birey karşılaştığı durumları olumlu ya da olumsuz yönde değerlendirerek kendi mutluluğunu etkilemektedir (Diener, 1984). Önemli olan

bir kişinin sahip olduğu sorunlar değil, sahip olduğu şeye nasıl tepki vereceğidir (Tatarkiewicz, 1976).

Fakat iki kuram birbirinden bağımsız dűřünülmemelidir. Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları ile alakalı çalışmalara göre hem sabit kiři özelliklerini hem de yaşam koşullarını içeren dinamik bir denge modelinin daha geçerli olacağına yönelik sonuçlar bulunmaktadır. İnsanlar kişiliklerine uyan ortamları seçme ve yaratma eğiliminde olduklarından, genetik faktörler ve çevresel faktörler arasındaki ilişkilerin kişiliğin müdahil etkilerinden kaynaklanması muhtemeldir (Ormel vd., 1999)

1.2.1.4. Psikolojik iyi oluş kuramı

Ryff'e (1989) göre eudaimonia; özerklik, pozitif ilişkiler, büyüme yönelimi, amaç ve anlamı vurgulayan kişisel gelişimin sağlanması olarak tanımlamıştır. Ryan ve Deci (2001) eudaimonik yaşamın temel yönlerini řu şekilde sıralamıştır; statü, görünüm ve zenginlik gibi dışsal hedefler yerine büyüme, yakınlık ve topluluk gibi içsel hedeflerin peşinde koşmak; kontrollü yollardan çok özerk davranmak; dűřnceli olmak ve farkındalık duygusuyla hareket etmek (Sheldon vd., 2018). Eudaimonik refah, psikolojik iyi oluşun bir parçasıdır, çünkü insanlar bilişsel olarak ilgi çekici ve anlamlı etkinlikler yoluyla kişisel gelişimlerinin farkında olarak yaşamlarını sürdürmeyi amaçlamaktadır (Demirci, 2018).

Psikolojik iyi oluř kuramı kişilerin kendi yaşam amaçlarını farkındalıklarını, potansiyellerini bilmelerini ve başkalarıyla olan iletişimlerinin kalitesini içeren bir kavramdır. Kiřiler kendilerini hakkında olumlu dűřndklerinde, kendi sınırlarının farkında olduklarında dahi memnun hissettiklerinde, diğer bireyler ile olan iletişimleri güvenli ve samimi olduğunda, kendi ihtiyaçlarına yönelik olarak çevrelerini şekillendirdiklerinde, özerk hareket edebildiklerinde, yaşam amaçlarını ve yaşamlarının anlamını bildiklerinde, kapasitelerinin farkında olup bu kapasitelerini geliştirmeye çalıştıklarında psikolojik iyi oluştan bahsedilebilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; zen, 2010).

Ryff'ın oluşturduğu ve altı boyuttan oluşan psikolojik iyi oluş modelinin boyutları şunlardır: kendini kabul etmek, başkalarıyla olumlu ilişkiler, otonomi, evre

hakimiyeti, yaşam amacı ve kişisel gelişim (Ryff, 1989). Bu boyutlar şu şekilde açıklanmaktadır:

Kendini Kabul Etmek: Ryff'e göre (1989) kendini kabul etmek kişilerin kendilerine ait olumlu tavırlar sergilemesidir. Bu boyut iyi oluşun temel koşulu olarak kabul edilmektedir. Kendilerini kabul seviyeleri yüksek bireyler hayatlarında pozitif bir tutuma sahiplerken, kendilerini kabul seviyeleri düşük olan bireylerin hayatlarından memnun olmadığı bildirilmektedir (Akın, 2013).

Başkalarıyla Olumlu İlişkiler: Başkaları ile olumlu ilişkiler Ryff (1989) tarafından “başkaları ile açık ve güvenilir ilişkiler oluşturmak, güçlü empati ve sevgi” olarak ifade edilmiştir.

Otonomi: Otonomi kavramı kişilerin kendi kararlarını vermesi, verdiği kararları uygulayabilmesi, özgürlük, bireysel ve bağımsız hareket edebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Yardan ve Dikmetaş, 2013). Otonomiye sahip bireylerin düşünceleri ve yaptıkları kendisi tarafından belirlenmekte, kontrolü dışındaki sebeplerle belirlenmemektedir (Özen, 2010). Otonomiye sahip bireylerin toplumsal korkuları ve inançları yoktur ve bunlar kişiyi ciddi oranda yönlendirmemektedir (Ryff vd., 1999).

Çevre Hakimiyeti: Çevre hakimiyeti kişilerin bireysel ve ruhsal durumlarına göre bir çevre oluşturması veya seçmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryff , 1989). Çevresini zihinsel veya fiziksel etkinlikler ile değiştirebilen bireyler aynı zamanda iletişim ortamlarını da kontrol altına alabilir, değişken olan çevresini yönetebilir ve uyumlu bir şekilde etkileşim kurabilmektedir. Bu sebeple de psikolojik iyi oluşun önemli bir unsuru olduğu düşünülmektedir (Özen, 2010).

Yaşam Amacı: Ryff'e göre (1989) yaşam süresi gelişim teorileri, üretken ve yaratıcı olmak gibi yaşamdaki çeşitli değişken amaçlara veya hedeflere atıfta bulunur. Bu nedenle, olumlu bir şekilde çalışan kişinin hedefleri, niyetleri ve yön duygusu vardır ve bunların tümü hayatın anlamlı olduğu hissine katkıda bulunur.

Kişisel Gelişim: Ryff'e göre (1989) optimal psikolojik işleyiş, yalnızca bireylerin daha önce açıklanan özelliklere sahip olmasını değil, aynı zamanda kişinin potansiyelini geliştirmesi için, büyümeye ve ilerlemeye devam etmesini gerektirir. Kendini ve potansiyellerini gerçekleştirme ihtiyacı, kişisel gelişimle ilgili klinik

perspektiflerin merkezinde yer alır. Maslow bireylerin kendilerini gerçekleştirmesi için verdiği uğraşın insan gelişiminin en önemli amaçlarından olduğunu düşünmektedir (Özen, 2010).

1.2.1.5. PERMA kuramı

PERMA modeli, 2011 yılında Martin Seligman tarafından psikoloji literatürüne kazandırılmıştır. PERMA kavramındaki her harf öznel iyi oluşun bir yönüne işaret etmektedir. PERMA kelimesinde P harfi pozitif duyguları (positive emotion), E harfi akış halinde olmayı (engagement), R harfi ilişkileri (relationship), M harfi yaşamın anlamını (meaning) ve son olarak A harfi başarıyı (accomplishment) ifade eder. İnsanlar hayatlarında bu beş unsuru birlikte deneyimlediklerinde sağlıklı bir hayat yaşayabilirler (Seligman, 2011).

PERMA teorisinde Seligman (2011), her bir iyi oluş unsurunun üç özelliğe sahip olması gerektiğini ifade eder ve bu özellikler şunlardır (Khaw ve Kern, 2014):

1. Refaha katkıda bulunur.
2. İnsanlar diğer unsurlardan birini elde etmek için değil, sadece kendi iyiliği için ulaşmayı amaçlarlar.
3. Diğer unsurlardan bağımsız olarak tanımlanır ve ölçülür.

1.3. AKIŞ DENEYİMİ

Csikszentmihalyi, 1978 yılında insanların bir deneyim anında yaşadıkları akış deneyimi kavramını vurgulayan bir teori geliştirmiştir (Siekpe, 2005). Akış deneyimi farklı şekillerde tanımlanmıştır ancak genellikle zorlukları ve etkinlikleri karşılama deneyimi olarak adlandırılır (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Bir birey keyif aldığı bir aktiviteyle meşgul olduğunda akış yaşanabilir (Csikszentmihalyi, 1997).

Duygular, akışla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Csikszentmihalyi (1990) ayrıca akışın can sıkıntısı, gevşeme, ilgisizlik, endişe, uyarılma ve kaygı gibi duygulardan etkilendiğini iddia etmiştir. Optimal akış deneyimi, bir kişinin aktivitenin zorluklarının üstesinden gelmek için becerilerini dengelemesi ile elde edilir (Hoffman & Novak, 1996).

Bir kişi, açık hedefler, eldeki etkinliğe odaklanma, görevle karşılaşmanın net geri bildirimi, eylem ve farkındalığın bir karışımı, becerilerin görevde karşılaşılacak zorluklarla dengede olması, kişisel kontrol ve görevle meşgul olmanın içsel ödülü tarafından yönlendirilir (Novak, Hoffman ve Duhachek, 2003). Bu da bir kişinin ilgilendiğı faaliyete maksimum dikkat göstererek göreviyle tamamen meşgul olmasıdır (Hsu ve Lu, 2004).

Akışın yaşanması için deneyim önemli bir unsurdur çünkü bir akış durumu yalnızca bir görevin yerine getirilmesi sırasında elde edilebilir. Başka bir deyişle, akışı deneyimlemek için kişinin bir göreve girmesi gerekir. Dahası, görev konsantrasyonu, görevin otomatik olması gerektiğini ve aynı zamanda uygulayıcıdan eylemler üzerinde kontrol hissine sahip olmak için bilişsel çaba gerektirdiğini ve bu eylemlerin etkili olduğunu ifade eder (Pavlas, 2010). Basitçe ifade etmek gerekirse, bir kişinin akışı deneyimlemesi için, bir faaliyete dahil olmanın getirdiğı zorlukları aşmak için belirli bir beceri gerekir (Hamlen, 2011; Pace, 2004). Akış, beceri-meydan okuma eşleşmesiyle ilişkilidir, çünkü bir bireyin becerisi zorluğu karşılamazsa, kaygı sonuçlanır ve akış elde edilemez.

Akış deneyiminin tanımları değişiklik gösterse de, akışın genellikle iki ortak özelliğe sahip olduğuna inanılmaktadır. Biri bir göreve ya da ön koşula tam olarak konsantre olmak, diğeri ise performansından ya da sonucundan kaynaklanan haz duygusudur (Ghani ve Deshpande, 1994). Csikszentmihalyi (1990), "en iyi anların genellikle bir kişinin bedeni veya zihni, zor veya değerli bir şeyi başarmaya yönelik gönüllü bir çabayla sınırlarına kadar gerildiğı zaman meydana geldiğini" öne sürmüştür.

Zorluk ve beceri birbiriyle ilişkilidir. Bir mutfak ortamında da çalışan aşçılar için servis veya hazırlık esnasındaki zorluk ile yetenekleri dengeli olmalıdır. Aşırı derecede yüksek bir zorluk, bireyler için çevre üzerinde kontrol eksikliğine neden olur ve endişe ve hayal kırıklığına neden olabilir. Aksine, aktivite zorlayıcı olmaktan daha az olduğunda, ilgi kaybına neden olacaktır (Csikszentmihalyi, 2014). Bu nedenle, çevre üzerinde bir kontrol hissi, akışı etkileyen ikinci faktördür. Csikszentmihalyi (1990), "anonim güçler tarafından hırpalanmak yerine eylemlerimizin kontrolünü hissettiğimizde" bir neşe ve derin keyif hissinin hissedildiğini belirterek akışın belirleyicilerini tanımlar.

Akış deneyiminin bağımlılık davranışının bir nedeni olduğu da düşünülmektedir (Chou ve Ting, 2003). Bir oyunu oynayan bireyler bir faaliyetle meşgul olduklarında, oyun oynarken geçen zamanın veya harcanan sürenin farkında olmadıkları bir akış durumunda olarak tanımlanır. Bununla birlikte, akış deneyimi, öğrenme ve diğer eğlenceli aktiviteler gibi olumlu faktörlerle daha çok ilişkilidir. Csikszentmihalyi (1988) akışı, bir faaliyete girildiğinde ortak bir deneyim moduna geçiş olarak açıklamıştır. Bu, akışın oyun aktiviteleri sırasında oyuncular için zevk üreten duygulardan daha fazla etkilendiğini göstermektedir (Chou ve Ting, 2003; Csikszentmihalyi ve Hunter, 2003).

1.3.1. Akış Deneyimi İçin Gerekli Olan Öğeler

Yapılan aktivitede akış deneyiminin gerçekleşmesi için sahip olunması gereken belirli öğeler bulunmaktadır. Csikszentmihalyi (1990) akış deneyimini oluşturan sekiz akış öğesi olduğunu ifade etmiştir. Akış deneyimi için gerekli olan öğeler şu şekilde sıralanabilir;

- faaliyetin zorlukları ile sahip olunan becerilerin dengesi
- net hedefler ve geri bildirim
- göreve odaklanma
- kontrol duygusu
- eylem ve farkındalığın birleşmesi
- öz bilinç kaybı
- çarpık bir zaman duygusu
- ototelik deneyim

Akış deneyiminin gerçekleşmesi için önkoşul olan ilk altı öğenin aslında akış üretimiyle ilgili olduğu açıktır. Öte yandan, son ikisi öğenin akış deneyiminin bir sonucu olarak ortaya çıktıkları söylenebilir.

1.3.1.1. Faaliyetin zorluklarıyla sahip olunan becerilerin dengesi

Optimal deneyimler, bir hedefe yönelik ve kurallarla sınırlandırılmış faaliyetler içerisinde gerçekleşmektedir. Bu faaliyetlerin dikkat ve beceri gerektiren aktiviteler olması gerekmektedir. Fakat bu becerilerin fiziksel beceri olma zorunlulukları yoktur. Gerekli becerilere sahip olmayan bireyler için bir etkinlik zorlayıcı değildir ve anlamsızdır. Rekabet anındaki zorluklar canlandırıcı ve eğlencelidir. Fakat bir rakibi

yenme düşüncesine odaklanmak gerçekleşen faaliyete üstün gelirse, alınan zevk kaybolabilir. Rekabet, ancak kişinin becerilerini mükemmelleştirmeye imkan tanıdığı zaman zevklidir. Sadece rekabete odaklanıldığında gerçekleştirilen faaliyet eğlenceli olmaktan çıkmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990).

1.3.1.2. Net hedefler ve geri bildirim

Bireylerin faaliyetlerden zevk almaları için bu konularda hedefler koyup ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerdeki geribildirimleri tanıyıp, ölçmeyi öğrenmeleri gerekmektedir. Bir kişi yaratıcı veya açık uçlu aktiviteler sırasında ne yapmayı planladığına dair veya hedefler ve kurallarla müzakere etmeye niyetli olduğuna dair güçlü bir fikre sahip olmalıdır. Bu hedefler ve kurallar, geri bildirim için kriterler sağlar ve geri bildirimler hedeflerimizde başarılı olduğumuza dair sembolik bir mesaj taşırlar (Csikszentmihalyi, 1990).

1.3.1.3. Göreve odaklanma

Göreve odaklanmadan kasıt akış deneyimini yaşayan birinin hayat devam ederken hayatın tüm nahoş yönlerini unutabilmesidir. Görev öylesine yoğunlaşmayı gerektirir ki, sadece çok seçilmiş bir bilgi aralığının farkındalığa girmesine izin verilebilir (Csikszentmihalyi, 1990).

1.3.1.4. Kontrol Duygusu

Akış deneyiminin bir kontrol duygusu içerdiği ifade edilir. Hatta diğer bir ifadeyle normal yaşamın birçok durumunda deneyimlenen kontrolü kaybetme endişesinden yoksun olmaktır. İnsanların zevk aldığı şey zor durumlarda kontrol etme duygusudur (Csikszentmihalyi, 1990). Kontrol duygusu insanların dikkatini canlı tutar ve akış deneyiminin yaşanmasına yardımcı olur (Rettie, 2001).

1.3.1.5. Eylem ve farkındalığın birleşmesi

Optimal deneyimin en bilinen ve ayırt edici özelliklerinden biri, insanların yaptıkları şeye kadar dahil olmalarıdır ki, aktivite neredeyse otomatik hale gelir ve bireyler gerçekleştirdikleri eylemlerden ayrı olarak kendilerinin farkında olmayı bırakırlar. Sürekli bir akışa girmek için genellikle yorucu fiziksel efor veya oldukça disiplinli zihinsel aktivite gerektirir (Csikszentmihalyi, 1990).

1.3.1.6. Öz bilinç kaybı

Akış deneyimini yaşarken benlik kavramının farkında olmak zorlaşır ve geçici olarak kim olduğumuzu unutabiliriz. Bireyler kendileriyle meşgul olmadıklarında, kim oldukları kavramını genişletme şansına sahiplerdir. Öz bilinç kaybı bireylerin kendi limitlerini aşmaya, varlıklarının sınırlarının ileri doğru itilmiş olduğu hissine yol açabilir (Csikszentmihalyi, 1990).

1.3.1.7. Çarpık bir zaman duygusu

Akış deneyimi tanımlanırken zamanın normalde olduğu gibi aktığından farklılaşmasıyla ifade edilir. Meşgul olunan faaliyet sona erdiğinde bireyler ne kadar zaman geçtiğinin farkında değildir ancak faaliyetle meşgullerken zaman durmuş gibidir (Csikszentmihalyi, 1990). Genellikle çalışmalarda zamanın olduğundan çok daha hızlı geçtiği şeklinde sonuçlar gözükse de (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002) uğraşılan faaliyetin özelliklerine bağlı olarak zamanın olduğundan çok daha yavaş geçtiğine yönelik sonuçlar da bulunmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990). Akış anındayken zaman kavramı genel anlamından sıyrılarak farklı bir gerçekliğe bürünür.

1.3.1.8. Ototelik deneyim

Optimal bir deneyimin temel unsuru kendisinin bir sonunun olmasıdır. Bu bir ototelik deneyim olarak tanımlanır. "Ototelik" terimi iki Yunanca kelimedenden türemiştir, öz anlamına gelen "oto" ve amaç anlamına gelen "telos" kelimelerinden oluşur. Ototelik deneyim kendi kendine yeten bir faaliyeti ifade eder ve bireylerin bir fayda beklentisiyle değil, bir faaliyetle uğraşmanın kendisi ödül olduğu için onunla uğraşmalarıdır. Örneğin çocuklara onları iyi vatandaşlar haline getirmeyi öğretmek ototelik değilken çocuklarla etkileşimde bulunmaktan zevk alındığı için çocuklarla ilgilenmek ototeliktir (Csikszentmihalyi, 1990).

1.3.2. Akış Kanalı Modelleri

Akış kanalı modelleri akış deneyiminin gerekliliği olarak bireylerin becerileri ve eylemlerin zorluğu arasındaki dengeye odaklanmaktadır. Akış kanalı modelleri üç grupta incelenmektedir ve bu modeller şunlardır (Novak ve Hoffman, 1997);

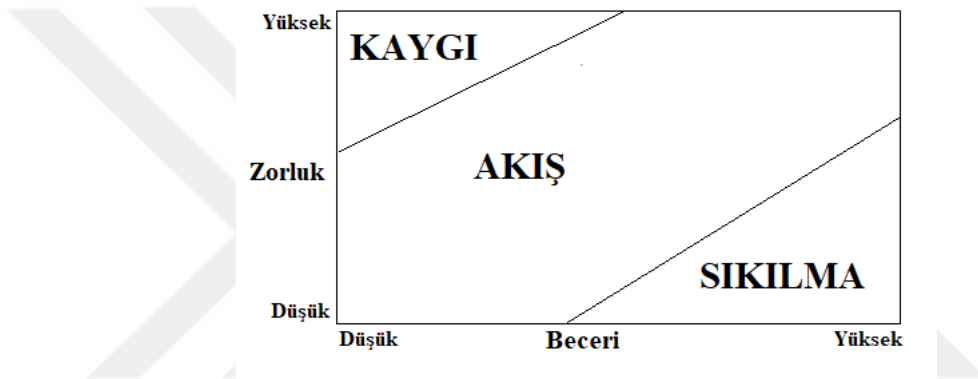
1. Üç kanallı akış modeli
2. Dört kanallı akış modeli

3. Sekiz kanallı akış modeli

1.3.2.1 Üç kanallı akış modeli

Bu modele göre akış deneyiminin gerçekleşmesi için bireyin sahip olduğu beceriler ile gerçekleşen etkinliğin zorluk seviyesinin dengede olması gerekmektedir. Bireylerin sahip olduğu becerilerin etkinliğin zorluk seviyesine göre düşük olduğu durumlarda bireyler kaygı duyarlar. Öte yandan bireylerin beceri seviyeleri yüksek ve etkinliğin zorluk seviyesinin düşük olduğu durumlarda ise bireylerde sıkılma gerçekleşir (Csikszentmihalyi, 1990). Üç kanallı akış deneyimi Şekil 1'deki gibidir.

Şekil 1. Üç Kanallı Akış Deneyimi



Kaynak: Novak ve Hoffman, 1997

1.3.2.2 Dört kanallı akış modeli

Akış deneyimi modellerinden diğeri olan dört kanallı akış modelinin üç kanallı akış modeline göre daha geçerli olduğu belirli çalışmalarda ifade edilmiştir (Ellis vd. 1994; Nakamura 1988; Wells, 1988; Novak ve Hoffman, 1997). Dört kanallı akış modelinde akış deneyiminin yaşanabilmesi için meydan okuma ve becerinin belirli bir seviyenin üzerinde olması gerekmektedir. Bu modelde bireyin meydan okuma seviyesi yüksek fakat birey faaliyete yönelik becerilerini düşük olarak algılıyorsa kaygı duyacaktır, faaliyet yönelik becerileri düşük olup aynı zamanda faaliyetin kendisinin meydan okumaları yani zorluk seviyesi de düşük olduğunda bu sefer ilgisizlik doğacaktır. Bireyin faaliyet için gerekli becerileri faaliyetin meydan okumalarından yüksek bir seviyede olduğu durumda ise birey için sıkıcı bir faaliyet olacaktır. Ancak bireylerin faaliyet için gerekli becerileri yüksek ve faaliyetin de meydan okumaları yüksekse akış oluşacaktır. Dört kanallı akış deneyimi Şekil 2'deki gibidir.

“Şekil 2. Dört Kanallı Akış Modeli

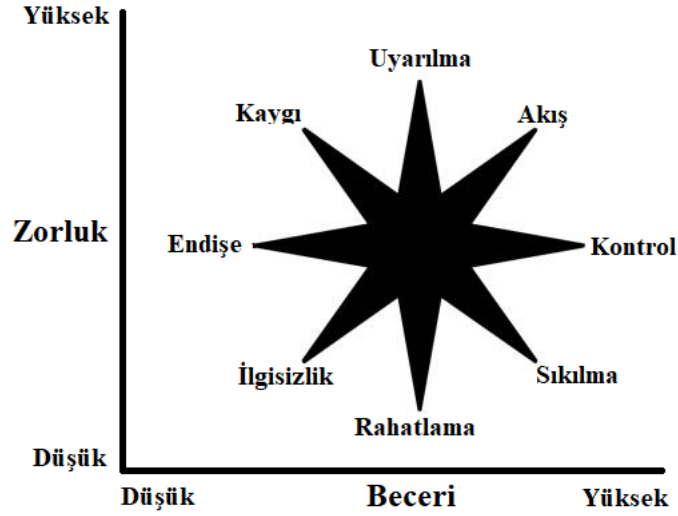
	Düşük	Beceri	Yüksek
Yüksek	AKIŞ	KAYGI	
Zorluk	SIKILMA	İLGİSİZLİK	
Düşük			

Kaynak: Novak ve Hoffman, 1997

1.3.2.3. Sekiz kanallı akış modeli

Csikszentmihalyi (1996) tarafından geliştirilen sekiz kanallı akış deneyimi modeli dört kanallı akış modelinin geliştirilmiş versiyonudur. Sekiz kanallı akış modelinde ek olarak kontrol, gevşeklik, uyarılma ve endişe gibi değişkenler ilave edilmiştir. Sekiz kanallı akış deneyimindeki kanallar; ilgisizlik (düşük yetkinlik ve düşük meydan okuma), can sıkıntısı (orta yetkinlik ve düşük meydan okuma), rahatlık (yüksek yetkinlik ve düşük meydan okuma), endişe (düşük yetkinlik ve orta meydan okuma), kontrol (yüksek yetkinlik ve orta meydan okuma), kaygı (düşük yetkinlik ve yüksek meydan okuma), uyarılma (orta yetkinlik ve yüksek meydan okuma), ve akış (yüksek yetkinlik ve yüksek meydan okuma). Sekiz kanallı akış deneyimi modelinde bireyin akış yaşayabilmesi için faaliyetlere yönelik yüksek seviyede meydan okuma ve yüksek seviyede beceri algısı olması gerekmektedir (Özkara ve Özmen, 2016). Sekiz kanallı akış deneyimi Şekil 3’deki gibidir.

Şekil 3. Sekiz Kanallı Akış Modeli



Kaynak: Akman, 2018

1.3.3. İş Yerinde Akış

Akış terimini ilk kez Csikszentmihalyi (1975) literatüre kazandırmış ve akış deneyimini sporcu ve profesyonel bireylerin aktiviteler sırasında hissettikleri maksimum keyif, enerjik odaklanma ve yaratıcı konsantrasyon olarak ifade etmiştir. Örneğin ressamı gözlemleyen Csikszentmihalyi, ressamların bu durumdayken yiyecek, su veya dinlenmeye ihtiyaç duymadan uzun süre yoğun bir şekilde çalıştıklarını ve tamamen boyama eylemine yoğunlaştıklarını belirtmiştir. Ressamlar bu yoğun odaklanmayı resim yapmanın kendi cazibesi için yaşamaktadırlar ve prestij ile statü gibi kazançların öneminin çok az olduğu bildirilmiştir. Benzer şekilde, başarılı cerrahlar da işlerini çok eğlenceli ve anlamlı olarak algıladıklarına örnek oluşturmaktadır. Literatürdeki farklı araştırmalar da akış deneyiminin işyerinde boş zamana göre daha sık gerçekleştiğini ve bunun olumlu çalışanlar ve organizasyonel çıktılarla bağlantılı olduğunu göstermiştir (Bassi ve Delle Fave, 2012; Csikszentmihalyi ve LeFevre 1989; Engeser ve Baumann, 2014).

İş ile alakalı akışı açıklayıp kavramsallaştıran çalışmalar şunlardır;

- (1) Dokuz göstergeli faktör deneyimlerini tanımlayan çok yönlü bir deneyim (Moneta, 2012)

- (2) Algılanan zorluklar (talepler) ve algılanan becerilerin yüksek dengesi (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989);
- (3) İçsel iş motivasyonu, özümseme ve işten zevk alan bir deneyim (Bakker, 2005).

Dokuz göstergeli faktör deneyimi dokuz faktörden oluşmaktadır. Bunlar ; (i) yüksek kişisel beceriler ve zorluklar veya fırsatların kendine özgü algısı; (ii) yoğun şimdiki an konsantrasyonu; (iii) eylem ve farkındalığın zahmetsizce birleştirilmesi; (iv) öz bilincin belirgin yokluğu; (v) kişisel eylemlerin kontrolünü uygulayabilme hissi; (vi) normalden daha yavaş veya daha hızlı hareket ederek deneyimlenen zamanın geçişi; (vii) bir andan diğerine hedefe ulaşma yönelimi; (viii) net geri bildirim ve faaliyetin doğasında bulunan kurallar; (ix) deneyimi pekiştirmek ve özünde ödüllendirmek. Bu açıdan akış deneyimi bir oyuncunun bir faaliyette kendini kaybettiği ve bir andan diğerine iç mantığını takip ettiği karmaşık bir deneyim olarak kabul edilmektedir (Csikszentmihalyi, 1996; Delle Fave ve 2011).

İşteki akışla ilgili olan ikinci bir konsept görevlerin zorlukları ile beceriler arasındaki dengeye odaklanmaktadır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005). Bu açıdan zorluk ve beceri yüksek seviyede örtüştüğünde akışın meydana gelmesi daha olasıdır (Bakker, 2005; Rodriguez-Sanchez vd., 2011). Akışı deneyimini yaşamak için bireyler, mevcut olan ve artan zorlukları kişisel güçlü yönler ve becerilerle karşılamaya devam etmek için gerekli olan yüksek düzeyde psikolojik ve davranışsal esneklikten yararlanmaya devam etmelidir (Csikszentmihalyi, 1990).

İşle yerinde akışa odaklanan diğer konsept içsel iş motivasyonu ve işten zevk almayı açıklamaktadır. Quinn (2005) akış deneyimini "durum farkındalığının etkinlikle ilgili bilgi ve becerilerin otomatik olarak uygulamayla birleştirilmesi" olarak tanımlamıştır. Bakker da (2005) işle ilgili akışı, 'özümseme, işten zevk alma ve içsel iş motivasyonu ile şekillenen kısa vadeli bir faaliyete yoğunlaşma deneyimi' olarak ifade etmektedir.

1.4. İŞ TATMİNİ

Locke ve diğerlerine göre (1983) iş tatmini örgütsel ve endüstriyel psikolojide uzun süredir en sık incelenen konulardan birisidir. Locke (1969), iş tatminini kişinin işinde aradığı değerlerine ulaşması ve işini değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli bir

duygusal durum olarak tanımlamıştır. İş tatminsizliği de kişinin aradığı değerlere ulaşamaması ve işini değerlendirilmesinden kaynaklanan zevksiz duygusal durum olarak tanımlanabilir. Farklı araştırmacılar da iş tatminini kişilerin işini değerlendirmesi ve işlerine ilişkin farklı yönlerin toplamı olarak ifade etmişlerdir (Feldman ve Thompson, 1993; Nauman, 1992). Cranny ve diğerleri (1992), iş tatmininin, bir çalışanın işinden aldığına kıyasla ne almak istediğine ilişkin görüşlerinin bir kombinasyonu olduğu sonucuna varmıştır. McShane ve Von Glinow (2010) iş tatminini bir kişinin işine ve çalışma bağlamına yönelik değerlendirmesi olarak tanımlamıştır. Özetle, iş tatmini ve tatminsizlik kişinin işinden ne istediğiyle işindeki mevcut durum arasındaki algılanan durum olarak görülebilir.

İlgili literatürde birçok yazar ve araştırmacı, iş tatmini kavramının tanımı hakkında belirsizlik olduğunu bildirmiştir (Bernal, Castel, Navarro ve Torres, 2005; Monyatsi, 2012; Zembylas ve Papanastasiou, 2004). Oplatka ve Mimon'a (2008) göre, "iş tatmini kavramının netlemiş evrensel bir tanımı bulunmamaktadır." Al-Owaidi (2001), iş tatmini kavramının karmaşık oluşundan bu konuda çeşitli görüşler olduğunu belirtmiştir. Okaro ve diğerleri (2010) iş tatmininin birçok ilgili unsuru içeren karmaşık bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Al-Amri (1992) yazarlar arasındaki kültür, inanç, değer ve çevre farklılıklarının kavramı yorumlama konusunda farklılıklar oluşturabileceğini belirtmiştir (Al Tayyar, 2014). İnsanların kişisel özellikler, ihtiyaçlar, değerler, duygular ve beklentiler dahil olmak üzere çeşitli farklı faktörlerden etkilenmesi ve iş tatmininin insandan insana değişiklik gösterebilmesine sebep olmaktadır. Ayrıca insanların çalışmakta oldukları çalışma ortamı, işin özellikleri ve fırsatlar gibi faktörler iş tatminini etkileyip organizasyonlara göre iş tatmini de farklılık göstermektedir (Unutmaz, 2014).

Literatürde iş tatmininin çalışanların üretkenliğini, işe devamlarını, fiziksel ve zihinsel sağlığını etkilediğini açıklayan çalışmalar bulunmaktadır (Rannova, 2003). Stanley (2001) iş tatmininin üretkenliği, örgütsel etkinliği etkilediğini ve işinden memnun çalışanların yüksek verimlilik ile çalışacakları ve yüksek iş doyumuna sahip olacaklarını savunmaktadır. Brown da (2002) üretkenlik için iş memnuniyetinin yüksek olması gerektiğini bildirmiştir. Lopopolo (2002), iş tatmini ve bağlılığının bir

çalışanın motivasyonunu, iş performansını ve ciro gibi ilgili örgütsel sonuçları etkilediği sonucuna varmıştır.

İş tatmini bireylerin bakış açısından bireysel anlamda arzulanan bir sonuçken işletmeler açısından da işe devam, ciro, iş ortamındaki uyum ve takım oyuncusu olma gibi konular açısından önemlidir (Dow ve Taylor, 1985; Tett ve Meyer, 1993; Bateman ve Organ, 1983).

Turizm işletmelerinde iş tatmininin etkilediği faktörleri araştıran çalışmaların sonuçlarına göre iş tatmini; örgütsel bağlılık, işgören performansı, işgören devri müşteri tatmini, müşteri odaklılığı, işgören tutum ve davranışları, işgörenlerin işte kalma niyetlerini, hizmet kalitesini ve işletme performansını etkilemektedir. Turizm sektöründe iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle iş tatmininin düşük olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe iş tatminin artırılması için insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Personel seçiminde kişiliği, kültürü, değer yargıları ve beklentileri ilgili işe uygun kişiler seçilmeli, işten kaynaklı stresi azaltılmalı, iş-aile hayatı dengesi kurulmalı, işyerinde adalet sağlanmalı ve yöneticilerin demokratik bir yönetim tarzı olmalıdır (Kuşluvan vd., 2010). Turizm sektörünün bir parçası olan yiyecek içecek işletmelerinde de bu aksiyonların alınması çok önemlidir.

1.4.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmaktadır.

İş tatminin etkileyen faktörler bireysel olarak ele alındığında bireylerin karakterleri ve geçmişi, ihtiyaçları, sahip olduğu değerler, beklentileri, cinsiyeti, kıdemi, öğrenim düzeyi, statüsü, zekası ve yetenekleri iş tatminlerini etkileyebilmektedir (Yakut, 2020).

İş tatminini etkileyen faktörler örgütsel olarak ele alındığında ise işin yapısı ve niteliği, çalışma koşulları, ücret, kariyer olanakları, takdir edilme, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler ve yöneticilerin tutumu olarak sıralanabilir (Yakut, 2020).

BÖLÜM 2. LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR

İlgili literatürde akış deneyimi ve akış deneyiminin iş tatmini ve öznel iyi oluş üzerinde etkisi ile ilgili olan çalışmalara bakıldığında turizm endüstrisi ve hizmet sektöründe gerçekleştirilen çalışmaların sayısı sınırlıdır. Yapılan araştırmada ilgili olabileceği düşünülen çalışmalar aşağıdaki şekilleriyle özetlenmiştir.

2.1. AKIŞ DENEYİMİ İLE İLGİLİ OLAN ÇALIŞMALAR

İlgili literatürde akış deneyimi ile ilgili olan çalışmalara bakıldığında turizm endüstrisi ve servis sektöründe akış deneyimini ölçen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Yapılan araştırmada ilgili olabileceği düşünülen çalışmalar aşağıdaki şekilleriyle özetlenmiştir.

Kim ve diğerlerinin (2019) K-Land Casino’da gerçekleştirdikleri çalışma beş kişilik tipinin iş akışı deneyimi, örgütsel bağlılık ve tüketici odaklı davranışla birlikte kumarhane hizmeti çalışanları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre açıklık, vicdanlılık, dışadönüklük ve nevrotiklik içeren çalışan kişiliklerinin iş akışı deneyimi üzerinde önemli etkilere sahiptir ve bu da çalışanın örgütsel bağlılığını ve müşteri odaklı davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

Kim ve Thaba’nın (2018) gerçekleştirdikleri çalışmada Güney Korenin Jeju Adası’nda ekoturizm turuna katılan uluslararası turistlerin çevreye duyarlı davranışlarını ve destinasyon sadakatinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, algılanan kalite, duygusal ve sosyal değerlerin akış deneyimini ve tatmini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Akış deneyiminin de tatmin, çevreye duyarlı davranışlar ve destinasyon sadakati ile önemli ölçüde olumlu bir şekilde ilişkide olduğu görülmüştür.

Karaca’nın (2018) gerçekleştirdiği ve restoran atmosferinin tekrar ziyaret niyetine etkisinde akış deneyiminin aracılık rolünün araştırıldığı çalışmada restoran atmosferi algılamasının tekrar ziyaret niyeti üzerinde etkili olduğu ve akış deneyiminin bu etkide aracı rol oynadığı tespit edilmiştir.

Köksal ve diğerlerinin (2018) gerçekleştirdiği çalışmanın ana amacı, çalışırken akış deneyimi yaşayan kişilerin zevk ve heyecan yaşayıp yaşamadıklarını araştırmaktır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin akış deneyimleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin kıdemleri arttıkça işle ilgili akış ve iş doyum düzeylerinin azaldığı görülmüştür bu da öğretmenlerin zamanla verimlilik ve etkinliklerinin azaldığını ve dolayısıyla iş akışlarının ve işlerinden aldıkları keyfin bununla birlikte baskılandığını göstermektedir.

Çalışanların işlerine olan bağlılığını artırmak, özellikle işgücü devrinin yüksek olduğu markalı restoran sektöründe yöneticiler için önemli bir konudur. Bu sebeple Watson ve diğerlerinin (2018) gerçekleştirdikleri çalışmada kişisel motivasyon ve akış deneyimi düzeylerinin işe olan bağlılığın itici güçleri olup olmadığını ve değişkenler arasındaki ilişkinin hizmet süresi, yaş ve cinsiyete göre nasıl değiştiğini görmek amaçlanmıştır. Sonuçlara göre çalışanların akış düzeyini ve buna bağlı olarak çalışanların bağlılığını belirlemede kişisel motivasyonun önemli olduğu bulunmuştur. Kişisel motivasyon, akış ve bağlılık arasındaki ilişkinin yaşlı çalışanlar veya 5 yıldır uzun süredir çalışanlar için önemli bir rol oynadığı görülmüştür.

Watson'un (2018) gerçekleştirdiği diğer çalışmada restoran çalışanlarının motivasyonları, meslektaş desteği, akış deneyimi ve işe bağlılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Sonuçlar, meslektaş desteğinin bağlılık üzerinde güçlü bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir; ancak, akış üzerinde olumsuz etkisi olduğu görülmüştür. Ek olarak kişisel motivasyon, bağlılık üzerinde olumlu etkiye sahiptir; ancak akış üzerinde olumsuz etkisi vardır.

Bilgihan ve diğerlerinin (2015) gerçekleştirdiği çalışmada "çevrimiçi müşteri deneyimleri" ve "akış" kavramlarını ve bu kavramların müşterilerin bir otel rezervasyon web sitesine olan bağlılığını etkilemede arabulucu rollerini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için, çevrimiçi akışın hem hedonik hem de faydacı özellikler içerdiğini öne süren teorik bir model geliştirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre hazcı ve faydacı özellikler akış deneyimini olumlu etkilemektedir. Çalışma sonuçları, hedonik özelliklerin, faydacı özelliklere göre akış deneyimi üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, müşterilerin çevrimiçi

otel rezervasyonu hizmetlerinde akışı deneyimlediklerinde, web sitesine karşı bir güven duygusu geliştirdikleri görülmektedir.

2.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ OLAN ÇALIŞMALAR

İlgili literatürde iş tatmini ile ilgili olan çalışmalara bakıldığında turizm endüstrisi ve hizmet sektöründe iş tatminini ölçen önemli çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan araştırmada ilgili olabileceği düşünülen çalışmalar aşağıdaki şekilleriyle özetlenmiştir.

Chen ve Wang (2018) çalışmalarında otel şeflerinin çalışma ortamlarındaki kabalık atmosferi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca, kabalık atmosferi ve iş tatmini ile kabalık atmosferi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde duygusal zeka moderatör değişken olarak alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre kabalık atmosferinin iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğu ve iş tatmini yoluyla işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediğini saptanmıştır. Duygusal zeka, işyerinde kabalık atmosferi ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde anlamlı bir moderatör etkiye sahiptir.

Montes ve diğerlerinin (2018) yılında gerçekleştirdiği çalışmada iş tatmini ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörler aşçılar özelinde araştırılmıştır. Veriler Avrupa'da çalışan aşçılardan toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre bir aşçının mutlu olması için sağlık, para ve aşkın çok önemli olduğu görülmüştür. Bir aşçının öznel iyi oluşu için sağlık durumunun asgari şartlarda yerinde olması gerekmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre aşçıların gelir durumu yükseldikçe iş ve özel hayat ilişkisi artmaktadır. Sonuçlara göre aşçılar için asgari çalışma koşullarının sağlanması gerektiği önerilmiştir.

Unur ve Pekerşen (2017) gerçekleştirdikleri çalışmalarında otel işletmelerinde çalışan aşçıların iş stresi ile toksik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçılara anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş stresinin toksik davranışlar ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu ve iş stresinin toksik davranışlardaki değişimlerin %61,0’ını açıkladığı saptanmıştır.

Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs (2015) çalışmalarında şeflerin yaratıcılığı, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarının sonucunda iş tatmini ve mevcut işlerini bırakma eğilimleri arasında ilişki bulunmamıştır. İş tatmini düşük aşçıların işlerini strestli buldukları ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Madera ve diğerlerinin (2013) çalışmalarında otel yöneticilerinin algılanan çeşitlilik ikliminin rol belirsizliği, rol çatışması ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek hedeflenmiştir. Sonuçlara göre olumlu bir çeşitlilik ortamında olduğunu düşünen yöneticilerin aynı zamanda daha az rol belirsizliği ve rol çatışması yaşadıklarını ve iş tatminlerinin daha yüksek oldukları görülmüştür. Araştırmada rol belirsizliği ve rol çatışması, algılanan çeşitlilik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Yeh (2013) çalışmasında turizm endüstrisinde turizme katılım, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, turizme katılımın işe bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu, hem turizme katılımın hem de iş katılımının iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. İş katılımının, turizm katılımı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur.

Delekovcan'ın (2013) araştırmasında şeflerin liderlik tarzlarının mutfak çalışanları üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Özellikle yönetici şeflerin liderlik tarzlarının yoğun servis saatlerinde ve servis dışı olan saatlerde Dublin'in en iyi gurme restoranlarında çalışan mutfak personelinin iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Sonuçlara göre her iki durumda da iş tatmini ile şeflerin liderlik tarzlarına ilişkin algılar arasında güçlü bir ilişki olduğu gözükmemektedir. Ek olarak çalışanların iş tatmini şeflerin liderlik tarzlarından etkilense de bu etki ile sınırlı olmadığı saptanmıştır.

Kaplan ve Biçkes (2013) işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve umut ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur. Dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tungkiatsilp (2013) araştırmasında restoran endüstrisinde iş özelliklerinin ve iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuçlar, iş otonomisinin iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu, görev kimliği ve iş geri bildiriminin iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve iş tatmininin iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Ko'nun (2012) gerçekleştirdiği çalışmasında mesleki yeterlilik, iş tatmini ve kariyer geliştirme güveni arasındaki ilişkiyi şeflerin üzerinde araştırmıştır. Sonuçlar, mesleki yeterliliğin iş tatminini önemli ölçüde etkilediğini ve iş tatmininin kariyer gelişimi güvenini etkilediğini göstermektedir. Ayrıca iş tatmini, mesleki yeterlilik ve kariyer geliştirme güveninin etkili olduğu noktalarda aracı etki özelliği göstermektedir.

Chuang ve diğerlerinin (2008) çalışmalarında casinolarda çalışan otel şeflerinin iş memnuniyetini etkileyen içsel ve dışsal faktörleri ve şeflerin özgeçmiş özelliklerinin genel iş tatmini veya belirli yönleriyle ilişkisini açıklamak amaçlanmıştır. Sonuçlara göre aşçıların %39'unun işlerinden memnun olduğu saptanmıştır. İçsel faktörlerden "işin kendisi" en tatmin olunan faktörken "büyüme ve tanınma" en az tatmin olunan faktörler olarak bulunmuştur. Dışsal faktörlerden de "denetim" en tatmin olunan faktörken hastalık izni ve ücretli izin konularını içeren "şirket politikası" en az memnun olunan konulardır. İş tatmini en yüksek bulunan kişiler fine dining mutfaklarda çalışan ve 21 ila 30 çalışandan sorumlu şefler olarak bulunmuştur.

Robinson (2007) çalışmasında iş tatmini sağlayan unsurlar ile işten ayrılma arasındaki bağlantıları araştırmayı, çalışma koşullarının dışsal iş tatminini motive etmesi ile yaratıcılığın içsel iş tatminini motive etmesi arasında bir ilişki olup olmadığını saptamayı amaçlamıştır. Yapılan faktör analizinde "mesleki seçim, mesleki sosyalleşme, mevcut iş tatmini ve mevcut meslek tatmini" olmak üzere 4 boyut belirlenmiştir. Araştırmanın önemli sonuçlarına göre aşçıların %25'i yakın gelecekte işlerini bırakmayı düşündüklerini bildirmiştir. Gelir, çalışma koşulları ve yaratıcılığın saptanan faktörler ile ilişkisine bakıldığında yaratıcılığın çalışma koşullarından etkili olduğu gözükmemektedir.

Mok ve Finley (1986) Hong Kong'daki otellerde yiyecek içecek servisi veren çalışanların iş tatmini düzeylerini demografik değişkenlerdeki farklılıklara dayanarak karşılaştırmak ve iş tatmini ile işgücü devri arasındaki ilişkiyi araştırmak için

çalışmasını tasarlamışlardır. Araştırma, Hong Kong'daki birinci sınıf 3 adet zincir otelde gerçekleştirilmiştir. İş tatmini iş tanımlayıcı indeksi (JDI) ile ölçülmüştür. Çalışmanın ilk kısmı gerçekleşikten altı ay sonra aynı otellere tekrar ulaşıldığında araştırmaya katılan otuz dokuz çalışanın gönüllü olarak işlerinden ayrıldığı görülmüştür. Sonuçlar yemek servisi çalışanlarının diğer çalışan türlerinden daha az memnun olduğunu göstermektedir. İşin belirli yönlerinden memnuniyetin bazı demografik değişkenlerle önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışmaya katılan kişilerin % 53'ünden fazlası maaşı işlerinin en önemli yönü olarak belirtmiştir. Ücret haricinde, kalan çalışanların iş tatmininin çıkan çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

2.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ İLE İLGİLİ OLAN ÇALIŞMALAR

İlgili literatürde akış deneyimiyle ilgili olan çalışmalara bakıldığında turizm endüstrisi ve hizmet sektöründe öznel iyi oluşu ölçen çalışmaların sayısı sınırlıdır. Yapılan araştırmada ilgili olabileceği düşünülen çalışmalar aşağıdaki şekilleriyle özetlenmiştir.

Tuzovic ve Kabadayı (2020) COVID-19 virüsünün neden olduğu pandemi etkisiyle getirilen kısıtlamalar ve sosyal mesafe uygulamalarının hizmet sektörü çalışanlarının öznel iyi oluşlarını nasıl etkilediğini araştırmak için kapsamlı bir çerçeve ve araştırma gündemi geliştirmiştir. Çalışmanın sonucunda sosyal mesafeyle ilgili önlemlerin çalışan refahı üzerindeki etkisini tam olarak anlamak için makro, orta ve mikro düzey faktörleri bütünsel olarak incelemeye ihtiyaç olduğunu önermektedirler.

Wang ve diğerlerinin (2020) gerçekleştirdikleri araştırmada, otel çalışanlarının boş zaman ve iş tercihlerinin öznel iyi oluşları üzerindeki rolünü incelemişlerdir. Nicel araştırmanın sonuçlarına göre boş zaman tercihi iş memnuniyetini olumsuz etkilemektedir ancak boş zaman memnuniyetini ve öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilemektedir. İş tercihi doğrudan ve olumsuz olarak öznel iyi oluşu etkilemektedir ancak iş tatmini yoluyla öznel iyi oluş üzerinde dolaylı olumlu etki sergilemektedir. Nitel araştırmanın sonuçlarına göre de otel çalışanları yöneticilerini öznel iyi oluşları üzerinde en büyük etkiye sahip kişiler olarak belirtmişlerdir. Yöneticileri sırasıyla iş arkadaşları, müşteriler ve aile üyeleri takip etmektedir.

Kirilova ve diğerkleri (2020) işyeri tasarımı estetiğı, otel çalışanlarının öznel iyi oluşları ve otellerin ön ve arka tarafları arasındaki kontrastın rolü arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmanın öne çıkan sonuçlarına göre arka sahnede çalışan kişiler ön tarafta çalışan kişilere göre daha az estetik zevk yaşamaktadır ve duvarların arka kısmında olan çalışanlar ön tarafta çalışan otel personeline göre daha düşük seviyede öznel iyi oluşa sahip olduklarını bildirmişlerdir.

Darvishmotevali ve Ali (2020) iş güvensizliğinin çalışanların öznel iyi oluşlarını ve dolayısıyla turizm endüstrisindeki iş performanslarını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Sonuçlara göre iş güvensizliği kişilerin öznel iyi oluşlarını azaltarak konaklama sektöründeki personelin iş performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iş güvensizliği ile daha iyi baş edebildikleri saptanmıştır.

García-Cabrera ve diğerkleri (2018) Avrupa’da çalışan turizm endüstrisi çalışanlarının olumsuz iş ve aile çıkmazını ve öznel iyi oluşlarını incelemişlerdir. Sonuçlara göre yönetici desteğı algısı, belirli türdeki iş ve aile konusundaki sorunları azaltabilmektedir. Çalışmanın sonuçları turizm endüstrisinde iş ve aile çıkmazı ile çalışan refahı arasındaki nedensel ve negatif ilişkiyi doğrulamıştır. Çalışma saatlerinin standart olmaması ile çalışılan saat sayısının çalışanların öznel iyi oluşları ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Avcı (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş arkadaşı desteğı, çalışma yaşamı kalitesi ve iyi oluş arasındaki ilişkinin otel çalışanları üzerinde incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuçlara göre iş arkadaşı desteğinin çalışanların iyi oluşları ile pozitif ilişkide olduğu görülmüştür. Ayrıca, iş arkadaşları tarafından desteklenen çalışanların iş yaşam kaliteleri de yüksek olduğunda öznel iyi oluşları yükselmektedir. Bununla birlikte çalışma koşullarının etkisinin iş arkadaşı desteğı ve işten daha yüksektir.

Yurcu ve Akıncı (2017) konaklama işletmesinde çalışan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini ve öznel iyi oluşu üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonuçları örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının iş doyumu ve öznel iyi oluş ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve onları olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Ek olarak

örgütsel vatandaşlık davranışına sahip çalışanların daha yüksek iş tatmini ve öznel iyi oluş düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur.

Kara ve diğerleri (2013) liderlik tarzının çalışanların öznel iyi oluşlarını nasıl etkilediğini araştırmak için gerçekleştirdikleri çalışmada Türkiye'deki 5 yıldızlı otel çalışanlarından araştırma verileri toplanmıştır. Araştırmanın öne çıkan sonuçlarına göre dönüşümsel liderliğin çalışanların öznel iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bunun yanında öznel iyi oluş çalışanların tükenmişliğini olumsuz yönde ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

Zang ve Li (2009) iş tatmini ve sosyal desteğin öznel iyi oluşa etkisini catering işletmesi çalışanları üzerinde araştırmışlardır. Sonuçlar öznel iyi oluş, iş tatmini ve sosyal destek boyutlarının hepsinin anlamlı derecede pozitif korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. İş tatmini ve başkalarının desteği, öznel iyi oluşun oluşumunu doğrudan etkilemektedir. Ayrıca yöneticilerin ve başkalarının desteği öznel iyi oluşu, bir ara değişken olarak iş tatmini aracılığıyla dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Çünkü catering işletmeleri personeli ve özellikle restoran garsonları genellikle toplumun alt kesiminde yer almaktadır. Garsonların gelirleri, refahları gibi durumları düşük seviyededir ve iş doyumları ile öznel iyi oluşları yakından ilişkilidir. Bu durumda garsonlar eğer yöneticilerinden, müşterilerden ve akrabalarından iş ile ilgili daha fazla destek aldıkları koşullarda daha olumlu duygusal deneyim yaşayıp öznel iyi oluşlarını arttırabileceklerdir.

2.4. AKIŞ DENEYİMİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRAN ÇALIŞMALAR

Literatür taranarak akış deneyimi ve iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmalar incelenmiş ve aşağıdaki şekilleriyle özetlenmiştir.

Fidanboy (2019) araştırmasında bilişim sektöründe çalışan kişilerin yaşam doyumuna yönelik algıları, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve akış deneyimleri arasındaki ilişkilerin saptanmasını amaçlamıştır. Çalışmasında hayatın olumlu yönlerine odaklanan ve belirlediği hedeflere ulaşma konusunda uyumlu davranışlar sergileyen çalışanların, iş yaşamında daha fazla örgütsel özdeşleşme davranışları

sergileyebilecekleri ve iş yaşamında akış deneyimi yaşamaya daha yatkın olabilecekleri varsayılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre bilişim sektöründe çalışan kişilerin yaşam doyumlarıyla örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ancak akış deneyimi ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Akçakanat ve diğerleri (2019) çalışmalarında meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisini ve bu ilişkide akış deneyiminin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarını akademisyenler üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Sonuçlara göre meslek aşkının boyutlarının hem akış deneyimi boyutları ile hem de iş tatmini ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Akış deneyimi boyutlarının iş tatmini ile olan ilişkisi de pozitif yönlü ve anlamlıdır. Ayrıca meslek aşkı boyutlarının iş tatmini üzerine olan etkisinde akış deneyimi boyutlarının tümünün aracılık rolü bulunduğu görülmüştür.

Köksal ve diğerlerinin (2018) çalışmasının bulgularına göre, öğretmenlerin akış motivasyonu ile iş doyumları düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin meslekteki çalışma süreleri arttıkça akış deneyimlerinin ve iş tatminlerinin azaldığı saptanmıştır.

Kim'in (2018) gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçlarına göre, okul öncesi öğretmenlerinin yaratıcılıkları ve eğitim akışları iş doyumları ile olumlu yönde ilişkilidir. Okul öncesi öğretmenlerin yaratıcılığının eğitim akışları üzerinde etkisi olduğu görülmüşken, iş doyumları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu görülmemiştir. Bununla birlikte eğitim akışı iş doyumlarını etkilemektedir. Ayrıca, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim akışının, öğretmenlerin yaratıcılığının iş doyumları üzerindeki etkisine aracılık ettiği görülmüştür.

Kasa ve Hassan (2016) tarafından gerçekleşen çalışmanın amacı, akışın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve sosyokültürel faktörlerin (kolektivizm/bireycilik) akış ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki moderatör etkisini incelemektir. Araştırmanın önemli sonuçlarına göre akış deneyiminin örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Akışı deneyimleyen çalışanların, işlerini zevkli ve özünde motive edici bulacakları olasıdır. Bu durum da çalışanları resmi görevlerinin gereklerinin ötesinde ekstra roller üstlenmeye teşvik

edecektir. Bu çalışma aynı zamanda sosyo-kültürel faktörlerin akış ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir moderatör etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ek olarak, bireysellik özelliği olan ve akışı deneyimleyen çalışanların kurumsal vatandaşlık davranışının özelliklerini sergileme olasılığının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Demerouti (2006) gerçekleştirdiği çalışmasında, işteki akış ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek iş sağlığı psikolojisi içinde işle ilgili olumlu deneyimlerin önemini göstermeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonuçları motive edici iş özelliklerinin işle ilgili akışla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ancak akış deneyimi, çalışanların rol içi veya ekstra rol davranışında vicdanlılık oranı yüksek çalışanlar hariç daha iyi sonuç sağlamamıştır.

2.5. AKIŞ DENEYİMİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRAN ÇALIŞMALAR

Literatür taranarak akış deneyimi ve öznel iyi oluş ilişkisini araştıran çalışmalar incelenmiş ve aşağıdaki şekilleriyle özetlenmiştir.

Akman ve Çatar (2019) çalışmalarında hemşirelerin yaşadığı akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi belirlemek ve kamu ve özel sektörde çalışan hemşireler arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri saptamaya çalışmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre hemşirelerde akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Özel hastaneler ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler arasında akış deneyiminin farklı olduğu görülmüştür ancak öznel iyi oluş açısından anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca cerrahi operasyona katılan hemşirelerin akış deneyimlerinin, katılmayanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Amaral ve diğerleri (2018) araştırmalarında "Video oyunlarındaki akış deneyimi öznel iyi oluşu yansıtıyor mu?" sorusuna cevap aramışlardır. Araştırmanın sonuçları, video oyunlarındaki akış deneyiminin öznel iyi oluşa etki etmediğini, bunun yerine olumsuz olarak etkilediğini göstermiştir. Ayrıca yaş ve cinsiyet gibi gruplarda farklılık bulunmamıştır.

Lu (2016) gerçekleştirdiği araştırmada ciddi boş zaman arayışı, akış deneyimi ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi ve eş desteğinin hafifletici etkiye sahip olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları, ciddi boş zaman arayışının sırasıyla akış deneyimi ve öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediği olduğunu ve akış deneyiminin de öznel iyi oluşu pozitif etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, ciddi boş zaman arayışı ile öznel iyi oluş arasındaki ve akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerde eş desteğinin ılımlaştırıcı etkisi olduğu görülmüştür.

Ilies ve diğerlerinin (2016) gerçekleştirdiği çalışma bireysel kişilik farklılıkların akış deneyimi, ihtiyaçların karşılanması ve iyi oluş arasındaki ilişkiler üzerindeki hafifletici etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışmanın sonucuna göre, bireylerin deneyimsel ve bildirimsel iyi oluşlarının farklı, ancak ilişkili kavramlar olduğu bulmuştur. Araştırmanın bir diğer önemli sonucuna göre yeni deneyime açık olma seviyesi düşük olan bireyler akış deneyimi yaşamadıklarında, deneyime açıklığı yüksek olan bireylere göre tutarlı bir şekilde daha yüksek bildirimsel iyi oluş bildirmektedirler. Ek olarak, daha kapalı bireylerin akış deneyimleri ve bildirimsel iyi oluş sonuçları arasında çok az ilişki görüldüğü saptanmıştır. Bu sebeple işte akış deneyimi yaşamak her birey için önemli olsa da iyi oluşlarını sürdürmek için akış deneyimi yaşamaya en çok ihtiyacı olan grup yeniliğe açık çalışanlar olarak görülmüştür. Bu grup çalışanlar için akış deneyimi çok önemlidir.

Heo ve diğerlerinin (2010) çalışmalarında yaşlı yetişkinlerin günlük yaşamlarında ciddi boş zaman ve akışın öznel iyi oluşa nasıl katkıda bulunduğunu araştırmak amaçlanmıştır. Çalışmada ciddi boş zaman, pozitif duygulanım ile pozitif olarak ilişkili olarak bulunurken akışın pozitif duygulanım ile anlamlı negatif bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre günlük yaşamdaki öznel iyi oluşun ciddi boş zamanın sonucu olarak elde edildiği görülmüştür.

Harari (2008) gerçekleştirdiği derleme çalışmasında akış deneyiminin hem öznel iyi oluş hem de askerlerin verimliliğine katkıda bulunduğunun çalışmalarda saptandığını belirtmiştir. Bu çalışmada, savaştaki akış deneyiminin askeri eğitimlerde tarih boyunca eğitimin önemli bir parçasını oluşturacağını bildirmiştir. Bu sebeple savaşlardaki akış deneyiminin incelenmesinin askeri tarihe ve yeni eğitim tekniklerine katkı

sağlayabileceğini belirtmiştir. Ancak askerlerin öznel iyi oluşlarını manipüle etmenin etik noktalarından emin olmadığını bildirmiştir.

Fritz ve Avsec (2007) müzik eğitimi alan öğrencilerin akış deneyimlerini ve öznel iyi oluşlarını incelemiştir. Çalışmalarında çeşitli müzikal aktiviteler sırasında yaşanan akış deneyiminin öğrencilerin öznel iyi oluşları ile ilişkili olduğu hipotezi kurulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre akış deneyiminin çeşitli boyutlarının öznel iyi oluş ile ilişkili olduğu saptanmıştır ve akış deneyiminin öznel iyi oluşun bilişsel boyutlarından çok duygusal boyutları ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Sherman ve diğerlerinin (2006) çalışması, girişimcilerin öznel iyi oluşlarının akış deneyimi, üretkenlik ve dışsal başarı ile içsel başarı tanımlarıyla ilişkisini incelemiştir. Girişimcilerin iyi oluşlarının akış, içsel başarı ve üretkenlik ile arttığı görülmüştür. Eşit faktörlere sahip olan ancak başarı ölçülerini para kazanmak ve sosyal statü elde etme gibi dış faktörler açısından tanımlayan girişimcilerin öznel iyi oluşlarının düşük olduğu saptanmıştır.

2.6. İŞ TATMİNİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLİŞKİSİNİ ARAŞTIRAN ÇALIŞMALAR

Literatür taranarak iş tatmini ve öznel iyi oluş ilişkisini araştıran çalışmalar incelenmiş ve aşağıdaki şekilleriyle özetlenmiştir.

Malik ve diğerleri (2020) Pakistan'ın bankacılık sektöründe çalışan kişilerde iş tatmini aracılığı ile dört tür çalışan sessizliği olan; itaatkar, sessiz, fırsatçı ve toplum yanlısı sessizlik ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi doğrudan ve dolaylı olarak incelemeye çalışmışlardır. Araştırmanın sonuçları, sessiz ve fırsatçı sessizliğin çalışanın öznel iyi oluş ve iş doyumu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu, ancak toplum yanlısı sessizliğin öznel iyi oluş ile hiçbir ilişkisi olmadığını göstermektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre iş tatmini ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Güzel ve diğerleri (2019) turizm çalışanlarında akış deneyimi, işle bütünleşme ve iş tatmini ilişkisini araştırmıştır. 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde

gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcıların %53,6'sı yiyecek içecek departmanı çalışanlarıdır. Çalışmanın önemli sonuçlarına göre çalışanlar alt boyutlar olan sarmalanma, haz ve içsel motivasyon yaşamaları durumunda yaptıkları işte akış deneyimi yaşamakta, bu durum işle bütünleşmelerini ve sonucunda da iş doyumunu elde etmelerini sağlamaktadır.

Jackson ve Fransman (2018) gerçekleştirdikleri çalışmada esnek çalışma, finansal iyi oluş, iş-yaşam dengesi, üretkenlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamıştır. Ayrıca esnek çalışmanın, finansal iyi oluşun ve iş-yaşam dengesinin verimlilik ve iş doyumunda rolü araştırılmıştır. Araştırmanın bulguları değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sonuçlar finansal refah, iş-yaşam dengesi ve üretkenliğin iş tatmini için istatistiksel olarak anlamlı yordayıcılar olduğunu ve buna ek olarak öznel verimlilik deneyimlerinin finansal iyi oluş ile iş-yaşam dengesiyle birlikte finansal iyi oluş ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılar olarak hizmet ettiğini göstermiştir.

Calaguas (2017) çalışmasında iş tatmini ile öznel iyi oluş arasındaki olası ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamıştır. Devlet okulu öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılanların yüksek iş tatmini ve öznel iyi oluşları olduğu görülmüştür. Ayrıca, iş tatmininin öznel iyi oluş anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, iş tatminini deneyimlemenin katılımcıların öznel iyi oluşları için çok önemli olduğu düşünülmektedir.

Joo ve Lee (2017) algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermayenin çalışanların işe bağlılıkları, kariyer tatminleri ve öznel iyi oluş üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermayeleri arttıkça öznel iyi oluşlarının arttığı görülmüştür. İşe bağlılık, psikolojik sermaye ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye tamamen aracılık etmektedir. Algılanan örgütsel destek, kariyer memnuniyeti yoluyla öznel iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Kariyer tatmininin, işe bağlılık ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği saptanmıştır. Ek olarak, psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisinin önemli olduğu bulunmuştur.

Dawson ve diğerleri (2017) Britanya'da geçici sözleşmeli çalışanlar ile kalıcı sözleşmeli çalışanlar arasındaki iyi oluş farkını ve bu ilişkinin iş tatmini boyutlarındaki

farklılıklardan kaynaklanıp kaynaklanmadığı araştırmıştır. Çalışma, kalıcı ve geçici çalışanlar arasındaki iyi oluş farkının büyük bir kısmının iş güvenliğinden duyulan memnuniyet farklılıklarıyla açıklandığını bulmuştur. İş tatmininin diğer boyutlarının istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür. Çalışmanın diğer bir önemli sonucuna göre güvenlik ile ilgili tatmin farklılıklarını kontrol ettikten sonra geçici çalışanların daha yüksek psikolojik iyi oluş ve yaşam tatmini bildirdiklerini göstermektedir. Bu da belirli bir süre ile belirlenen iş sözleşmesinin, temelde artan iş güvensizliği yoluyla bireysel refahı düşürdüğünü gösterir olarak yorumlanmıştır.

Karabati ve diğerlerinin (2017) gerçekleştirdiği çalışma, Amerika ve Türkiye’de çalışan beyaz yakalı kişilerde işlerinden daha az tatmin olan insanların daha fazla düşünme eğiliminde olduklarını ve bu nedenle daha az tatmin olduklarını ve daha az mutlu hissettiklerini ortaya koymaktadır. Çalışanların yüksek öz yeterliliğe sahip olduklarında bile, düşük iş tatmininden kaynaklanan ruminasyonu dengelemekte zorlanabilecekleri saptanmıştır.

Berglung ve diğerleri (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın amacı, beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uzlaşmacılık, vicdanlılık, duygusal istikrar ve deneyime açıklık) normal çalışanlar ile serbest meslek sahipleri arasında öznel iyi oluş ve iş doyumuna olan farklarını araştırmaktır. Çalışmanın sonuçları kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerde serbest meslek sahipleri ile maaşlı çalışanlar arasında yalnızca küçük farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ancak kişilik özelliklerinin serbest meslek sahipleri ile maaşlı çalışanlara göre çok daha güçlü ilişki gösterdiği saptanmıştır. Serbest meslek sahipleri açısından "deneyime açıklık" dışındaki her kişilik özelliği iş tatmini ile önemli bir pozitif ilişkiye sahiptir. Buna karşılık, yalnızca "dışa dönüklük" ve "duygusal istikrar", maaşlı çalışanlar arasında iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkilidir. Sonuçlara göre "dışa dönüklük", "uzlaşmacılık" ve "vicdanlılık" açısından yüksek puan alan kişiler için serbest meslek sahibi olmak faydalı görünmektedir.

Hansen ve diğerlerinin (2015) Afrikalı eğitimciler üzerinde odaklandığı çalışma psikolojik sermaye, öznel iyi oluş, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmayı ve psikolojik sermayenin öznel iyi oluş ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini araştırmayı amaçlamıştır. Önemli bulgulara göre,

eğitimcilerin öznel iyi oluş seviyeleri ile iş tatminleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bowling ve diğerleri (2011) gerçekleştirdikleri meta analizde iş tatmini ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre iş tatmini ile yaşam doyumu, mutluluk, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanımın yokluğu arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen boylamsal çalışmalara göre öznel iyi oluş ile iş tatmini arasındaki nedensel ilişkinin, iş tatmini ile öznel iyi oluş arasındaki nedensel ilişkiden daha güçlü olduğu saptanmıştır.



BÖLÜM 3. AŞÇILARDA AKIŞ DENEYİMİ, İŞ TATMİNİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLİŞKİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma akış deneyimi, öznel iyi oluş ve iş tatmini arasındaki ilişkileri aşçıların üzerinde incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada otel ve restoranlarda çalışan aşçıların akış deneyimleri, iş tatminleri ve öznel iyi oluşlarının ölçülmesi, aralarındaki ilişkinin açıklanması hedeflenmektedir. Yiyecek içecek hizmetlerinde çalışan işgörenlerin hızlı operasyonlar sırasında akışa geçebilecekleri düşünülmektedir. Böylelikle hazzın da birey için büyük bir mutluluk doğuracağı ve iş tatminleri ile öznel iyi oluşlarını pozitif yönde etkileyeceği düşünülerek araştırma planlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'daki turizm işletmesi belgeli yiyecek içecek işletmelerinde çalışan aşçılar dahil edilmiştir. İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün internet sitesinden edinilen verilere göre İstanbul'da 1546 adet turizm işletme belgeli işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerden; müstakil eğlence yerleri, kongre merkezleri, günübirlik gezi tekneleri, günübirlik tesisler, bir yıldızlı oteller, iki yıldızlı oteller, butik oteller, özel konaklama yerleri, pansiyonlar, temalı parklar, ticari yatlar, yüzer tesisler, b tipi kuruvaziyer gemiler, 4 çıpalı yat limanları, 5 çıpalı yat limanları, ana yat limanları listeden çıkarıldığında 882 adet turizm işletmesi belgeli tesis bulunmaktadır. Bu tesisler yiyecek içecek hizmeti veren; 1. sınıf lokantalar, 2. sınıf lokantalar, gastronomi tesisleri, barlar, kafeteryalar, özel tesisler, 3 yıldızlı oteller, 4 yıldızlı oteller ve 5 yıldızlı otellerdir. Araştırmanın verilerinin 1. sınıf lokantalar ve 5 yıldızlı otellerden edinilmesi planlanmıştır. Seçilen işletme türlerinin diğer işletmelere göre daha büyük işletmeler olması, daha kaliteli servis vermeyi amaçlamaları ve çalışmaya katılacak örneklemin sınırlarının belirlenmesi amacıyla bu işletmeler tercih edilmiştir. Filtrelenen işletmeler sonucunda 60 adet 1. sınıf lokanta ve 49 adet 5 yıldızlı otel olmak üzere toplam 109 işletmeden verilerin toplanmasına karar verilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Önemi ve Özgünlüğü

Turizm endüstrisi, konaklama hizmetlerini ve yiyecek içecek hizmetleri faaliyetlerini (restoranlar, barlar, tavernalar, cafeler vb.) içeren büyüyen bir endüstridir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Seyahat ve Turizm Rekabet Raporu'na göre, turizm endüstrisi küresel GSYİH'ya %10'dan fazla katkıda bulunmaktadır ve dünyadaki her 10 işten 1'ini oluşturmaktadır (Crotti ve Misrahi, 2017).

Konaklama hizmetleri turizmin ana kollarından biridir ve çeşitli profilde bireyler için istihdam sağlamaktadır. Göçmenler, gençler, kadınlar ve farklı istihdam güçlükleri yaşayan diğer grupları işgücü piyasasına entegre etme fırsatı sunar (Ariza-Montes vd., 2017). Turizm endüstrisindeki istihdamın kalitesi ile endüstrideki belirsizlik alandaki başlıca sorunlarından biridir. İlgili literatürdeki araştırmaların sonuçlarına bakıldığında turizm endüstrisinde çalışmanın çekici olmayan yönleri arasında, olumsuz çalışma koşulları ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları (tatiller, hafta sonları ve akşam vardiyaları), diğer sektörlerden daha fazla haftalık çalışma saatleri, düşük ücretler, eğitime düşük yatırım, kişinin profesyonel kariyerinde zayıf beklenti ve düşük sosyal prestij gibi sorunlar saptanmıştır. (Ariza-Montes vd., 2018). Özellikle mutfak çalışanları arasında, şeflerin bu mesleğin zirvesine ulaşmak için fiziksel ve psikolojik sağlıklarından fedakarlık etmeleri ve sosyal yaşamlarından vazgeçmeleri gerektiği düşüncesi hakimdir (Johns ve Menzel, 1999). Ayrıca şeflerin kariyerlerinin bir sonucu olarak iş-aile çatışmaları yaşama ihtimalleri de yüksektir. (Harris ve Giuffre 2010).

Yoğun rekabetin yaşandığı hizmet sektörünün gıda alanında üretimden sorumlu aşçılar bu zincirinin önemli parçalarındandır. Bir gülümsemenin bile işletmenin başarısını etkileyebildiği hizmet sektöründe işgörenlerin mutlu olması çok önemlidir. Bu yüzden işgörenlerin iş ve yaşam tatminlerinin sağlanması gerekmektedir.

Bu sebeple nitelikli personel ihtiyacının yanında sahip olunan personelin işteki devamlılığı da çok önemlidir. Hizmet sektörünün iş gücü devir oranının yüksekliği sektörün başlıca sorunlarından biridir (Ghiselli vd., 2001). Özellikle yiyecek ve içecek işletmelerinin iş gücü devir oranı çok yüksektir ve hizmet sektörü ortalamasının üzerindedir (Met ve Sarıgolan, 2019). Emek-yoğun üretime en çok gereksinim duyan yiyecek-içecek işletmelerinde işgören nitelikleri büyük önem taşımaktadır. Nitelikli işgörenlerin sağlanması, işgörenlerin mevcut niteliklerini yükseltilmesi ve bu mevcut

nitelikleri yükseltilen işgörenlere süreklilik kazandırılması ise doğru insan kaynakları yönetimleri ile gerçekleşmektedir. Yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan nitelikli işgörenlerin sürekliliklerinin sağlanması sektördeki hizmet standardının yükseltilmesi açısından oldukça önemlidir. Akış deneyiminin çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yarattığı, kazandırdığı mutluluk ve rahatlama ile iş tatmini seviyesini yükselttiği bilinmektedir. Akış deneyimi, yarattığı bu olumlu etki sayesinde işten ayrılma konusunda önleyici faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Martinez-Zaragoza vd., 2017)

İlgili literatüre bakıldığında hizmet sektöründe iş tatmini ve öznel iyi oluş konularına yönelik çalışmalara rastlansa da akış deneyiminin etkisini ölçen çalışmaya hiç rastlanmamıştır. Ayrıca yiyecek içecek işletmeleri personelinin öznel iyi oluş ve iş tatminleri sınırlı çalışmalarda ölçülse de işlerinin yoğun tempolarına rağmen akış deneyimlerinin daha önce ölçülmediği görülmüştür. Bu sebeple planlanan çalışmanın literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarının hizmet sektörü yöneticilerine faydalı çıktılar sağlayacağı düşünülmektedir. Aşçıların öznel iyi oluşları ve iş tatminlerinin sağlanmasında akış deneyiminin etkisinin bilinmesi sektör yöneticilerinin aşçılara yönelik karar alma süreçlerine çıktılar sağlayabilecektir.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmanın kısıtlarından biri anket yönteminin sahip olduğu kısıtlardır. Gelecek araştırmalarda nitel yöntemlerin de akış deneyimi çalışmalarında kullanılmasının anlamlı katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı çalışmanın belirli bir bölge içerisinde sınırlı sayıda işletme ve aşçı ile yapılmasıdır. Farklı örneklem yöntemleri kullanılarak daha fazla aşçının katıldığı, daha geniş örneklem hacmiyle gerçekleştirilen çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Ayrıca akış deneyimi, öznel iyi oluş ve iş tatmininin birlikte incelendiği farklı bir çalışmaya rastlanılmaması ve iş akış deneyiminin aşçılar özelinde araştırıldığı başka bir çalışmaya rastlanılmaması çalışmanın tartışma bölümünün kısıtlı kalmasına yol

açmıştır. Bu konularda yapılan çalışmaların sayısı arttıkça konuya ilişkin daha detaylı bilgiler elde edilecektir.

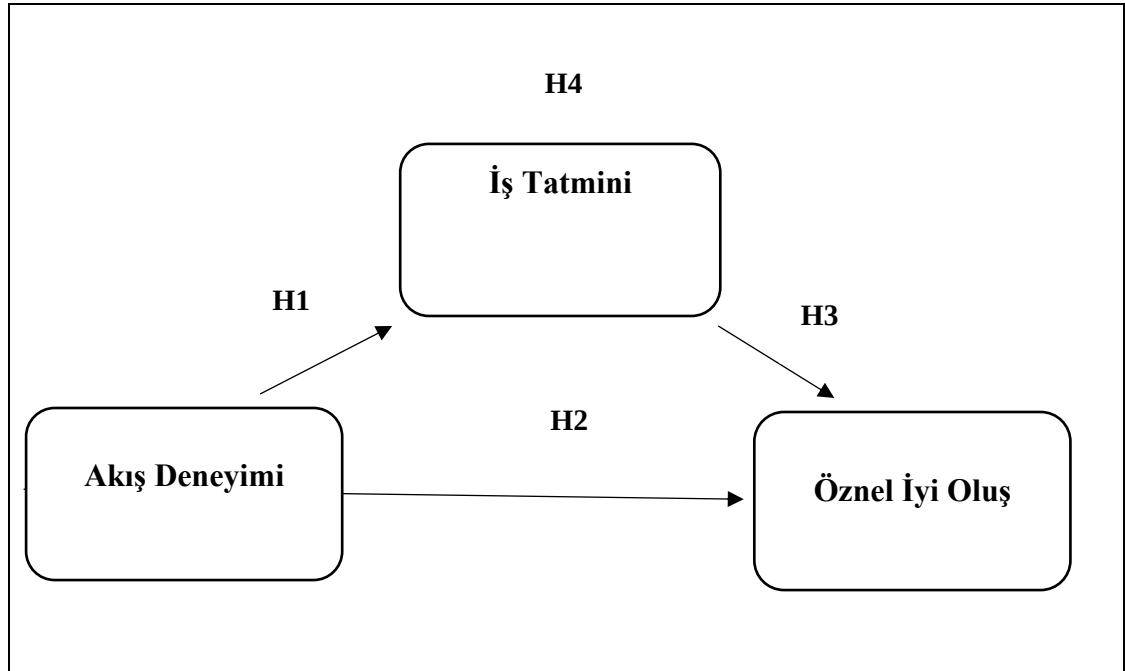
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Gerçekleştirilen çalışmanın bu bölümünde aşçıların akış deneyimi, iş tatminleri ve öznel iyi oluşlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen uygulama çalışmasının yöntemi hakkında detaylı bilgilere yer verilmektedir. Bu aşamada öncelikle araştırmanın modeli ortaya konmakta, evren ve örneklem açıklanmakta ve araştırmanın hipotezleri oluşturulmaktadır. Ayrıca bu bölümde, araştırmada kullanılan veri toplama araç ve teknikleri ile veri toplama süreci hakkında çeşitli bilgiler yer almakta, son olarak da verilerin analizi ile ilgili detaylı bir açıklama yapılmaktadır.

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın araştırma konusu aşçıların iş akış deneyimlerinin iş tatmini aracılığıyla öznel iyi oluşlarını etkilediği varsayımından yola çıkarak oluşturulmuştur. Çalışmada Şekil 4.'te sunulan modelin sınanması amaçlanmıştır.

Şekil 4. Araştırma Modeli



3.2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmaya dahil edilecek işletmeler örneklem yöntemi olarak tesadüfî olmayan örneklem yöntemlerinden amaca göre örneklem (purposive sampling) yöntemi ile belirlenmiştir. Amaçlı örneklem, olasılık temelli olmayan bir örneklem türüdür. Araştırmanın analizleri için gerekli, zengin bilgiye ulaşmak için uygun kitlelerin seçilip araştırılmasına olanak tanır. Belirli ölçütleri sağlayan, belirli özelliklere sahip durumlarda tercih edilmektedir. Bu sebeple amaçlı örneklem yöntemleri pek çok araştırmada olayların açıklanmasında faydalı olmaktadır. Çalışmamızda amaçlı örneklem yöntemlerinden tipik durum örneklem yöntemi seçilmiştir. Çünkü tipik durum örneklem benzer özellikler gösteren, sıra dışı özellikler göstermeyen koşullara sahip örneklem seçiminde tercih edilmektedir (Koç-Başaran 2017).

İstanbul’da bulunan yiyecek içecek hizmeti veren işletmeler Turizm İşletmesi Belgeli işletmeler arasından filtrelenmiştir ve araştırmaya 5 yıldızlı oteller ile 1. sınıf lokantaların dahil edilmesine karar verilmiştir. İstanbul’da bulunan 5 yıldızlı otel ve 1. sınıf lokanta sayısının toplam 144 adet 5 yıldızlı otel ve 155 adet 1. sınıf lokanta olmak üzere 299 olduğu saptanmıştır. Amaca göre örneklem yöntemi sebebiyle veri toplanacak işletmelerin İstanbul’un önemli turistik bölgelerinden Şişli, Beşiktaş, Beyoğlu, Üsküdar ve Kadıköy semtlerinden olmasına karar verilmiştir. Filtrelenen işletmeler sonucunda 60 adet 1. sınıf lokanta ve 49 adet 5 yıldızlı otel olmak üzere toplam 109 işletmeden veriler toplanmıştır.

3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezleri ilgili literatürden hareketle aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır.

Önemli olumlu duygu durumlarından biri olan akış, insanları iş hayatından kaynaklanan tükenmişlik ve stres duygularına karşı korur (Zito, Cortese ve Colombo, 2019). Bu nedenle akış deneyimi, çalışanların ruh sağlığı açısından önemli bir yere sahiptir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Akış deneyimi aynı zamanda iş yerinde yüksek düzeyde motivasyon sağlar, bireylerin enerjilerinin tükenmesini engeller ve duygusal kaynaklarının yenilenmesine yardımcı olur (Fredrickson vd., 2000). Akış deneyimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide akış deneyiminin iş tatmini ile pozitif yönde ilişkide olduğu çeşitli çalışmalar ile de kanıtlanmıştır (Çam, 2021; Maeran ve Cangiano, 2013;

Dobrow, 2004: 5; Akçakanat vd., 2019). Bu sebeple araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır.

H1: Akış deneyiminin iş tatminini üzerinde pozitif etkisi vardır.

Akış teorisi, öznel iyi oluşun, zorluklar ve beceriler arasında iyi bir denge sağlayan bir aktiviteye kendini kaptırmaktan kaynaklandığını öne sürer ve bu kendini kaptırış akış olarak adlandırılmıştır (Csikszentmihalyi, 1988; Harari, 2008, Bakker, 2008). Ayrıca Xanthopoulou ve diğerleri (2012) iş akış deneyiminin çalışanların iyi oluşlarını etkilediğini belirtmişlerdir. İlgili literatür taramasında da iş akış deneyiminin öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini saptayan çalışmalar bulunmaktadır (Akman ve Çatar, 2019; Lu, 2016;. Sherman vd., 2006; Fritz ve Asvec, 2007). Bu çalışmalardan hareketle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır.

H2: Akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.

İş tatmini ile ÖİÖ'nün alt boyutları arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Nathan vd., 2010). Tait (1989) ve Thoresen (2003) tarafından yapılan meta analizlerde iş tatmininin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi görülmektedir. Hatta bazı araştırmacılar iş tatmininin öznel iyi oluşun bir alt boyutu olarak yorumlanabileceğini belirtmişlerdir (Nathan vd., 2010; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998; Rice, Near ve Hunt 1980). Iverson ve Maguire'a göre (2000) insanların işlerinden duydukları tatmin, onların yaşam doyumlarını da etkilemektedir. Bu çalışmalardan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H3: İş tatmininin öznel iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.

İlgili literatürde henüz iş tatmininin akış deneyimi ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolünü ölçen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Akış deneyiminin iş tatmini ile olan ilişkisini ölçen çalışmalar ve iş tatmininin öznel iyi oluşa çeşitli konulardaki aracılık rolünü kanıtlayan çalışmalardan hareketle hipotez kurulmuştur. Araştırmanın birinci hipotezi akış deneyiminin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini önerirken araştırmanın üçüncü hipotezi iş tatmininin öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilediğini önerir. Karşılıklı olarak bu iki hipotez iş tatmininin iş akış deneyimi ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide etkisini açıkladığı bir model sunar. Ayrıca ilgili literatürde akış

deneyiminin iş tatminini olumlu yönde etkilediği çeşitli çalışmalarla kanıtlanmıştır (Çam, 2021; Maeran ve Cangiano, 2013; Dobrow, 2004: 5; Akçakanat vd., 2019).

Öte yandan aşağıdan yukarıya bakış açısı (Diener, 1984) iş doyumunu yaşamın bir parçası olarak ele aldığı için yaşam doyumunu üzerinde nedensel bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. “Yukarıdan aşağıya” bakış açısı ise (Diener, 1984) yaşam doyumunun iş tatmini üzerinde bir etkisi olduğunu savunmaktadır. İş tatmininin “yayılma” veya “ortak neden perspektifi” sayesinde öznel iyi oluşu etkileyeceği düşünülmektedir. Yayılma teorisi (spill over), öznel iyi oluşun iş tatminine yayılabileceği yada tam tersi şekilde öznel iyi oluşun iş tatminine yayılabileceğini ifade eder (Tait, Baldwin ve Padgett, 1989). Ortak neden perspektifi (common cause perspective) hem iş hem de yaşam tatmininin bazı ortak durumsal ve eğilimsel nedenlere sahip olabileceğini ve bunun sonucunda iş ve yaşam doyumunun pozitif olarak ilişkili olduğunu belirtmiştir (Rode, 2004). İş tatmininin öznel iyi oluşa aracılık rolü de çeşitli çalışmalarda incelenmiş ve kanıtlanmıştır. Hasan ve diğerlerinin (2020) sağlık çalışanları üzerindeki çalışmalarında iş hayat dengesinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü olduğunu saptamışlardır. Zhai ve diğerlerinin (2013) gerçekleştirdiği çalışma beş büyük kişilik özelliği ile öznel iyi oluşun etkisinde iş tatmininin aracılık rolü incelenmiş ve beş büyük kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ile öznel iyi oluş ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Bu sebeple çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır.

H4: Akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmini aracı etkiye sahiptir.

3.2.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, araştırmanın sorusu olan “‘Aşçıların akış deneyimleri, öznel iyi oluşları ve iş tatminlerini arasındaki ilişki nedir?’” sorusunu cevaplamaya uygun, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu sayede veri toplanması hedeflenmiştir.

Bu çalışmada kullanılan anketler daha önceden oluşturulmuş üç farklı ölçekten ve katılımcıların demografik bilgilerini içeren bölümden oluşmaktadır.

Akış deneyimini ölçmek için Bakker (2008) tarafından geliştirilen 13 ifadelik Work-Related Flow ölçeği kullanılmıştır. Ölçek “işe dalma”, “işten haz alma” ve “işsel

motivasyon” olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Yalçinkaya (2013) tarafından yapılmıştır.

Çalışanların genel öznel iyi oluş düzeylerini ortaya koymak için Hills ve Argyle (2002)’nin geliştirdikleri “The Oxford Happiness Questionnaire” ölçeğinin 7 ifadelik kısa formu kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek Doğan ve Çötök (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır.

İş tatminini ölçmek için Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Weiss vd. Tarafından (1967) geliştirilmiş ve araştırmada Akkamış (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 20 ifadelik formatı kullanılmıştır. Ölçek “içsel tatmin”, “ dışsal tatmin” ve “ genel tatmin” olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır.

Anketin hazırlanmasında yedili Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert tipi ölçekler belirli konulardaki ifadelerin ölçümünü sağlamak için kullanılmakta, yanıtların istatistiksel ölçümüne olanak sağlamaktadırlar (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Veriler 18.02.2020-27.10.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Anketler belirlenen ve aşçılarına anketleri iletmeyi kabul eden işletmelere bırakılarak belirli bir zaman sonra tekrar geri alınmıştır.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde toplanan 412 adet aşçının verilerine yönelik analizlere ve bulgulara yer verilmiştir. 452 adet aşçıdan toplanan veriler analizlere başlamadan önce incelenmiş, özensiz doldurulduğu tespit edilen 40 adet anket veri setinden çıkarılarak analizler gerçekleştirilmiştir. İş akış deneyimi ölçeği, iş tatmini ölçeği ve öznel iyi oluş ölçeğinin alt boyutlarının belirlenmesi amacıyla ölçeğe açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi uygulanan ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen alt boyutların geçerliliğinin ve uyum iyiliğinin belirlenmesinde IBM SPSS AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Hipotez testlerine geçmeden önce değişken arasındaki ilişkinin görülebilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ardından H1, H2 ve H3 kodlu hipotezler basit doğrusal regresyon

analizleri ile test edilmiştir. H4 hipotezi iş tatmininin aracılık rolü üzerine kurulmuştur. İş akış deneyiminin öznel iyi oluş ile arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla aracılık rolü testi yapılmıştır. Aracılık rolü testi Hayes tarafından geliştirilen “PROCESS” makro yazılım ile test edilmiştir.

3.3.1. Verilerin analizi

Araştırmanın veri toplama sürecinde toplanan anketler SPSS programında analize uygun hale getirmek amacıyla kodlanarak analiz programlarına aktarılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 25.0 ve IBM SPSS AMOS 24.0 programı kullanılmıştır.

3.3.2. Katılımcılara İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Bu bölümde katılımcılara ait betimsel analizlere yer verilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla “cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim seviyeleri, gelir seviyeleri, çalıştıkları kurum tipi, meslekte ve iş yerlerinde çalışma süreleri, yöneticilik görevleri olup olmadığı, çalıştıkları işyerlerindeki ünvanları, gastronomi eğitimi alıp almadıkları ve eğer gastronomi eğitimi aldılarsa eğitim aldıkları kurum tipi” hakkında sorular sorulmuştur. Frekans analizi ile yanıtları incelenmiştir. Katılımcıların yanıtları sonrasında oluşan tablo Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

		N	%
Cinsiyet	Erkek	284	68,9
	Kadın	124	30,1
Yaş	18 yaş ve altı	0	0
	19-25 yaş arası	204	49,5
	26-35 yaş arası	172	41,7
	36-45 yaş arası	32	7,8
	46-55 yaş arası	4	1
	55 yaş ve üstü	0	0
Medeni Durum	Bekar	324	78,6
	Evli	88	21,4
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	4	1
	Ortaöğretim	8	1,9
	Lise	104	25,2
	Ön Lisans	84	20,4
	Lisans	192	46,6
	Lisansüstü	20	4,9

Tablo 2. devamı			
Gelir Seviyesi	2324 TL'den daha az	40	9,7
	2325 TL-3000 TL	12	3
	3001 TL-4500 TL	112	28,3
	4501 TL-6000 TL	84	21,2
	6001 TL-8000 TL	80	20,2
	8001 TL-10000 TL	24	6,1
	10.001 TL ve daha fazla	44	11
Çalışılan Kurum Tipi	Restoran	284	68,9
	Otel	128	31,1
Çalışılan kurumda yönetici olma durumu	Evet	168	40,8
	Hayır	244	59,2
Ünvan	Executive chef	52	13,5
	Sous chef	68	17,7
	Demi chef	60	15,6
	Chef de partie	64	16,7
	Komi	140	36,5
İşletmedeki çalışma süresi	0-1 yıl arası	288	71,3
	1 yıl - 3 yıl arası	56	13,9
	4 yıl - 6 yıl arası	32	7,9
	7 yıl-9 yıl arası	12	3,0
	10 yıl ve üzeri	16	4,0
Meslekteki çalışma süresi	0-1 yıl arası	76	18,4
	1 yıl - 3 yıl arası	44	10,7
	4 yıl - 6 yıl arası	112	27,2
	7 yıl-9 yıl arası	68	16,5
	10 yıl ve üzeri	112	27,2
Gastronomi alanında eğitim	Evet	372	93,0
	Hayır	24	6,0
Eğitim alınan kurum tipi	Üniversite	236	63,4
	Meslek lisesi	68	18,3
	Özel kurs	64	17,2
TOPLAM		412	100

Tablo 5.1'de yer alan sosyo-demografik özelliklere göre katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında toplam katılımcı sayısı olan 412'nin %68,9'unun erkek ve %30,1'inin kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında katılımcıların neredeyse yarısı olmak üzere %49,5'i 19-25 yaş aralığında, %41,7'si 26-35 yaş aralığında, %7,8'inin 36-45 yaş aralığında ve %1'inin de 46-55 yaş aralığında bireyler olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %78,6'sı bekar, %21,4'ü ise evli kişilerdir. Eğitim durumları incelendiğinde %1'i

ilköğretim, %1,9'u ortaöğretim, %25,2'si lise, %20,4'ü ön lisans, %46,6'sı lisans, %4,9'u ise lisansüstü eğitim seviyesinde bireyler olduğu görülmektedir. Ankete katılan bireylerin gelir seviyelerine bakıldığında %9,7'si 2324 TL'den az, %3'ü 2325 TL-3000 TL aralığında, %28,3'ü 3001 TL-4500 TL aralığında, %21,2 si 4501 TL-6000 TL aralığında, %20,2'si 6001 TL-8000 TL aralığında, %6,1'i 8001 TL-10000 TL aralığında, %11'i ise 10001 TL ve daha fazla gelir aralığında aylık kazancı olduğunu bildirmiştir.

Katılımcıların çalıştığı kurum tipine bakıldığında %68'i restoranda aşçılık yaparken %31,1'i ise otel bünyesinde aşçılık yaptığını bildirmiştir. Katılımcıların %40,8'i şu anda çalıştıkları kurumda yöneticilik görevi olduğunu %59,2'si ise şu anda çalıştıkları kurumda yöneticilik görevi olmadığını bildirmiştir. Katılımcıların ünvanlarına bakıldığında ise %13,5'inin executive chef, %17,7'sinin sous chef, %15,6'sının demi chef, %16,7'sinin chef de partie, %36,5'inin ise komi pozisyonunda çalıştığı görülmektedir. Çalışmaya katılan bireylerin şu anda çalıştıkları işletmedeki çalışma sürelerine bakıldığında %71'3'ü 0-1 yıl arasında, %13,9'u 1 yıl-3 yıl arasında, %7,9'u 4 yıl-6 yıl arasında, %3'ü 7 yıl-9 yıl arasında, %4'ü ise 10 yıl veya daha fazla süredir şu anda çalıştıkları işletmede çalıştıklarını bildirmiştir. Katılımcıların aşçılık mesleğindeki çalışma sürelerine bakıldığında %18,4'ü 0-1 yıl arasında, %10,7'si 1 yıl-3 yıl arasında, %27,2'si 4 yıl-6 yıl arasında, %16,5'i 7 yıl-9 yıl arasında, %27,2'si ise 10 yıl veya daha uzun süredir aşçı olarak çalıştığını bildirmiştir. Katılımcıların %93'ü gastronomi alanında eğitim aldığını, %6'sı ise gastronomi alanında herhangi bir eğitim almadığını bildirmiştir. Gastronomi eğitimi alan katılımcıların %63,4'ü üniversite seviyesinde, %18,3'ü meslek lisesi seviyesinde, %17,2'si ise özel kurs seviyesinde gastronomi eğitimi aldığını bildirmiştir.

3.3.3. Ölçeklerdeki İfadelere Yönelik Betimsel Analiz Testleri

Hipotezlerin test etmek için gerekli analizlere başlamadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığının test edilmesi gerekmektedir. Verilerin normal dağılım gösterdiğini test etmek için ilgili literatürde çeşitli analizler yer almaktadır. Normallik testleri arasında en sık kullanılan analizlerin ikisi Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleridir (Durmuş vd., 2016). Öte yandan çeşitli araştırmacılar normal dağılım kararı için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakarak karar verilebileceğini savunur (Hair vd., 2013; Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve

Mallery, 2010). George ve Mallery'e (2010) göre verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri +2.0 -2.0 aralığında yer aldığına verilerle gerekli parametrik analizler uygulanabilir. Bazı çalışmalar da çarpıklık ve basıklık değerleri için +3.0 -3.0 aralığının uygun olduğunu belirtmiştir (Köklü, Büyüköztürk ve Çokluk-Bökeoğlu, 2007). Hatta çarpıklık değerinin +3.0 -3.0 aralığında, basıklık değerinin de +10 -10 aralığında bir değer alabileceğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Kline, 1998).

Tablo 3'te ölçeklere yönelik betimsel analiz testleri sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere Yönelik Betimsel Analiz Testleri Sonuçları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Akış Deneyimi	5,07	0,052	-0,614	0,120
İş Tatmini	5,32	0,049	-0,850	1,715
Öznel İyi Oluş	4,69	0,054	-0,192	-0,397

Tablo 3'te bulunan ölçek değerlerinin çarpıklık ve basıklık rakamları incelendiğinde parametrik analizler için gereken normal dağılım varsayımını karşıladığına karar verilmiştir.

3.3.4. Faktör Analizleri

Faktör analizi, birbirleriyle ilişkisi olan çeşitli değişkenleri birleştirerek daha az sayıda yeni değişkenler keşfetmeyi ve oluşturmayı amaçlayan bir analiz türüdür. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olmak üzere 2 farklı faktör analizi yöntemi vardır. Açıklayıcı faktör analizinde (AFA), değişkenler arasındaki ilişkiler temelinde yeni faktör bulmak amaçlanırken doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) ise değişkenler arasındaki tespit edilen ilişkinin analiz edilerek sınanması söz konusudur (Büyüköztürk, 2002). DFA'da, AFA ile önceden belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu sınanır ve değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu araştırılır. DFA'da ise tespit edilen

sayıda faktöre katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi amaçlanır (Aytaç ve Öngen, 2012).

3.3.4.1 Açımlayıcı faktör analizi sonuçları (AFA)

Araştırmada kullanılan öznel iyi oluş ölçeğinin Türkiye’de aşçıların örneklem olduğu çalışmalarda kullanılmaması, iş akış deneyiminin de aşçıların örneklem olduğu hiç bir çalışmada kullanılmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple öncelikle açıklayıcı faktör analizi yapıp oluşan faktör yapısının literatürden nasıl farklılaştığının saptanması amaçlanmıştır. İlk olarak yapılan pilot uygulamayla açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve faktör yapısı belirlenmiştir. Sonrasında oluşan faktör yapısının uygunluğunu sınamak için doğrulayıcı faktör analizi uygulamasına geçilmiştir. Örneklemi 114 erkek, 36 kadından oluşan pilot uygulamada oluşan faktör yapılarının ölçeklerin orijinal hallerinden farklılaştığı görülmüştür.

Araştırmada öncelikle iş ile alakalı akış (WOLF) ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinal halinde “işe dalma”, “işten haz alma” ve “işsel motivasyon” olmak üzere üç faktörü oluşturan 13 ifade bulunmaktadır.

İş akış deneyimi ölçeğindeki verilerin faktör analizine uygunluğunu ölçmek için KMO ve Bartlett testleri kullanılmıştır. Faktör analizinde pilot uygulamadaki örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmek için KMO testi kullanılmıştır. Pilot uygulamada kullanılan örneklem için KMO testi 0.849 bulunmuştur. Pilot uygulamadaki örneklem büyüklüğünün iyi olduğu anlamına gelmektedir. İş akış deneyimi ölçeğindeki verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemek için Bartlett testi kullanılmıştır. Anlamlılık değeri (p değeri) %5’den küçük olduğundan (0.000) verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. KMO ve Bartlett iş akışı deneyimi ölçeğindeki verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. İş akış deneyimi ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için Temel Bileşenler Analizi Varimax Döndürmesi kullanılmıştır. Birden fazla faktör altında yakın yük değerine sahip olan maddelerin analizden çıkarılması gerekmektedir. Bu sebeple iş akışı deneyimi ölçeğindeki 2., 6. ve 12. Maddeler analizden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin 2 alt boyutta toplandığı, ölçeğin varyansın %63’ünü açıkladığı görülmüştür. Elde edilen alt boyutlar “İşten Haz Alma” (7 madde, $\alpha = ,863$) ve “İşe Dalma” (3 madde, $\alpha = ,779$) olarak adlandırılmıştır.

İkincil olarak iş tatmini ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen orijinal halinde “içsel tatmin”, “dışsal tatmin” ve “genel iş tatmini” fak olmak üzere üç faktörü oluşturan 20 ifade bulunmaktadır.

İş tatmini ölçeğindeki verilerin faktör analizine uygunluğunu ölçmek için KMO ve Bartlett testleri kullanılmıştır. Faktör analizinde pilot uygulamadaki örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmek için KMO testi kullanılmıştır. Pilot uygulamada kullanılan örneklem için KMO testi 0.827 bulunmuştur. Pilot uygulamadaki örneklem büyüklüğünün iyi olduğu anlamına gelmektedir. İş tatmini ölçeğindeki verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemek için Bartlett testi kullanılmıştır. Anlamlılık değeri (p değeri) %5’den küçük olduğundan (0.000) verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. KMO ve Bartlett iş akışı deneyimi ölçeğindeki verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. İş tatmini ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için Temel Bileşenler Analizi Varimax Döndürmesi kullanılmıştır. Birden fazla faktör altında yakın yük değerine sahip olan maddelerin analizden çıkarılması gerekmektedir. Bu sebeple iş tatmini ölçeğindeki 3., 4., 14., 15., 17., 18. ve 20. Maddeler analizden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin 3 alt boyutta toplandığı, ölçeğin varyansın %59,4’ünü açıkladığı görülmüştür. Elde edilen alt boyutlar “İçsel Tatmin” (7 madde, $\alpha = ,897$), “Yöneticiden Tatmin” (2 madde, $\alpha = ,940$) ve “Çalışma Şartlarından Tatmin” (4 madde, $\alpha = ,707$) olarak adlandırılmıştır.

Araştırmada üçüncü olarak öznel iyi oluş ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen kısa formatı tek boyuttan oluşmaktadır. Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak elde edilen sonuçlar 1 faktörlü yapı oluşturmuştur. Öznel iyi oluşu oluşturan tek boyutun toplam varyansı açıklama oranı %49,568 olarak tespit edilmiştir. Tek faktörlü “öznel iyi oluş” 5 maddeden (3, 5, 6, 4, 2) oluşmuştur. Cronbach’s Alpha katsayısının da 0,737 olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin tek alt boyutta toplandığı, ölçeğin varyansın %49,5’ini açıkladığı görülmüştür. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk’ e göre (2010) açıklanan varyans oranının en az %40 oranında olması gerekmektedir. Elde edilen alt boyut “Öznel İyi Oluş” (5 madde, $\alpha = ,737$) olarak adlandırılmıştır.

Oluşan faktör yapılarının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi uygulamasına geçilmiştir.

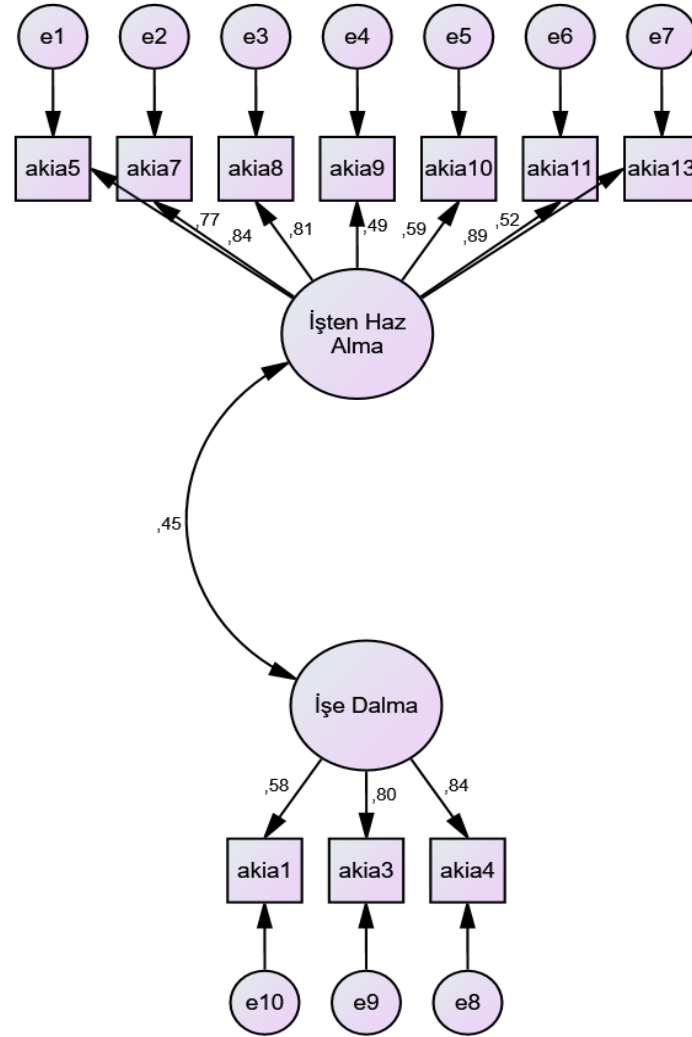
3.3.4.2 Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları (DFA)

3.3.4.2.1. İş akış deneyimi ölçeğine yönelik DFA sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi; "araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan yapıların doğrulanması ve tahmin edilen modeli test etmek için gözlenen değişkenler yardımıyla değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan gizli değişkenleri ortaya çıkarmaya yönelik bir yöntemdir. (Yemez, 2016). Açıklayıcı faktör analizi ile geliştirilen yapıların doğrulanmasını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi geliştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi faktörler altında toplanan değişken gruplarının o faktör yapısını yeterli şekilde temsil edip etmediğini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. (Özdamar, 2013).

Araştırmada iş akış deneyimi ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda çıkarılan 3 madde dışındaki 10 maddeye doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken maksimum benzerlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 5'te, oluşturulan modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Şekil 5. İş Akış Deneyimi Ölçeği DFA Modeli



Tablo 4. 2 Faktörlü 10 Maddeli Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriteri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Model Uyum Değerleri	Uyum Derecesi
Ki-kare/sd	$\leq 4-5$	≤ 3	2,652	Mükemmel Uyum
RMSEA	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	0,073	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,947	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,938	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,960	Mükemmel Uyum
CFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,960	Mükemmel Uyum
GFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,946	Mükemmel Uyum
AGFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,912	Mükemmel Uyum

(Gerçek, 2018; Yaşlıoğlu, 2017)

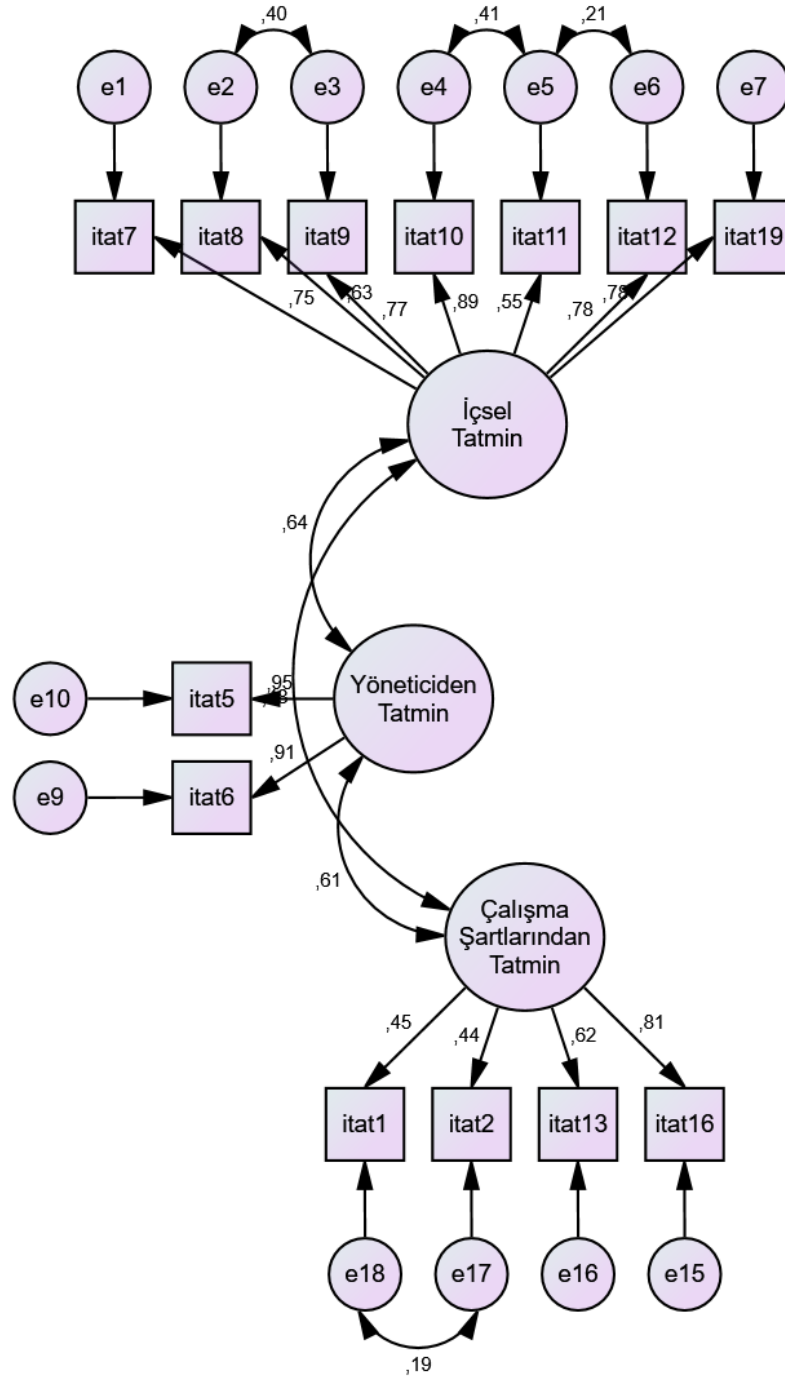
Araştırma modeli doğrultusunda Şekil 5’te oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ilişkisiz modelden elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde; ki-kare/sd=2,652, RMSEA=0,073, NNFI=0,947, NFI=0,938, IFI=0,960, CFI= 0,960, GFI= 0,946, ve AGFI=0,912 olarak elde edilmiştir. İki faktör 10 maddeden oluşan iş akış deneyimi ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri genel kriterlere göre değerlendirildiğinde; beş değer için mükemmel uyum iyiliği, üç değer için kabul edilebilir uyum iyiliği gösterdiği gözlemlenmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ölçeği temsil eden her bir faktörün kendisini oluşturan değişkenleri doğru ve anlamlı bir şekilde temsil ettiği gözlemlenmiştir.

3.3.4.2.2. İş tatmini ölçeğine yönelik DFA sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi; "araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan yapıların doğrulanması ve tahmin edilen modeli test etmek için gözlenen değişkenler yardımıyla değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan gizli değişkenleri ortaya çıkarmaya yönelik bir yöntemdir. (Yemez, 2016). Açıklayıcı faktör analizi ile geliştirilen yapıların doğrulanmasını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi geliştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi faktörler altında toplanan değişken gruplarının o faktör yapısını yeterli şekilde temsil edip etmediğini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. (Özdamar, 2013).

Araştırmada iş tatmini ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda çıkarılan 7 madde dışındaki 13 maddeye doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken maksimum benzerlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 6’da, oluşturulan modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Şekil 6. İş Tatmini Ölçeği DFA Modeli



Tablo 5. 3 Faktörlü 13 Maddeli Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriteri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	İlişkisiz Model Uyum Değerleri	Çok Faktörlü Model Uyum Değerleri	Uyum Derecesi
Ki-kare/sd	$\leq 4-5$	≤ 3	2,081	1,619	Mükemmel Uyum
RMSEA	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	0,103	0,078	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,883	0,933	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,838	0,925	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,909	0,951	Mükemmel Uyum
CFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,907	0,950	Mükemmel Uyum
GFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,836	0,881	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,826	0,863	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: (Gerçek, 2018; Yaşlıoğlu, 2017)

Araştırma modeli doğrultusunda Şekil X'te oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ilişkisiz modelden elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde; ki-kare/sd=2,081, RMSEA=0,103, NNFI=0,883, NFI=0,838, IFI=0,909, CFI= 0,907, GFI= 0,836, ve AGFI=0,826 uyum indeksi değerlerinden RMSEA, NNFI, GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmaması sebebiyle, modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon indeks değerleri incelendiğinde; içsel tatmin alt boyutu altında yer alan 8. Madde ile 9. Madde, 10. Madde ile 11. Madde, 11. Madde ile 12. Madde ve çalışma şartlarından tatmin alt boyutu altında yer alan 17. Madde ile 18. Madde arasındaki hata kovaryans değerleri arasındaki ilişkinin dikkate alınmasının gerekli olduğuna karar verilmiştir. Bu sonuca göre “*madde çiftleri aynı gizil değişken altında yer aldığı ve anlamca birbirine yakın olduğu*” değerlendirilmiştir. Söz konusu maddeler arasındaki hatalar kovaryanslarla ilişkilendirildikten sonra oluşturulan model doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış ve elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo X'te çok faktörlü model uyum değerleri olarak belirtilmiştir. Oluşturulan çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi doğrultusunda elde edilen uyum iyiliği değerleri; ki-kare/sd=1,619, RMSEA=0,078, NNFI=0,933, NFI=0,925, IFI=0,951, CFI= 0,950, GFI= 0,881, ve AGFI=0,863 olarak elde edilmiştir. Üç faktör 13 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri genel kriterlere göre değerlendirildiğinde;

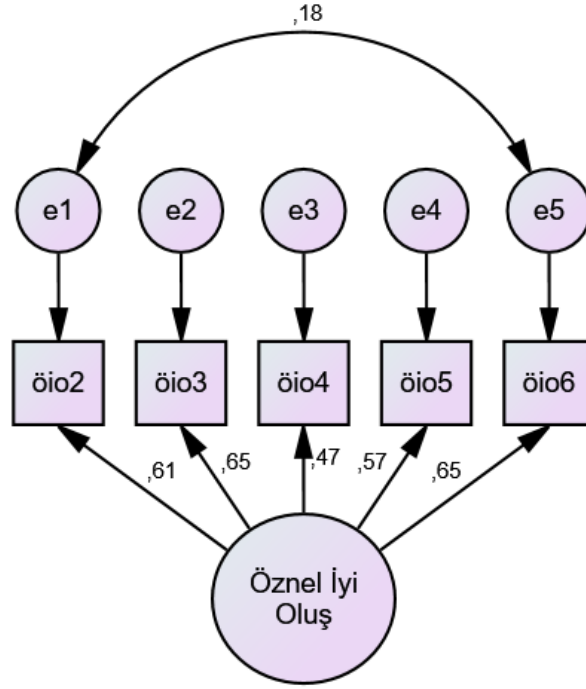
üç değer için mükemmel uyum iyiliği, beş değer için kabul edilebilir uyum iyiliği gösterdiği gözlemlenmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ölçeği temsil eden her bir faktörün kendisini oluşturan değişkenleri doğru ve anlamlı bir şekilde temsil ettiği gözlemlenmiştir.

3.3.4.2.3. Öznel iyi oluş ölçeğine yönelik DFA sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi; "araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan yapıların doğrulanması ve tahmin edilen modeli test etmek için gözlenen değişkenler yardımıyla değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan gizli değişkenleri ortaya çıkarmaya yönelik bir yöntemdir. (Yemez, 2016). Açıklayıcı faktör analizi ile geliştirilen yapıların doğrulanmasını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi geliştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi faktörler altında toplanan değişken gruplarının o faktör yapısını yeterli şekilde temsil edip etmediğini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. (Özdamar, 2013).

Araştırmada öznel iyi oluş ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda çıkarılan 2 madde dışındaki 5 maddeye doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken maksimum benzerlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model Şekil 7’te, oluşturulan modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 6’te gösterilmiştir.

Şekil 7. Öznel İyi Oluş Ölçeği DFA Modeli



Tablo 6. 1 Faktörlü 5 Maddeli Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriteri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	İlişkisiz Model Uyum Değerleri	Çok Faktörlü Model Uyum Değerleri	Uyum Derecesi
Ki-kare/sd	≤4-5	≤3	3,104	2,828	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,05<RMSEA ≤0,08	0 ≤RMSEA ≤0,05	0,083	0,077	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,918	0,929	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,942	0,957	Mükemmel Uyum
IFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,960	0,972	Mükemmel Uyum
CFI	0,90 ve üzeri	0,95 ve üzeri	,959	0,971	Mükemmel Uyum
GFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,979	0,985	Mükemmel Uyum
AGFI	0,85 ve üzeri	0,90 ve üzeri	,937	0,945	Mükemmel Uyum

(Gerçek, 2018; Yaşhoğlu, 2017)

Araştırma modeli doğrultusunda Şekil 7’de oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ilişkisiz modelden elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde; ki-kare/sd=3,104, RMSEA=0,083, NNFI=0,918, NFI=0,942, IFI=0,960, CFI= 0,959, GFI= 0,979 ve AGFI=0,938 uyum indeksi değerlerinden RMSEA değerinin kabul edilebilir düzeyde olmaması sebebiyle, modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon indeks değerleri incelendiğinde; öznel iyi oluş ölçeğinde yer alan 1. Madde ile 5.

Madde arasındaki hata kovaryans değerleri arasındaki ilişkinin dikkate alınmasının gerekli olduğuna karar verilmiştir. Bu sonuca göre “*madde çiftleri aynı gizil değişken altında yer aldığı ve anlamca birbirine yakın olduğu*” değerlendirilmiştir. Söz konusu maddeler arasındaki hatalar kovaryanslarla ilişkilendirilenden sonra oluşturulan model doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış ve elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 6’da çok faktörlü model uyum değerleri olarak belirtilmiştir. Oluşturulan çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi doğrultusunda elde edilen uyum iyiliği değerleri; ki-kare/sd=2,828, RMSEA=0,077, NNFI=0,929, NFI=0,957, IFI=0,972, CFI= 0,971, GFI= 0,985, ve AGFI=0,945 olarak elde edilmiştir. Tek faktör 5 maddeden oluşan öznel iyi oluş ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri genel kriterlere göre değerlendirildiğinde; altı değer için mükemmel uyum iyiliği, iki değer için kabul edilebilir uyum iyiliği gösterdiği gözlemlenmiştir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; ölçeği temsil eden her bir faktörün kendisini oluşturan değişkenleri doğru ve anlamlı bir şekilde temsil ettiği gözlemlenmiştir.

3.3.5. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Faktörler arası ilişkinin gücünü ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi değişkenlerin ilişkisinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla kullanılır (Durmuş vd., 2018). Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alır ve değer +1’e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal yönlü olduğu, -1’e yaklaştıkça da değişkenler arası ilişkinin ters yönlü olduğu tespit edilir. 0 olması durumunda ise faktörler arasında bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır (Altunışık vd., 2012, s. 228-233). Analiz sonucunda saptanan r değerinin bulunduğu aralığa göre ilişkinin gücü saptanır ve değer aralıkları şu şekilde sıralanır:

$1 > r > 0,70$ = kuvvetli ilişki, $0,70 > r > 0,40$ = orta derecede güçlü ilişki, $0,40 > r > 0,20$: zayıf ilişki, $0,20 < r$ = ihmal edilecek ilişki (Sökmen, 2000)

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre yöneticiden tatmin olma ile işe dalma arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ihmal edilebilir zayıflıkta ($p < 0,01$; $r = 0,186$), işe dalma ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin de pozitif yönlü ihmal edilebilir zayıflıkta olduğu ($p < 0,01$; $r = 0,165$) saptanmıştır. Yapılan korelasyon analizindeki diğer değişkenlerin ilişkileri pozitif yönlü ve zayıf, orta, güçlü ilişki olmak üzere farklı güçlülük seviyelerindedir. Değişkenler arası ilişkiler altta bulunan tabloda verilmektedir.

Tablo 7. Korelasyon Analizi

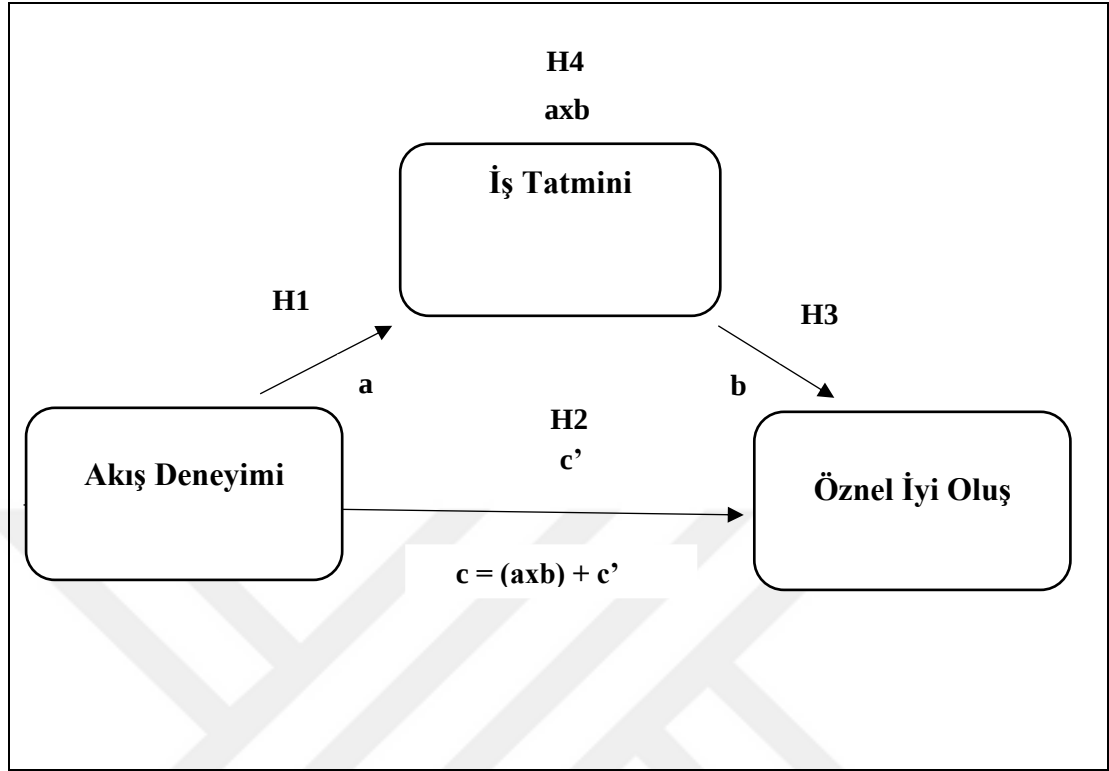
Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. İşten haz alma	1							
2. İşe dalma	,406**	1						
3. İçsel tatmin	,565**	,272**	1					
4. Yöneticiden tatmin	,448**	,186**	,605**	1				
5. Çalışma şartlarından tatmin	,516**	,385**	,400**	,446**	1			
6. İş akış deneyimi	,935**	,704**	,545**	,420**	,550**	1		
7. İş tatmini	,643**	,335**	,849**	,773**	,732**	,637**	1	
8. Öznel iyi oluş	,449**	,165**	,558**	,448**	,492**	,413**	,629**	1

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

3.3.6. Regresyon Analizleri

İş tatmininin aracı değişken olup olmadığı üç aşamalı çoklu regresyon analizi yöntemiyle test edilmiştir. Aracılık rolü analizinde ilk aşamada bağımsız değişkenin (İş Akış Deneyimi) ara değişken (İş Tatmini) üzerindeki etkisine bakılması gerekmektedir. (Şekil 8’de 1 numaralı yol). İkinci aşamada, bağımsız değişkenin (İş Akış Deneyimi) bağımlı değişken (Öznel İyi Oluş) ile ilişkisine bakılması gerekmektedir (Şekil 8’de 3 numaralı yol). Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda her iki aşamada da sonuçlar anlamlıysa, üçüncü aşamada bağımsız değişken (İş Akış Deneyimi) ile ara değişken (İş Tatmini) birlikte analize sokularak bağımlı değişkenler üzerindeki etkisine bakılır (Şekil 8’de 1 ve 2 numaralı yolların toplamı). Eğer bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi yok olmuş ise tam aracılık rolünden söz edilirken, bağımsız değişkenin etkisi zayıflamış ise modeldeki değişkenin kısmi aracı değişken olduğu söylenmektedir (Baron and Keny, 1986).

Şekil 8. Sınanan Araştırma Modeli



İş akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün belirlenmesinde Şekil 8’te verilen araştırma modeli kapsamında, H1 doğrultusunda sınanacak olan hipotez aşağıda belirtilmiştir. İş akış deneyiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Basit doğrusal regresyon modeli sonuçları Tablo 8’de verilmiştir

H₁: İş akış deneyiminin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 8. İş Akış Deneyimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

		B	Standart Hata	β	T	P
Model a*	Sabit Terim	33,181	2,199		15,091	,000
	İş Akış Deneyimi	,710	,042	,637	16,746	,000
R= 0,637 R²=0,406 F_(1,410)=280,436 p=,000						
<i>İş Tatmini= 33,181 + 0,637 * İş Akış Deneyimi</i>						

* Bağımlı Değişken: İş Tatmini

İş akış deneyiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla kurulan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre: Model için hesaplanan R^2 değerinin 0,40 olması iş akış deneyiminin iş tatminindeki değişimin %40'ını açıkladığı anlamına gelmektedir. Model için hesaplanan F istatistik değerinin olasılık (p) değerinin 0,000 olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki sabit terim ve bağımsız değişkenlerin katsayıları incelendiğinde; sabit terim için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05'in altında olması sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. İş akış deneyimi için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05'in altında olması ve katsayısının $\beta=0,637$ olması; iş akış deneyiminin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sebeple H_1 hipotezi kabul edilir.

Şekil 8'de verilen araştırma modeli kapsamında H_3 doğrultusunda sınanacak olan hipotez aşağıda belirtilmiştir. İş tatmininin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Basit doğrusal regresyon modeli sonuçları Tablo 9'te verilmiştir.

H₃: İş tatmininin öznel iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 9. İş Tatmini ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

		B	Standart Hata	β	T	P
Model	Sabit Terim	3,136	1,260		2,490	,013
b*	İş Tatmini	,294	,018	,629	16,400	,000
R= 0,629 R²=0,396 F_(1,410)=268,953 p=,000						
Öznel İyi Oluş= 3,136 + 0,629 * İş Tatmini						

* Bağımlı Değişken: Öznel İyi Oluş

İş tatmininin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla kurulan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre: Model için hesaplanan R^2 değerinin 0,39 olması iş tatmininin öznel iyi oluştaki değişimin %39'unu açıkladığı anlamına gelmektedir. Model için hesaplanan F istatistik değerinin olasılık (p) değerinin 0,000 olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki sabit terim ve bağımsız değişkenlerin katsayıları incelendiğinde; sabit terim için hesaplanan olasılık (p=0,013) değerinin 0,05'in altında olması sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. İş tatmini için hesaplanan olasılık (p=0,000)

değerinin 0,05'in altında olması ve katsayısının $\beta=0,629$ olması; iş tatmininin öznel iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sebeple H_3 hipotezi kabul edilir.

Şekil 8'de verilen araştırma modeli kapsamında, H_2 doğrultusunda sınanacak olan hipotez aşağıda belirtilmiştir. İş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla basit doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Basit doğrusal regresyon modeli sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

H₂: İş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 10. İş Akış Deneyimi ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

		B	Standart Hata	β	T	P
Model	Sabit Terim	12,587	1,214		10,364	,000
c*	İş Akış Deneyimi	,215	,023	,413	9,177	,000
R= 0,413 R²=0,170 F_(1,410)=84,218 p=,000						
Öznel İyi Oluş= 12,587 + 0,413 * İş Akış Deneyimi						

* Bağımlı Değişken: Öznel İyi Oluş

İş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla kurulan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre: Model için hesaplanan R^2 değerinin 0,17 olması iş akış deneyiminin öznel iyi oluştaki değişimin %17'sini açıkladığı anlamına gelmektedir. Model için hesaplanan F istatistik değerinin olasılık (p) değerinin 0,000 olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki sabit terim ve bağımsız değişkenlerin katsayıları incelendiğinde; sabit terim için hesaplanan olasılık ($p=0,000$) değerinin 0,05'in altında olması sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. İş akış deneyimi için hesaplanan olasılık ($p=0,000$) değerinin 0,05'in altında olması ve katsayısının $\beta=0,413$ olması; iş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sebeple H_2 hipotezi kabul edilir.

Araştırma modeli kapsamında iş akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı bir rolü olup olmadığının belirlenmesi amacıyla hiyerarşik doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Hiyerarşik doğrusal regresyon modeli kapsamında sınanacak olan hipotez aşağıda belirtilmiş olup, hiyerarşik doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir. Hiyerarşik doğrusal regresyon analizi sonuçlarına

göre iş akış deneyimi değişkeninin istatistiksel olarak anlamlılığını yitirmesi durumunda iş tatmininin tam aracılık rolünün olduğu veya istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu basit doğrusal regresyon modeline göre öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin azaldığı durumda kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenecektir. Aracılık rolünün belirlenmesinde Hayes tarafından geliştirilen “Process” yazılımı ile bootstrap analizi yapıp incelenmiş ve sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

H4: İş akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı etkisi vardır.

Tablo 11. İş Akış Deneyimi ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide İş Tatmininin Aracı Etkisinin Belirlenmesi

Model		B	SH.	β	T	P
(c)	Sabit Terim	12,587	1,214		10,364	,000
	İş Akış Deneyimi	,215	,023	,413	9,177	,000
(c')	Sabit Terim	3,022	1,294		2,336	,020
	İş Akış Deneyimi	,010	,026	,020	,395	,693
	İş Tatmini	,288	,023	,617	12,373	,000
Model 3: R= 0,413 R²=0,170 F_(1,410)=84,218 p=,000						
<i>Öznel İyi Oluş= 12,587 + 0,413 * İş Akış Deneyimi</i>						
Model 4: R= 0,630 R²=0,393 F_(2,409)=134,277 p=,000						
<i>Öznel İyi Oluş= 3,022 + 0,20*İş Akış Deneyimi + 0,617 * İş Tatmini</i>						

* Bağımlı Değişken: Öznel İyi Oluş Düzeyi

Tablo 12. Doğrudan Etki, Dolaylı Etki Bootstrap Analizi ve Sobel Test Sonuçları

	Etki	SH.	t	p	BootLLCI	BootULCI
Toplam Etki (c)	,2149	,0234	9,177	,000	,1689	,2610
Direkt Etki (c')	,0102	,0260	,3946	,6933	-,0408	,0613
Dolaylı Etki (axb)	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Standardize Edilmemiş	,2047	,0208	,1656	,2469		
Standardize Edilmiş	,3931	,0401	,3177	,4739		
Aracılık Testi	Z	SH	p			
Sobel Test	11,746	0,017	,000			
Aroian Test	11,735	0,017	,000			
Goodman Test	11,756	0,017	,000			

İş akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı bir rolü olup olmadığının belirlenmesi amacıyla elde edilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre: Model için hesaplanan R^2 değerinin 0,39 olması iş akış deneyimi ve iş tatmininin öznel iyi oluştaki değişimin %39'unu açıkladığı anlamına gelmektedir. Model için hesaplanan F istatistik değerinin olasılık (p) değerinin 0,000 olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki sabit terim ve bağımsız değişkenlerin katsayıları incelendiğinde; sabit terim için hesaplanan olasılık ($p=0,020$) değerinin 0,05'in altında olması sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. İş akış deneyimi için hesaplanan olasılık ($p=0,693$) değerinin 0,05'in üzerinde olması, iş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. İş tatmini için hesaplanan olasılık ($p=0,000$) değerinin 0,05'in altında olması ve katsayısının $\beta=0,617$ olması; iş tatmininin öznel iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir.

İş tatmininin aracı değişken olarak eklendiği hiyerarşik regresyon modelinde; iş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin tek başına girdiği basit doğrusal regresyon modeline göre azalması ve etkinin istatistiksel olarak anlamlılığını yitirmesi iş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki direkt etkisini ortaya koymaktadır (c'). Hiyerarşik regresyon analizindeki bağımsız değişkenlerin anlamlılık düzeyleri, iş akış akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinde iş tatmininin tam aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır (Güney & Turan: 2021). Aracılık rolünün test edildiği Sobel testi sonuçları da bu sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sebeple H₄ hipotezi kabul edilmektedir. Bootstrap analizi sonuçları incelendiğinde; iş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi iş tatmini ile gerçekleştiğinde, iş akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki direkt etkisi ortadan kalkmaktadır. Bu durum iş akış deneyiminin iş tatminini etkilediği, iş tatmininin de öznel iyi oluşu etkilediğini göstermektedir. Bootstrap analizi sonuçlarında; dolaylı etkilerdeki alt ve üst sınır güven aralıkları (BootLLCI: ,3177, BootULCI: ,4739) sıfır içermediğinden iş akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bootstrap analizi ve sobel testi sonuçları iş akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin tam aracı rolü olduğunu doğrulamaktadır.

3.3.7. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları

Altındaki tabloda araştırmanın sınanan ana hipotezlerinin analiz sonuçları özetlenmiştir.

Tablo 13. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez		Sonuç
H1	Akış deneyiminin iş tatminini üzerinde pozitif etkisi vardır	Kabul
H2	Akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Kabul
H3	İş tatmininin öznel iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Kabul
H4	Akış deneyimi ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmini aracı etkiye sahiptir.	Kabul

SONUÇ

Aşçılık mesleği yeni bir yemeği tasarlamak, verilen emek sonucunda ortaya somut bir ürün çıkarmak, farklı malzemeleri farklı teknikler ile yorumlayarak insanların duygularını etkilemek ve bunun sonucunda takdir edilmek gibi temel motivasyonlara sahiptir. Ayrıca son yıllarda televizyon programları, sosyal medya içerikleri gibi unsurlarla aşçılık mesleği popüler meslekler arasında yer almaktadır. Ancak aşçılık mesleği diğer birçok meslek grubu ile kıyaslandığında çeşitli dezavantajlara sahiptir. Bu dezavantajlar iyi yönetilmeyen işletmelerde doğrudan aşçıları etkilemektedir. Aşçılık mesleği genellikle uzun saatler fiziksel çalışma gerektirir, iş temposu genellikle çok yoğundur, aşçılar yerlerinin zor doldurulabilmesinden ötürü hasta olduklarından bile çalışmaya çağrılabilir, mutfaklar çoğunlukla taze hava ve güneş ışığı almayan atmosferlerdir ve/veya kötü planlanan mutfaklarda aşçıların dar ve tehlikeli koşullarda çalışmaları gerekir. Bu ve diğer benzer sebeplerden ötürü aşçılık mesleği fiziksel ve psikolojik açıdan zorlayıcı koşullara sahiptir. Bu koşullar sebebiyle aşçıların psikolojik durumlarını olumlu veya olumsuz anlamda etkileyen faktörlerin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

İlgili literatürde akış deneyiminin öznel iyi oluş ile ilişkisi, akış deneyiminin iş tatmini ile olan ilişkisi ve öznel iyi oluşun iş tatmini ile olan ilişkisi çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiş de üç kavramın birbiri ile olan ilişkisini araştıran farklı bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Akış literatüründe içsel bir zevk için bir aktiviteye katılan kişilerin akışı deneyimlemeye daha yatkın oldukları ifade edilmiştir. Çünkü aşçıların güzel bir hizmet sonrası aldıkları olumlu geri dönüş ile motive olmaları ve zevk almaları muhtemeldir. Ayrıca akış deneyiminin anlık koşullara bağlı olması ve bir aşçının yeni bir tarifi denerken yaşadığı akış ile aynı tarifte uzmanlaştığı zamanki akış deneyiminin farklı olması da diğer bir olasılıktır (Xanthopoulou, 2017). Ek olarak iş ortamlarının doğası gereği yoğun bir hizmet veren aşçıların iş akış deneyimlerini ölçen farklı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yukarıdaki sebeplerden hareketle aşçıların iş akış deneyimlerini ve iş akış deneyimlerinin iş tatmini ve öznel iyi oluşla ilişkisini araştırmak amaçlanmış, veriler aşçılardan müsait oldukları bir zamanda doldurmaları istenen anketler ile edinilmiştir.

Çalışma, aşçıların iş akış deneyimleri, iş tatminleri ve öznel iyi oluşlarını inceleyen ve bu kavramların birbirine etkisini araştıran öncü çalışmalardandır.

Çalışmanın hipotezleri akış deneyiminin iş tatmini aracılığıyla öznel iyi oluşu etkilediği üzerine kurulmuştur. Analiz sonuçları çalışmanın problemi doğrultusunda kurulan hipotezleri destekler niteliktedir.

Çalışmanın analizlerinde hipotez testlerine geçmeden ilk olarak gerçekleştirilen açılımlayıcı faktör analizi ile alt faktörler belirlenmiş ve sonrasında doğrulayıcı faktör ile alt faktörler onaylanmıştır. Çalışmamızda akış deneyiminin alt boyutları “işten haz alma” ve “işe dalma” olmak üzere iki boyuttan oluşmuştur. Ölçeği geliştiren Bakker’ın (2008) çalışmasında alt faktörler “işe dalma”, “işten haz alma” ve “içsel motivasyon” olmak üzere üç alt faktöre ayrılmaktadır. Bu çalışmada Bakker’ın çalışmasından farklı olarak “içsel motivasyon” boyutu oluşmamıştır.

Çalışmamızda iş tatmininin alt boyutları “içsel tatmin”, “yöneticiden tatmin” ve “çalışma şartlarından tatmin” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmuştur. Ölçeği geliştiren Weiss ve diğerlerinin (1967) çalışmasında iş tatmininin alt boyutları “içsel tatmin”, “dışsal tatmin” ve “genel tatmin” olmak üzere üç alt faktöre ayrılmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin orijinal halinden farklı olarak, faktör analizi sonucunda dağılan ifadelerin anlam bütünlüğüne bakılıp isimlendirilmiş ve faktörler “yöneticiden tatmin” ve “çalışma şartlarından tatmin” olmak üzere meydana gelmiştir.

Çalışmamızda öznel iyi oluşun boyutları da Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinal halindeki gibi tek boyut altında toplanmış ve analizlere dahil edilmiştir.

Regresyon analizleri öncesinde alt boyutların birbirleri ile olan ilişkisini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre akış deneyiminin “işe dalma” ve iş tatmininin “yöneticiden tatmin” boyutları ile akış deneyiminin “işe dalma” boyutu ve öznel iyi oluş hariç tüm faktörler birbiri ile ilişkili bulunmuştur. Dolayısıyla aşçılara yönelik analiz sonuçları “işten haz alma”, “işe dalma”, “içsel tatmin”, “yöneticiden tatmin”, “çalışma şartlarından tatmin” gibi boyutların aşçıların özelinde birbirini etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle aşçıların öznel iyi oluşları için işten haz almanın, içsel anlamda tatmin olmanın, yöneticiden tatmin

olmanın ve çalışma şartlarından tatmin olmanın önemli olduğu söylenebilir. Ancak akış anında işe dalmanın öznel iyi oluşla bir ilişkisi olmaması dikkat çekicidir. Fritz ve Asvec'in (2007) çalışmalarında da öznel iyi oluş ile göreve odaklanma arasında bir korelasyon tespit edilememiştir. Ancak onlar çalışmalarında işte akış deneyiminden farklı olarak öğrencilerin müzik aktiviteleri sırasında yaşadıkları akış deneyimlerini ve bunun öznel iyi oluşları ile ilişkilerini ölçmüşlerdir.

Çalışmanın birinci hipotezi doğrultusunda akış deneyiminin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucuna göre akış deneyiminin iş tatminini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Buna göre aşçılar akış deneyimi yaşadıklarında işlerine yönelik tatmin seviyeleri de artmaktadır. Bu sonuç Hackman ve Oldman'ın (1975) iş tatmininin nedenlerini açıkladıkları "İş Özellikleri Kuramı" ile açıklanabilir. Bu kuram işin beş temel özelliği olan yetenek çeşitliliği, işin bütünlüğü, işin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur ve kuramın açıkladığı iş tatmini nedenleri akış deneyimin gerçekleşmesi için gerekli öğeler ile benzerlik gösterir. Kurama göre bir iş yetenek çeşitliliği gerektirir, bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda da kişide işinin anlamlı olduğu algısını oluşturur, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratır. Ardından alınan geri bildirim bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlar. Bu sonuçtan hareketle bir aşçının mutfak ortamının yoğunluğu içerisinde akışa geçtiği ve bu durumun işlerine yönelik tatminlerinde olumlu bir sonuç doğurduğu anlaşılmaktadır. Ancak buradan her yoğun serviste aşçıların akış deneyimi yaşayabileceği anlaşılmamalıdır. Çünkü akış deneyiminin gerçekleşebilmesi için işin zorluk seviyesi ile becerilerin dengede olması önemlidir. Bir aşçının fiziksel kapasitesinin üzerinde çalışmasının beklendiği mutfak ortamlarında aşçıların burnout sendromu gibi tükenmişlik hallerine sahip olabileceği unutulmamalıdır. Burnout sendromu gibi durumlar personel devrine yol açarak işletmeleri zarara sokabilir (Kang, Twigg ve Hertzman, 2010).

İlgili literatürde çalışmamızın sonuçlarıyla tutarlı diğer çalışmalara bakıldığında Akçakanat ve diğerlerinin (2019) çalışmasının sonucuna göre akış deneyimi boyutlarının iş tatmini ile olan ilişkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır. Köksal ve diğerlerinin (2018) çalışmasının bulgularına göre akış motivasyonu ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Kim'in (2018) gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçlarına göre, okul öncesi öğretmenlerin eğitim

anındaki akış deneyimlerinin iş tatminlerini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca, okul öncesi öğretmenlerinin eğitim anındaki akış deneyimlerinin, iş tatmini ve yaratıcılık ilişkisine aracılık ettiği görülmüştür. Juncaj (2017), demografik özellikler, iş akış deneyimi ve iş kaynaklarının iş tatminine olan etkilerini araştırdığı çalışmasında iş akış deneyiminin iş tatminini en çok etkileyen unsur olduğunu saptamıştır.

Çalışmanın ikinci hipotezi doğrultusunda akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucuna göre akış deneyiminin öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Buradan hareketle akış deneyimi yaşayan aşçıların hayatlarına yönelik mutluluk seviyelerinin de arttığı söylenebilir. Psikoloji literatüründe akış deneyimi ve mutluluk sıklıkla ilişkilendirilmektedir. Keyifli bir duygu içeren akış deneyimi mutluluk gibi çıktılar doğurmaktadır. Mutfaqlarda da aşçıların akış deneyimleri yaşayabileceği iş ortamları tasarlamak çalışanlarının mutluluk seviyeleri için çok önemlidir. Çalışmamızın sonuçlarıyla da bu kanıtlanmıştır.

İlgili literatürde çalışmamızın sonuçlarıyla tutarlı diğer çalışmalara bakıldığında Fidanboy (2019) çalışmasında öznel iyi oluş ile iş akış deneyiminin ilişkisini incelemiştir. İş akış deneyimin alt boyutlarından olan içsel motivasyonun öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Ancak diğer bir alt boyut olan kendini işe dalmanın öznel iyi oluşu negatif yönde etkilediğini saptamıştır. Son alt boyut olan işten haz almanın bir etkisini tespit etmemiştir. Akman ve Çatar (2019) çalışmalarında hemşirelerin iş akış deneyimleri ile öznel iyi oluşları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Lu (2016) gerçekleştirdiği araştırmada akış deneyiminin öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Fritz ve Avsec (2007) çalışmalarında çeşitli müzikal aktiviteler sırasında yaşanan akış deneyiminin öğrencilerin öznel iyi oluşları ile ilişkisi araştırılmış ve akış deneyiminin çeşitli boyutlarının öznel iyi oluş ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Amaral ve diğerleri (2018) araştırmalarında video oyunlarındaki akış deneyiminin öznel iyi oluşu etkilediğini aramışlardır ve çalışmamızın sonuçlarından farklı olarak göre oyun oynarken yaşanan akış deneyiminin öznel iyi oluşa etki etmediğini, bunun yerine olumsuz olarak etkilediğini göstermiştir. Bu durum Smith ve Sivakumar (2004),

çalışmalarında belirttikleri gibi akış deneyiminin her türünün tüm bağlamlarda her zaman olumlu etkileri olamayabileceğine işaret ettikleri çalışmasını desteklemektedir.

Çalışmanın üçüncü hipotezi doğrultusunda iş tatmininin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucuna göre iş tatmininin öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Hayatının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren insanların işlerinden tatmin olduklarında bu durumun hayatlarına yönelik memnuniyetlerine de yansıtacağı sürpriz değildir. Hayatından mutlu olan insanların mevcut düzenlerini değiştirmek istemesi olası değildir. Bu sebeple mevcut işinde kalmaya daha meyilli olur. Hizmet sektöründe personel devir hızının yüksekliği sektörün önemli sorunlarından. Çünkü personel devir hızı arttıkça işletmeler mevcut yetenekleri ve yetkin kişileri kaybeder. Yerine yeni bir personelin alımı ciddi zaman kaybına ve maddi kayıplara yol açar. Bu sebeple iyi bir çalışanın kurumun içerisinde devam etmesi kurumların başarıları için çok önemlidir. Çalışmanın demografik veriler kısmında yer alan ve aşçıların şu anda bulundukları işletmede çalışma sürelerini gösteren veri de bu konu bağlamında dikkat çekmektedir. Çalışmaya katılan aşçıların %71,3'ü şu anda çalıştıkları işletmede henüz 1. yıllarını doldurmadıklarını bildirmişlerdir. Bu personel devir hızının yüksekliği ile açıklanabilirken diğer bir sebep ise içinde bulunulan dönemin post-pandemik dönem olması olabilir. Çünkü pandemi süresince birçok yiyecek-içecek işletmesi kapanmış veya servisi durdurmuştur. Dolayısıyla pandemi süresince işsiz kalan aşçılar yeni açılan işletmelerde işlerine başlamış olabilir.

İş tatmininin öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini gösteren sonucumuz ile tutarlı diğer çalışmalara bakıldığında Malik ve diğerlerinin (2020) çalışmasında öznel iyi oluş ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Güzel ve diğerleri (2019) turizm çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada çalışanların akış deneyimlerinin işle bütünleşme aracılığıyla iş tatminlerini etkilediği görülmüştür. Literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları da çalışmamızın sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir (Calaguas 2017; Hansen vd., 2015; Malka ve Chatman, 2003; Iverson ve Maguire, 2000; Rice, Near, ve Hunt, 1980).

Çalışmanın dördüncü hipotezi doğrultusunda iş tatmininin akış deneyimi ve öznel iyi oluş ilişkisindeki aracılık rolü analiz edilmiştir. Analiz için ilk olarak regresyon

analizleri uygulanmış ve sonrasında SPSS Process yazılımı ve Sobel Testi ile aracılık rolünü analiz edilmiştir. Yapılan aracılık analizinin sonucuna göre iş tatmininin akış deneyimi ve öznel iyi oluşu arasındaki ilişkide aracılık rolü saptanmıştır. Aşçıların öznel iyi oluşları için iş tatmini akış deneyimine aracılık rolü göstermektedir. Kişinin kendisinin iyi bir yaşam sürüp sürmediği ile algısını ifade eden öznel iyi oluş kavramı oldukça önemlidir. İnsanların ortak hedefleri kendileri için iyi bir yaşam sürmektir. Dolayısıyla öznel iyi oluşlarını etkileyebilecek tüm unsurlara dikkat edilmelidir. Aşçılar da akış deneyimleri yaşadıkları bir iş ortamında işlerinden tatmin olmaları için gerekli şartlar sağlanmadığında öznel iyi oluş elde edemeyeceklerdir. İlgili yöneticiler aşçıların akış deneyimi yaşamaları için gerekli unsurları gözetirken iş tatmininin sağlanması için gerekli olan bireysel ve örgütsel faktörleri de dikkate almalılardır. İşletmedeki çalışanların istihdam edilmesiyle başlayan süreçte kişilerin beklentileri, karakterleri, eğitim seviyeleri, yetenekleri, işe uygunlukları ve benzeri koşullar hem akış deneyimlerini hem de iş tatminlerini dolayısıyla öznel iyi oluşlarını etkileyecektir. İşe alındıktan sonra da görevlerin net aktarımı, geri bildirimler, takdir edilme, çalışma koşulları ve benzeri koşullar da aynı şekilde hem akış deneyimlerini hem de iş tatminlerini etkileyerek öznel iyi oluş seviyelerini belirleyecektir. Mutlu çalışanlara sahip başarılı işletmeler için bu koşulların göz önünde bulundurulması çok önemlidir.

İş akış deneyimi ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü ölçen farkı bir çalışma olmadığı için bu sonucun farklı bir çalışmayla doğrudan kıyaslanması mümkün olmamıştır. Ancak literatürde iş tatmininin öznel iyi oluşa aracılık rolünü saptayan ve çalışmamızda saptanan aracılık rolünü destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır (Hasan vd., 2020; Zhai vd., 2013).

Literatürde iş tatmininin akış deneyimi ve öznel iyi oluş ilişkisindeki aracılık rolünü ölçen başka bir çalışmanın olmaması sebebiyle çalışmamızın bu çıktısının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, hizmet sektörü çalışanlarının ve özellikle aşçıların çalışmalarının doğası üzerine yapılan araştırmalara katkıda bulunmaktadır. Bulgular, işe alım ve seçim, eğitim ve kariyer yönetimi alanlarında insan kaynakları politikalarına rehberlik edebilir.

ÖNERİLER

Aşçıların akış deneyimlerini, iş tatminlerini ve öznel iyi oluşlarını ölçen bu çalışmada çeşitli öneriler sunmak mümkündür. Çalışmanın sonuçlarından hareketle oluşturulan bu öneriler “Sektöre Yönelik Öneriler” ve “Araştırmacılara Yönelik Öneriler” olmak üzere iki başlık altında gruplandırılmıştır.

Sektöre Yönelik Öneriler

Çalışmanın sonuçlarında akış deneyiminin iş tatmini vasıtasıyla öznel iyi oluşu etkilediği kanıtlanmıştır. Çalışanlarının iş tatminlerini ve öznel iyi oluşlarını yükseltmek isteyen yöneticilerin aşçıların akış deneyimi elde etmeleri için gerekli şartları sağlamaları gerekmektedir. İlgili yöneticilerin Csikszentmihalyi’nin ifade ettiği (1990) akış deneyimini oluşturan sekiz akış ögesini gözeterek çalışanlarını yönetmesi gerekmektedir. Bu sekiz akış ögesi akışın gerçekleşmesi için elzemdir ve biri veya birkaçı gerçekleşmediğinde akış deneyimi yaşanmayabilir. Örneğin sekiz akış ögesinin ilki “faaliyetin zorlukları ile sahip olunan becerilerin dengesi” olarak ifade edilmektedir. Buna uygun olarak kişilerin aşçılık yetenekleri ve çalışacakları işte gerekli beceriler gözetilerek istihdam edilmesi önerilmektedir. Çok yetenekli bir aşçı kendisine göre basit bir işte çalışırken akışa geçemeyeceği gibi acemi bir aşçının da altından kalkamayacağı bir sorumluluk yine akışa geçmesini engelleyecektir. Diğer bir örnek de ikinci akış ögesi olan “net hedefler ve geri bildirim” üzerinden verilebilir. Aşçıların sorumluluk sınırları ve görevleri onlara iyi aktarıldığında gerçekleşen işler sonucunda onlara aktarılan hedef ve kurallar aşçıların kendilerini değerlendirmesini sağlar. Bunun sonucunda da aşçıların yaptıkları işlere yönelik olumlu veya olumsuz fikirleri, geri bildirimleri oluşur. Olumlu yönde geri bildirime sahip olan aşçılar da akış deneyimi yaşamaya yatkın olacaktır. Ancak görev ve hedefleri iyi aktarılmamış, iyi planlanmamış ortamda çalışan, hedefleri aktarılmamış aşçılar yaptıkları işlere yönelik bir fikir veya geri bildirime de sahip olamayacaklarından akışa geçemeyeceklerdir. Bu açıdan tüm akış deneyimi öğelerinin yöneticiler tarafından bilinmesi, iş akışlarını da buna göre oluşturmaları önemlidir.

Gerektiğinden az personeli olan işletmelerde aşçılar kendi yeteneklerinden fazlasını sunarak çalışmalarını gerektiğinden akış deneyimi yaşayamayacaklardır. Yiyecek içecek

işletmelerinin iş kapasitelerini ve yoğunluklarını gözeterek aşçı istihdam etmeleri önerilmektedir. Restoranlarda finansal kaygılarla az sayıda çalışan istihdam edilmesi sık karşılaşılan bir durumdur. Ancak bu durum aşçıların akış deneyimleri, iş tatminleri ve öznel iyi oluşlarını etkileyebilir. Bu da işgören devir hızını yükseltip işletmeye zaman ve maliyet gibi kayıplar yaşatabilir. Bu sebeple iş kapasitesine uygun sayıda çalışan istihdam etmek önerilmektedir.

Çalışmanın sonuçlarında iş tatmininin aracılık rolü kanıtlanmıştır. Akış deneyiminin çalışanların öznel iyi oluşlarına pozitif yönde etki edebilmesi için iş tatmini için gerekli şartlar da sağlanmalıdır. Kurum yöneticileri iş tatmini için gerekli olan ücret, yönetici çalışan ilişkisi, terfi fırsatları gibi konularda da çalışanlarının tatminleri için gerekli adımları atmalıdır. Aksi halde iş tatmini sağlanmayacak, işte yaşanan akış deneyimi de öznel iyi oluşa etki etmeyecektir.

Araştırmacılara Yönelik neriler

Bu çalışmada veriler sadece anket ile edinildiği için çalışmada anket tekniğinin sahip olduğu kısıtları bulunmaktadır. Gelecekte yapılacak olan çalışmaların nitel yöntemlerle zenginleştirilebilir. Katılımcı gözlem gibi veri toplama teknikleri kullanılabilir. Ayrıca akış deneyiminin araştırmalarında kullanılan bir diğer yöntem olan deneyim örnekleme yöntemi de farkı ve anlamlı katkılar sunabilir. Bu araştırmada veriler bir sefer toplanmıştır. Gelecekteki araştırmalarda, boylamsal bir çalışma yaparak çalışma genişletilebilir. Bu araştırmada sadece nicel yöntemler kullanıldığından nitel veya karma yöntemler kullanılarak çalışma zenginleştirilebilir.

Çalışmada sadece 1. sınıf lokanta ve 5 yıldıızlı otel çalışanları örnekleme dahil edilmiştir. Bu işletmeler diğer yiyecek ve içecek işletmelerine kıyasla daha büyük işletmeler olduğundan daha küçük işletmeler ile çalışma şartları farklılık gösterebilir. Gelecek çalışmalarda daha farklı yiyecek ve içecek işletme türlerinde çalışan aşçılar çalışmalara dahil edilebilir.

Çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve öznel iyi oluş ilişkisi sadece aşçılar özelinde araştırılmıştır. Farklı meslek grupları, farklı sektörler ve hatta farklı ülkelerde yapılacak araştırmalarda çalışmanın modelinin nasıl farklılaştığı ilgi çekici olabilir.

Bu çalışma haricinde, aşıcılarının iş akış deneyimlerini ölçen başka bir çalışmaya rastlanılmadığından bu konuda yapılacak yeni çalışmalar literatürü zenginleştirecektir. Aşıcılarının iş akış deneyimleri ve aşıcılarının akış deneyimleri ile ilişkili olabilecek insan kaynakları uygulamaları, örgütsel bağlılık ve benzeri konularda yapılacak yeni çalışmalar da alana katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Akçakanat, T., Erhan, T., ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Akın, A. ve Akın, Ü. (2013). *Pozitif psikoloji*. İstanbul: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Akın, A. (2015). Öznel İyi Olma. *Psikolojide Güncel Kavramlar I: Pozitif Psikoloji*. Akın, A. ve Akın, Ü. (Editörler), s. 6-10. Ankara: Nobel Akademi.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, E. ve Çatar, R.Ö. (2019). The Flow Experience Of The Nurses And Its Relation To Subjective Wellbeing: A Study Among Nurses In A Public And Private Hospital. *International Social Sciences Studies Journal*, 5 (47): 5764- 5771.
- Akman, E. (2018). *Sağlık Profesyonellerinde Akış Deneyiminin Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi: Bir Kamu Ve Özel Hastane Örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Al Tayyar, K. (2014). *Job Satisfaction and Motivation Amongst Secondary School Teachers İn Saudi Arabia*. Unpublished doctoral dissertation. University Of York.
- Al-Amri, A. (1992). *Job Satisfaction Among Public School Teachers in The Riyadh Area Of The Kingdom Of Saudi Arabia*. Unpublished master dissertation. Iowa State University
- Aldana, S. G., Merrill R. M., Price K., Hardy, A., ve Hager, R. (2005). Financial Impact of Comprehensive Multisite Workplace Health Promotion Program. *Preventative Medicine*, 40 (2), 131-137
- Alliger, G. M., ve Williams, K. J. (1993). Using Signal-Contingent Experience Sampling Methodology To Study Work in The Field: A Discussion and Illustration Examining Task Perceptions and Mood. *Personnel Psychology*, 46 (3), 525-549.

- Al-Owaidi, K. (2001). *A Study of Job Satisfaction and Commitment Among Vocational Trainers in Saudi Arabia: The Case Of Tabk and Hail*. Yayınlanmamış doktora tezi. Exeter University
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (7.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Amaral, I., Lopes, M., ve Daniel, F. (2018). Video Games, Flow and Subjective Well-Being. An Exploratory Study With University Students in Portugal. *Proceedings Of Play2learn* . 157-174.
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H. ve Law, R. (2018). The Price of Success: A Study On Chefs' Subjective Well-Being, Job Satisfaction, and Human Values. *International Journal of Hospitality Management*, 69, 84-93.
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Law, R., & Han, H. (2017). Incidence of workplace bullying among hospitality employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29 (4)
- Atabey, D. (2017) Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Problem Davranışları ile Ebeveynlerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Turkish Studies*, 12 (25):131-148.
- Avcı, N. (2017). The Relationship Between Coworker Supports, Quality of Work Life and Wellbeing: An Empirical Study of Hotel Employees. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (3), 577-590.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulamalı Faktör Analizi ile Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 5, 14-22.
- Bakker, A. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction And Initial Validation Of The Wolf. *Journal of Vocational Behavior*. 72, 400-414
- Bakker, A. (2005). Flow Among Music Teachers and Their Students: The Crossover of Peak Experiences. *Journal Of Vocational Behavior*, 66, 26–44.

- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51 (6), 1173.
- Bassi, M. ve Delle Fave, A. (2012). Optimal Experience Among Teachers: New Insights Into The Work Paradox. *The Journal Of Psychology*, 146, 533–557
- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Berglund, V., Johansson Sevä, I., ve Strandh, M. (2016). Subjective Well-Being And Job Satisfaction Among Self-Employed And Regular Employees: Does Personality Matter Differently?. *Journal Of Small Business & Entrepreneurship*, 28(1), 55-73.
- Bernal, J. G., Castel, A. G., Navarro, M. M., ve Torres, P. R. (2005). Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences. *Women in Management Review*, 20 (4), 279-288.
- Bilgihan, A., Nusair, K., Okumus, F., ve Cobanoglu, C. (2015). Applying Flow Theory To Booking Experiences: An Integrated Model in an Online Service Context. *Information & Management*, 52(6), 668-678.
- Bircan, H. ve Bardakçı, S. (2017). İlköğretim Öğrencilerine Yönelik Sınıf İçi Etkinlik Ölçeği: Güvenirlilik Ve Geçerlilik Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(4), 939-956.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., ve Wang, Q. (2011). A Meta-Analytic Examination of The Relationship Between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Brown, D. (2002). *Career choice and development*. New York: John Wiley & Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32 (Güz), 470-483.

- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and Happy: Establishing Link Between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5 (1), 104-111.
- Cam, Z. (2021). Validation of The Turkish Version of Work-Related Flow Inventory (Wolf) and Its Relationship With Burnout and Job Satisfaction. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8 (1), 505-524.
- Chen, H. T., ve Wang, C. H. (2019). Incivility, Satisfaction and Turnover Intention of Tourist Hotel Chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31 (5), 2034-2053.
- Chou, T. J., ve Ting, C. C. (2003). The Role of Flow Experience in Cyber-Game Addiction. *CyberPsychology & Behavior*, 6 (6), 663-675.
- Chuang, N. K., Yin, D. ve Dellmann-Jenkins, M. (2009). Intrinsic and Extrinsic Factors Impacting Casino Hotel Chefs' Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21 (3), 323-340.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., ve Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*. New York: Lexington.
- Crotti, R. ve Misrahi, T. (2017). Travel & Tourism Competitiveness Report 2017. <https://www.weforum.org/reports/the-travel-tourism-competitiveness-report-2017> adresinden erişilmiştir.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Applications of Flow in Human Development and Education*. Dordrecht: Springer.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *The Psychology Of Optimal Experience*. (Çev. S Kunt). Ankara: Hyb Yayıncılık.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom And Anxiety: Experiencing Flow in Work And Play*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Beyond Boredom And Anxiety: Experiencing Flow in Work And Play*. San Francisco: Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1988). The Flow Experience and Its Significance For Human Psychology. *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*, M. Mihalyi ve I. S. Mihalyi (Editörler). s. 15-35. Cambridge: Cambridge University Press

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow And The Psychology of Discovery and Invention*. New York: Harpercollins.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow: The Psychology Of Engagement With Everyday Life*. New York: Harpercollins

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Flow And The Psychology of Discovery And Invention*. New York: Harperperennial.

Csikszentmihalyi, M., ve Hunter, J. (2003). Happiness in Everyday Life: The Uses of Experience Sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4 (2), 185-199.

Csikszentmihalyi, M., ve Lefevre, J. (1989). Optimal Experience in Work And Leisure. *Journal of Personality And Social Psychology*, 56, 815-822.

Darvishmotevali, M., ve Ali, F. (2020). Job Insecurity, Subjective Well-Being and Job Performance: The Moderating Role of Psychological Capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.

Dawson, C., Veliziotis, M., ve Hopkins, B. (2017). Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 38 (1), 69-98.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, Eudaimonia, and Well-Being: An Introduction. *Journal Of Happiness Studies*, 9, 1-11.

Delekovcan, S. (2013). Impacts of Head Chefs' Leadership Styles on Job Satisfaction of Kitchen Staff in Dublin's Top Gourmet Restaurants. Unpublished master dissertation. National College of Ireland.

Delle Fave, A., Massimini, F. ve Bassi, M. (2011). *Psychological Selection and Optimal Experience Across Cultures: Social Empowerment Through Personal Growth*. Dordrecht: Springer

Demerouti, E. (2006). Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (3), 266.

Demirci, H. (2018). *User Experience Over Time With Conversational Agents Case Study of Woebot on Supporting Subjective Well-Being*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture and Subjective Wellbeing: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review Psychology*, 54, 403-425.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *American Psychological Association*. 95 (3), 542-575.

Diener, E. (2000). The Science of Happiness and A Proposal For A National Index. *American Psychological Association*. 55 (1), 34-43.

Diener, E. (2009). *Subjective Well-Being. The Science of Well-Being*. Dordrecht: Springer.

Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391-406.

Diener, E. ve Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes To Health and Longevity. *International Association of Applied Psychology*. 3 (1), 1-43.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective Wellbeing: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.

Dobrow, S. (2004, August). Extreme Subjective Career Success: A New Integrated View of Having A Calling. *Paper presented at the Best Paper Proceedings of the Academy of Management Conference*

Doğan T. ve Çötök, N. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (36), 165-172.

Dow, K. S. ve Taylor, G. S. (1985). An Examination of Conflicting Findings on The Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 28, 599-612.

Duckworth, A. L., Steen, T. A. ve Seligman, M. E. P. (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.

Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., ve Çinko, M. (2016). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi (7. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Edgar, F. ve Geare, A. (2005). Hrm Practice and Employee Attitudes: Different Measures - Different Results. *Personnel Review*, 34, 534-549.

Eklund C. ve Tenenbaum, G. (2014). *Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology*. New York: Sage Publications.

Ellis, Gary D., Judith E. Voelkl, Ve Catherine Morris (1994), "Measurement And Analysis Issues With Explanation Of Variance In Daily Experience Using The Flow Model" *Journal Of Leisure Research*, 26(4), 337-356.

Emmons, R.A. (1986). Personal Strivings: An Approach To Personality And Subjective Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51, 1058-1068.

Engeser, S. ve 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.

Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2016). İş Yerinde Kullanılan Öznel İyi Oluşu Artırma Stratejileri Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 7, 248-257.

- Feldman, D. C. ve Thompson, H. B. (1993). Expatriation, Repatriation, And Domestic Geographical Relocation: An Empirical Investigation of Adjustment To New Job Assignments. *Journal of International Business Studies*, 24, 507-529.
- Fidanboy, C. Ö. (2019). Çalışanların Yaşam Doyumuna Yönelik Algıları, Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve Akış Deneyimi Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Örneği. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 822-849.
- Fritz, B. S. ve Avsec, A. (2007). The Experience of Flow and Subjective Well-Being of Music Students. *Horizons of Psychology*, 16 (2), 5-17.
- Fullagar, C. J. ve Kelloway, E. K. (2009). ‘Flow’ At Work: An Experience Sampling Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 595-615.
- García-Cabrera, A. M., Lucia-Casademunt, A. M., Cuéllar-Molina, D. ve Padilla-Angulo, L. (2018). Negative Work-Family/Family-Work Spillover and Well-Being Across Europe in The Hospitality Industry: The Role of Perceived Supervisor Support. *Tourism Management Perspectives*, 26, 39-48.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *Spss For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*. Boston: Pearson
- Gerçek, M. (2018). Yöneticiler İçin Psikolojik Sözleşme Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (4), 193-212.
- Ghani, J. A. ve Deshpande, S. P. (1994). Task Characteristics and The Experience of Optimal Flow in Human-Computer Interaction. *The Journal of Psychology*, 128 (4), 381-391.
- Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M. ve Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent: Among Food-Service Managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42 (2), 28-37.
- Güney, M. ve Turan, M. (2021). Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel Bağlılık Arasında Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü . *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 10 (1), 356-374.

Güngör, B. Ş. (2020). *Tek Ebeveynle ve İki Ebeveynle Yaşayan Ergenlerin Öznel İyi Oluşuna Göre Okulda Öznel İyi Oluş ve Arkadaşa Bağlanma Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık

Güzel, B., Karabacak, G. ve İşçi, C. (2019). Turizm Çalışanlarında İş Doyumu ve Bütünleşme: Akış Kuramı Yaklaşımı. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18 (37), 445-713.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education Limited.

Hamlen, K. R. (2011). Children's Choices and Strategies in Video Games. *Computers in Human Behavior*. 27 (1), 532-539.

Hansen, A., Buitendach, J. H. ve Kanengoni, H. (2015). Psychological Capital, Subjective Well-Being, Burnout And Job Satisfaction Amongst Educators in The Umlazi Region in South Africa. *Journal of Human Resource Management*, 13 (1), 1-9.

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.

Harris, D. A. ve Giuffre, P. (2010). "The Price You Pay": How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Gender Issues*, 27 (1-2), 27-52.

Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G. ve Rehman, S. (2020). The Balance Between Work and Life For Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127.

Heckman, F. (1997). Designing Organizations For Flow Experiences. *Journal For Quality & Participation*, 20 (2), 24-33.

Heo, J., Lee, Y., McCormick, B. P. ve Pedersen, P. M. (2010). Daily Experience of Serious Leisure, Flow And Subjective Well-Being of Older Adults. *Leisure Studies*, 29 (2), 207-225.

Hills, P. ve Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale For The Measurement of Psychological Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 33 (7), 1073-1082.

Hoffman, D. L. ve Novak, T. P. (1996). Marketing in Hypermedia Computer-Mediated Environments: Conceptual Foundations. *The Journal of Marketing*, 50-68.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York and London: Harper And Brothers.

Hsu, C. L. ve Lu, H. P. (2004). Why Do People Play On-Line Games? An Extended Tam With Social Influences and Flow Experience. *Information & Management*, 41 (7), 853-868.

Ignjatovic, C. (2019). *Investigating Flow At Work and Vital Engagement of Working Adults Across Three Years*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Melbourne.

Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., Derue, S. ve Ilgen, D. (2016). Flow At Work and Basic Psychological Needs: Effects On Well-Being. *Applied Psychology*, 66 (1), 3-24.

Erkan, I. ve Bedel, A. (2015). Ergenlerde Başa Çıkma Stratejileri ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkiler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 53-60.

Iverson, R. D ve Maguire, C. (2000). The Relationship Between Job And Life Satisfaction: Evidence From A Remote Mining Community. *Human Relations*, 53 (6), 807-839.

İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, (2021, 18 Eylül). *Turizm İşletmesi ve Turizm Yatırımı Belgeli Tesisler ve Deniz Turizmi Araçları*. <https://istanbul.ktb.gov.tr/TR-276897/turizm-isletmesi-ve-turizm-yatirimi-belgeli-tesisler-ve-.html> adresinden erişilmiştir.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2): 159-170

Jackson, L. T. ve Fransman, E. I. (2018). Flexi Work, Financial Well-Being, Work-Life Balance And Their Effects On Subjective Experiences Of Productivity And Job Satisfaction Of Females İn An İnstitution Of Higher Learning. *South African Journal Of Economic And Management Sciences*, 21 (1), 1-13.

Johns, N. ve Menzel, P. J. (1999). "If You Can't Stand The Heat!" ... Kitchen Violence And Culinary Art. *International Journal of Hospitality Management*, 18(2), 99–109

Joo, B.K. ve Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5 (2), 206-221.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects On Job And Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.

Juncaj, S. (2017). *Police Officers' Job Satisfaction And Well-Being: The Influences Of Flow*. Unpublished doctoral dissertation. Pace University

Kamil, U. ve Pekerşen, Y. (2017). İş Stresi ile Toksik Davranışlar Arasındaki İlişki: Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (1), 108-129.

Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital And Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal Of Management & Economics*, 20(2).

Kang, B., Twigg, N. W. ve Hertzman, J. (2010). An Examination of Social Support and Social Identity Factors and Their Relationship To Certified Chefs' Burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (1), 168-176.

Kara, D., Uysal, M., Sirgy, M. J. ve Lee, G. (2013). The Effects of Leadership Style on Employee Well-Being in Hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 9-18.

Karabati, S., Ensari, N. ve Fiorentino, D. (2017). Job Satisfaction, Rumination, and Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 20 (1), 251-268.

Karaca, K. ve K ro lu,  . (2018). Restoran Atmosferinin Tekrar Ziyaret Niyetine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracılık Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6 (15), 776-797.

Kasa, M. ve Hassan, Z. (2016). Flow Experience And Organizational Citizenship Behaviour Among Hotel Employees: Moderating Effect of Socio-Cultural Factor. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 224, 101-108.

Keyes, C. L. M., Shmotkin D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality & Social Psychology*, 82 (6), 1007-1023.

Khaw, D. ve Kern, M. (2014). A Cross-Cultural Comparison of The Perma Model of Well-Being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley*, 8(1), 10-23.

Kim, K. (2018). The Relationship Among Early Childhood Teacher's Creativity, Teaching Flow, and Job Satisfaction. *Korean Journal of Childcare and Education*, 14 (5), 47-64.

Kim, M. J., Bonn, M., Lee, C. K., ve Kim, J. S. (2019). Effects of Employees' Personality And Attachment on Job Flow Experience Relevant To Organizational Commitment And Consumer-Oriented Behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 156-170.

Kim, M. ve Thapa, B. (2018). Perceived Value and Flow Experience: Application in A Nature-Based Tourism Context. *Journal of Destination Marketing & Management*, 8, 373-384.

Kimiecik, J. C. ve Stein, G. L. (1992). Examining Flow Experiences in Sport Contexts: Conceptual Issues and Methodological Concerns. *Journal of Applied Sport Psychology*, 4 (2), 144-160.

- Kirillova, K., Fu, X., ve Kucukusta, D. (2020). Workplace Design and Well-Being: Aesthetic Perceptions of Hotel Employees. *The Service Industries Journal*, 40 (1-2), 27-49.
- Kline, R. B. (1998). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Publications.
- Ko, W. H. (2012). The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction and Career Development Confidence for Chefs in Taiwan. *International Journal Of Hospitality Management*, 31 (3), 1004-1011.
- Koç Başaran, Y. (2017). Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı. *The Journal Of Academic Social Science*, 5(47), 480-495.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2007). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Köksal, O., Pinarçik, Ö., ve Danacı, M. Ö. (2018). An Analysis of The Impact of Preschool Teachers' Flow Levels on Professional Job Satisfaction. *European Journal of Education Studies*, 4 (9) 50-61.
- Kuşlivan, S., Kuşlivan, Z., İlhan, İ. ve Buyruk, L. (2010). The Human Dimension: A Review of Human Resource Management Issues in The Tourism and Hospitality Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51 (2), 171-214.
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, in M.D. Dunnette (Editör). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally
- Maslow, A. H (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Locke, E.A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 4, 309-335.
- Locke, E.A., Fitzpatrick, W., ve White, F.M. (1983). Job Satisfaction and Role Clarity Among University and College Faculty. *The Review of Higher Education*, 6, 343- 365.

Lopopolo, R.B. (2002). The Relationship of Role-Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organisation in a Restructured Hospital Environment. *Physical Therapy*, 82, 984-999.

Lu, R. S. (2016). Relationships Among Serious Leisure, Flow Experience And Subject Well-Being: The Moderating Effect of Spousal Support. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 12 (1), 75-85.

Madera, J. M., Dawson, M., ve Neal, J. A. (2013). Hotel Managers' Perceived Diversity Climate and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Role Ambiguity and Conflict. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 28-34.

Maeran, R., ve Cangiano, F. (2013). Flow Experience And Job Characteristics: Analyzing The Role Of Flow In Job Satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20 (1), 13-26.

Malik, S. Z., Iqbal, M. ve Sheikh, L. (2020). Effect of Types of Employee Silence on Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of The Research Society of Pakistan*, 57 (1).

Malka, A., ve Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and Extrinsic Work Orientations as Moderators of The Effect of Annual Income on Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (6), 737-746.

Martinez-Zaragoza, F., Benavides-Gil, G., Martin-Del-Rio, B., Fernandez-Castro, J., Ato-Garcia, M. ve Solanes-Puchol, A. (2017). Flow in Nurses: A Study of Its Relationship with Health and Burnout in A Hospital Work Context. *Holistic Nursing Practice*. 31 (5), 303–314.

Mccarthy, G., Almeida, S. ve Ahrens, J. (2011). Understanding Employee Wellbeing Practices in Australian Organizations. *International Journal of Health, Wellness & Society*, 1(1), 181- 198.

Mcquaid, M. ve Kern, P. (2017). *Your Wellbeing Blueprint: Feeling Good and Doing Well at Work*. Victoria: Michelle Quaid.

Mcshane, S.L. ve Von Glinow, M.A. (2010). *Organizational Behaviour*. (5th edition). Boston: McGraw-Hill Irwin.

Met, Ö. ve Sarioğlan, M. (2010). Otel İşletmeleri Yiyecek-İçecek Ünitelerinde İşgören Devri Üzerine Görgöl Bir Araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 200-213.

Michalos, A. C. (1980). Satisfaction And Happiness. *Social Indicators Research*, 8 (4), 385-422.

Mok, C. ve Finley, D. (1986). Job Satisfaction and Its Relationship to Demographics and Turnover of Hotel Food-Service Workers in Hong Kong. *International Journal Of Hospitality Management*, 5 (2), 71-78.

Moneta, G. B. (2012). Opportunity for Creativity in The Job as A Moderator of The Relation Between Trait Intrinsic Motivation and Flow in Work. *Motivation and Emotion*, 36 (4), 491–503.

Monyatsi, P.P. (2012). The Level of The Job Satisfaction of Teachers in Botswana. *European Journal of Educational Studies*, 4 (2), 219-232.

Mutaqin, M. F. T., Yulindrasari, H. ve Dahlan, T. H. (2020, February). Understanding Subjective Well-Being From A Top Down Theory Approach. In *International Conference on Educational Psychology And Pedagogy- Diversity in Education*. 154-156. Dordrech: Atlantis Press.

Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2002). The Concept of Flow. *Handbook of Positive Psychology*, 89-105.

Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2005). The Concept of Flow. In C. R Snyder and S. J. Lopez (Editors.), *Handbook of Positive Psychology*, 89-105. Oxford: Oxford University Press

Nakamura, Y. (1988). Optimal Experience and The Uses of Talent. In M. Csikszentmihalyi and I. S. Csikszentmihalyi (Editors.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*, 319–326. Cambridge: Cambridge University Press

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., ve Wang, Q. (2010). A Meta-Analytic Examination of The Relationship Between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4), 915-934.

Nauman, E. (1992). A Conceptual Model of Expatriate Turnover. *Journal of International Business Studies*, 23 (3), 499-531

Novak, T. P., Hoffman, D. L. ve Duhachek, A. (2003). The Influence of Goal-Directed and Experiential Activities on Online Flow Experiences. *Journal of Consumer Psychology*, 13(1-2), 3-16.

Okaro, A. U., Eze, C. U. ve Ohagwu, C. C. (2010). Survey of Job Satisfaction among Nigerian Radiographers in South-Eastern Nigeria. *European Journal Of Scientific Research*, 39 (3), 448-456.

Omodei, M. M., ve Wearing, A. J. (1990). Need Satisfaction and Involvement in Personal Projects: Toward an Integrative Model of Subjective Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (4), 762.

Oplatka, I. ve Mimon, R. (2008). Women Principals' Conceptions of Job Satisfaction and Dissatisfaction: An Alternative View? *International Journal of Leadership in Education*, 11 (2), 135-153.

Ormel, J., Lindenberg, S., Steverink, N. ve Verbrugge, L. M. (1999). Subjective Well-Being and Social Production Functions. *Social Indicators Research*, 46 (1), 61-90.

İlhan, T. ve Özbay, Y. (2010). Yaşam Amaçlarının ve Psikolojik İhtiyaç Doyumunun Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4 (34).

Özdamar, K. (2013). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Ankara: Nisan Kitapevi.

Özen, Y. (2010). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel Ve Psikolojik İyi Oluş (Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, (4), 46-58.

Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Satisfaction Of Life in Elderly Individuals. *Turkish Journal of Geriatrics*. 6 (2), 72-74.

Pace, S. (2004). A Grounded Theory of The Flow Experiences of Web Users. *International Journal of Human-Computer Studies*, 60 (3), 327-363.

Pavlas, D. (2010). *A Model of Flow and Play in Game-Based Learning The Impact of Game Characteristics, Player Traits, and Player States*. Unpublished doctoral dissertation. University of Central Florida

Quinn, R. W. (2005). Flow in Knowledge Work: High Performance Experience in The Design of National Security Technology. *Administrative Science Quarterly*, 50, 610-641.

Rannona, M. V. (2003). The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction and Organisational Commitment in A Mining Organisation. Unpublished doctoral dissertation. North West University.

Rettie R. (2001). An Exploration of Flow During Internet Use. *Internet Research*, 11 (2), 103 - 113

Rice, R. W., Near, J. P. ve Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 37–64.

Robinson, R. N. (2007, January). Job Satisfaction and Turnover Intentions of Chefs: Investigating The Creativity Construct. *International Chrie Annual Conference*.

Rode, J. C. (2004). Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of An Integrated Model. *Human Relations*, 57, 1205–1230.

Rodríguez-Sánchez, A., Salanova, M., Cifre, E. ve Schaufeli, W. B. (2011). When Good is Good: A Virtuous Circle of Self-Efficacy and Flow at Work Among Teachers. *Revista De Psicología Social*, 26 (3), 427-441.

Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On Happiness And Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Ryff C.D., Magee, J.W., Kling, C.K. ve Wing, H.E. (1999), *Forging Macro-Micro Linkages in The Study of Psychological Well-Being, The Self and Society in Aging Processes*, In Ryff C.D., Magee, J.W. (Editors), 247-278. New York: Springer Publishing Company.

Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069.

Ryff, C.D. ve Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, And Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65 (1), 14-23.

Ryff, C.D. ve Keyes, C.L.M. (1995), The Structure Of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.

Scitovsky, T. (1976). *The Joyless Economy*. Oxford: Oxford University Press

Seligman, M. E. (2011). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being. *Policy*, 27 (3), 60-1.

Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. ve Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.

Sheldon, K. M., Corcoran, M. ve Prentice, M. (2018). Pursuing Eudaimonic Functioning Versus Pursuing Hedonic Well-Being: The First Goal Succeeds in Its Aim, Whereas The Second Does Not. *Journal of Happiness Studies*, 20 (3), 919-933.

Sherman, C. L., Randall, C. ve Kauanui, S. K. (2016). Are You Happy Yet? Entrepreneurs' Subjective Well-Being. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13 (1), 7-23.

Siekpe, J. S. (2005). An Examination of The Multidimensionality of Flow Construct in A Computer- Mediated Environment. *Journal of Electronic Commerce Research*, 6 (1), 31.

Smith D. N. ve Sivakumar K. (2004). Flow and Internet shopping behavior: a conceptual model and research propositions. *Journal of Business Research*, 57 (10), 1199–1208.

Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. California: Sage Publications

Stanley, T. L. (2001). The Joy of Working: Anew Look at Job Satisfaction. *Supewision*, 62 (9), 3-4.

Sürücü, Ö. (2016). Optimism, Life Satisfaction and Happiness in Professional Life; An Application for Hotel Employee. *The Journal of International Social Research*, 9 (43), 2017-2176.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics*, 481-498. Boston: Pearson.

Tait, M., Baldwin, T. T. ve Padgett, M. Y. (1989). Job And Life Satisfaction: A Reevaluation of The Strength of The Relationship and Gender Effects. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 502–507.

Tatarkiewicz W. (1976): *Analysis of Happiness*. Nijhoff: The Hague

Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intension, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

Tobert, S. ve Moneta, G. B. (2013). Flow As A Function of Affect and Coping in The Workplace. *Individual Differences Research*, 11 (3), 102-11.

- Tongchaiprasit, P. ve Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and Turnover Intention Among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress. *International Journal Of Hospitality Management*, 55, 33-40.
- Tsaur, S.H. ve Lin, Y.C. (2004). Promoting Service Quality in Tourist Hotels: The Role of Hrm Practices and Service Behaviour. *Tourism Management*, 25 (4), 471-481.
- Tungkiatsilp, A. (2013). The Effects of Job Characteristics and Job Satisfaction on Job Performance in The Restaurant Industry. Unpublished doctoral dissertation. Rajamangala University Of Technology Thanyaburi.
- Tuzovic, S., & Kabadayi, S. (2020). The Influence of Social Distancing on Employee Well-Being: A Conceptual Framework and Research Agenda. *Journal of Service Management*, 32 (2), 145-160.
- Tüzün, İ. K. (2013). İK Uygulamalarının Etkililiğinin Çalışan Algılamaları Bağlamında Araştırılması: İK Birimi Saygınlığının Rolü. Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 171-185.
- Unutmaz, S. (2014). Factors Affecting Job Satisfaction Of Employees İn A Public Institution. Unpublished master dissertation. Middle East Technical University.
- Veenhoven, R. (1988). The Utility of Happiness. *Social Indicators Research*, 20, 333-354.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, New York: Willey.
- Wang, Y. C., Qu, H., Yang, J. ve Yang, C. E. (2020). Leisure-Work Preference and Hotel Employees' Perceived Subjective Well-Being. *The Service Industries Journal*, 40 (1-2), 110-132.
- Watson, A. (2018). Why Do Restaurant Staff Go With The Flow? *International Journal of Business & Management Science*, 8 (1).
- Watson, A. W., Taheri, B., Glasgow, S. ve O'gorman, K. D. (2018). Branded Restaurants Employees' Personal Motivation, Flow and Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 30 (3), 1845-1862.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire: *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

Wells, A. J. (1988). Self-Esteem and Optimal Experience. In M. Csikszentmihalyi (Editor). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, 327–341. New York: Harper And Row.

Wilson, W. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67 (4), 294–306.

Xanthopoulou, D. (2017). Capturing Within- Person Changes in Flow at Work: Theoretical Importance and Research Methodologies. In Fullagar, C. and Delle Fave, A. (Editors). *Flow at Work, Measurement and Implications*, 50-65. New York: Routledge.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. ve Ilies, R. (2012). Everyday Working Life: Explaining Within-Person Fluctuations in Employee Well-Being. *Human Relations*, 65 (9), 1051-1069.

Yakut, E. (2020). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Personel Güçlendirme ve Örgütsel Destek Algısının Etkisinin Belirlenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.

Yalçinkaya P. (2013). Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: Uyarlama Çalışması. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (1), 66-87.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi Ve Geçerlilik: Keşfedici Ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yavuz, S. (2005). Developing A Technology Attitude Scale for Pre-Service Chemistry Teachers. *Turkish Online Journal of Educational Technology-Tojet*, 4 (1), 17- 25.

Yeh, C. M. (2013). Tourism Involvement, Work Engagement and Job Satisfaction among Frontline Hotel Employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239.

- Yemez, İ. (2016). Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Sosyal Medya Reklamlarına Yönelik Tutum Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi: *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de Bir Uygulama. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17 (2), 97-118.
- Yurcu, G. ve Akinci, Z. (2017). Influence of Organizational Citizenship Behavior on Hotel Employees’ Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 5(1), 57-83.
- Yurcu, G. ve Kocakula, Ö. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Özel İyi Oluş Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (1), 30-41.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. (2004). Job Satisfaction Among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42 (3), 357-374.
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y. ve Yang, Y. (2013). Big Five Personality Traits, Job Satisfaction and Subjective Wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48 (6), 1099-1108.
- Zhang, L. ve Li, Y. Y. (2009, June). Notice of Retraction: Relationship of Job Satisfaction, Social Support and Subjective Well-Being in Catering Enterprise. *3rd International Conference on Bioinformatics and Biomedical Engineering*.

EKLER

Anket

Demografik Bilgiler

1. Çalıştığınız Kurum:

☐ Restoran

☐ Otel

2. Çalıştığınız Kurumun Konsepti Nedir? (Fine Dining, Casual Dining, Otel gibi) :

Lütfen belirtiniz

3. Yaşınız :

4. Medeni Durumunuz :

☐ Evli

☐ Bekâr

5. Cinsiyetiniz :

☐ Erkek

☐ Kadın

6. Eğitim Durumunuz :

☐ İlköğretim

☐ Ortaöğretim

☐ Lise

☐ Ön Lisans (2 yıllık eğitim)

☐ Lisans (4 yıllık eğitim)

☐ Yüksek Lisans

☐ Doktora

7. Çalıştığınız işletmede yöneticilik göreviniz var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

8. İşletmedeki ünvanınız (Executive Chef, Sous Chef, Komi gibi):

9. İşletmedeki çalışma Süreniz(yıl/ay)

10. Meslekte çalışma süreniz(yıl/ay).....

11. Aylık gelir aralığınız nedir?

☐ 2324 TL'den daha az

☐ 2324 TL-3000 TL

☐ 3001 TL-4500 TL

☐ 4501 TL-6000 TL

☐ 6001 TL-8000 TL

☐ 8001 TL-10000 TL

☐ 10.001 TL ve daha fazla

12. Yiyecek içecek alanında eğitim aldınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

13. Bir önceki soruya cevabınız evet ise aşçılık eğitimi aldığınız kurum tipini belirtiniz.

☐ Üniversite

☐ Meslek Lisesi

☐ Özel Kurs

Araştırma Ölçekleri

Akış Deneyimi Ölçeği

- Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım durumunuza göre uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

		Asla	Hemen hemen hiç	Bazen	Belli aralıklarla	Sık sık	Çok sık	Daima
1.	Çalışırken işten başka hiçbir şey düşünmem	1	2	3	4	5	6	7
2.	İşim beni büyülenmişçesine kendimden geçirir.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Kendimi tamamen işime kaptırırım.	1	2	3	4	5	6	7
5.	İşim kendimi iyi hissettirir.	1	2	3	4	5	6	7
6.	İşimi büyük bir hazla yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Çalıştığım sürece kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Çalışırken keyfim yerindedir.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Daha az kazansam bile yine de bu işte çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Boş zamanlarımda da çalışmak istediğimi fark ettim.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Çalışıyorum çünkü bundan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Bir şey üzerinde çalışırken aslında bunu kendim için yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Çalışma şevkimi işin kendisinden alırım, bunun sonucunda alacağım ödüllerden değil.	1	2	3	4	5	6	7

Özel İyi Oluş Ölçeği

- Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım durumunuza göre uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.	Kendimden hoşnut değilim.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim.	1	2	3	4	5	6	7

İş Tatmini Ölçeği

- Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım durumunuza göre uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Mesleğimden	Hiç Memnun Değilim	Çoğunlukla Memnun Değilim	Kısmen Memnun Değilim	Kararsızım	Kısmen Memnunuz	Çoğunlukla Memnunuz	Tamamen Memnunuz
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5	6	7
2.	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	2	3	4	5	6	7
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımında	1	2	3	4	5	6	7
4.	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5	6	7
5.	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	2	3	4	5	6	7
6.	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5	6	7
7.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	2	3	4	5	6	7
8.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	2	3	4	5	6	7
9.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	2	3	4	5	6	7
10.	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	2	3	4	5	6	7
11.	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	1	2	3	4	5	6	7
12.	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	2	3	4	5	6	7
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	2	3	4	5	6	7
14.	Terfi imkânının olması yönünden	1	2	3	4	5	6	7
15.	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	2	3	4	5	6	7
16.	Çalışma şartları yönünden	1	2	3	4	5	6	7
17.	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	2	3	4	5	6	7
18.	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	2	3	4	5	6	7
19.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	2	3	4	5	6	7
20.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	1	2	3	4	5	6	7