

Ototelik Kişilik, Öz-Yeterliliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Fark Yaratır Mı?

Murat GÜLER¹, Onur KÖKSAL², Fatih ÇETİN³

Özet

Bu çalışmanın amacı, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bu sürecin ototelik kişilik açısından farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılmasıdır. Bu kapsamda, özel bir işletmede görev yapan 308 mavi yakalı çalışandan anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılarak doğrudan ve düzenleyici etkiler incelenmiştir. Analizler sonucunda öz-yeterliliğin çalışan performansı üzerinde aynı yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca ototelik kişiliğin bu ilişkiyi zayıflattığı ve özellikle düşük öz-yeterlilik seviyelerinde yüksek ve düşük seviyedeki ototelik kişiliğin bireysel performans üzerinde farklı etkileri olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgular yazın bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Öz-yeterlilik, ototelik kişilik, bireysel performans

Jel Kodu: M10, D23

Does Autotelic Personality Make a Difference in The Effect of Self-Efficacy on Individual Performance?

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of self-efficacy on individual performance and to find out whether autotelic personality differentiates this process. Within this scope, the research data were collected from 308 blue-collar employees working in a private company by survey method. In order to test the hypotheses of the study, direct and moderating effects were investigated by regression analysis. The results showed that self-efficacy has a significant positive effect on employee performance. Moreover, autotelic personality dampened this relationship, particularly low and high level autotelic personality had different effects on individual performance at lower levels of self-efficacy. The findings were discussed in the context of literature.

Keywords: Self-efficacy, autotelic personality, individual performance

Jel Codes: M10, D23

1. GİRİŞ

Performans açısından çalışan motivasyonunun giderek önem kazandığı günümüzde, kişi için motive edici ve yapısal unsurlar ile bu unsurlar arasındaki etkileşimlerin iyi anlaşılmasına ihtiyaç vardır. Bu çerçevede Maslow'un (1950) öne sürdüğü kendini gerçekleştirme kavramından itibaren, kişinin daha aktif ve yaratıcı rol oynadığı motivasyon modelleri giderek popülerliğini artırmaktadır. Bireysel süreçleri ön plana çıkaran motivasyonel modellerin başında Sosyal Bilişsel Teori çerçevesinde öne sürülen öz-yeterlilik inancı

gelmektedir (Bandura, 1997). Zira benliği dikkate alan motivasyon teorileri, psikolojik ihtiyaçların ve kişisel hedeflerin kişinin davranışlarını ve kendini ifade etme biçimini etkilediğine vurgu yapmaktadır (Kramer, 2013). Öz-yeterlilik, kişinin belirli amaçları başarması için kendi beceri ve yeteneklerine güvenmesini ifade etmektedir (Bandura, 1997). Yaşamındaki önemli olayları etkileyebileceğine dair inanca sahip olmak, insanların davranışlarının altındaki temel motivasyonlardan biridir (Bandura, 2013). Genel çerçevede kendi potansiyeline güven, karşılaşılan zorluklar karşısında hem çabayı

ATIF ÖNERİSİ (APA): Güler M, Köksal O, Çetin F. (2020). Ototelik kişilik, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde fark yaratır mı? *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2). 271-283. Doi: 10.24988/ije.202035205

¹Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NİĞDE, murat_guler@ohu.edu.tr,

ORCID: 0000-0001-7370-2976

²Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NİĞDE, okoksal@ohu.edu.tr,

ORCID: 0000-0001-7703-1807

³Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NİĞDE, fcetin@ohu.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-2487-9553

hem de kararlılığı destekleyerek kişinin becerileri/yetkinlikleri ile başarısı/performansı arasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu rolün kaynağı, algılanan zorlayıcı durumlar karşısında aktif katılımı destekleyerek kişinin yeteneklerini artırma fırsatı olarak gördüğü bir kendilik mekanizmasıdır. Bu olumlu kendilik mekanizması, zorluklarla baş etmede gerekli bireysel yetkinlikleri artırırken, amaçlara ulaşmayı sağlayan motive edici bir süreci de harekete geçirmektedir. Sonuçta amaçların başarılmasındaki en önemli etkenlerden birisi kişinin sahip olduğu kapasitenin yeterliliğine ilişkin beklentiler olmaktadır (Bandura, 1997; Bandura vd., 2001; Bandura, 2013).

Bireysel süreçlerin ön plana çıktığı bir diğer motivasyon modeli Csikszentmihalyi'nin (1975, 2014) öne sürdüğü akış (*flow*) veya ideal deneyim (*optimum experience*) kavramıdır. Bu kavram, yüksek konsantrasyonla kişinin kendisini tamamen işine kaptırdığı ve yalnızca o faaliyeti yapmaktan zevk duyduğu içsel motivasyona ilişkin bir durumu açıklamaktadır. Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda bu motivasyon durumunun bir kişilik özelliğine dayalı olduğu da öne sürülmüştür (Csikszentmihalyi vd., 1993; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002). *Ototelik* (kendini yönlendiren, kendini ödüllendiren, kendine özgü amacı olan) *kişilik* olarak adlandırılan bu özellik, kişilerin ideal deneyim süreçlerini başlatma, sürdürme ve bu deneyimden zevk alma konusunda bireysel bir kapasiteye sahip olduğunu göstermektedir (Csikszentmihalyi vd., 1993). Ototelik kişilik, aynı zamanda akış deneyimiyle zorlayıcı koşullara girerek kişisel yetenekleri geliştirme eğilimidir (Engeser ve Rheinberg, 2008). Daha açık ifadeyle ototelik kişilik, çevredeki zorlukları bulma ve yetenek geliştirme uğraşları arasındaki karmaşık bir dengeyi yönetme kapasitesine işaret eden bir kişilik yapısıdır (Csikszentmihalyi vd., 1993). İnsanların akış deneyimini yaşama yoğunluğu, büyük ölçüde ototelik kişiliğin temel unsurları olan zorlukları arama ve onların üstesinden gelme becerisine dayandırılmaktadır (Bauman, 2012).

Yukarıda ifade edildiği gibi belirli bir performansın başarılmasında kişi için önemli motive edici faktör, sahip olunan yetkinliklerin başarıya götüreceğine olan beklentilerdir. Ancak bu beklentilerin şiddeti veya gücü sahip olunan bireysel yapılar açısından farklılaşabilmektedir. Örneğin, bireysel farklılıklar açısından kontrol odağı (Keller ve Blomann, 2008) ve başarı ihtiyacına (Baumann ve Scheffer, 2011) yönelik araştırmalar bu görüşü desteklemektedir. Ototelik kişilik özellikleri açısından bakıldığında, yüksek ototelikler düşük olanlara göre olaylara daha algısal (deneyime ve yeniliğe açık) ve aktif (kararlı ve ısrarcı) yaklaşmaktadırlar. Bu kişiler, aynı zamanda dışsal amaçlar elde etmek için değil, kendileri için amaçlara ulaşan ve yaşamdan zevk alan kişilerdir. Bu kişileri diğerlerinden ayıran temel özellikler ise içsel ödüller yoluyla motive olma yeteneği, yaşama yönelik ilgili ve meraklı olma, kararlılık ve düşük benmerkezciliktir (Baumann, 2012). Bu çerçevede başarıya götüren motivasyon, bireysel motive edici unsurların yanında motive olmaya dönük bireysel kapasite açısından da farklılaşabilecektir. Buna göre kişiden beklenen bir görevin başarılı bir şekilde yerine getirilmesini sadece sahip olduğu kaynaklarına ve yetkinliklerine olan inancına dayandırmanın kapsamlı bir açıklama getirmeyeceği, kişinin yetkinliklerini hangi motivasyonla işine yönlendirdiğinin performans sürecinde ve çıktılarında farklılığa yol açabileceği düşünülebilir.

Bu anlayışla mevcut çalışmada, bireysel performansta öz-yeterliliğin etkisinin belirlenmesi ve bu sürecin ototelik kişilik açısından farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Sosyal Bilişsel Teorinin (Bandura, 2001) temel görüşlerden biri olan kişilerin kendilerini düzenleme (self-regulation) süreçlerinde öz-yeterlilik inançları merkezi bir rol üstlenmektedir. Öz-yeterliliğin kişi davranışları üzerinde gerek doğrudan gerekse bilişsel, motivasyonel ve duygusal belirleyiciler

aracılığıyla dolaylı etkisi bulunmaktadır. Öyle ki öz-yeterlilik inançları; kişilerin benimsedikleri kendilerini düzenleme standartlarının neler olduğunu, etkinleştirici ya da zayıflatıcı biçimde düşünüp düşünmediklerini, ne kadar çaba harcadıklarını, zorluklarla karşılaştıklarında ne kadar direnç gösterdiklerini, stres ve depresyondan ne ölçüde zarar gördüklerini ve önemli kararlar almalarının gerekli olduğu durumlarda ne tür seçimler yaptıklarını etkilemektedir (Bandura vd., 2003).

Bandura'ya (1977b) göre, kişiyi belirli bir davranışa iten temel dürtülerden biri sahip olduğu öz-yeterlilik düzeyidir. Öz-yeterlilik düzeyi, kişilerin karşılaştıkları engeller ve caydırıcı deneyimlere rağmen, arzu ettikleri performansa ulaşmak için ne kadar çaba sarf edeceklerini ve bu çabada ne kadar ısrarcı olacaklarını belirlemektedir. Bu bağlamda, bir kişinin öz-yeterlilik düzeyi yükseldikçe, sergilediği çabaya bağlı olarak performans başarısı da artmaktadır (Bandura, 1982). Bununla birlikte performans çıktılarının, kişinin öz-yeterlilik gibi kişisel kaynaklarının düzeyinden doğrudan etkilenmesinin yanında bunları nasıl harekete geçirebildiğiyle ilgili bireysel ve bağlamsal faktörlerin rolüne göre değişkenlik gösterebilmektedir (Tims vd., 2014). Ototelik kişilik, bireysel kaynakların performansa yönlendirilmesinde bireye özgü motivasyon süreçleriyle öz-yeterlilik - performans ilişkisinde söz konusu rolü taşıma potansiyeli taşımaktadır. Bu kapsamda aşağıda öncelikle öz-yeterlilik - performans ilişkisi, sonra ototelik kişiliğin bu ilişkideki düzenleyicilik rolüne yönelik kavramsal çerçeve açıklanmış ve araştırma hipotezleri ortaya konulmuştur.

2.1 Öz-Yeterlilik ile Bireysel Performans İlişkisi

Öz-yeterlilik, belirlenen performans standartlarına ulaşmak için sergilenmesi gereken davranışlara dair izlenen yolların organize edilmesi ve yürütülmesi yeteneğine ilişkin kişilerin yargılarını ifade etmektedir (Bandura, 1997). Öz-yeterlilik ölçümleri, kişilerin fiziksel ya da psikolojik özelliklerinden

ziyade performans yeteneklerine odaklanmaktadır. Bu noktada, öz-yeterliliğin kişilerin kim oldukları ya da kendilerini nasıl hissettikleriyle ilgilenmediğini, bunun yerine üstlendikleri görevleri yerine getirme yeteneklerine yönelik yargılarını incelediğini vurgulamak gerekmektedir (Zimmerman, 2000). Şerif'e (1968) göre algılama, öğrenme, hatırlama, düşünme, planlama, karar verme vb. birçok psikolojik süreçte olduğu gibi kişilerin yargı süreçlerinde de kendilik mekanizmaları düzenleyici bir role sahiptir. Örneğin, bir göreve ilişkin sergilenen performans düzeyinin belirlenmesinde yalnızca problemin zor veya kolay olması değil, aynı zamanda kişinin kendisi için belirlediği amaçlar, bu amaçlar içinde üstlenilen görevin yeri ve görevi başarıma konusundaki azmi gibi faktörler belirleyicidir.

Sosyal Öğrenme Teorisine (1977a) göre, kişilerin seçimlerini ya da davranışlarını belirleyen bilişsel temelli iki motivasyon kaynağı bulunmaktadır. Bu kaynaklardan ilki, davranışların gelecekteki sonuçlarına dair kişilerin zihinlerinde yer alan beklentilerdir. Gelecekteki çıktılara yönelik bilişsel beklentiler yüksek öz-yeterlilik inancıyla tetiklenmekte ve böylece kişiler, değer atfettikleri dışsal ödülleri elde etmede yarar sağlayan davranış biçimleri için gerekli motivasyonu sağlamaktadırlar. Davranışlara yön veren bilişsel temelli ikinci motivasyon kaynağı ise kişilerin kendi performansları için belirledikleri amaçları ve kendilerini değerlendirme (self-evaluation) süreçleri doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda içsel motivasyon, performansı değerlemek için kişinin kendilik mekanizması çerçevesinde belirlediği amaç ya da standartlara gereksinim duymaktadır (Bandura ve Simon, 1977).

Performansları sonucunda belirledikleri amaçlarına ulaşana kadar çabalarına devam etmek için kişiler, kendilerine yönelik teşvikler yaratmaktadırlar. Performans ile standartlar arasında tutarsızlık algılanması durumunda ise davranışta düzeltici değişiklikleri motive eden memnuniyetsizlikler ortaya çıkmaktadır. Gerek

arzu edilen performansa ulaşılması durumunda yaşanan tatmin gerekse yetersiz performans sonucu ortaya çıkan tatminsizlik, öz-yeterlilik inancı yüksek kişilerde yüksek çaba için motive edici rol üstlenmektedir (Bandura ve Cervone, 1983).

Bandura'nın (1977b, 1997) öz-yeterlilik ile bireysel performans arasındaki ilişkiye dair ileri sürdüğü model, ilgili alan yazında gerçekleştirilen birçok araştırma bulgusu ile desteklenmektedir. Örneğin; Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılan meta-analiz çalışması öz-yeterliliğin iş performansı ile aynı yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, Judge ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan meta-analiz çalışması sonucunda da öz-yeterliliğin iş performansı üzerinde aynı yönde etkili olduğu belirtilmektedir. Tims ve arkadaşları (2014) öz yeterliliğin performans üzerinde doğrudan etkisinin yanında işi biçimlendirme ve işten haz alma yoluyla dolaylı etkisinin de olduğunu öne sürmektedirler. Ayrıca, Judge ve Bono (2001) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında öz-yeterliliğin hem iş tatmini hem de iş performansı üzerinde aynı yönde etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Phillips ve Gully (1997) tarafından lisans öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada öz-yeterliliğin bireysel performansı artırdığı görülmüştür. Türkiye'de yapılan bir meta analiz çalışması da öğrencilerin akademik performansları üzerinde öz-yeterliliklerinin ve motivasyonlarının anlamlı etkilerinin olduğunu göstermiştir (Sarier, 2016). Öz-yeterlilik ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalarda da benzer bulgulara rastlamak mümkündür (Barling ve Beattie, 1983; Multon vd., 1991; Zimmerman vd., 1992).

Yukarıdaki kavramsal açıklamalar ve alan yazında yer alan araştırma bulguları doğrultusunda çalışmanın birinci hipotezini aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür:

Hipotez 1: Öz-yeterliliğin bireysel performans üzerinde aynı yönde etkisi vardır.

2.2 Ototelik Kişiliğin Düzenleyicilik Rolü

Genel olarak akış, kişilerin yalnızca gerçekleştirdikleri faaliyete odaklandıkları ve bunun dışındaki herhangi bir unsurun pek de önemli olmadığı ototelik bir deneyimi ifade etmektedir (Csikszentmihalyi, 1975). Akış araştırmaları çevrenin talepleri ve zorlukları ile kişinin yetenekleri arasındaki etkileşimi incelemektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002). Öyle ki, çevrenin sunduğu kaynak, fırsat ve zorluklar kişinin yeteneklerini aşıyorsa kişi kaygılanmakta, zorluklar yeteneğin altında kalıyorsa kişi gerçekleştirdiği aktiviteden sıkılmakta ve zevk almamaktadır (Baumann vd., 2016). Kişinin aktiviteden zevk alabilmesi, diğer bir ifadeyle ideal deneyim yaşayabilmesi bu iki değişken (zorluk ve yetenek) arasındaki karmaşık dengeye bağlıdır (Bakker ve Demerouti, 2014). Bu bağlamda ideal deneyim, yalnızca kişilerin gerçekleştirme yetenekleri dâhilindeki aktivitelerle karşılaştıklarında ortaya çıkmaktadır (Csikszentmihalyi, 2014).

Akışa konu olan bir aktivitenin karmaşıklığı, içerdiği zorluk derecesi ve kişinin ilgili aktivitede zorluklar arama ve yaratma isteğiyle sınırlıdır. Bunu iyi yapabilen veya nispeten kolay bir akış sürecine girme kabiliyetine sahip bir kişinin ototelik kişiliğe sahip olduğu ifade edilmektedir (Tan ve Chou, 2011). Akış sürecine girme ya da akış içinde kalma, diğer bir ifadeyle zorlukların üstesinden gelme ve yeteneklerini geliştirme arasındaki karmaşık dengeyi yönetebilme konusunda üst düzey kabiliyete sahip kişiler ototelik kişiler olarak tanımlanmaktadır (Baumann, 2012). Bu bireysel kabiliyet; içsel ödüllerle motive olma eğilimi yüksek, hayata dair genel bir merakı ve ilgisi olan, ısrarcı, düşük benmerkezci kişilik özelliklerini içermektedir. Bunun yanında ototelik kişilik; hayattan zevk alma eğilimi olan, keyif aldığı faaliyetleri gerçekleştiren ve başkalarının belirlediği değil, kendi belirlediği amaçlara ulaşmak için çabalayan kişileri tanımlamaktadır. Ototelik kişilerde başarıya ulaşmak için çaba gerektiren amaçlar oldukça cezbedicidir (Baumann, 2012;

Csikszentmihalyi, 2014; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002).

Kendi amaçlarını belirleme ve onlara yönelik çaba sarf etme sürecinden hoşlandıkları için ototelik kişiler, yeteneklerini geliştirmeye imkân tanıyan aktiviteleri tercih etmektedirler. Bireysel aktiviteler ve başarılarından tatmin oldukları için ototelik kişiler, yaşama dair çeşitli deneyimlerden keyif almayı, güç arayışına, maddi nitelikli unsurlara ya da dışsal övgülere tercih etmektedirler ve böylece günlük rutin işler ile uzun vadeli hayallere aynı enerji ve coşkuyla yaklaşmaktadırlar. Bu özelliğe sahip kişiler, yaşamlarındaki olaylar ve davranışları üzerinde yüksek derecede kontrol sahibi olduklarına inanmaktadırlar. Bu sayede kişiler, yeteneklerini geliştirme konusunda iyimser hissetmekte ve gelecekte kendileri için daha zorlu amaçlar belirlemektedirler (Csikszentmihalyi, Latter ve Duranso, 2017). Bu açıklamalar doğrultusunda, ototelik kişiliğe sahip kişilerin motive olma konusunda dışsal bir pekiştirece ihtiyaç duymadıkları, ideal deneyim yaşamak adına yalnızca sürece odaklandıkları, sonuçlarla pek ilgilenmedikleri ve yaptıkları işten zevk aldıkları görülmektedir. Dağcılar için dağ tırmanışı bu keyif verici deneyime örnek gösterilebilir. Bu anlamda, dağcılar için dağa tırmanma süreci, dağın zirvesine ulaşmaktan daha fazla keyif vermektedir (Diener, 1984).

Akış deneyimi yaşayan ototelik kişiler, öğrenmelerini teşvik edecek aktiviteleri gerçekleştirmek için daha fazla motive olmaktadır ve tekrar akış deneyimlemek için kendilerine daha zorlu görevler belirlemektedirler. Bu nedenle ototelik kişiler için akış, mükemmele ulaşmada motive edici bir güç olarak görülmektedir (Engeser ve Rheinberg, 2008). Bu doğrultuda, belirli bir performansı başarmada beceri ve yeteneklere inanmakla birlikte, sahip olunan bireysel kapasite de önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum ototelik kapasite açısından düşünüldüğünde; sürekli yetenekleri geliştirme arzusunda olmak, içsel motivasyonla kendi belirlediği amaçlara ulaşma isteğinde

olmak, performans sürecinde elde edilecek dışsal sonuçlardan daha ziyade sürecin kendisine ve bireysel içsel amaçlara odaklanmak ön plana çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle yüksek ototelik kişiler, sürekli öğrenmeye açık ve karşılaştıkları durumlara aktif biçimde katılarak, bir yandan yeni beceriler edinmeyi diğer yandan süreçlerden zevk almayı tercih eden kişilerdir (Baumann, 2012). Bu bakımdan, bu kişilerin bireysel gelişim, öğrenme ve bu süreçten zevk alma kapasitesi yüksek olduğundan, performans giden süreçte bireysel becerilerine olan inançları ve başarı beklentileri diğerlerinden farklılaşabilecektir. Bu anlayışla çalışmanın ikinci hipotezini aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür:

Hipotez 2: Öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolü vardır.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünü incelemek amacıyla, anket tekniğiyle kesitsel toplanan veri kullanılarak nedensel tarama deseninde nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır.

3.1 Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları özel bir şirkette çalışan toplam 308 mavi yakalı çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılar kolayda bir örneklemdir ve araştırmaya katılımları gönüllülük esasına göre olmuştur. Katılımcıların 123'ü (%39.9) kadın, 185'i (%60.1) erkektir. Kategorik olarak toplanan yaş verisine göre katılımcıların %54'ünün yaşları 20 ile 30, %39'unun ise 31 ile 40 arasındadır.

3.2 Ölçme Araçları

Öz-Yeterlilik: Katılımcıların öz-yeterliliği Jerusalem ve Schwarzer (1992) tarafından geliştirilen ve 28 farklı dile uyarlanan (Schwarzer ve Jerusalem, 1995) Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek katılımcıların genel öz yeterlilik inançlarını tek

boyutta ölçmektedir ve yazında yaygın olarak kullanılmaktadır. Ölçeğin örnek bir maddesi “Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim” şeklindedir. Cevap seçenekleri “1. Kesinlikle katılmıyorum” ile “5. Kesinlikle katılıyorum” arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksekliği öz-yeterlilik inancının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarılama çalışması Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. On maddelik Likert tipi ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri mevcut araştırmada .91 olarak bulunmuştur.

Ototelik Kişilik: Katılımcıların ototelik kişilikleri Jackson ve Eklund (2002) tarafından geliştirilen, Aşçı ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Akış Durumu Ölçeğinin Ototelik deneyim eğilimini ölçen dört maddelik alt ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Söz konusu ölçek akış durumunu ölçmek üzere geliştirilmiş olmakla birlikte ototelik kişilik eğiliminin göstergesi olarak da kullanılmaktadır (Ross ve Keiser, 2014). Ölçeğin örnek bir maddesi “İşimi yaparken bir şeyi bizzat yaşamaktan zevk alırım” şeklindedir. Likert tipi cevap seçenekleri “1. Hiçbir zaman” ile “5. Her zaman” arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksekliği ototelik kişilik eğiliminin yüksekliğini göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri mevcut araştırmada .72 olarak bulunmuştur.

Bireysel Performans: Katılımcıların bireysel performansları Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanan dört maddelik iş performansı ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeğin örnek bir maddesi “Kaliteli iş üretirim” şeklindedir. Likert tipi cevap seçenekleri “1. Kesinlikle katılmıyorum” ile “5. Kesinlikle katılıyorum” arasında değişmektedir. Öz değerlendirmeye dayalı ölçekten alınan puanların yüksekliği algılanan bireysel performansın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri mevcut araştırmada .86 olarak bulunmuştur.

3.3 İşlem

Araştırmada kullanılan ölçeklerin basılı olarak yer aldığı anket formlarıyla katılımcılardan kesitsel olarak tek kaynaktan veri toplanmıştır. Toplanan 308 adet anket formundan elde edilen veri IBM SPSS 23.0 ve IBM AMOS 23.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, verinin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak incelenmiş, değişkenlerin betimleyici istatistikleri ve birbirleriyle ikili ilişkileri korelasyon analiziyle incelenmiş ve araştırma hipotezleri SPSS programı eklentisi olan PROCESS 2.16.3 kullanılarak regresyon analiziyle test edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve ölçüm modelinin yapısal geçerliliğini incelemek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. IBM AMOS 23.0 programı kullanılarak gerçekleştirilen DFA sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur. Her ölçek ayrı ayrı ve bütün ölçeklerin birlikte incelendiği ölçüm modeli için DFA uygulanmıştır. Analizde kullanılan uyum iyilik değerlerinin, $\chi^2/sd < 3$, CFI > .95, TLI > 0.95, RMSEA < .07 olması iyi uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Elde edilen uyum iyilik değerlerine göre ölçek yapılarının ve ölçüm modelinin veri ile iyi düzeyde uyum gösterdikleri görülmüştür. Bu bulgulara göre ölçeklerin ve ölçüm modelinin yapısal olarak geçerli olduğu değerlendirilmiştir.

Verinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerlerine göre incelenebilmektedir (Hair vd., 2017, Kline 2011). Öz-yeterlilik, ototelik kişilik ve bireysel performans değişkenlerine ait verinin normal dağılım sayıltısını karşılayıp karşılamadığını incelemek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve +1.5 ile -1.5 değerleri içinde oldukları tespit edilmiştir. George ve Mallery’e (2010) göre, bu değerlerin +2 ve -2 arasında olması verinin normal dağılımına işaret etmektedir. Bu değerlere göre araştırma

değişkenlerine ait verinin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir.

Araştırma değişkenlerinin ortalama ve standart sapma değerleri ile birbirleri arasındaki (Pearson) korelasyon katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur. Katılımcıların cinsiyet ve yaşlarının araştırma değişkenleriyle ilişkisi korelasyon katsayılarına göre incelenmiş; cinsiyetin öz-yeterlilik ile $r=.13$ ($p<.05$) oranında düşük düzeyde aynı yönde ilişkili

olduğu, diğer araştırma değişkenleriyle herhangi anlamlı bir ilişkisinin olmadığı, yaşın da araştırma değişkenleriyle herhangi anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra öz-yeterlilik; performansla $r=.65$ ($p<.01$) oranında aynı yönde ilişkili, ototelik kişilikle $r=.54$ ($p<.01$) oranında aynı yönde ilişkili bulunmuştur. Son olarak, ototelik kişilik bireysel performansla $r=.49$ ($p<.01$) oranında aynı yönde ilişkili görülmüştür.

Tablo 1: Ölçeklerin ve Ölçüm Modelinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA
1. Öz-yeterlilik	1.596*	.99	.99	.044
2. Ototelik kişilik	.345	1.00	1.00	.000
3. Bireysel Performans	2.45	.99	.98	.069
4. Ölçüm modeli	1.431**	.97	.97	.037

χ^2/sd = Kikare serbestlik derecesi oranı, CFI= Doğrulayıcı uyum indeksi, TLI= Tucker Lewis indeksi, RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü, * $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	ss	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Cinsiyet (K=1, E=2)	1.60	.49	1			
2. Yaş	1.55	.68	.28**	1		
3. Öz-yeterlilik	3.48	.38	.13*	.04	1	
4. Ototelik kişilik	2.45	.28	-.07	.01	.54**	1
5. Bireysel Performans	3.47	.34	-.04	.05	.65**	.49**

* $p<.05$, ** $p<.01$

Araştırmanın amacı doğrultusunda öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisini ve bu etki üzerinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünün bulunup bulunmadığını incelemek üzere IBM SPSS 23.0 programı üzerinde çalışan PROCESS 2.16.3 (Hayes, 2013) eklentisi kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. 5000 önyükleme (bootstrap) örnekleme kullanılarak yapılan analizin sonucu Tablo 3’te sunulmuştur. Düzenleyicilik etkisi incelendiği için standardize edilmemiş regresyon katsayıları raporlanmıştır. Etki değerlerinin anlamlılığı p değerleri ve ön yüklemeli (Bootstrap) yanlılığı düzeltilmiş %95

güven aralığı yöntemine göre değerlendirilmiştir. Etki değerlerinin ön yüklemeli %95 güven aralığında alabileceği alt ve üst sınır aralığındaki değerlerin “0” değerini içermemesi, incelenen söz konusu etkinin anlamlı biçimde sıfırdan farklı ve anlamlı olduğunu göstermektedir (Shrout ve Bolger 2002; Preacher ve Hayes, 2008).

Yapılan analiz sonucunda öz-yeterliliğin ($b=1.47$, $p<.001$; $.78<YD$ $95\% GA<2.17$) bireysel performans üzerinde anlamlı ve aynı yönde etkisinin olduğu görülmüştür. Öz yeterliliği yüksek olan çalışanların daha yüksek

performans gösterdiklerine dair bir bulgu elde edilmiştir. Buna göre, araştırmanın birinci hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, ototelik kişiliğin ($b=1.54, p<.01; .60<YD\ 95\% GA<2.48$) bireysel performans üzerinde anlamlı ve aynı yönde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre ototelik kişiliğe sahip olmanın, öz yeterliliğin bireysel performans üzerinde açıkladığı varyanstan farklı bir varyansı anlamlı bir biçimde açıkladığı anlaşılmaktadır. Son

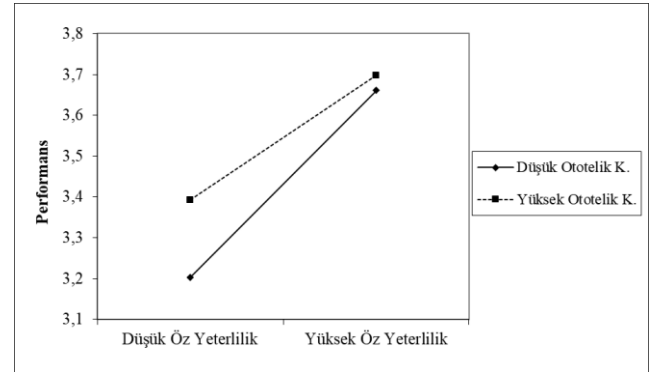
olarak, düzenleyicilik rolünü gösteren -öz-yeterlilikXototelik kişilik- etkileşim değişkeninin bireysel performans üzerindeki etkisi incelendiğinde ($b=-.38, p<.01; -.66<YD\ 95\% GA<-.11$) anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Etkileşim değişkeninin etkisinin anlamlı olması, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünün bulunduğu işaret etmektedir.

Tablo 3: Düzenleyicilik Analizi Sonucu

	b	SH	YD 95% GA	
			Alt	Üst
Sabit	-2.14	1.18	-4.46	.17
Öz-yeterlilik	1.47***	.35	.78	2.17
Ototelik kişilik	1.54**	.48	.60	2.48
Öz-yeterlilik X Ototelik kişilik	-.38**	.14	-.66	-.11

Bağımlı değişken: Bireysel Performans, b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD 95% GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, n= 308 (5.000 önyükleme örnekleme), * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Düzenleyicilik rolünün nasıl gerçekleştiğini incelemek üzere öz-yeterlilik ve ototelik kişilik etkileşiminin bireysel performans üzerindeki etkisinin grafiksel gösterimi Şekil 1'de sunulmuştur. Buna göre, öz-yeterlilik arttıkça her durumda bireysel performans artmaktadır. Ancak, düşük düzeyde ototelik kişiliğe sahip olanlarda ($b=.64, p<.001$) öz-yeterliliğin bireysel performans ile ilişkisi, yüksek düzeyde ototelik kişiliğe sahip olanlara ($b=.43, p<.001$) göre daha kuvvetli görülmektedir. Özellikle öz-yeterliliğin düşük olduğu durumda performans, düşük ve yüksek düzeyde ototelik kişilik açısından farklılaşmaktadır. Bu çerçevede, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinin ototelik kişilik tarafından belirli bir düzeyde biçimlendiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, araştırmanın ikinci hipotezini destekler niteliktedir.



Şekil 1: Ototelik Kişiliğin Düzenleyicilik Etkisinin Grafik Gösterimi

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisi ve bu etkinin ototelik kişilik açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen temel bulgular öz-yeterliliğin bireysel performans üzerinde aynı yönde anlamlı etkisinin olduğunu ve bu etkinin ototelik kişilik özelliği tarafından düzenlendiğini göstermiştir.

Araştırmanın ilk hipotezini test etmek için yapılan analizler sonucunda, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerinde anlamlı ve aynı yönde etkisinin olduğu bulunmuştur. Kişinin karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebileceğine dair kendi yeteneklerine olan inancı gerçekleştirdiği işlerdeki performansını aynı yönde etkilemektedir (Bandura ve Locke, 2003). Öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki aynı yönde etkisi alan yazında daha önce gerçekleştirilen birçok araştırma bulgusuyla örtüşmektedir (Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2007; Stajkovic ve Luthans, 1998). Mevcut araştırma bulguları yazında belirtilen kuramsal önermeler ve görgül bulguları destekler niteliktedir.

Bu bulgunun yanında, ikinci hipotezi test etmeye yönelik yapılan analizler sonucunda, öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisinde ototelik kişiliğin düzenleyicilik rolünün olduğu bulunmuştur. Buna göre, yüksek ototelik özelliklere sahip kişilerde öz-yeterliliğin bireysel performans üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bu bulgunun öz-yeterlilik performans ilişkisinin anlaşılmasına yönelik olarak yazına ve uygulamaya katkı sağlayabilecek yönlerinin bulunduğu düşünülmektedir. Yapılan faaliyetlerin sonucunda elde edilecek faydadan ziyade sürecin gerçekleşmesine, süreçteki deneyime odaklanma durumuna göre öz-yeterlilik ve performans ilişkisinde anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Çalışanın işin sonucundan veya dışsal pekiştireçlerden ziyade işi gerçekleştirdiği süreci deneyimlemeye odaklanan bir kişiliğe sahip olması performansını artırıyor görünmektedir. Öz-yeterliliğin bireysel performansı aynı yönde etkilediği varsayımı ise bu tür çalışanlarda göreceli olarak daha düşük düzeyde görünmektedir. Bunun aksine sürece odaklanma ve akış deneyimi yaşama eğilimi düşük olan çalışanlarda ise öz-yeterliliklerinin iş performansını etkileme gücü daha yüksektir. Bu durum kısaca özetlenirse, çalışanın öz-yeterlilik düzeyi düşük olsa da, karşılaştığı zorlu durumlarla başa çıkabileceğine dair inancı az olsa da, yaptığı işe odaklanması,

konsantrasyon olması, işin sonucunda ne olacağından ziyade işin yapıldığı sürece yönelmesi, akış deneyimi yaşamak ve mevcut yetkinliğini yoğunlaştırılmış biçimde işe aktarmak eğiliminde olması performansı artırıyor görünmektedir.

Öz-yeterliliğin yüksek olması durumunda ototelik kişiliğin düzeyine göre bireysel performansta önemli bir farklılık görülmemesi (Şekil-1) öz-yeterlilik ve ototelik kişilik etkileşimine dikkat çekmektedir. Bu bulgu öz-yeterlilik ve ototelik kişilik arasında aynı yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuyla birlikte göz önünde bulundurulduğunda, öz-yeterliliğin ototelik kişiliği besleyen, geliştiren bir yönünün olduğu, öz yeterliliğin düşük olması durumunda ise ototelik kişiliğe özgü özellikler düzeyinin bireysel performans üzerindeki etkisinin ayrışma gösterdiği düşünülmektedir. İnsanların yeteneklerinin yüksek olduğuna dair inançlarının daha zorlu işlere girişmelerini ve bunları başararak bireysel performanslarını artırmalarını sağlaması aynı zamanda zorluk ve yetenek dengesini sağlamanın ve ototelik deneyim yaşamının performans üzerindeki etkisini kapsıyor görünmektedir. Diğer taraftan, çalışanların karşılaştıkları olayların üstesinden gelmek için sahip oldukları yeteneklerinin yetersiz olduğuna inanmaları durumunda, ototelik kişilik eğilimlerinin yüksek olması, enerjilerini sürece odaklayabilmelerini sağlayarak onların daha yüksek performans gösterebilmelerini sağlayabilmektedir.

Kişinin öz-yeterliliğinin düşük olması, çevresindeki talepleri yüksek ve bunun karşılığında yeteneklerini ve kaynaklarını düşük değerlendirmesi durumunu göstermektedir. Nakamura ve Csikszentmihalyi (2002: 97) bu yüksek talepler ve düşük yetenek kombinasyon durumunu, öz-saygının ve durumdan alınan hazzın düşük, ancak konsantrasyon ve hedeflerin öneminin yüksek algılandığı bir bilişsel durumu yansıttığını belirtmektedirler. Baumann, Lürig ve Engeser de (2016) yapılan faaliyete yüklenen önem artıktıkça işte akış deneyimi yaşanmasının

arttığını öne sürmektedirler. Schaufeli ve Bakker (2004) kişinin kaynaklarının çevresel taleplerden fazla olmasının işe tutulmayı ve dolayısıyla iş performansını artıracığını, bunun aksine çevrenin taleplerin yüksek ve sahip olunan kaynakların düşük olmasının kişinin tükenmesine, kişisel başarı hissini azalmasına yol açacağını ileri sürmektedirler. Mevcut araştırma bulguları, yazında öne sürülen yaklaşımlar ve araştırma bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde, kişinin içinde bulunduğu iş çevresinin beklentilerinin, kendisinin sahip olduğu yetenek ve kaynaklarını aşması durumunun, kişinin işe daha fazla konsantre olmasını, işini daha ciddiye almasını ve sınırlı kaynaklarını optimum biçimde kullanmasını gerektirdiğine işaret etmektedir. Çalışanın ototelik kişilik özelliğinin yüksek olması, iş sürecine odaklanmayı ve konsantrasyonu kolaylaştırarak, yetkinlikler veya kaynaklar az da olsa bunların hedefe odaklanılarak kullanılmasını sağlama yoluyla yüksek performans gösterilmesini destekleyebildiği anlaşılmaktadır. Kaynakların yüksek olması durumunun ise çalışanın işine daha fazla tutulmasını sağlayarak performansı artırabildiği ve böylelikle çalışanın ototelik kişilik özelliğine dayalı sürece odaklanma, yüksek konsantrasyon gibi kişisel eğilimlere ihtiyacın azaldığı düşünülmektedir. İş yaşamının yüksek belirsizlik koşulları ve sonucu öngörülemeyen zorlukları karşısında ne kadar yeteneğe sahip olduğundan çok bunların nasıl kullanıldığı sorusu önem kazanıyor görünmektedir.

Ayrıca, ototelik kişilik ve öz-yeterlilik kavramları birbiriyle aynı yönde ilişkili görünmelerine rağmen işin kendisine mi yoksa sonucuna mı odaklanıldığı konusunda birbirlerinden farklılaştıkları ileri sürülebilir. Öz-yeterlilik algısının şekillenmesinde; kişinin karşılaştığı durumlarda yaşayacağı sürecin nasıl olacağından ziyade sonuçta ne olacağına, üstesinden gelinip gelinemeyeceğine ve durum üzerindeki kontrole odaklanmasının (Bandura, 1997) eylemin sonucundan ziyade kendisine odaklandığı ototelik kişilik eğiliminden farklılaşan temel yönünü oluşturduğu düşünülmektedir. Ototelik kişilik, sürecin yaşanmasının kendi başına bir içsel motivasyon kaynağı olduğu süreç odaklı kişisel bir eğilimi gösterirken, öz-yeterlilik ise karşılaşılan durumlar karşısında başarılı olunacağı inancına dayalı ve sürecin sonucuna odaklı olarak kişiye işe başlama ve sürdürme gücü sağlamaktadır.

Ulaşılan sonuçların genellenebilirliği, araştırmanın yürütüldüğü iş bağlamıyla sınırlıdır. Araştırma bulgularının standart süreçlerin uygulandığı geleneksel iş bağlamındaki mavi yakalı çalışanlardan toplanan veriye dayandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Verinin kesitsel yöntemle ve tek kaynaktan toplanmış olması çalışmanın diğer sınırlılıkları olarak sayılabilir. Sonraki araştırmalarda farklı iş bağlamlarında, performans gibi değişkenlerin çoklu kaynaklardan toplandığı boylamsal çalışmaların yapılmasının daha genellenebilir bulgulara ulaşılmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aşçı, F. H., Çağlar, E., Eklund, R. C., Altıntaş A., ve Jackson, S. (2007). Durumluk ve Sürekli Optimal Performans Duygu Durum-2 Ölçeklerinin Uyarılma Çalışması. Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi, 18 (4), 182-196.

Bakker, A. B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation

of the WOLF. Journal of Vocational Behavior, 72, 400-414.

Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory, Work and Wellbeing. Wellbeing: A Complete Reference Guide (Eds. P. Y. Chen, C. L. Cooper). Wiley-Blackwell, Chichester, UK, 37-64.

- Bandura, A. (1977a). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1977b). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman, New York.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2013). Social Cognitive Theory. *Encyclopedia of Management Theory* (Ed. E. H. Kessler). Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 710-715.
- Bandura, A., ve Adams, N. E. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., ve Pastorelli, C. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., ve Pastorelli, C. (2003). Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of Psychosocial Functioning. *Child Development*, 74(3), 769-782.
- Bandura, A., ve Cervone, D. (1983). Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Bandura, A., ve Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bandura S., ve Simon, K. M. (1977). The Role of Proximal Intentions in Self-Regulation of Refractory Behavior. *Cognitive Therapy and Research*, 1(3), 177-193.
- Barling, J., ve Beattie, R. (1983). Self-Efficacy Beliefs and Sales Performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 5(1), 41-51.
- Baumann, N. (2012). Autotelic Personality. *Advances in Flow Research* (Ed. S. Engeser). Heidelberg, Germany: Springer, 165-186.
- Baumann, N., Lürig, C., ve Engeser, S. (2016). Flow and Enjoyment Beyond Skill-Demand Balance: The Role of Game Pacing Curves and Personality. *Motivation and Emotion*, 40(4), 507-519.
- Baumann, N., ve Scheffer, D. (2011). Seeking Flow in the Achievement Domain: The Achievement Flow Motive Behind Flow Experience. *Motivation and Emotion*, 35, 267-284.
- Busch, H., Hofer, J., Chasiotis, A., ve Campos, D. (2013). The Achievement Flow Motive as an Element of the Autotelic Personality: Predicting Educational Attainment in Three Cultures. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 239-254.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: The Experience of Play in Work and Games*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper and Row, New York.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. Springer, New York.
- Csikszentmihalyi, M., ve Csikszentmihalyi, I. (1988). *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press, New York.
- Csikszentmihalyi, M., Latter, P., ve Duranso, C. W. (2017). *Running Flow: Mental Immersion*

Techniques for Better Running. Human Kinetics, Champaign, IL.

Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., ve Whalen, S. (1993). *Talented Teenagers*. Cambridge University Press, Cambridge, England.

Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.

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

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

George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 Update (10e ed.) Pearson, Boston.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Ed). Sage, Thousand Oaks, CA.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press, New York.

Hu, L., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criterion for Fit Indices in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Jackson S. A., ve Eklund R. C. (2002). Assessing Flow in Physical Activity: The Flow State Scale-2 and Dispositional Flow Scale-2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 133-150.

Jerusalem, M., ve Schwarzer, R. (1992). Self-Efficacy as a Resource Factor in Stress Appraisal Processes. *Self-efficacy: Thought Control of Action* (Ed. R. Schwarzer). Hemisphere, Washington, 195-213.

Judge, T. A., ve Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and job Performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., ve Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.

Keller, J., ve Blomann, F. (2008). Locus of Control and The Flow Experience: An Experimental Analysis. *European Journal of Personality*, 22(7), 589-607.

Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3th ed.). The Guilford Press, New York.

Kirkman, B. L., ve Rosen B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.

Kramer, R. M. (2013). Self-Concept and the Theory of Self. *Encyclopedia of Management Theory* (Ed. E. H. Kessler). Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 682-685.

Maslow, A. H. (1950). Self-actualizing People: A Study of Psychological Health. *Personality*, 1, 11-34.

Mikicin, M. (2015). The Autotelic Involvement of Attention Induced by EEG Neurofeedback Training Improves the Performance of an Athlete's Mind. *Biomedical Human Kinetics*, 7(1), 58-65.

Multon, K. D., Brown, S. D., ve Lent, R. W. (1991). Relation of Self-Efficacy Beliefs on Academic Outcomes: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38.

Nakamura, J., ve Csikszentmihalyi, M. (2002). The Concept of Flow. *Oxford Handbook of Positive Psychology* (Eds. C. R. Snyder, S. J. Lopez). Oxford University Press, USA, 89-105.

Phillips, J. M., ve Gully, S. M. (1997). Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in The Self-Efficacy and Goal-Setting Process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792-802.

Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in

Multiple Mediator Models. Behavior Research Methods, 40, 879-91.

Ross, S. R., ve Keiser, H. N. (2014). Autotelic Personality Through a Five-Factor Lens: Individual Differences in Flow-Propensity. Personality and Individual Differences, 59, 3-8.

Sarıer, Y. (2016). Türkiye'de Öğrencilerin Akademik Başarısını Etkileyen Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(3), 609-627.

Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.

Schunk, D. H. (1989). Self-Efficacy and Achievement Behaviors. Educational Psychology Review, 1(3), 173-208.

Schwarzer, R., ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale, Measures in Health Psychology: Auser's Portfolio. Causal and Control Beliefs (Eds. J. Weinman, S. Wright, M. Johnston). NFER-Nelson, Windsor, UK, 35-37.

Shrout, P. E., ve Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. Psychological Methods, 7, 422-45.

Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy:

Implications for Motivation Theory and Practice, Motivation and Work Behavior (7th ed). (Eds. L. W. Porter, G. A. Bigley, R. M. Steers). Irwin/McGraw-Hill, Burr Ridge, IL, 126-140.

Şerif, M. (1968). Self-Concept, International Encyclopedia of the Social Sciences (Ed. D. L. Sill). Vol. 14, Macmillan & Free Press, New York, 150-159.

Tan, F. B., ve Chou, J. P. C. (2011). Dimensions of Autotelic Personality and Their Effects on Perceived Playfulness in The Context of Mobile Information and Entertainment Services. Australasian Journal of Information Systems, 17(1), 5-22.

Tims, M., Bakker, A. B., ve Derks, D. (2014). Daily Job Crafting and the Self-efficacy - Performance Relationship. Journal of Managerial Psychology, 29(5), 490-507.

Yeşilay, A. (1996). Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği. Erişim adresi: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>, Erişim tarihi: Kasım 2017.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. Contemporary Educational Psychology, 25, 82-91.

Zimmerman, B. J., Bandura, A., ve Martinez-Pons, M. (1992). Self-Motivation for Academic Attainment: The Role of Self-Efficacy Beliefs and Personal Goal Setting. American Educational Research Journal, 29(3), 663-676.