

# Çalışanların Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının İş Yaşamında Akış Deneyimine Etkileri: Ar-Ge Çalışanları Üzerine Bir İnceleme<sup>1</sup>

## The Effects of Positive and Negative Emotions on Flow Experience in Work Life: A Study on R&D Employees

Cemalettin Öcal FİDANBOY, Türkiye, ocalfidanboy@hotmail.com

Orcid No: 0000-0001-8963-0778

Öz: Çalışanların iş ortamında hissettikleri pozitif ve negatif duygu durumları, örgütsel alandaki birçok davranış biçimini olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Duygu durumlarının işe yönelik faaliyetler sırasında etkili bir şekilde yönetilmesi; bireyin işine daha fazla odaklanması, işini severek yapması ve içe dönük bir çalışma motivasyonu sağlamasıyla ilişkili bir durumdur. İş yaşamında akış deneyimi, çalışanın iş ortamında yaşadığı zorlukların, bireysel beceri düzeyiyle orantılı bir şekilde artması durumunda yaşanabilen ve bireyin performansını farklı açılardan arttıran pozitif psikolojik bir durum şeklinde tanımlanmaktadır. Olumlu ve olumsuz duygu durumlarını sistematik bir şekilde dengeleyebilen bir çalışanın, iş ortamında daha yüksek düzeyde akış deneyimi yaşamaya mümkün görünmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel ortamda yaşanan pozitif ve negatif duygu durumlarının akış deneyimine etkilerini belirlemektir. Bu doğrultuda, Teknoparklarda yer alan bilişim firmalarında görev yapan 214 Ar-Ge çalışanından kolayda örnekleme yöntemi ve anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler için istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler için güvenilirlik analizleri yapılmış, doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etkilerin analizi amacıyla korelasyon, regresyon analizleri ve yapısal eşitlik modeli yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, Ar-Ge projelerinde aktif olarak görev yapan çalışanların pozitif duygu durumlarına sahip olmalarının iş yaşamında akış deneyimine yakınlıklarını olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Bununla birlikte çalışanların hissettikleri negatif duygu durumlarının, akış deneyimine anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür.

*Anahtar Sözcükler:* Pozitif Duygular, Negatif Duygular, Akış Deneyimi, Ar-Ge Yönetimi

*Abstract:* Positive and negative emotions that employees feel in the work environment can affect many forms of behavior in the organizational area positively or negatively. Effectively managing emotions during work-oriented activities seems to be related to absorb himself/herself into his/her work, to enjoy his/her job and to provide an intrinsic work motivation. The flow experience in work life is defined as a positive psychological situation that increases the employee performance significantly when the difficulties experienced by the employee increase along with the individual skill level. The main purpose of this study is to determine the effects of positive and negative emotions experienced in organizational environment on flow experience. In this respect, Data were collected from 214 R&D employees working in IT companies within the Technoparks using convenience sampling method and survey technique. Statistical analysis was performed for the obtained data. Reliability analyzes were conducted for the scales used in the study, confirmatory factor analyzes were performed and correlation, regression and structural equation modeling method were used to analyze the relationships and effects between the variables. The findings showed that having positive emotion status of the employees actively working in R&D projects positively and significantly affect their tendency to flow experience in business life. However, it was observed that employees' negative emotions did not have a significant effect on flow experience.

*Keywords:* Positive Emotions, Negative Emotions, Flow Experience, R&D Management

## 1. Giriş

Örgütsel ortamlar, bireyin olumlu veya olumsuz birçok duygu durumunu bir arada ve yoğun olarak yaşadığı alanlardır. Bir çalışan; iş yaşamının doğası gereği gerçekleşen farklı davranışsal etkilere cevap verirken, yüksek düzeyde duygu çeşitliği yaşayabilmekte ve bu duygusal karmaşıklığın içinde işe odaklanma, işe dönük motivasyon sağlama ve işini severek yapabilme becerilerinde sıkıntılar yaşayabilmektedir. İş ortamında yaşanabilecek bu tip sorunlar, çalışanın hem bireysel hem de örgütsel davranışlarına farklı boyutlarda etki edebilmektedir. Bireyin örgüt içi performansı, aktif çalışma sırasında oluşabilecek pozitif ve negatif duygularını doğru bir şekilde yönetmesiyle yakın bir ilişki içindedir. Bireyin gerçekleştirdiği faaliyete odaklanması, işini severek yapması ve örgütsel bir faaliyeti gerçekleştirirken içe dönük yoğun bir motivasyon sağlaması için, iş yaşamındaki duygularını sistematik bir şekilde dengelemesi gerekmektedir. İş ortamında yaşanan duygular etkili bir şekilde yönetilebildiğinde, örgütsel performansta büyük başarılar sağlanacağı açıktır. Duygu kavramı; yaşanan hisler, hislerle ilgili düşünceler, biyolojik, psikolojik haller ve bu kapsamdaki bir dizi davranışsal eğilimi ifade etmektedir (Goleman, 2015). Literatürde duygu durumları konusunda en fazla kabul gören sınıflandırma,

<sup>1</sup> Bu çalışma, 4-6 Eylül 2019 tarihlerinde Yaşar Üniversitesi'nde düzenlenen "Business & Organization Research (BOR) Konferansı'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

### Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 7 Ekim / October 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 15 Kasım / November 2019

duygu durumlarının pozitif ve negatif duygu durumları olarak belirlenebileceğine yönelik sınıflandırmadır. Birçok araştırmacı tarafından ortaya konulan ve duygu durumlarının pozitif ve negatif duygu durumlarından meydana geldiği öne süren yaklaşım, literatürde en fazla ele alınan yaklaşımdır (Warr vd., 1983; Diener ve Emmons; 1984; Diener, 1984; Watson vd.,1988; Cropanzano vd., 2003). İş ortamında hissedilen pozitif ve negatif duygu durumları, örgütsel alandaki olumlu veya olumsuz birçok davranışın öncülü olmasından dolayı, örgütsel davranış alanının önemli araştırma konuları arasında yer almaktadır. İş hayatında oluşan bu tip duygu durumlarının, çalışan bireyin beceri düzeyinin ve örgütsel ortamda yaşadığı zorlukların farklılaşması neticesinde olumlu veya olumsuz yönde değişiklikler gösterebileceği ve çalışanın performansını farklı şekillerde etkileyebileceği değerlendirilmektedir. İş yaşamında akış deneyimi, çalışanın işyerinde yaşadığı zorlukların, bireysel beceri düzeyiyle eş zamanlı olarak artması halinde yaşanan ve çalışan performansını önemli derecede etkileyen pozitif psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Csikzentmihalyi, 1990). Çalışanın iş ortamında yaşayabileceği pozitif duyguların (heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, kararlı, yaratıcı, uyanık, aktif, ilgili ve dikkatli olmak) ve negatif duyguların (sıkıntılı, mutsuz, suçlu, korkmuş, ürkümüş, düşmanca, sinirli, asabi, utanmış, ve tedirgin hissetmek), bireyin iş ortamında deneyimleyebileceği akış durumuyla ilişkili olabileceği ve bu durumun bireyin işe odaklanmasına, işini severek yapmasına ve içsel motivasyonuna farklı şekillerde etkiler yaratabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın temel amacı, iş yaşamında hissedilen pozitif ve negatif duyguların çalışanın akış deneyimi yaşamıyla nasıl bir ilişkisinin olduğunu belirlemesidir. Aynı zamanda, pozitif ve negatif duygu durumlarının; çalışanın kendisini işe vermesi, işini severek yapması ve içe dönük motivasyonuna etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda; öncelikli olarak iş yaşamında pozitif ve negatif duygu durumları ile akış deneyimi kavramlarına yönelik literatür araştırmaları yapılmış ve kuramsal çerçeve belirlenmiştir. Ardından, incelenen kuramsal çerçeve esas alınarak araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında evren ve örneklem belirlenerek veri toplama çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ise istatistiksel yöntemler kullanılarak ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği sınanmıştır. Elde edilen veriler kapsamında korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik analizleri yapılarak değişkenler arasındaki ilişkiler ile etkiler görgül olarak ortaya konulmuş ve elde edilen sonuçlar literatür temelinde tartışılmıştır.

## 2. Kuramsal Çerçeve

### 2.1. İş Yaşamında Pozitif ve Negatif Duygu Durumları

Çalışanlar, görev yaptıkları örgüt içinde gerçekleşen olumlu veya olumsuz bir çok olay nedeniyle farklı duygusal durumlar yaşayabilmektedir. İş yaşamında yoğun bir şekilde hissedilen farklı tiplerdeki duygular, kişilere veya olaylara gösterilen doğal tepkiler sonucunda oluşmakta ve bireyin örgüt içinde gösterdiği performansa yoğun bir şekilde etki etmektedir. İş ortamında hissedilen duyguların örgüt içindeki birçok davranışı olumlu veya olumsuz yönde etkilemesi söz konusu olabileceğinden, bu tip duyguların örgüt içi davranışları anlamak açısından büyük önem taşımaktadır (Özkalp ve Cengiz, 2003). Örneğin tedirgin bir duygu durumuna sahip bir birey, yaptığı işe odaklanma zorluğu çekebilme ve bunun sonucunda da iş performansında azalmalar yaşanabilmektedir. Aynı zamanda kendisini yaratıcı duygu durumunda hisseden bir çalışanın, birçok alanda yenilikçi çalışmalar yaparak, çalıştığı örgütün yenilikçi potansiyelini büyük oranda artırması da mümkündür. Bu açılardan ele alındığında, iş yaşamında gerçekleşen pozitif ve negatif duygu durumlarının örgütsel ortamda yaşanan birçok olayı yoğun bir şekilde etkilediği oldukça açık bir gerçekliktir.

Duygu kavramı, literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Çakar ve Arbak'a (2003) göre duygu en genel anlamıyla, birine ya da bir şeye karşı yöneltilen yoğun hisler şeklinde tanımlanmaktadır. Goleman'a (2015) göre duygu kavramı, yaşanan bir his, bu hisle ilgili olarak hissedilen düşünceler, biyolojik, psikolojik haller ve bu kapsamdaki bir dizi davranışsal eğilimi ifade eder. Duygular, bireyin iç veya dış çevresinden gelen uyaranlar karşısında önce içsel olarak beliren, daha sonra ise bireyin duruşunu ve davranışını etkileyen durumlar ve yapılandırılmış hisler olarak tanımlanmaktadır (Akçay ve Çoruk, 2012). Duygular bir anlamda, iş ortamında gerçekleşen olumlu veya olumsuz birçok davranışın öncülleri durumundadır. Bireyin örgütsel ortamdaki davranışlarını kontrol altında tutabilmek için iş ortamında yaşanan duyguların anlaşılması ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması, bireyin örgüt içindeki davranışlarının iyileştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Çeçen'e (2002) göre duygular, bireyin harekete hazır olmasına, kendi önceliklerini belirlemesine ve planlama yapmasına da hizmet eder. İş yaşamındaki olumlu veya olumsuz duyguların, bir çalışandan başka bir çalışana doğru aktarılması da söz konusu olabilmektedir. Duygusal bulaşma olarak nitelendirilen bu olgu, iş ortamı gibi sosyal ortamlarda aktif olarak yaşanan duyguların, diğer çalışanlar üzerinde etkileri olduğuna vurgu yapmaktadır (Seçer, 2005). Akçay ve Çoruk'a (2012) göre iş ortamları duygulardan bağımsız olarak düşünülemez. Aksine bu ortamlar, olumlu ve olumsuz birçok duygunun çok yoğun olarak hissedildiği ortamlardır. Çünkü iş ortamları, bireylerin bu tip ortamlar dışında çok fazla hissetmedikleri farklı duyguları da yaşamalarına neden olmaktadır. Örneğin, çalışma ortamı dışında suçluluk duygusunu hiç yaşamamış olan bir birey, iş ortamında bu tip duyguları yoğun bir şekilde yaşayabilmektedir. Yöneticiler, kendilerine bağlı olarak çalışanların iş ortamında hissettikleri duygu durumlarını doğru bir şekilde yönetmelerini beklemektedir. Çünkü doğru bir şekilde yönetilemeyen duygu durumları; iş ortamında performans düşüklüğüne, iletişim problemlerine ve diğer davranışsal sorunlara neden olmaktadır. Bireyler örgütsel ortamlardakifaaaliyetlerini, düşünerek ve akılları vasıtasıyla yönlendirirken, aynı zamanda kuvvetli duyguların ve çeşitli duygusal durumların etkisinde kalabilmektedir (Çeçen, 2002).

Watson ve arkadaşları (1988) tarafından oluşturulan, PANAS ölçeği olarak adlandırılan ve duygu durumlarının iki temel sınıftan (pozitif ve negatif duygu durumları) oluştuğunu öne süren yaklaşımın araştırmalar sırasında en fazla kullanılan bir sınıflandırma olduğu dikkat çekmektedir. Bu ölçekte toplam yirmi ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerin 10 tanesi pozitif, diğer 10 tanesi ise negatif duygu durumlarını içermektedir. Bu yaklaşıma göre pozitif duygular; uyanık,

yaratıcı, ilgili, heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, kararlı, dikkatli ve aktif ifadeleri şeklinde tanımlanmakta; negatif duygular ise; mutsuz, sıkıntılı, asabi, tedirgin, suçlu, ürkmüş, düşmanca, korkmuş, utanmış ve sinirli ifadeleri ile tanımlanmaktadır (Watson vd., 1988; Gençöz, 2000). Bununla birlikte; pozitif duygu durumlarının negatif duygulara kıyasla daha fazla olması, bireyin yaşamdan doyum alması anlamına gelmekte ve bu durum da öznel iyi oluş olarak nitelendirilmektedir (Diener, 1984).

Yerli literatür incelendiğinde iş yaşamında pozitif ve negatif duygu durumlarının; çalışan performansı (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009), örgütsel adalet (Özdevecioğlu, 2004), örgütsel saldırganlık (Özdevecioğlu vd., 2013), psikolojik dayanıklılık ve denetim odağı (Kararmak ve Siviş-Çetinkaya, 2011) ve iş tatmini (Özdemir, 2015) gibi farklı değişkenler ile incelendiği görülmüştür.

Duygusal olaylar kuramı, iş yaşamındaki duyguları esas alan bir kuramdır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu kuramda, iş yerinde yaşanan duygusal olaylar, bu duyguların nedenleri ve sonuçları temel alınmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Duygusal olaylar kuramı, pozitif ve negatif duyguları çalışma yaşamıyla özdeşleştiren bir kuram niteliğindedir. Kuramın temel yapısı; iş yerinde duygu ve modlar gibi duygusal kavramların oluşması halinde, bu duyguların bireyde farklı etkiler ve fizyolojik sonuçlar oluşturabileceğini iddia etmektedir. Kuramın temel amacı, çalışanların, işyerinde oluşan olaylara karşı verdikleri duygusal tepkilerin, işteki performansı ve memnuniyeti nasıl etkilediğini ortaya koymaktır.

Warr ve arkadaşlarına (1983) göre pozitif ve negatif duygular birbirine zıt veya negatif yönde bir ilişkiye sahip gibi görünse de, kuramsal ve görgül açıdan birbirleriyle tamamen bağımsız kavramlar olarak tanımlanmaktadır. Birbirinden bağımsız olan bu duygular eş zamanlı olarak da meydana gelebilmektedir. Olumlu ve olumsuz duygular arasında negatif bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bu negatif ilişki, pozitif bir duygu esnasında negatif bir duygunun da aynı zamanda yaşanmasına engel değildir. Fisher'e (1997) göre bu duygular yoğunluklarına göre değerlendirilebilir (Fisher, 1997). Yüksek düzeyde olumlu duygular, yüksek yoğunluk ve olumlu değerlendirme yapmayı sağlar (Fisher, 1997). Olumlu ve olumsuz duygu durumlarının iyi ve kötü arasında bir ölçekte değerlendirilmesi mümkündür (Weiss ve Cropanzano, 1996). Pozitif duygular ölçeğin olumlu tarafına, negatif duygular ise olumsuz tarafına yerleştirilebilir. Duyguların oluşmasında yoğunluk dikkate alınarak, yoğunundan daha az yoğunu doğru sınıflandırma yapılabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

## 2.2. İş Yaşamında Akış Deneyimi

Akış deneyimi; bireye içsel bir motivasyon veren, zor olan fakat kontrol altında da tutulabilen işlerle uğraşıldığında ortaya çıkan bir psikolojik durumdur (Csikzentmihalyi, 1990). Clark ve Howard'a (1994) göre bu deneyim, zor durumların bireyin becerileriyle eşleştiği anda performansı doğuran, eğlence ve mutluluk duygularının ötesinde yaşanan bireysel bir deneyimdir. Bu deneyim esnasında; birey işine yoğun bir şekilde odaklanmakta, birey için iş haricindeki şeyler önemsizleşmekte, bu durum bireye yoğun bir keyif hissi vermekte ve birey yaptığı işe her koşulda devam etmektedir (Csikzentmihalyi, 1990). Walker'a (2010) göre, sosyal bir akış durumundan söz etmek de mümkündür. Düşük zorluk seviyesi ve orta düzeyde becerilerin varlığında sıkıntı hissi yaşanmakta, düşük beceri/düşük zorluk halinde ilgisizlik hissi gelişmekte, zorluğun yüksek ve becerinin düşük olması durumunda kaygı oluşmakta, zorluk/beceri kavramlarından her ikisinin de yüksek olması durumunda ise akış deneyimi yaşanmaktadır (Csikzentmihalyi, 1990).

Akış kuramına göre, belirli bir beceri seviyesiyle alakalı optimum bir zorluk seviyesi mevcut olup, bu iki kavramın dengelenmesi sonucunda akış durumu ortaya çıkmaktadır (Ghani ve Deshpande, 1994). Akış deneyiminin esası; keyif alma, zorluk-beceri dengesi, otomatik bir şekilde meydana gelme, hedeflerin netliği, geribildirim sağlama, odaklanma, kontrol altında tutabilme, bireyde öz bilincin kaybolması ve zaman algısının farklılaşmasıdır (Carr, 2013). Nakamura ve Csikzentmihalyi'ye (2005) göre akış deneyimi oldukça zevkli bir durum şeklinde tanımlanmakta, kişiyi olumlu olarak etkilemekte ve performansını yükseltmektedir.

Literatürde akış deneyimiyle alakalı birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin; Martin ve Cutler (2002), tiyatro aktörleri kapsamında akış ve motivasyonu açıklayan keşfedici bir araştırma yapmıştır. Hsu ve Lu (2004), insanların neden internet oyunlar oynadıklarını araştırmış ve bu oyunların sosyal etkisiyle akış deneyimine yönelik ilişkilerini araştırmıştır. Bakker (2005), müzik öğretmenleri ve öğrencileri arasındaki akış deneyimini incelemiştir. Aykol ve Aksatan'ın (2013), akış kuramının müze ziyaretlerine uygulanabilirliğine dair kavramsal bir model önerileri bulunmaktadır. Jackson (1992), akış deneyimi yaşayan sporcuları incelemiş ve seçkin patencilerdeki akış durumlarına yönelik nitel bir araştırma yapmıştır. Rettie (2001), internet kullanımı sırasında meydana gelen akış durumunu incelemiştir. Ada ve arkadaşları (2012), sürekli optimal performans duygu durum ölçeğini, beden eğitimi dersi için değerlendirmiştir. Çabuk ve Kuş (2019), giyim ve ayakkabı sektörünü esas alarak e-perakende sitelerinde yaşanan akışın, tüketici satın alma niyetine etkisini incelemiştir. Avcılar ve Yenilmez (2019), çok kanallı perakendecilik uygulamalarının algılanan deneyimsel değer ve akış deneyimi çerçevesinde karşılaştırmasını yapmıştır. Akçakanat ve arkadaşları (2019), meslek aşkının iş tatminine etkisinde akış deneyiminin aracılık rolünün incelemiştir.

## 3. Pozitif ve Negatif Duygu Durumları ile Akış Deneyimi Arasındaki İlişkiler

İş yaşamında meydana gelen olaylar ve diğer çalışanlarla olan ilişkiler, bireylerin örgütsel ortamda çok farklı duygu durumları yaşamalarına neden olmaktadır. Bu duygu durumları çoğu zaman pozitif bir özellik taşıyarak bireyin performansına ve iş yaşamına olumlu etkilerde bulunurken, negatif özellik taşıyan duygu durumlarının yaşanması sonucunda ise bireyde olumsuz davranışlar ve iş performansında azalmalar meydana getirebilmektedir. Pozitif duygular olumlu bir ruh halini göstermekte olup, pozitif duygu seviyesi yüksek olan bireyler başkalarına karşı olumlu duygularla yaklaşmaktadır (Diener, 2006). Bununla birlikte, bireyde olumsuz bir ruh halini yansıtan negatif duygu durumlarının

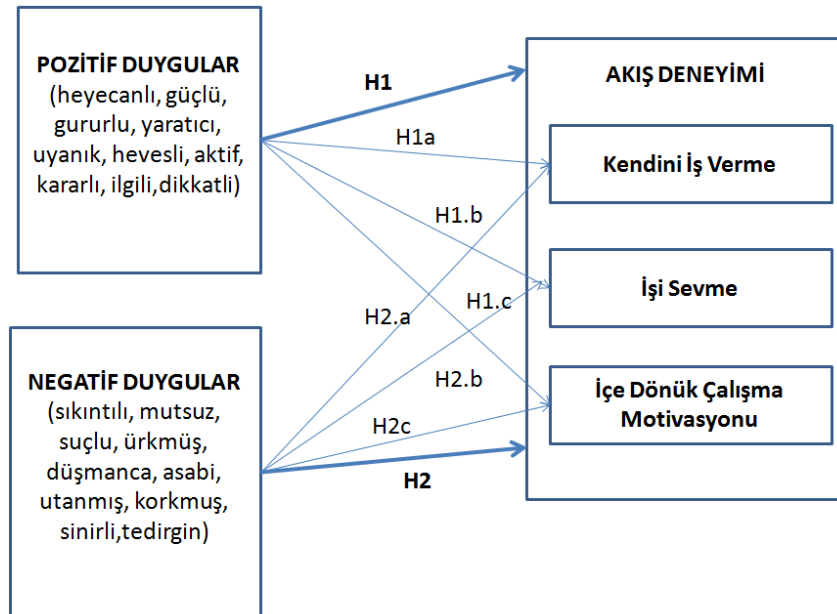
yoğun olması, bireyin yaşamının olumsuz yönde olması anlamına gelmektedir (Diener, 2006). Bahsedilen duygu durumlarının bireyin iş performansını artırıcı etkileri bulunan akış deneyimi olgusuyla ilişkileri bulunmaktadır. Çalışan bireylerin iş yaşamındaki pozitif duygu durumlarını artırarak negatif duygu durumlarını azaltmaları; yaptıkları işe daha fazla odaklanmalarına, işlerini daha fazla sevmelerine ve içe dönük çalışma motivasyonlarını arttırmalarına neden olabilir. Özne iyi oluş kavramı olarak kuramsallaştırılan olgu dikkate alındığında, pozitif duyguların artırılarak negatif duyguların azaltılmasıyla bireyin kendisini daha iyi hissetmesinin mümkün olacağı bilinmektedir (Diener, 1984). Kendisini iş ortamında daha iyi hissedenen çalışanın, daha yüksek performans göstermesi kaçınılmaz bir durumdur.

Literatür incelendiğinde, iş yaşamında ortaya çıkan pozitif ve negatif duygu durumlarının akış deneyimiyle ilişkilerinin çok fazla ele alınmadığı görülmektedir. Bu çerçeveye yakın bir çalışmada Wang ve Wang (2014), bilgisayar temelli talimatlar için öğrencilerin pozitif ve negatif duygularını akış deneyimi çerçevesinde incelemiştir. Araştırmada bilgisayar temelli talimatların içselleştirilmesinin pozitif ve negatif duygu durumlarıyla ilişkili olduğu ve bu talimatların kullanımının da akış kuramında anlatılan beceri/zorluk düzeyleri çerçevesinde ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte pozitif ve negatif duygular ile direkt ilişkisi olan öznel iyi oluş kavramıyla akış deneyimi ilişkisini ele alan çalışmaların yapıldığı gözlenmektedir (Yaşın, 2016; Satan, 2014; Fritz ve Avsec, 2007). Örneğin Fritz ve Avsec (2007), müzik öğrencilerinde akış ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri araştırmış ve akış deneyiminin öznel iyi oluş olgusunun bilişsel özelliklerinden çok duygusal özellikleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, pozitif ve negatif duygu durumlarının akış deneyimiyle ilişkilerini görgül olarak açıklamaktadır. Fan ve arkadaşlarının (2019) yaptıkları araştırmada ise, akış deneyiminin psikolojik sahiplik ve öznel iyi oluş arasındaki aracılık rolü incelenmektedir. Bu çalışma da, pozitif ve negatif duyguların akış deneyimiyle ilişkilerini doğrulamaktadır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan Ar-Ge sektörü ve bu sektörde görev yapan çalışanların kişisel özellikleri, sektörün yapısının gerektirdiği karmaşıklık nedeniyle, diğer birçok sektörden önemli farklılıklar göstermektedir. Ar-Ge çalışanlarının temel bilimlere yakın olma zorunluluğu, araştırma ve geliştirme yapma ihtiyacı, yaratıcılık, yenilikçi düşünce biçimlerinin geliştirilmesi, uzmanlaşma ihtiyacı gibi birçok nedenle, Ar-Ge çalışanlarının hissettikleri pozitif ve negatif duygu durumlarını farklılaştırabilmektedir. Ar-Ge çalışanlarının yüksek düzeyde ihtiyaç duyduğu işe odaklanma, kendini işe verebilme ve içe dönük çalışma motivasyonu, sektör çalışanlarının duygu durumlarının akış deneyimi açısından ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu araştırmada, Ar-Ge çalışanlarının iş ortamında hissettikleri pozitif duygularının ve negatif duygularının analiz edilerek, bu duyguların akış deneyimiyle nasıl bir ilişkisinin olduğunu ortaya koyulması amaçlanmıştır.

#### 4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli; iş yerinde pozitif ve negatif duygular ile akış deneyimine yakınlık arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. Bu model çerçevesinde; pozitif duygu durumları ((heyecanlı, güçlü, gururlu, yaratıcı, uyanık, hevesli, aktif, kararlı, ilgili, dikkatli) ve negatif duygu durumları ((sıkıntılı, mutsuz, suçlu, ürkmüş, düşmanca, asabi, utanmış, korkmuş, sinirli, tedirgin) araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Akış deneyimi algısına yönelik alt boyutlar olan *kendini işe verme*, *işi sevme* ve *içe dönük çalışma* kavramları, çalışmanın bağımlı değişkenleridir. Araştırmanın modeli Şekil 1’de verilmiştir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında, Şekil 1’deki model esas alınarak aşağıda verilen hipotezler oluşturulmuştur:

H1: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın akış deneyimi yaşamasını olumlu yönde etkiler.

H1a.: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın kendini işe vermesini olumlu yönde etkiler.

H1.b: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın işini sevmesini olumlu yönde etkiler.

H1.c: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın içe dönük çalışma motivasyonunu olumlu yönde etkiler.

H2: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın akış deneyimi yaşamasını olumsuz yönde etkiler.

H2a.: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın kendini işe vermesini olumsuz yönde etkiler.

H2.b: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın işini sevmesini olumsuz yönde etkiler.

H2.c: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın içe dönük çalışma motivasyonunu olumsuz yönde etkiler.

## 5. Araştırmanın Yöntemi

### 5.1. Evren ve Örneklem

Teknoparklarda bulunan bilişim firmaları ve bu firmalardaki Ar-Ge projelerinde çalışan bireyler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak Teknoparklarda görev yapan Ar-Ge çalışanlarının seçilmesinin nedeni, bu sektörde çalışan bireylerin akış deneyimine daha yatkın olabileceklerinin düşünülmesidir. Teknoparklarda yer alan bilişim firmalarında görev yapan tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olmadığından, araştırmanın evreni Teknopark topluluklarının yoğun bir şekilde yer aldığı bir şehirdeki dört Teknoparkta bulunan ve Ar-Ge projelerinde görev yapan firma çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Çalışma kapsamında belirlenen evrenden kolayda örneklem yöntemiyle 214 Ar-Ge çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır.

### 5.2. Veri Toplama Tekniği ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

#### 5.2.1. Pozitif ve Negatif Duygular Ölçeği

Çalışanların pozitif duygu durumlarını ve negatif duygu durumlarını ölçmek amacıyla; Watson ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen ölçeğin Gençöz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmakta olup, ölçek sorularının 10 tanesi pozitif duygu durumlarını, diğer 10 tanesi ise negatif duygu durumlarını ölçmektedir. Ölçekteki olumlu duygular; ilgili, heyecanlı, uyanık, güçlü, hevesli, kararlı gururlu, yaratıcı, dikkatli ve aktif ifadeleriyle tanımlanmaktadır. Olumsuz duygular mutsuz, sıkıntılı, suçlu, tedirgin, ürkmüş, düşmanca, korkmuş, utanmış, asabi ve sinirli ifadeleriyle tanımlanmaktadır. Ölçekteki ifadeler, 5'li Likert ölçeğine göre ve "5-Çok fazla, 4-Oldukça, 3-Ortalama, 2-Biraz ve 1-Çok az veya Hiç" skalası kullanılarak ölçülmüştür.

#### 5.2.2. İş Yaşamında Akış Deneyimi Ölçeği

Araştırma kapsamında akış deneyimi ve akış deneyiminin alt boyutlarını ölçmek amacıyla; Bakker (2008) tarafından geliştirilen WOLF (The Work Related Flow Inventory) ölçeği kullanılmıştır. Adı geçen ölçek toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ise *kendini işe verme* (4 soru), *işi sevme* (4 soru) ve *işe dönük çalışma motivasyonu* (5 soru) boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler, 7'li Likert ölçeğine göre "7-Her Zaman, 1-Hiç" skalası kullanılarak ölçülmüştür. Akış deneyimiyle ilgili literatür incelendiğinde, Rheinberg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen Akış Yaşantısı Ölçeği Kısa Formu'nun, İşgüzel ve Çam (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlandığı görülmektedir.

## 6. Bulgular ve Değerlendirme

### 6.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan çalışanların % 35'i (N=75) kadın olup, % 65'i (N=139) erkektir. Evli çalışanların oranı % 50 (N=107) ve bekâr çalışanların oranı ise % 50'dir (N=107). Katılımcıların yaş ortalamaları 25-34 aralığında olup; 18-24 yaş aralığındakiler %15,9, 25-34 yaş aralığındakiler %45,8, 35-44 yaş aralığındakiler %29, 45-54 yaş aralığındakiler %8,9 ve 55 yaş ve üstü katılımcılar %0,5'dir. Katılımcıların toplam çalışma süresi ortalamaları 6-10 yıl olup; 0-5 yıl aralığında çalışanlar %38,3, 6-10 aralığında çalışanlar %18,6, 11-15 yıl aralığında çalışanlar % 20,1, 16-20 yıl aralığında çalışanlar % 13,6 ve 20 yıl üzeri çalışma deneyimine sahip olanlar % 8,4'dür. Katılımcılar ortalama olarak lisans eğitimi seviyesinde olup; katılımcıların % 1,9'u lise mezunu, % 3,7'si ön lisans mezunu, % 61,2'si lisans mezunu, % 27,6'sı yüksek lisans mezunu ve % 5,6'sı doktora mezundur.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Faktör		n	%
Cinsiyet	Erkek	139	65
	Kadın	75	35
Medeni Durum	Evli	107	50
	Bekar	107	50
Yaş	18-24 Yaş Arası	34	15,9
	25-34 Yaş Arası	98	45,8
	35-44 Yaş Arası	62	29
	45-54 Yaş Arası	19	8,9

	55 ve Üstü	1	0,5
Toplam Çalışma Süresi	0-5 Yıl	82	38,3
	6-10 Yıl	42	18,6
	11-15 Yıl	43	20,1
	16-20 Yıl	29	13,6
	20 Yıl Üzeri	18	8,4
Eğitim Durumu	Lise	4	1,9
	Ön Lisans	8	3,7
	Lisans	131	61,2
	Y.Lisans	59	27,6
	Doktora	12	5,6

## 6.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırma kapsamındaki ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alfa katsayı değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Cronbach Alfa Değerleri

Ölçek/Boyut	Cronbach Alfa Katsayısı
Pozitif Duygu Durumları	0,87
Negatif Duygu Durumları	0,73
Akış Deneyimi (AD)	0,910
Kendini İşe Verme (AD alt boyutu)	0,851
İşi Sevme (AD alt boyutu)	0,973
İçer Dönük Çalışma Motivasyonu ((AD alt boyutu)	0,807

Tablo 2’de verilen Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde, her bir ölçek/boyut için güvenilirlik değerinin  $>0,70$  olduğu görülmüştür.

Ölçeklerin geçerliliğini sınamak amacıyla, pozitif/negatif duygular ve akış deneyimi ölçekleri için doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Pozitif ve negatif duygu durumları ölçeğine ait DFA sonuçları Tablo 3’de ve Tablo 4’de açıklanmıştır:

Tablo 3. Pozitif Duygu Durum Ölçeği DFA Sonuçları

Model (Pozitif Duygu Durumları)	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü Model	115,924	3,312	0,104	0,901	0,896	,0593
Modifiye Edilmiş Model	69,442	2,104	0,072	0,955	0,941	0,0444

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. ( $p < .001$ ).

Pozitif duygulanım birinci düzey çok faktörlü yapıda, modifikasyon indiste yapılan (e6-e10 ve e1-e5 kovaryans) iyileştirmelerle en iyi uyumu göstermiştir.  $\Delta\chi^2/sd = 2,104$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum), RMSA=0,072 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,955 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), GFI=0,941 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), RMR=0,0444 ( $\leq 0,05$  mükemmel uyum).

Tablo 4’de negatif duygu durum ölçeğine ilişkin DFA sonuçları görülmektedir.

Tablo 4. Negatif Duygu Durum Ölçeği DFA Sonuçları

Model (Negatif Duygu Durumları)	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü Model	180,246	5,150	0,140	0,754	0,850	0,0863
Modifiye Edilmiş Model	71,627	2,238	0,076	0,933	0,932	0,0591

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. ( $p < .001$ ).

Negatif duygular birinci düzey çok faktörlü yapıda, modifikasyon indiste yapılan (e6-e10, e8-e9 ve e2-e6 kovaryans) iyileştirmelerle en iyi uyumu göstermiştir.  $\Delta\chi^2/sd = 2,238$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum), RMSA=0,076 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,933 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), GFI=0,932 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), RMR=0,0591 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum).

Tablo 5’de verilen DFA sonuçlarında göre, akış deneyimi ölçeği birinci düzey çok faktörlü modelde en iyi uyumu göstermiştir.  $\Delta\chi^2/sd = 2,274$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum), RMSA=0,077 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,956 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), GFI=0,907 ( $\geq 0,90$  mükemmel uyum), RMR=0,048 ( $\leq 0,05$  mükemmel uyum).

Tablo 5. Akış Deneyimi Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model (Akış Deneyimi)	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü Model	498,800	7,674	0,177	0,760	0,687	1,216
Birinci Düzey Çok Faktörlü Model	140,970	2,274	0,077	0,956	0,907	0,048

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; GFI= Goodness of Fit Index, CFI= Comparative Fit Index; RMR= Root Mean Square Residual. ( $p < .001$ ).

Elde edilen uyum iyiliği sonuçlarına göre, akış deneyimi ölçeği için Tablo 5’de verilen birinci düzey çok faktörlü modelin araştırma için uygun olduğuna karar verilmiştir.

### 6.3. Korelasyon Analizi

Pozitif duygu durumu, negatif duygu durumu ve akış deneyimi alt boyutları arasındaki korelasyonların belirlenmesine için yapılan korelasyon analizlerinin sonuçları Tablo 6’da verilmiştir:

Tablo 6’daki korelasyon tablosu incelendiğinde, pozitif duygular ile tek boyut olarak ele alınan akış deneyimi arasında anlamlı ( $p < 0,01$ ), pozitif yönde ( $r=0.517$ ) ve orta seviyede ( $0,4 < r=0,517 < 0,6$ ) bir korelasyon ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Bu sonuca dayanarak, Ar-Ge çalışanlarının pozitif duygularının artmasıyla, akış deneyimine yatkınlıklarının da arttığı söylenebilir. Negatif duygularla akış deneyimi arasında da anlamlı ( $p < 0,01$ ), negatif yönde ( $r=-0,254$ ) ve zayıf şiddette ( $-0,2 < r=-0,254 < -0,4$ ) bir korelasyon ilişkisi vardır. Yani Ar-Ge çalışanlarının negatif duyguları arttıkça akış deneyimine yatkınlıkları azalmaktadır.

Çalışanların pozitif ve negatif duygu durumları, akış deneyiminin alt boyutları açısından da analiz edilmiştir. Ar-Ge çalışanlarının pozitif duyguları ile kendini işe vermesi arasında anlamlı ( $p < 0,01$ ), pozitif yönde ( $r=0,275$ ) ve zayıf şiddette ( $0,2 < r=0,275 < 0,4$ ) bir ilişki görülmüştür. Bu bulgu, Ar-Ge çalışanlarının pozitif duyguları arttıkça, kendilerini daha fazla işe verebileceklerini söylemektedir. Aynı şekilde, pozitif duygu durumları ile çalışanların işini severek yapması ve işe dönük çalışma motivasyonu sağlamları arasında da anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde korelasyon ilişkilerinin bulunduğu görülmüştür. Çalışanların negatif duygu durumları ile kendilerini işe vermeleri arasında anlamlı ( $p < 0,01$ ), negatif yönde ( $r=-0,52$ ) ve çok zayıf ( $r < 0,2$ ) bir düzeyde korelasyon bulunmaktadır. Korelasyon ilişkisinin hemen hemen yok denecek düzeyde olması, negatif duyguların işe konsantre olmayla bir ilişkisinin olmayabileceğini göstermektedir. Negatif duygu işi severek yapma ve işe dönük çalışma motivasyonu ile de anlamlı, negatif yönde ve zayıf bir ilişki içinde bulunduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	M	SD	1	2	3	4	5	6
1.AD_Kendini İşe Verme	3,31	0,77	1					
2.AD_İşi Sevme	3,59	0,87	,470**	1				
3.AD_İşe Dönük Çal. M.	3,16	0,86	,505**	,701*	1			
4.Akış Deneyimi (AD)	4,67	0,99	,750**	,864**	,901**	1		
5.Pozitif Duygular	3,52	0,68	,275**	,507**	,499**	,517**	1	
6.Negatif Duygular	1,79	0,63	-,052**	-,298**	-,265**	-,254**	-,277**	1

N=214; M=ortalama; SD=standart sapma; \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$

### 6.4. Duygu Durumlarının Akış Deneyimi ile Korelasyonlarının Analizi

Pozitif ve negatif duyguların her birinin akış deneyimi ile korelasyon ilişkileri analiz edilerek elde edilen bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Duygular Açısından Akış Deneyimine Yatkınlık Analizi (Korelasyonlar)

POZİTİF DUYGU DURUMLARI	NEGATİF DUYGU DURUMLARI
Yaratıcı/İlhamlı (Inspired) $r=0,421^{**}$ , $p < 0,01$	Mutsuz (Upset) $r=-0,156^{**}$ , $p < 0,01$
Aktif (Active) $r=0,274^{**}$ , $p < 0,01$	Ürkmüş (Scared) -korelasyon yok ( $p=0,225$ )
Heyecanlı (Excited) $r=0,385^{**}$ , $p < 0,01$	Düşmanca (Hostile) -korelasyon yok ( $p=0,5$ )
Gururlu (Proud) $r=0,329^{**}$ , $p < 0,01$	Tedirgin(Irritable)-korelasyon yok ( $p=0,667$ )
Uyanık (Alert) $r=0,200^{**}$ , $p < 0,01$	Utlanmış (Ashamed)-korelasyon yok ( $p=0,19$ )
Hevesli (Enthusiastic) $r=0,475^{**}$ , $p < 0,01$	Suçlu (Guilty) $r=-0,209^{**}$ , $p < 0,01$
İlgili (Interested) $r=0,447^{**}$ , $p < 0,01$	Asabi (Jittery) $r=-0,180^{**}$ , $p < 0,01$

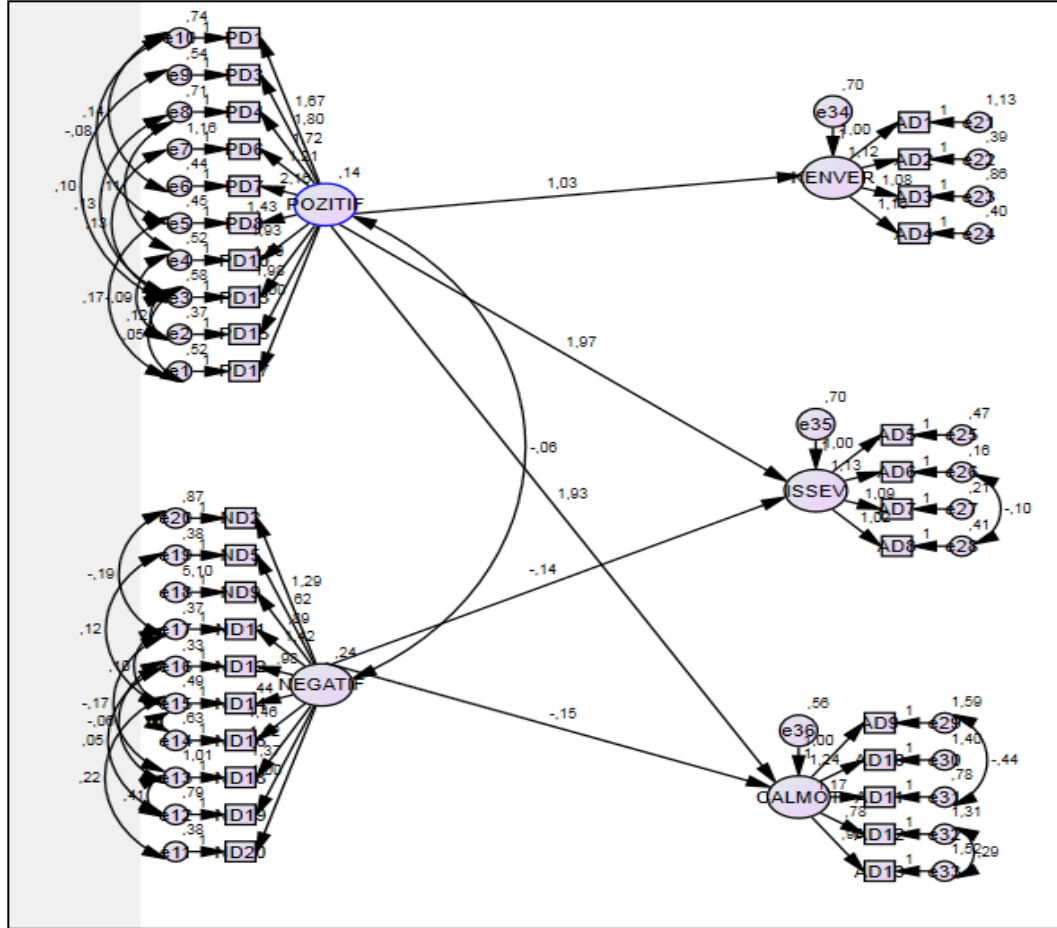


Dikkatli (Attentive) $r=0,278^{**}$ , $p<0,01$	Korkmuş (Afraid) $r=-0,255^{**}$ , $p<0,01$
Kararlı (Jittery) $r=0,375^{**}$ , $p<0,01$	Sinirli (Nervous) –korelasyon yok ( $p=0,093$ )

Tablo 7 incelendiğinde, pozitif duygu durumlarının tümünün akış deneyimiyle ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte; yaratıcı, hevesli ve ilgili çalışanların hissettiği pozitif duyguların akış deneyimiyle orta seviyede ( $0,4<r<0,6$ ) bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Aynı şekilde; aktif, heyecanlı, gururlu, uyanık, dikkatli ve kararlı çalışanların hissettiği pozitif duygular, akış deneyimiyle zayıf seviyede ( $0,2<r<0,4$ ) ilişkilidir. Pozitif duyguların akış deneyimiyle ilişkisinde en düşük ilişki uyanık olmayla ilişkilendirilmiştir. Negatif duygu durumlarının akış deneyimiyle ilişkileri incelendiğinde ise; ürkümüş olma, düşmanca davranış gösterme, tedirgin ve sinirli olma duygularının akış deneyimiyle hiçbir ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Aynı şekilde; mutsuz ve asabi olmak, akış deneyimiyle negatif yönde ve çok düşük bir seviyede ( $r<0,2$ ) ilişkililikten, en yüksek negatif ilişkinin korkmuş olmakla ilişkili olabileceği görülmüştür.

### 6.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmanın hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle yapısal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda; pozitif ve negatif duygular ile akış deneyiminin alt boyutları (*kendini işe verme, işi sevme ve işe dönük çalışma motivasyonu*) arasındaki yapısal ilişkiye yönelik bir model oluşturulmuştur. Örneklem kapsamındaki Ar-Ge çalışanlarının pozitif ve negatif duygu durumlarının akış deneyiminin alt boyutlarıyla ilişkilerini ortaya koymak için oluşturulan yapısal regresyon modeli Şekil 2’de verilmiştir. Korelasyon analizlerinden elde edilen bulgular, negatif duyguların kendini işe vermeye herhangi bir korelasyonunun bulunmadığını söylediğinden, bu ilişki Şekil 2’deki regresyon modeline dahil edilmemiştir.



Şekil 2. Yapısal Regresyon Modeli

Şekil 2’de verilen model çerçevesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 8’de verilmiştir.



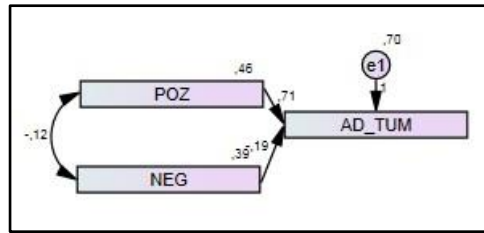
Tablo 8. Uyum İyiliği Değerleri

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$ $\leq 3$ 4-5	RMSEA $\leq 0,05$ 0,06-0,08	CFI $> 0,9$ 0,89-0,85	GFI $> 0,9$ 0,89-0,85	RMR $\leq 0,05$ 0,06-0,10
Yapısal Regresyon Modeli	1142,687	2.337	0,079	0,16	0,749	0,101
Modifiye Edilmiş Model	872,695	1,869	0,064	0,886	0,808	0,0932

Tablo 8’de verilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; kapsamında modifikasyon indislerde yapılan iyileştirmelerle, regresyon modeli modifiye edilmiş model olarak kabul edilebilir bir uyum göstermiştir.  $\Delta\chi^2/sd= 1,869$  ( $\leq 3$  mükemmel uyum), RMSA=0,064 (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), CFI=0,886 (0,89-0,85 arası kabul edilebilir uyum), GFI=0,808(0,89-0,85 arası kabul edilebilir uyum), RMR=0,0932 (0,06-0,10) arası kabul edilebilir uyum). Elde edilen GFI değeri, kabul edilebilir uyum aralığına oldukça yakın bir değer olduğundan, uyum iyiliği açısından kabul edilmiştir.

Şekil 2’deki değerler incelendiğinde pozitif duygular ile kendini işe verme arasında pozitif yönde anlamlı bir etkinin olduğu ( $\beta= 1,03$ ,  $p<0,001$ ) görülmektedir. Aynı şekilde pozitif duygularla işi severek yapma arasında da pozitif yönde anlamlı bir etki ( $\beta= 1,97$ ,  $p<0,001$ ) vardır. Pozitif duygular aynı zamanda işe dönük çalışma motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde ( $\beta= 1,93$ ,  $p<0,001$ ) etkilemektedir. Korelasyon analizleri, negatif duygularla kendini işe verme arasında bir ilişkiye işaret etmemiştir. Şekil 2’den de görüldüğü gibi, negatif duyguların işini severek yapmaya ( $\beta= -0,14$ ,  $p>0,05$ ), ( $p=0,33$ ) anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Aynı şekilde, negatif duyguların işe dönük çalışma motivasyonuna anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ( $\beta= -0,15$ ,  $p>0,05$ ), ( $p=0,297$ ) görülmüştür.

Pozitif ve negatif duyguların akış deneyimine etkisini (alt boyutları dikkate almadan) ortaya koymak için yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle oluşturulan yol analizi Şekil 3’de verilmiştir.



POZ: Pozitif Duygular, NEG: Negatif Duygular, AD\_TUM: Akış Deneyimi

Şekil 3. Yol Analizi

Şekil 3’de görüldüğü gibi pozitif duyguların akış deneyimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi ( $\beta= 0,71$ ,  $p<0,001$ ) bulunmaktadır. Bununla birlikte negatif duyguların akış deneyimi üzerinde anlamlı bir etkisi ( $\beta= -0,19$ ,  $p<0,001$ ) görülmüştür.

Araştırma kapsamında pozitif ve negatif duyguların akış deneyimine üzerindeki etkileri, kontrol amaçlı olarak basit regresyon yöntemiyle de analiz edilmiştir. Tablo 9’da verilen regresyon analizi sonuçları; pozitif duyguların akış deneyimi üzerindeki anlamlı etkisini gösterirken ( $\beta= 0,71$ ,  $p<0,05$ ), negatif duyguların da akış deneyimi üzerine olumsuz yönde çok küçük bir etkisinin var olabileceğini ( $\beta= -0,19$ ,  $p<0,05$ ), ( $p=0,049$ ) göstermiştir.

Tablo 9. Basit Regresyon Analizi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,523	,401		6,291	,000
POZ	,708	,089	,484	7,959	,000
NEG	-,190	,096	-,120	-1,976	,049

### 6.6. Kabul Edilen ve Edilmeyen Hipotezler

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, kabul edilen ve kabul edilmeyen hipotezler aşağıda verilmiştir:

H1: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın akış deneyimi yaşamasını olumlu yönde etkiler. Bu hipotez kabul edilmiştir ( $\beta= 0,71$ ,  $p<0,001$ ).

H1a.: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın kendini işe vermesini olumlu yönde etkiler. Bu hipotez kabul edilmiştir ( $\beta= 1,03$ ,  $p<0,001$ ).

H1.b: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın işini sevmesini olumlu yönde etkiler. Bu hipotez kabul edilmiştir ( $\beta= 1,97$ ,  $p<0,001$ ).

H1.c: İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın içe dönük çalışma motivasyonunu olumlu yönde etkiler. Bu hipotez kabul edilmiştir ( $\beta= 1,93, p<0,001$ ).

H2: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın akış deneyimi yaşamasını olumsuz yönde etkiler. Bu hipotez reddedilmiştir ( $\beta= -0,19, p<0,001$ ).

H2a.: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın kendini işe vermesini olumsuz yönde etkiler. Bu hipotez reddedilmiştir (Değişkenler arasında korelasyon bulunmamaktadır).

H2.b: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın işini sevmesini olumsuz yönde etkiler. Bu hipotez reddedilmiştir ( $\beta= -0,14, p>0,05$ ).

H2.c: İşyerinde yaşanan negatif duygular çalışanın içe dönük çalışma motivasyonunu olumsuz yönde etkiler (Bu hipotez reddedilmiştir ( $\beta= - 0,15 , p>0,05$ )).

## 7. Sonuç ve Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular, iş yaşamında hissedilen pozitif ve negatif duyguların akış deneyimine yakınlıkla ilişkilerinin olduğunu, pozitif duyguların akış deneyimini olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini, bununla birlikte örgütsel ortamlarda hissedilen negatif duyguların akış deneyimine herhangi bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Elde edilen sonuçlar; aktif, yaratıcı, uyanık, ilgili, heyecanlı, güçlü, hevesli, gururlu, kararlı, dikkatli olmak gibi pozitif duyguların bireyin kendisini işe odaklaması, işini severek yapması ve içe dönük bir motivasyona sahip olmasıyla yakın bir ilişkisinin bulunduğu işaret etmektedir. Öte yandan; iş ortamında yaşanan sıkıntılı, mutsuz, suçlu, korkmuş, ürkmüş, düşmanca, sinirli, asabi, utanmış ve tedirginlik hislerinin akış deneyimine yakınlıkla temel bir ilişkisi olmasına rağmen, örgütsel bir ortamda akış deneyimi yaşamayı çok fazla etkilemediği görülmüştür.

Genelde yüksek negatif duygu durumlarına sahip olan bireylerin, düşük negatif duygu durumları hissettiklerinde daha sakin ve mutlu bir durumda oldukları bilinmektedir. (Cropanzano vd., 2003). Çalışanların pozitif duygu durumlarını güçlendirerek, negatif duygu durumlarını azaltmaları durumunda daha fazla akış deneyimi yaşamaları ve bunun sonucunda da iş performanslarını artırmaları mümkün görünmektedir. Bu durum, iş yaşamında pozitif psikolojinin önemini yeniden gündeme getirmektedir. Rogatko'nun (2009) kolej öğrencilerinin yaşadığı akış deneyiminin pozitif etkiyle nasıl bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koyan araştırma, bu araştırmanın bulgularıyla oldukça benzer durumlar göstermektedir. Rogatko (2009), yüksek akış deneyimi yaşayan bireylerin yüksek pozitif duygu durumları yaşadıklarını söylemektedir. İşyerinde yaşanan pozitif duygular çalışanın kendini işe vermesini olumlu yönde etkilemektedir. Yani bireyin işyerinde pozitif davranışlar içinde bulunması, kendisini işe vermesini kolaylaştırmaktadır. Aynı şekilde işyerinde pozitif davranışlar göstermek, bireyin işini severek yapmasını ve içe dönük bir motivasyon sağlamasını da olumlu yönde etkilemektedir. İş yerinde yaşanan olumsuz duyguların akış deneyimine bir etkisinin bulunmadığına yönelik sonuç; çalışan bireyin negatif duygu durumlarını düzeltmek yerine yaşadığı pozitif duygu durumlarını öne çıkarmasının akış deneyimine yakınlığını daha fazla artırabileceğini göstermektedir. Fritz ve Avsec (2007), müzik öğrencilerinin akış deneyimine yakınlıklarıyla ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Araştırmacılara göre açık hedefler, zorluk-beceri dengesi, kendini işe odaklama, pozitif duygu durumunu önemli derecede açıklamakta; bununla birlikte negatif duygu durumları sadece zorluk-beceri dengesiyle açıklanamaz. Schuler (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da, akış deneyimiyle pozitif duyguların ilişkisine yönelik anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. İşyerinde yaşanan negatif duyguların çalışanın kendini işe vermesiyle anlamlı bir ilişkisinin bulunmaması, negatif duyguların iş yaşamından ziyade, genel yaşam koşullarıyla ilişkilendirilebileceğini düşündürmektedir. Bu durumun nedeni, bireyin işyerinde yaşanan olumsuz duygu durumlarını iş ortamı dışındaki genel yaşamla ilişkilendirmesi olabilir. Bu kapsamda; gelecekte yapılacak araştırmalarda bireyin örgütsel ortamlarda yaşadığı pozitif ve negatif duygu durumlarının, yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki farklılıklar açısından ele alınmasının yararlı olabileceği değerlendirilmektedir.

Ar-Ge çalışanları esas alınarak yapılan bu araştırma, aynı zamanda bu sektördeki bireylerin örgütsel ortamda hangi tip duyguları yoğun bir şekilde yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ar-Ge örgütlerinin yaratıcı ve yenilikçi bir yapıya sahip olmaları gerektiği dikkate alındığında, Ar-Ge çalışanlarının yaratıcılık duygusunu ne ölçüde hissettikleri, araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi açısından farklı bir önem taşımaktadır. Araştırmanın bulguları, Ar-Ge çalışanlarının yaratıcılık duygularının, diğer pozitif duygu durumlarına kıyasla daha fazla olduğunu ve yaratıcılık duygusunun akış deneyimiyle orta düzeyde ilişkisinin bulunduğunu göstermiştir. Bununla birlikte; hevesli ve ilgili çalışanların hissettiği pozitif duyguların da akış deneyimiyle orta seviyede bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Aynı şekilde; aktif, heyecanlı, gururlu, uyanık, dikkatli ve kararlı Ar-Ge çalışanlarının hissettiği pozitif duygular, akış deneyimiyle zayıf seviyede ilişkilidir. Pozitif duyguların akış deneyimiyle ilişkisinde en düşük ilişkinin uyanık olmayla ilişkili olduğu görülmüştür. Negatif duygu durumlarının akış deneyimiyle ilişkileri incelendiğinde ise; ürkmüş olma, düşmanca davranış gösterme, tedirgin ve sinirli olma duygularının akış deneyimiyle hiçbir ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Aynı şekilde; mutsuz ve asabi olmak, akış deneyimiyle negatif yönde ve çok düşük bir seviyede ilişkililikten, en yüksek negatif ilişkinin korkuyla ilişkili olabileceği görülmüştür.

Sonuç olarak; işyerinde yaşanan pozitif duyguların akış deneyimine olumlu etkileri olmakla birlikte, negatif duyguların akış deneyimine anlamlı bir etkisi görülememiştir. Çalışanlar, pozitif duygularını arttırmaya yönelik stratejiler geliştirerek, akış deneyimine yakınlıklarını arttırma eğiliminde olmalıdır. Ar-Ge yöneticilerinin iş yaşamında akış deneyimine imkan sağlayacak ortam ve koşulları yaratmaları; yaratıcı düşüncenin temel koşulu olan kendini işe verme ve içe dönük çalışma motivasyonunu arttırılması ve bunun sonucu olarak ise Ar-Ge proje performanslarının yükseltilmesi açısından önem verilmesi gereken bir konudur. Gelecekte yapılacak çalışmalarda; olumlu veya olumsuz özellikler taşıyan

her bir duygu durumunun akış deneyimiyle ilişkilerinin belirlenmesinde farklı örgütsel değişkenlerin aracılık ve düzenleyicilik etkilerinin ele alınmasının literatüre farklı açılardan katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ada, E. N. D., Aşçı, F. H., Çetinkalp, F. Z. K. ve Altıparmak, M. E. (2012). Sürekli optimal performans duygu durum-2 (SOPDD-2) ölçeğinin beden eğitimi dersi için değerlendirilmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 23(2), 43-49.
- Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: Akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi*, 1(1), 3-25.
- Avçılar, M. Y. ve Yenilmez, G. (2019). Çok kanallı perakendecilik uygulamalarının algılanan deneyimsel değer ve akış deneyimi açısından karşılaştırılması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 114-137.
- Aykol, B. ve Aksatan, M. (2013). Akış teorisinin müze ziyaretlerine uygulanabilirliğine dair kavramsal bir model ve araştırma önerileri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(12), 69-90.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A.B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*. 66: 26-44.
- Carr, A. (2013). Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths. Routledge.
- Clarke, S. G., ve Haworth, J. T. (1994). 'Flow' experience in the daily lives of sixthform college students. *British Journal of Psychology*, 85(4), 511-523.
- Cropanzano, R., Weiss, H. M., Hale, J. M. ve Reb, J. (2003). The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of management*, 29(6), 831-857.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: the psychology of optimal experience. Harper Collins, Modern Classics.
- Çabuk, S. ve Kuş, A. S. (2019). E-perakende sitelerinde yaşanan akış deneyiminin tüketici satın alma niyetine etkisi: Giyim ve ayakkabı sektöründe faaliyet gösteren markalar üzerinde bir inceleme. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(3), 257-279.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü liderlik duygusal zeka gerektirir mi? Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çeçen, A. R. (2002). Duygular insan yaşamında neden vazgeçilmez ve önemlidir?. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9).
- Diener E. (1984). Subjective Well-Being. American Psychological Association.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7 (4): 397-404.
- Diener, E. ve Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 47(5), 1105-1117.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 165-190.
- Fan, H. L., Hou, S. T. ve Lin, Y. H. (2019). Flow as a mediator between psychological ownership and employees' subjective happiness. *Journal of Managerial Psychology*.
- Fisher, C. D. (1997). Emotions at work: What do people feel and how should we measure it?. *Discussion Papers*. 63: 1-26.
- 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.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- 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.
- Goleman, D. (2015). Duygusal zeka-neden IQ'dan daha önemlidir?. İstanbul: Varlık Yayınları.
- 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.
- İşigüzel, B. ve Çam, S. (2014). The adaptation of flow short scale to Turkish: A validity and reliability study. Flow yaşantısı ölçeği kısa formunun Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 788-801.
- Jackson, S. A. (1992). Athletes in flow: A qualitative investigation of flow states in elite figure skaters. *Journal of Applied Sport Psychology*, 4(2), 161-180.
- Kararımak, Ö. ve Siviş-Çetinkaya, R. (2011). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağlamlık üzerine etkisi: Duyguların aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (35), 30-43.
- Martin, J. J. ve Cutler, K. (2002). An exploratory study of flow and motivation in theater actors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(4), 344-352.
- Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2005), The Concept of Flow. Handbook of Positive Psychology. Snyder Oxford: Oxford University Press: 89-105.
- Özdemir, A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 46(3).
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(03).

- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: Fiziksel aktivitelere katılımın rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 159-172.
- Özkalp, E. ve Cengiz, A. A. (2003). İşyerinde duygular ve yönetimi. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 943-955.
- Rheinberg, F., Vollmeyer, R., ve Engeser, S. (2003). Die Erfassung des Flow-Erlebens [The assessment of flow experience]. In J. Stiensmeier-Pelster & F. Rheinberg (Eds.), *Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept* (pp. 261–279).
- Rettie, R. (2001). An exploration of flow during Internet use. *Internet Research*, 11(2), 103-113.
- Rogatko, T. P. (2009). The influence of flow on positive affect in college students. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 133-148.
- Satan, A. A. (2014). Dini inanç ve bilişsel esneklik düzeylerinin öznel iyi oluş düzeyine olan etkisi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 3(7), 56-74.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: Sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 813-834.
- Schüler, J. (2007). Arousal of flow experience in a learning setting and its effects on exam performance and affect. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 21(3/4), 217-227.
- Walker, C. J. (2010). Experiencing flow: Is doing it together better than doing it alone?. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 3-11.
- Wang, C. C., ve Wang, K. L. (2014). Beyond Flow Experience: Learners' positive and Negative Emotions Related to Computer-Based Instruction. In *PACIS* (p. 268).
- Warr, P. B., Barter, J. ve Brownbridge, G. (1983). On the independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Psychology*, 44(3), 644-651.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063.
- Weiss, H. M., ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri. *Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*