



Araştırma Makalesi

Havacılık çalışanları açısından pozitif psikolojik sermaye ve öznel iyi oluşun
takım performansına etkisi

Sezer Cihan Kesken¹, Özge Turhan², Ataberk Tekin³ ve Fatmagül Ceyda Dinç⁴

Öz. Bu araştırma makalesinin temel amacı, havacılık sektörü çalışanlarının psikolojik dayanıklılık, umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermayeleri ve öznel iyi oluşlarının (psikolojik esenlikleri) takım performansı üzerindeki etkisini bütüncül bir model ile incelemektir. Havacılık sektöründe emniyet kültürünün ortaya çıkarılmasında insan faktörleri içerisinde takım/ekip performansı temel bir konudur. Bu bağlamda takım performansına etki edecek faktörlerin incelenmesi ve ampirik olarak test edilmesi önemlidir. Yapılandırılmış anket yöntemi ile sivil havacılık sektöründe yer alan havayolu işletmeleri, havaalanı işletmeleri, hava aracı bakım-onarım hizmeti veren işletmelerin çalışanlarından toplanan 403 veri üzerinden SPSS istatistik programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde pozitif psikolojik sermayenin takım performansı ve öznel iyi oluş üzerinde istatistik olarak anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın kuramsal katkısı yazındaki ilgili boşluğu doldurması, uygulamadaki katkısı ise tüm havacılık sektörü yöneticileri ve özellikle insan kaynakları yöneticilerine pozitif psikolojik sermayenin ve takım performansının artırılması konusunda uygulama önerileri getirecek olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif psikolojik sermaye, öznel iyi oluş (psikolojik esenlik), PERMA modeli, havacılık çalışanları.

Research Paper

The effect of positive psychological capital and subjective well-being
on team performance from the perspective of aviation employees

Abstract. The main purpose of this research article is to investigate the impact of positive psychological capital which is composed of psychological resiliency, hope, optimism and self- efficacy and subjective well-being on team performance of aviation employees within a comprehensive model. Team performance is one of the basic elements of creating safety climate within the topic of human factors. Within this context, investigating and empirically testing the factors affecting team performance gain a special importance in aviation sector. Through the structured questionnaire methodology, the analyses were conducted with 403 participants using SPSS statistical package program from aviation companies, airport businesses and aircraft maintenance and repair teams. As the result of the study, the impact of subjective well-being on team performance is supported whereas the impact of positive psychological capital on subjective well-being is also supported. Theoretical contribution of the study is to fill the gap in the literature related to aviation management and the implicational contribution of the study is to bring new suggestions to HR specialists in aviation sector regarding to increase team performance.

Keywords: Positive psychological capital, subjective well-being, PERMA model, aviation employees.

1 Havacılık Yönetimi Bölümü, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, 34310, İstanbul, Türkiye; scgunaydin@gelisim.edu.tr (Sorumlu Yazar)

2 Havacılık Yönetimi Bölümü, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, 34310, İstanbul, Türkiye; oturhan@gelisim.edu.tr

3 Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi, 34310, İstanbul, Türkiye; attekim@gelisim.edu.tr

4 Psikoloji Bölümü, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, 34310, İstanbul, Türkiye; fdinc@gelisim.edu.tr

<https://doi.org/10.52995/jass.1452807>

Geliş Tarihi: 15 Mart 2024; Kabul Tarihi: 25 Nisan 2024; Yayınlanma Tarihi: 31 Ağustos 2024

© 2024 Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Tüm hakları saklıdır.

Bu makale Creative Commons Atıf-GayriTicari-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.



1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada havacılık sektörü, ülkelerin Gayri Safi Milli Hasıllarında (GSMH) hatırı sayılır bir orana sahiptir. Ancak, küreselleşen havacılık, çalışanlar için, uyulması gereken uluslararası ve ulusal kurallar, teknik çerçeve ve havacılık işletmelerinin uygulamaları da eklenince, yoğun stres altında ve emek yoğun bir sektör haline gelmiştir. Tüm hizmet sektörlerinde olduğu gibi havacılık sektöründe de yüksek rekabet ortamında en iyi hizmeti vermek, küreselleşmenin, iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin ışığında bilginin önem kazanması neticesinde işletmeler açısından “insan” unsurunun önemi giderek artmıştır (Bilkay, 2022).

Bilindiği üzere yönetim, strateji ve örgütsel davranış konularının diğer tüm sektörlerde olduğu gibi ülkemizde havacılık sektörünün gelişiminde de önemli bir katkısı olduğu açıktır. Mevcut insan kaynağının doğru, etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi günümüz havacılık işletmelerinin temel sorunsallarından birisini oluşturmaktadır. Ancak yapılan literatür taramalarında özellikle Türkiye’de, Havacılık alanında çalışan tutum ve davranışlarının örgütsel performans ve verimliliğe etkilerini inceleyen çalışmalara son yıllarda yeni başlandığı ve gerek akademik gerek uygulama açısından yazındaki boşluğu doldurmaya yönelik çalışma ve araştırmaların yapılmasına oldukça ihtiyaç olduğu görülmektedir. Nitekim Zincirkıran (Zincirkıran, 2016) Türkiye’de Sivil Havacılık uygulamaları ve bu alanda yapılan araştırmaları değerlendirdiği bilimsel makalesinde sivil havacılıkla ilgili ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında büyük çoğunluğunun sektörle ilgili durum değerlendirmesi ya da literatür araştırması şeklinde olduğunu tespit etmiş, araştırmalarda sektör çalışanları, yöneticileri ya da diğer gruplara yönelik ampirik (alan) araştırmaların çok az olduğunu bulgulamıştır. Bu çalışmalar daha ziyade iş tatmini, örgüt kültürü, ekip yönetimi gibi bireysel ve örgütsel davranış konularında ele alınmıştır (Aktaş & Tekarslan, 2013), (Mengenci & Topçu, 2011), (Uyar, 2021). Sivil havacılık sektörü ile ilgili daha fazla çalışma ihtiyacı, yapılan çalışmaların azlığından anlaşılmaktadır. Zincirkıran’ın (Zincirkıran, 2016) da ifade ettiği gibi özellikle işgörenlerin iş memnuniyeti, iş tatmin düzeyleri, tükenmişlik düzeyleri, stres, kaygı ve korku durumları, öznel iyi oluşları vb. yönelik ampirik araştırmaların yapılması bu alandaki bireysel ve örgütsel davranış eğilimlerini daha net ortaya koyacaktır.

Ülkemizde havacılık sektöründe yeni gelişmekte olan bu bilinç ile THY gibi global havacılık işletmelerinde Havacılık Psikolojisi ve Havacılıkta İnsan Faktörünün çalışıldığı örgütsel davranış bakış açısı ile hareket eden departmanların kurulduğu ve akademik taraftaki derin bilgi birikiminin uygulamaya aktarılmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Bu çalışmanın temel çıkış noktası da gerek alan yazındaki boşluğu doldurarak temel havacılık ve örgütsel davranış yazısına katkı sağlamak gerekse de elde edilecek veriler ışığında havacılık işletmelerinde gerçekleştirilen İnsan Kaynakları yönetimi çalışmalarına özellikle eğitim ve performans değerlendirme fonksiyonlarına katkı sağlamaktır. Bu bağlamda araştırma bulgu ve sonuçlarının Türkiye’de faaliyet gösteren havacılık işletmeleri ile paylaşılması ve çeşitli öneriler getirmesi hedeflenmektedir. Araştırmanın bu bağlamda hem bilimsel yazına hem de uygulamaya katkı sağlaması umut edilmektedir.

Bu genel saha çalışması ihtiyacına ek olarak bilindiği gibi ülkemiz ve tüm dünya insanlık tarihinde benzerlerine çok az rastlanılan özel bir dönemden geçmiştir. Covid-19 virüsü, küresel olarak Aralık 2019’dan beri bütün dünyayı saran ve tüm insanlığı etki altında alan bir tehdittir. Bu tehdit, yeni korona virüs hastalığı olarak, ‘Çin’in Vuhan Eyaleti’nde, solunum yolu belirtileri ile gelişen ve ‘Covid 19’ adı ile 13 Ocak 2020’de tanımlanarak, insanların psikolojik sağlığı üzerinde de ciddi etkileri olan salgın bir hastalık olarak bilinmektedir. Bu bağlamda, salgının yaratacağı sağlık sorunlarını en aza indirmek için hemen hemen her ülkede kısıtlamalar başlatılmış ve her sektörde istihdam alanında insan kaynağı seçilmesinde yüz yüze iletişim başta olmak üzere çeşitli sorunlar yaşanmıştır (Türkkan, 2020). Bu

dönemin ne kadar süreceği ve insanlar üzerinde öznel iyi oluş etkisindeki düzenleyici kriterler henüz bilinmemekle birlikte, tüm sektörleri korona virüs korkusu sarmıştır.

Bu bağlamda kesitsel olarak salgının devam ettiği ve yeni varyasyonların belirsizlik yaratmaya devam ettiği bu dönemde havacılık sektöründeki çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinin nasıl etkilendiğini ve bunun takım performansına nasıl yansıdığını psikolojik sermayede ne gibi değişiklikler yaşandığını tespit etmek gerekli önlemlerin orta ve uzun vadede alınması açısından İnsan Kaynakları yöneticilerine fikir verecektir. Bu bakış açısı ile bu araştırma projesinin temel amacı küresel boyutta yaşanan Covid-19 salgınından en çok etkilenen sektörlerin başında gelen Havacılık Sektöründe yer alan işletmelerin psikolojik dayanıklılık, umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermayelerinin nasıl etkilendiğini tespit etmek ve neticesinde çalışanların öznel iyi oluş (psikolojik esenlikleri) üzerindeki değişimleri açıklamaktır. Ayrıca bu etkileşimin Havacılık Sektöründeki emniyet kültürünün ortaya çıkarılmasında oldukça önemli bir yeri olan takım/ekip performansı üzerindeki etkisi de bütüncül ve açıklayıcı bir araştırma modeli test edilmek istenmektedir.

Bu doğrultuda makalenin, bundan sonraki bölümünde, yazın taramasına ve araştırmanın teorik modeli ve hipotezlerine yer verilecek ve daha sonra araştırma bulguları verilerek sonuçların sektör açısından anlamı ve etkileri tartışılacaktır.

2. YAZIN TARAMASI, ARAŞTIRMANIN TEORİK ÇERÇEVESİ, MODELİ VE HİPOTEZLER

2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları

Araştırmamızın bağımsız değişkeni olan Pozitif Psikolojik Sermaye kavramının özünde Pozitif Psikoloji yer almaktadır. Örgütsel Davranış yazınına 2000'li yıllardan sonra giren ve psikolog Seligman önderliğinde gelişen pozitif psikoloji akımı, psikolojinin sadece patolojik ve olumsuz davranışları inceleyen düşünce mantığına bir tepki olarak ortaya atılmıştır (Seligman, Learned optimism, 1998, s. 2). Seligman, psikoloji biliminin bireyin normal olmayan yönleri üzerinde durduğuna; güçlü, olumlu yönlerini anlamaya ve geliştirmeye çalışmadığına vurgu yaparak, psikolojik sonuçların bireyleri nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi kişilere dönüştürmek için kullanılması gerektiğini ifade etmiş ve “pozitif psikoloji” kavramını ortaya atmıştır. Pozitif psikoloji; olumlu duygular, pozitif kişilik özellikleri ve pozitif organizasyon bilimi olarak tanımlanabilmektedir (Seligman & Csikszentmihalyi, Positive psychology: An introduction, 2000, s. 5). Pozitif psikolojinin alanı; iyi olma, memnuniyet ve tatmin gibi geçmişle ilgili; umut ve iyimserlik gibi gelecekle ilgili, sağlık ve mutluluk gibi şu anla ilgili anlamlı kişisel duyguları kapsamaktadır. Birey bazında sevgi kapasitesi, yetenek, cesaret, kişilerarası ilişkiler, estetik duygusu, azim, özgünlük, ileri görüşlülük, moral, üstün yetenek ve akıllı olma gibi pozitif karakter özellikleriyle ilgilidir. Grup düzeyinde ise sorumluluk, nezaket, ılımlılık, hoşgörü, etik çalışma, özenli olma gibi vatandaşlık erdemleri ve bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönlendiren kurumlarla alakalıdır (Seligman & Csikszentmihalyi, Positive psychology: An introduction, 2000, s. 5). Pozitif örgütsel davranış ise pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişen bir akımdır. Pozitif psikoloji ile ilgili yaklaşımlar, örgütlerdeki davranışların yönetimi açısından da önemli bir uygulama alanına sahiptir. Pozitif örgütsel davranış, iş yerinde pozitif psikoloji kapasitesi kullanılarak iş performansının özellikle de yönetici ve liderlerin performanslarının artırılmasını hedefler (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). İşgörenlerin örgüt içinde mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacından yola çıkarken özellikle işgörenlerin örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini hedefleyen bir anlayış içindedir (Özkalp, 2009, s. 491), (Bal, Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi, 2009, s. 546). Luthans'a göre geleneksel kaynaklar ve çözümler işletmeler için artık yeterli değildir. Örgütsel davranış alanında da zayıf yönleri belirlemek ve olumsuz durumlara yoğunlaşmak yerine daha proaktif ve pozitif yaklaşımları ön plana çıkaran güçlü yönler üzerinde durmak daha etkili olacaktır. Pozitif Örgütsel Davranış “günümüz iş hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir biçimde yönetilebilir pozitif yönelimli insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler ile ilgili yapılan çalışma ve uygulamalar” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, 2002, s. 59). Bu tanıma göre pozitif örgütsel davranış, zayıf yönleri iyileştirmek için kullanılan olumsuz tedavi yöntemlerinin neden olduğu kısır döngüden kurtulmak için güçlü yönlerin ön plana çıkarılarak vurgulanması gerekliliğini ileri sürmekte, pozitif ve proaktif bir yaklaşımın benimsenmesini savunmaktadır

(Luthans, Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, 2002, s. 695-696). Yabancı yazında Luthans ve arkadaşlarının başını çektiği çalışmalar ile pozitif örgütsel davranış yapılan çalışmalar sıklık kazanırken, Türk yazınında konu ile ilgili kuramsal ve görgül çalışmalara yeni rastlanılmaktadır. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin çalışan tutumları üzerindeki etkilerinin kanıtlanması işletmeler ve örgütlerde de insan kaynakları bölümlerinin konuya daha duyarlı hale gelip, yönetim uygulamalarında çalışanların pozitif özelliklerinden yararlanmalarında da etkili olacaktır.

Yazında, pozitif örgütsel davranış boyutları ya da değişkenleri olarak adlandırılan ve bazı çalışmalarda da bir arada ele alındığında “psikolojik sermaye” olarak tanımlanan değişkenler; “ümit”, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “öz-yeterlilik” değişkenleridir. Birbirlerini tanımlayıcı özellikler göstermekle birlikte bu kavramların yazında nasıl tanımlandıklarına kısaca değinmekte fayda vardır. Pozitif örgütsel davranışta ümit kavramı merkezi bir yer tutar (Luthans, Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, 2002, s. 695-706). Snyder ve çalışma arkadaşlarına göre ümit; olumlu bir motivasyon durumu olup bireyin başarı duygusuna ulaşmasında onu amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmaktadır (Snyder, Irving, & Anderson, Hope and health: Measuring the will and the ways, 1991, s. 287). Kısaca ümit etmenin biri istek gücü diğeri ise onu buna ulaştıracak yol gücü olmak üzere iki boyutu vardır (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, s. 66). Bu kavram üzerine kapsamlı araştırmalar yapan Snyder ve arkadaşları, şu ana kadar görgül araştırmalar ile de geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş “ümit ölçeği”ni geliştirmiştir. Peterson ve Luthans (Peterson & Luthans, 2003, s. 26-31) tarafından yapılan araştırmalarda da psikolojik bir sermaye olan ümidin; çalışanların performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını ve işten ayrılma niyeti ile de aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğunu kanıtlamaktadır. İyimserlik, pozitif örgütsel davranış hareketinde ortaya çıkan yeni bir kavram olmakla birlikte aslında çok uzun yıllardan beri hem psikologlarca araştırılan hem de halk arasında bilinen ve tanınan bir kavramdır (Özkalp, 2009). Psikologlar iyimserliği, genelleştirilen olumlu beklentiler sonucu gelişen bir bilişsel karakteristik veya olumlu yüklemeler olarak tanımlamaktadır. İyimserlik, Seligman tarafından yüklemle açıklanmaktadır. İyimserler genellikle olumlu yüklemle yaparlarken başlarına gelen olumlu olayları içsel, kalıcı ve genel sebeplerle; olumsuz olayları ise dışsal, değişken ve özel sebeplerle açıklamaktadırlar (Seligman & Csikszentmihalyi, Positive psychology: An introduction, 2000, s. 113). İyimserliğin, fiziksel ve ruhsal sağlığa, dayanıklılığa, akademik, atletik, politik ve mesleki motivasyona ve başarıya olan etkileri sıklıkla araştırılmıştır. İyimserlik düzeyi düşük bireylerde, pasiflik, sürekli depresyon hali, başarısızlık ve hatta intiharlar görülmektedir (Luthans, Organizational behavior, 2008, s. 211). Bu kavramın ümit ve duygusal zekâ ile de ilişkisi bulunmaktadır. Coleman (1995), iyimserliğin duygusal zekânın bir boyutu olduğunu ifade etmektedir. İşyerinde “olumlu düşüncenin gücü” ya da olumlu eğilimler birçok örgütsel davranış değişkeni üzerinde etki sahibi olabilirler. İyimserlerin, çalışma yaşamında daha çok çalışmaya motive edilebilen, daha tatminkâr ve yüksek moralli, yüksek beklentileri ve olumlu amaçları olan, güçlükler karşısında sebatkâr, kişisel yetersizlikleri daha az ve fiziksel ve ruhsal açıdan daha canlı bireyler oldukları gözlenmektedir. Psikolojik dayanıklılık, pozitif örgüt davranışının diğer boyutlarından farklı olarak daha tepkisel bir nitelik taşımaktadır. Pozitif psikolojide bu kavram bireyin belirli risk ve olumsuz koşullar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumu şeklinde tanımlanmaktadır (Masten & Reed, 2002, s. 75). Pozitif örgütsel davranışın bir parçası olarak ise bireyin olumlu ve olumsuz koşullar karşısında göstermiş olduğu canlılık veya bunları karşılama gücü şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, 2002, s. 695-706). Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorlukları karşılayıp buna dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime karşı olan tepkileri ve devamlılık gösteren psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içerir. Daha çok yaşam boyu süren, bireyin çevresi ile olan, sürekli değişim ve belirsizlikler karşısında yaptığı mücadelelerin sonucunda kazandığı karmaşık ve hassas bir süreçtir. Dayanıklılık özelliğine sahip bireylerin işin veya yaşamın stresinden kaynaklanan fiziki veya zihinsel hastalıklardan korunduğuna dikkat çekilmektedir. Dayanıklı kişilik özelliğini belirleyen unsurlar; bireyin bulunduğu ortamla alakadar olması, olayların gidişatını kontrol etme arzusu ve mücadele etme hevesine sahip olmasıdır. Örneğin, işsizlik gibi negatif bir durumda dahi, bireyin hemen iş olanaklarını araştırması, işten neden çıkarıldığını anlamaya çalışması ve bu durumu kariyerinin gelişmesinde bir fırsat olarak görmesidir (Güler, 2009, s. 133). Günümüzde, bu kavram sadece insanların genelde sahip oldukları arzu edilen bir karakteristik değil, günümüz çalışanlarının, yönetici, örgüt hatta ülkelerin sahip olmaları gereken bir faktör olarak yansıtılmaktadır (Özkalp, 2009). Ayrıca havacılıkta insan faktörleri bağlamında yapılan çalışmalarda stres yoğun bir sektör olması ve stresin yönetimi açısından en çok dikkat çekilen bireysel değişkenlerin başında psikolojik dayanıklılığa yer verildiği görülmektedir. Bu araştırma kapsamı içerisinde ele alınacak pozitif örgütsel davranış değişkenleri arasında üzerinde en çok araştırma yapılan ve teorik olarak da en çok gelişen kavram

“öz-yeterlilik” değişkenidir. Öz yeterlilik, kişinin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, hayatındaki olayları kontrol edecek şekilde kanalize etmesi ve bireyin hayatta karşılaştıkları sorunları çözebileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic & Luthans, 1998, s. 66). Başka bir deyişle, öz yeterlilik, bireyin becerilerinde ne kadar yetkin olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir (Özkalp, 2009). Sosyal öğrenme teorisinin ana unsurlarından biri olarak kavramı örgütsel davranış yazınına kazandıran Bandura (Bandura, 1997) “öz yeterlilik” isimli kitabında, öz yeterliliğin kişisel ve örgütsel bazda etkinlik ve verimliliği nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Öz yeterliliğin, kariyer seçimi ve gelişimi, yeni işe girenlerin eğitilmesi ve işe adaptasyonu, iş dizaynı ve iş zenginleştirme, iletişim, takım performansı, yenilikçilik, girişimcilik, liderlik ve stres gibi değişkenler üzerindeki açıklayıcı güce sahip olduğu daha önceki çalışmalarla ortaya konulmuştur.

2.2. Öznel İyi Oluş / Psikolojik Esenlik

Araştırma modelinde aracı değişken vazifesi gören öznel iyi oluş kavramına yönelik psikoloji yazınında birçok araştırma yer almaktadır. Bu araştırmaların geldiği son nokta psikolojik esenliğin çok boyutlu olarak ölçümlendiği özellikle Pozitif Psikoloji akımının önemli temsilcilerinden Seligman’ın PERMA modelidir. Seligman, psikolojik esenlik üzerine yapılan kavramsal çalışmaları da inceleyerek, pozitif duyguları, olumlu sosyal ilişkileri, anlamlı bir yaşam sürdürme, başarı ve yaşam sevincini temel alan yaklaşımını ortaya çıkarmıştır. Seligman, Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being adlı kitabında yeni psikolojik esenlik modelini ve bu yaklaşıma onu yönlendiren çalışmaları aktarmaktadır (Seligman, 2002). Seligman, mutluluğun bir “şey”, psikolojik esenlik kavramının ise bir kendisine katkıda bulunan farklı bileşenlerle ortaya çıkan “yapı” olduğunu, bu nedenle de tek bir ölçümle mutluluğu tanımlayabilmenin mümkün olmadığını ifade etmektedir (Seligman, Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being, 2011). Bu yeni modele göre bireyin yaşamında pozitif duygular, anlamlı sosyal ilişkiler, yapmaktan keyif aldığı ve hatta tutkuyla bağlandığı uğraşlar varsa birey kendini başarılı görüyor ve anlamlı bir hayat yaşadığına inanıyorsa psikolojik esenlik düzeyi de yüksek olacaktır. Seligman’ın kuramı, ölçülebilir ve öğretilebilir beş bileşen üzerine inşa edilmiş olup, bu bileşenlerin baş harfleri aynı zamanda modelin de ismini oluşturmaktadır. Pozitif duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), pozitif ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) olarak bu bileşenlerden aşağıda kısaca bahsedilmiştir.

(P) Olumlu Duygular: PERMA modelinin ilk boyutu olan olumlu duygular, yaşamdan doyum alma halini tanımlamaktadır. Olumlu duygular öznel olarak ölçülebilmektedirler (Seligman, Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being, 2011). Olumlu Duyguların İnşa Etme Kuramında Fredrickson (2001), olumlu duyguların bireyin farkındalığını ve zihin açıklığını artırarak, bireyi mutluluk kaynağı oluşturabilecek eylemlere yönelttiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda olumlu duygularına sahip bireylerin daha yaratıcı, bütüncül düşünce yapısına sahip, resmin bütününe görebilen, dikkat seviyesi yüksek, detaycı olduklarını, bireyin stresle başa çıkma ve problem çözme yetkinliklerini geliştirdiğini ve bireysel performansını artırdığını bulmuştur. Bununla birlikte olumlu düşünce yapısına sahip bireylerin fiziksel ve ruh sağlığının daha iyi bir seviyede olduğunu, mutluluk ve psikolojik esenlik seviyelerinin de yüksek olduğunu vurgulanmaktadır. İnsanların yaşamına pozitif veya negatif duyguların hâkim olması, %50 oranında biyolojik nedenlere bağlı olduğunu düşünen Seligman’a göre bireyin mevcut duygu durumunu belirli bir oranda değiştirebilme yetisine sahiptir. PERMA modelinin odaklandığı olumlu duygular mutluluk, haz, neşe, rahatlık gibi duygulardır. (Butler & Kern, 2015).

(E) Bağlanma: PERMA kuramının bağlanma boyutu da olumlu duygular gibi öznel olarak ölçümlenebilmektedir (Seligman, Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being, 2011). Bağlanma literatürde akış deneyimi ile de ilişkilendirilmekte ve yapılan aktiviteye duyulan tutkuyu (engagement) ifade etmektedir. Bağlanma, bireyin yaptığı aktivite sürecinde geçirdiği zamandan keyif alması ve bu faaliyete psikolojik olarak bağlanması olarak da ifade edilebilir (Butler & Kern, 2015). Bağlanma, Csikszentmihalyi’ye (1990) tarafından da *kendini yaptığı işe adanması ve bu işi yaptığı sürecin yaşamındaki en anlamlı ve mutlu zamanları oluşturması* olarak tanımlanmaktadır. Hayata bağlılığı olan bireyler, kendi yetkinlik ve becerilerine göre hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli içsel motivasyona yüksek ölçüde sahiplerdir.

(R) Olumlu/İyi ilişkiler: Sartre’ın “cehennem başkalarıdır” sözünü eleştiren Seligman (2011), bireylerin özellikle zor zamanlarında çevresiyle kurduğu arkadaşlık ve ilişkilerin önemli olduğunu ve bu ilişkiler ne kadar güçlü ve anlamlı olursa bireyin refahını da o derece artırdığını savunmaktadır. Seligman’a göre mutluluğa katkıda bulunan deneyimler genellikle ilişkilerimiz aracılığıyla güçlendirilmektedir. Literatürde olumlu ilişkilerin psikolojik esenlikten, sağlıklı olmaya kadar insan yaşamının farklı alanlarında önemli etkileri olduğuna dair birçok bulgu yer almaktadır. Bireyin olumlu ilişkilere sahip olması, çevresi tarafından sevilmesi, kabul ve değer görmesi ve desteklenmesi olarak

ifade etmektedir. Bireyin olumlu ilişkilere sahip olması kendini iyi hissetmesine, yaşadıkları toplumla bütünleşmesine, sevgi ve ilgi ihtiyaçlarının karşılanmasına ve dolayısıyla psikolojik esenlik düzeylerinin yükselmesine yardımcı olur.

(M) Anlam: Bireyin kendinden daha üstün olduğunu düşündüğü bir şeye karşı aidiyet duygusu hissederek, ona hizmet etmesi, yaşamının bu çerçevede anlamlandırmasıdır (Seligman, Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being, 2011). Frankl'a (2009) göre Nietzsche'nin "Yaşamak için bir nedeni olan birey, hemen her nasıla katlanabilir." sözünün yaşamına anlam yükleyen ve bir amacı olan bireyin hayata bağlılığı da yüksek olacağından, yaşamın anlamının her türlü psikolojik çalışmanın temelini oluşturması gerektiğini savunmaktadır. Bu kapsamda mevcut anlam ve anlam arayışı olmak üzere iki boyutlu bir kavramsal çerçeve ile yaşamın amacını ölçmeyi hedeflemiştir. Anlam, yaşam doyumu, sevinç, sevgi ve mutluluk gibi olumlu duygular ile; anlam arayışı ise depresyon, kaygı, nefret, korku ve keder gibi olumsuz duygularla pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Bu nedenle Seligman'ın PERMA yaklaşımında bireyin yaşamın anlamına yönelik algısı psikolojik esenliğin temel bileşenlerinden biri olarak tanımlanmıştır.

(A) Başarı: Hem öznel hem de nesnel olarak ölçülebilen bir kavram olan başarı, bireyi her zaman mutlu etmeye de sürdürülebilir ve ulaşılabilir bir yapıya sahiptir (Seligman, Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being, 2011). Belirli hedefler çerçevesinde becerilerde uzmanlaşma ve öz-yeterliliği içerir. Bu kapsamda PERMA modeli de bireylerdeki belirledikleri hedeflere ulaşma arzusunu ölçülemektedir.

2.3. Takım Performansı

Son 50 yıldır örgütleri özellikle de batı kültürünü etkileyen "Fordist" yaklaşımına tepki olarak pasif ve uzak doğu kültüründe ortaya çıkan takım çalışması yönetiminde katılımcı anlayışa geçiş çabasını oluşturmaktadır. Günümüz iş yaşamında, çalışanların verimsiz çalışma alışkanlıkları edinmesi, motivasyon kaybı, işe ve örgüte yabancılaşma gibi duygularının artmasına, verimliliklerinin düşmesine örgütün de bu nedenle kalite ve üretim anlamında sorunlar yaşamasına ve değişen çevre şartlarına uyum sağlayamamasına neden olmaktadır. Örgütler açısından yeni yaklaşımlar arasında yer alan takımlar, iş yaşamının değişen yapısının getirdiği zorluklarla mücadelede örgütlere esneklik tanınması açısından, iş hayatını organize etmenin tercih edilen bir yol olmaya başlamıştır. Takım, organizasyonel sınırlar çerçevesinde ortak bir amaca yönelik olarak bağımsız hareket eden ancak sonuçların sorumluluğunu paylaşan, performans hedefleri olan, birbirini tamamlayan bilgi ve becerilere sahip az sayıda bireylerden oluşmuş topluluklardır. Başka bir tanıma göre takım, ortak bir vizyon ve misyon çerçevesinde bir arada, uyum içerisinde hareket eden; her biri belirli işler için görevlendirilmiş ve çoğunlukla belirli bir süre için bir araya gelmiş organizasyon içerisindeki gruplardır. Ortak bir amaç çerçevesinde bir araya gelen bireylerin takım olarak adlandırılabilmesi için aşağıdaki özelliklere sahip olması gereklidir: Ortak belirli bir amacın olması, kendilerine ait bir zaman, kaynak ve çalışma alanına sahip olmaları, hedefe ulaşmak ve sürdürülebilir kılmak için kaynak ve sermayenin doğru kullanılması. Takım çalışması, kaynakların verimli kullanımı ile bireylerin gelişmelerini sağlayacak bir ortam yaratan takım çalışmasının verimlilik ve katılımcıların yetkinlik gelişimi olmak üzere temel iki amacı vardır (Oakland, 1993, s. 318). Takımlar; fikirlerin stratejik planlama ve çoklu-disiplinli yapısına sahip organizasyonel değişime hareket alanı sağlar. Bu nedenle takımın doğru yönetilmesi, örgüt yapısında bütünlüğü sağlar, fırsatların karlılığını ve organizasyon içi problemlerin çözümünü kolaylaştırır. Değişen iş dünyasında örgütlerin üretim, satış ve hizmette kalite gibi karmaşık süreçlerinin tek bir birey tarafından kontrol edilmesi mümkün olmadığından denetim, kontrol, planlama ve çözümlere ulaşma anlamında en etkili yolu takım çalışması yaklaşımıdır. (Oakland, 1993, s. 318), takım çalışmasının, örgütlere özellikle problem çözme anlamında kolaylıklar sağladığını savunmaktadır. Takımın oluşturacağı bilgi, tecrübe ve kaynak yoğunluğu, bireysel kapasitenin ötesinde bir problem çözme yeteneği oluşturarak birçok farklı ve karmaşık problemlerle odaklanmayı ve beraberinde problemlere daha etkili ve yaratıcı çözümler bulunmasını sağlar. Takım üyelerinin, problemlerin çözümü ve karar verme aşamalarına dahil edilmesi sahiplenme ve örgüte bağlılık duygularını ve motivasyonlarını yükselteceğinden çalışanlar için daha tatmin edicidir. Farklı birimler arası problem ve çatışmaların kaynağına inerek çözümlemeyi kolaylaştırır. Takımların karar mekanizmaları, bireysel önerilerden ziyade ortak ve kaliteli kararlarla ilerlenmesini sağlar.

2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye, Öznel İyi Oluş (PERMA Modeli) ve Takım Performansı Arasındaki

Etkileşim, Teorik Model ve Hipotezler

Kavramsal açıdan bakıldığında; iyimser, dayanıklı, umutlu ve öz-yeterliliği yüksek (pozitif psikolojik sermayesi yüksek) çalışanlar işlerine daha çok bağlanarak ve olumlu duygular geliştirerek, ilişkilerini daha kaliteli kılacak, hayatı daha anlamlı görececek ve başarı için hedefe yönelik içsel motivasyonlarını arttıracak potansiyele daha çok sahip olabilirler. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin pozitif duygulanımları yüksektir. Öz yeterli, iyimser,

psikolojik dayanıklılıkları yüksek, umut hali içerisinde olan bireyler yaşamdan ve ilişkilerinden daha çok doyum alır. Dolayısı ile pozitif psikolojik sermayenin yüksek olması çalışanların öznel iyi oluşları (psikolojik esenlikleri) üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Yazın taramasına göre bu ilişki daha önce havacılık sektöründe araştırılmamış olmakla birlikte farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermayenin PERMA üzerinde olumlu bir açıklayıcı güce sahip olduğu ispatlanmıştır (Mamacı, 2021).

PERMA (psikolojik esenlik) artınca ise çalışan tutum ve davranışlarına yönelik olumlu etkiler ortaya çıkabilir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda psikolojik iyi oluş düzeyinin düşük veya yüksek olmasının örgüt ve çalışanlarda bazı etkiler yarattığı belirtilmektedir. Örneğin, psikolojik iyi oluş seviyesi yeterli düzeyde olmayan kişilerde stres seviyesinin fazla olduğu bulgulanmıştır (Cripps & Zyromski, 2009, s. 11). Ayrıca psikolojik iyi oluş seviyesi azaldıkça kişilerin yalnızlık hissettikleri de belirtilmektedir (İkiz, Asıcı, Kaya, & Balkan, 2018, s. 10). Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek kişilerin çevresiyle ilişkileri, motivasyon düzeyleri ve yaşam doyumları yüksektir; bu kişiler yeniliğe ve kendini geliştirmeye açıktır. Psikolojik iyi oluş düzeyi ile başarı, hazcılık, bağımsızlık, evrenselcilik, iyilikseverlik, uyum ve güvenlik gibi faktörler arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Telef, Uzman, & Ergün, 2013, s. 1304). Psikolojik esenliğin yüksek olmasının etkileyeceği bir başka çıktı da performans olabilir. Yazında daha önce yapılan çalışmalarda, psikolojik esenliğin iş becerikliliği ve performansını arttırdığı bulgulanmıştır (Kanbur & Mazıoğlu, 2021).

Yazında psikolojik esenliğin bireysel performans üzerindeki etkileri incelenmiş olmakla birlikte takım performansı ile ilgili bulguya rastlanılmamıştır. Hâlbuki, iş yaşamının değişen yapısının getirdiği zorluklarla mücadelede örgütlere esneklik tanınması açısından, iş hayatını organize etmenin tercih edilen bir yolu haline gelen takımların ve takım halinde çalışmanın kalite ve verimlilik açısından örgütlere önemli faydaları bulunmaktadır. Takımların karar mekanizmaları, bireysel önerilerden ziyade ortak ve kaliteli kararlarla ilerlenmesini sağlar. Bu noktada, takım performansını arttıracak değişkenlerin araştırılması, takım başarı ve performansını belirleyen faktörlerin belirlenmesi yönetim organizasyon ve örgütsel davranış yazınının da önemli bir sorunsalı haline gelmiştir. Yazın taramasına bakıldığında, bireysel ve örgütsel faktörlerin takım performansına etkisini inceleyen kısıtlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda dönüştürücü liderlik tarzı gibi liderlik tarzlarının takım performansı üzerindeki etkisine odaklandığı görülmektedir (Günaydın & İnal, Örgütlerde Mutluluk: Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik ve Takım Performansı Üzerine Bütüncül Bir Model Önerisi, 2022). Ayrıca öznel iyi oluşun (psikolojik esenlik) takım performansı üzerindeki etkisini dönüştürücü liderlik modeli bağlamında inceleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Günaydın & İnal, Örgütlerde Mutluluk: Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik ve Takım Performansı Üzerine Bütüncül Bir Model Önerisi, 2022). Ancak takım performansı ile ilgili kısıtlı sayıdaki bu araştırmaların sayısını ve niteliğini arttırmak, özellikle havacılık işletmeleri gibi hizmet çıktısının yer aldığı ve takım yönetiminin örgütsel performansı arttırmada temel koşul olduğu işletmelerde oldukça önem arz etmektedir görüşündeyiz. Bu araştırmada da takım performansı algısına etki edecek psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş değişkenleri yeni önceller olarak incelenecektir.

Psikolojik esenlik, bireyin enerjisini, yaratıcılığını, üretkenliğini ve verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca bireyler daha uyumlu ve işbirlikçi davranmakta, güven duygusu ve yardımseverlik gibi olumlu davranışlar sergilemektedir. Psikolojik esenlik düzeyi yüksek olan bireyler, yaşam doyumunu düşük olan bireylere göre ilişkilerinde daha yakın, samimi ve destekleyici olma eğilimindedir. Bu açıdan takım üyelerinin psikolojik esenlik düzeylerinin yüksek olması takımın etkinliği ve takımın yüksek performans göstermesi açısından da olumlu etki yaratacaktır. Takım performansı denildiğinde, ortak hedefe ulaşmak için kenetlenmek, kriz anlarında uyumu korumak, ortak kararın gereğine uyum göstermek, iş yükünün yüksek olduğu dönemlerde ortak hedefe ulaşmak konusundaki inancı korumak, zorlukları aşmak için koordine olmak gibi kriterler anlaşılmaktadır. Psikolojik esenliğin sosyalleşme ve iş birliği davranışını arttırması sebebi ile takım performansı üzerinde bütün bu kriterler üzerinde olumlu etki yaratması muhtemeldir.

Bu bağlamda, pozitif psikolojik sermayenin yüksek olmasının öznel iyi oluşu (PERMA) arttırması ve artan PERMA değerleri aracılığı ile de takım performansının artması öngörülmektedir. Bu doğrultuda ara değişkenli bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırma modelinin bağımsız değişkeni pozitif psikolojik sermaye, aracı değişkeni öznel iyi oluş/psikolojik esenlik (PERMA) ve bağımlı değişkeni de takım performansıdır. Araştırmanın teorik modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli



Araştırmanın Hipotezleri:

H1: Havacılık çalışanların pozitif psikolojik sermayesi PERMA (öznel iyi oluş/psikolojik esenlik) üzerinde etkilidir.

H2: PERMA (Öznel iyi oluş/Psikolojik esenlik) takım/ekip performansı üzerinde etkilidir.

H3: Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesi takım/ekip performansı üzerinde etkilidir.

H4: Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesi PERMA (öznel iyi oluş/psikolojik esenlik) aracılığı ile takım performansını etkiler. Öznel iyi oluş pozitif psikolojik sermaye ile takım performansı arasında aracı değişken etkisine sahiptir.

H5: Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

3. ANALİZLER VE BULGULAR

Bu başlık altında araştırmanın yöntemi, kullanılan ölçüm araçları, veri toplama aşaması, veri analizi, kısıtlılıklar, bulgular ve sonuç hakkında bilgi verilecektir. Bu araştırma projesinin temel amacı küresel boyutta yaşanan Covid-19 salgınından en çok etkilenen sektörlerin başında gelen Havacılık Sektöründe yer alan işletmelerin psikolojik dayanıklılık, umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermayelerinin nasıl etkilendiğini tespit etmek ve neticesinde çalışanların öznel iyi oluş (psikolojik esenlikleri) üzerindeki değişimleri açıklamaktır. Bu sebeple takım performansını etkileyen diğer hususlar kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışmanın kısıtı, gönüllülerin kişisel beyanına dayalı olarak gerçekleştirilmesidir. Araştırmaya başlamadan önce aydınlatılmış onam formu çalışmanın ilk sayfasında verilerek katılımcıların onayı alınmıştır. (Etik kurul karar no: E-51921795-050.01.99-49698)

3.1. Yöntem

3.1.1. Katılımcılar, evren ve örneklem

Bu çalışmada açıklayıcı araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Yapılandırılmış anket yöntemi ile Türkiye’de sivil havacılık sektöründe yer alan havayolu işletmeleri ve havaalanı işletmeleri çalışanlarından veri toplanarak ve katılımcıların algıları ölçülünerek bu işletmelerdeki çalışanların pozitif psikolojik sermayelerinin öznel iyi oluşları üzerindeki etkisi test edilmiştir. Ayrıca pozisyon, yaş, kıdem, toplam çalışma süresi gibi diğer demografik değişkenlerle farklılık testleri gerçekleştirilmiştir. Havacılık sektörü operasyonlarının ve trafiğinin genelde yoğun olduğu Marmara, Ege ve Akdeniz bölgesindeki havalimanlarından (İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı, Adana Havalimanı, Bodrum Milas Havalimanı, Uşak Havalimanı) ve buralarda hizmet veren havayolu işletmelerinin çalışanlarından elverişlilik/uygunluk örnekleme (convenience sampling) yöntemi kullanılarak veri elde edilmiştir. İstanbul Havalimanından gerekli girişimler yapıldığı halde iş yoğunluğu nedeni ile araştırmaya katkı sağlanamayacağı konusunda olumsuz geribildirim alınmıştır. Araştırmaya ait verilerin toplanmasına Ağustos 2023’te başlanmış ve Şubat 2023 tarihi itibarıyla veri toplama süreci sona ermiştir. Ankete 403 gönüllü katılım sağlanmıştır. Analizler için yeterli bir örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı uygun evren ve örneklem büyüklüğü tablosuna bakılarak kabul edilmiştir (N:500.000, n=384, 0,95 güven düzeyi ile) (Çıngır, 1994). Araştırma verilerinin analizi SPSS 24 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gerekli kontroller gerçekleştirilip 403 anketin de geçerli kabul edilmesinin ardından analizler 403 geçerli anket vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir.

3.1.2. Veri toplama araçları

Çalışmada veri toplama evresinde tasarlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Ankette önce, demografik değişkenlere yer verilmiştir. Bu değişkenler arasında; cinsiyet, yaş, eğitim derecesinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu çalışmada ankete katılan herkes gönüllük esaslı veri sağlamıştır. Kişilerin açık rızaları alınarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Anketlerin kolay ve hızlı yanıtlandırılmasını kolaylaştırmak adına elektronik ortamda e-posta olarak paylaşılmıştır. Verilerin gizli tutulacağı ve bilimsel maksat haricinde kullanılmayacağı bilgilendirmesi katılımcılara yapılmıştır. Veri toplamaya yönelik tasarlanan anketin ikinci kısmında da bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik ölçeklere yer verilmiştir.

3.1.2.1. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Luthans, Avolio, Avey ve Norman (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali 24 sorudan oluşmaktadır ve 6'lı Likert tipidir. Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek toplam 21 sorudan ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama sürecinde, ölçek maddelerinin faktör yükleri dikkate alınarak 3 soru ölçekten çıkartılmıştır. Ölçekten çıkartılan 2 madde, iyimserlik ve diğer madde ise maddenin psikolojik dayanıklılık boyutundandır. Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan ölçekte alt boyutlar, 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık', 'umut' ve 'öz yeterlilik' olarak rapor edilmiştir. Puanlama sistemi ise 1- 'kesinlikle katılmıyorum'u ve 6- 'kesinlikle katılıyorum'u temsil etmek üzere 6'lı Likert tipidir. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları ise iyimserlik için 67, psikolojik dayanıklılık için 68, umut için 81 ve öz yeterlilik için ise 85 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısını 91 olarak belirtilmiştir.

3.1.2.2. Psikolojik esenlik ölçeği (PERMA)

Butler ve Kern (Butler & Kern, 2015), Martin Seligman tarafından geliştirilen ve beş boyuttan oluşan 15 maddelik iyi oluş ölçeğine genel iyi oluş (1 madde), sağlıklı olma hissi (3 madde), olumsuz duygular (3 madde) ve yalnızlık (1 madde) düzeylerini ölçen 8 madde daha ekleyerek son halini vermişlerdir. Araştırmacılar tarafından formun bu 23 maddelik son halinin kullanılmasını önerdiklerinden (Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş, 2017) bu çalışmada da 23 maddelik form kullanılmıştır. Formada puanlama sistemi "0-Hiçbir Zaman ile 10-Her Zaman" olacak şekilde 11'li Likert tipi olarak verilmiştir. Bu çalışmada, PERMA puanına olumsuz duyguları ölçen 7., 12., 14. ve 20. ifadeler de dahil edildiğinden Demirci ve arkadaşlarının (2017) çalışmalarının referansı doğrultusunda bu maddelere ters kodlama yapılmıştır.

3.1.2.3. Takım performansı ölçeği

Tek boyut ve 8 ifadeden oluşan takım performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Günaydın, Akdemir ve İnal tarafından 2021'de doktora tez çalışması için geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçekte puanlama sistemi beşli Likert tipi derecelendirmeye göre düzenlenmiş olup, kullanılan seçenekler "1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Biraz katılıyorum, 3-Oldukça katılıyorum. 4-Çoğunlukla katılıyorum. 5-Tamamen katılıyorum" olarak verilmiştir.

Araştırmaya yönelik verilerin analizlerine geçmeden önce ölçeklerin güvenilirliğine ve geçerliliğine yönelik bir grup test gerçekleştirilmiştir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin; [KMO=,910; $X^2(66) = 1345,764$, $p<0,001$]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu $p<0,001$ bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. KMO uygunluk testi ardından, faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinin kümülatif varyansının 39,523 ve tek alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır. 0,70 ve üstü Cronbach's Alpha değeri güvenilir olarak kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin değeri. 858 olarak saptanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu gerçekleştirilen analizler aracılığıyla kontrol edilmiştir.

Çalışmanın ikinci ölçeği olan PERMA değişkene yönelik veri sağlayan PERMA ölçeğinin [KMO= ,926; $X^2(105) = 2269,225$, $p<0,001$]. Bartlett Küresellik testi $p<0,001$ bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Uygunluk testi sonrası, gerçekleştirilen faktör analizine göre ölçeğin kümülatif varyansının 41,691 ve tek alt boyuttan meydana geldiği saptanmıştır. Çalışmada ölçeğin Cronbach'ın Alpha değeri. 897 olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu da tespit edilmiştir.

Çalışmanın bağımlı değişkeni olan Takım Performansı değişkenine yönelik veri sağlayan Takım Performansı ölçeğinin [KMO= ,829; $X^2(15)=707,210$, $p<0,001$]. Bartlett Küresellik testi $p<0,001$ bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Uygunluk testi sonrası, gerçekleştirilen faktör analizine göre ölçeğin kümülatif

varyansının 51,671 ve tek alt boyuttan meydana geldiği saptanmıştır. Çalışmada ölçeğin Cronbach'ın Alpha değeri 812 olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu da tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler vasıtasıyla her ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilip, kabul edilmiştir. Yapılan bu uygunluk testlerinin ardından araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlere yönelik testler gerçekleştirilmiştir.

3.2. Bulgular

Hipotezlerin doğrulanmasına yönelik korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Alt boyutlar bazında normallik testi uygulanarak, George ve Mallery (George & Mallery, 2010) "çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2" referans değerlerin arasında değerlerle temsil edildiği örneklerde şartlar sağlanır referansı alınarak, ayrıca Tabachnick ve Fidell (Tabachnick & Fidell, 2015) "Büyük örneklerde, bir değişkende manidar olarak bulunan çarpıklık, normallikten hissedilir oranda sapma gösterme eğiliminde olamayacağı bilgisi de göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca; analizlerde çok fazla bir etkiye neden olmayacağı da bilinmektedir. Aynı zamanda büyük örneklerde, basıklığın sıfırdan uzaklaşmasının etkisi de azalmakta olduğu yine vurgulanan bilgiler arasındadır. Negatif basıklıkta örneklem büyüklüğü 200'den fazla olduğunda tehdit ortadan kaybolmaya başlamakta olduğu da özellikle vurgulanmıştır".

Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeğinin [-,283, ,035], PERMA [-693, 1,217], Takım Performansı [-,836, ,430] olarak tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde normal dağılım şartını sağladığı ve analizlerin parametrik testler aracılığıyla gerçekleştirilebileceği tespit edilmiştir. Çoklu doğrusallık (multicollinearity) probleminin azaltılması adına standart z-puanlar kullanılmıştır" (Baron & Kenny, 1986, s. 1173-1182).

Tablo 1. Demografik Dağılımlar

Cinsiyet	Kadın	150 kişi	%37,2
	Erkek	253 kişi	%62,8
Yaş	18-25 Yaş	14 kişi	%3,5
	26-35 Yaş	118 kişi	%29,3
	36-45 Yaş	139 kişi	%34,5
	46-55 Yaş	111 kişi	%27,5
	55+ üstü Yaş	21 kişi	%5,2
Medeni Durum	Evli	247 kişi	%61,3
	Bekâr	119 kişi	%29,5
	Boşanmış	32 kişi	%7,9
	Ayrı Yaşıyor	5 kişi	%1,2
Eğitim Durumu	Doktora	12 kişi	%3,0
	Yüksek Lisans	50 kişi	%12,4
	Lisans	193 kişi	%47,9
	Ön Lisans	78 kişi	%19,4
	Lise	70 kişi	%17,4

Tablo 2. Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizi

	ORT.	SS	1	2	3
Pozitif Psikolojik Sermaye	5,008	,81325	1		
PERMA	7,741	1,1169	,371	1	
Takım Performansı	4,160	,61687	,118	,445	1
R= ,373; R² = ,139; Adjusted R² = ,137; F = 64,724; p = ,000					

Korelasyon 0,01 seviyesinde (2-tailed) hassastır.

Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizine göre; değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları boyutlar bazında incelendiğinde; pozitif psikolojik sermaye ile perma ($r = ,371$, $p < 0,01$) ile arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönlü, orta ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Takım performansı ile bağımsız değişkenlerin ilişkisi incelendiğinde Pozitif Psikolojik sermaye ile ($r = ,118$, $p < 0,01$) pozitif yönlü, düşük ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. PERMA ile incelendiğinde ($r = ,445$, $p < 0,01$) pozitif yönlü, orta şiddetli ilişki saptanmıştır. Özetle; Takım performansı ile hem PERMA hem de Pozitif psikolojik sermaye arasında ilişkisi saptanmıştır. Araştırmanın hipotezlerine yönelik derinlemesine inceleme gerçekleştirmek adına regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: Regresyon Analizi

PERMA			
Bağımsız Değişkenler	β	t	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	,373	8,045	,000
R = ,373; R² = ,139; Adjusted R² = ,137; F = 64,724; p = ,000			

PERMA'daki %13,9 değişimin pozitif psikolojik sermayeye bağlı olduğu saptanmıştır. β değeri incelendiğinde etki gücünün %37,3 olduğu tespit edilmiştir. H₁ hipotezi bulgular doğrultusunda kabul edilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi

Takım Performansı			
Bağımsız Değişkenler	β	t	p
Pozitif Psikolojik Sermaye	-,055	-1,147	,252
PERMA	,466	9,672	,000
R = ,448; R² = ,201; Adjusted R² = ,197; F = 50,237; p = ,000			

Araştırmanın hipotezlerinin sınanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi (Tablo 2) sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. “R² değeri ise bağımlı değişkendeki (Takım Performansı) değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler (Pozitif Psikolojik Sermaye ve PERMA) tarafından açıklandığını kanıtlamaktadır” (Gürbüz & Şahin, 2016, s. 275).

Bulgulara göre Takım Performansındaki %20,1’lik değişimin bağımsız değişkenlere bağlı olduğu saptanmıştır. “Düzeltilmiş R² değeri bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarının bağımsız değişken aracılığıyla açıklandığını göstermektedir. “Modelin anlamlılık değeri (Sig.) 0,05 değerinden ne kadar küçük ise, regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansın o kadar iyi açıklandığı” (Gürbüz & Şahin, 2016, s. 275) görüşü temel alınarak, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p = ,000$).

Regresyon analiz sonucu; bağımlı değişken (Takım Performansı) ile bağımsız değişken (PERMA) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir. Ancak Pozitif Psikolojik Sermaye değişkeni ile takım performansı arasında yapılan bu çoklu regresyon analizinde anlamlı bir açıklayıcı güç ortaya çıkmamıştır.

Tablo 4’ teki β değeri incelendiğinde bağımsız değişkenlerden yalnızca PERMA boyutunun etkisi olduğu görülmektedir. Bulgular incelendiğinde PERMA boyutunun etki gücünün %46,6 olduğu tespit edilmiştir. Sebep sonuç ilişkisini açıklamayı amaçlayan regresyon analizi, iki değişken arasında pozitif yönlü etkileşim olduğunu kanıtlamaktadır. Yani, PERMA arttıkça, takım performansı artmaktadır sonucunu uygulanan analiz kanıtlamaktadır.

Bu bağlamda yapılan analizler neticesinde H₂ kabul edilmiştir; H₃ ve H₄ hipotezleri Pozitif psikolojik Sermaye değişkeni ile ilgili sonuçların anlamsız çıkmasından dolayı reddedilmiştir. Başka bir deyişle her ne kadar PERMA ile

Pozitif Psikolojik Sermayenin bir arada bağımsız değişken olarak modele dahil edildiği ve takım performansının bağımlı değişken olduğu regresyon analizinde PERMA, pozitif psikolojik sermayenin etkisini ortadan kaldırarak tam aracı değişken izlenimi verse de (H4 bağlamında), pozitif psikolojik sermaye ile ilgili testin anlamsız olması nedeni ile H4 aracı değişken hipotezi de reddedilmiş bulunmaktadır.

Araştırmanın beşinci hipotezinin sınanmasına yönelik demografik değişkenlere fark testleri (*t*-test ve Anova) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi (Anova) ve çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc) (Tukey, Scheffe ve Tamhane) aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Anova analizlerinde homojenlik sağlanamadığı takdirde “Welch ve Brown-Forsythe testleri” aracılığıyla farklılık tek yönlü varyans analizi (Anova) ve çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc) (Tukey, Scheffe ve Tamhane) Anova analizlerinde analizleri vasıtasıyla sınanarak bulgular yorumlanmıştır. Analizler aracılığıyla elde edilen bulgulara göre; Demografik değişkenlerden “*insiyete*” göre analiz bulguları; takım performansının farklılaşmadığını göstermektedir [$t(398)=-,537$, $p=,055$]. PERMA için incelendiğinde de farklılaşmadığı tespit edilmiştir [$t(398)=-,084$, $p=,800$]. Pozitif Psikolojik Sermaye için de farklılık saptanmamıştır. [$t(398)=2,087$, $p=,978$].

“Medeni duruma” göre gerçekleştirilen analize göre; takım performansının farklılaşmadığını göstermektedir [$t(363)=-2,960$, $p=,185$]. Öznel iyi oluş (PERMA) için incelendiğinde de farklılaşmadığı tespit edilmiştir [$t(363)=-,946$, $p=,416$]. Pozitif Psikolojik Sermaye için de farklılık saptanmamıştır [$t(398)=-,273$, $p=,618$].

“Yaş” durumuna yönelik gerçekleştirilen analizlere göre, değişkenlerin farklılaştığı saptanmıştır. Anova testi sonucuna göre Takım Performansı [$F_{4,398}=4,324$, $p=,002$] ile farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalara göre; (\bar{X} : 4,47 SS: ,643) en fazla 55 yaş ve üstü yaş arası işgörenlerin en az ise (\bar{X} : 3,98 SS: ,868) 26-35 yaş grubuna dâhil işgörenlerin sergilediği saptanmıştır. PERMA boyutu ile farklılık saptanmamıştır [$F_{4,398}=2,218$, $p=,066$]. Pozitif Psikolojik Sermaye boyutuna göre farklılık saptanmıştır [$F_{4,398}=2,910$, $p=,021$]. Ortalamalara göre; (\bar{X} : 5,35 SS: ,490) en fazla 18-25 yaş, en az 36-45 yaş (\bar{X} : 4,89 SS: ,633) saptanmıştır.

“Eğitim durumuna” göre gerçekleştirilen analizlere göre; Takım Performansının [$F_{4,398}=1,806$, $p=,000$] farklılaştığı saptanmıştır. Ortalamalara göre; (\bar{X} : 4,52 SS: ,470) en fazla Doktora eğitimine sahiplerin en az lise (\bar{X} : 3,96 SS: ,884) eğitim derecesi saptanmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye boyutu ile farklılık saptanmıştır [$F_{4,398}=5,041$, $p=,001$] Ortalamalara göre; (\bar{X} : 7,57 SS: 1,51) en fazla Lise en az (\bar{X} : 4,58 SS: ,670) doktora olduğu saptanmıştır. Eğitim durumu ile PERMA-öznel iyi oluş arasında fark tespit edilmemiştir.

Bu bağlamda H5 kısmen kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları hipotezler bağlamında tartışıldığında ilk olarak, “H1: Havacılık çalışanların pozitif psikolojik sermayesi, PERMA (öznel iyi oluş/psikolojik esenlik) üzerinde etkilidir” hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Bu bulgu literatürde daha önce psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş arasındaki pozitif ilişkiyi olumlayan çalışmalar ve araştırma bulguları ile uyumludur (Mamacı, 2021). Sektörel bir çıkarsama yapılacak olursa, öznel iyi oluşun ortaya çıkmasında işletmelerin pozitif psikolojik sermayeyi artırıcı aksiyonlar almaları, sadece hata bulucu ve patolojik yaklaşımlardan uzaklaşarak çalışanlarının pozitif potansiyellerini arttırmaya ve geliştirmeye çalışmaları bu bağlamda önemlidir. Havacılık işletmelerinin pozitif psikolojik sermaye açısından bilinçlendirilmesi ve konunun havacılık alanında eğitim veren üniversite ve yükseköğretim kurumlarının ve de İnsan Kaynakları birimlerinin eğitim programlarının içeriğine eklenmesi bu konuda bir farkındalık yaratılması açısından önemli olabilir.

Araştırmanın 2. Hipotezi olan “H2: PERMA (Öznel iyi oluş/ Psikolojik esenlik) takım/ekip performansı üzerinde etkilidir” hipotezi de kabul edilmiştir. Bu bulgu PERMA ve takım performansı arasındaki ilişkileri inceleyen daha önceki araştırma bulguları ile tutarlılık arz etmektedir (İnal, 2021), (Günaydın & İnal, Perma modelinin demografik faktörler bağlamında incelenmesi: hizmet sektöründe ve Z kuşağında geniş ölçekli bir araştırma, 2021), (Günaydın & İnal, Örgütlerde Mutluluk: Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik ve Takım Performansı Üzerine Bütüncül Bir Model Önerisi, 2022). Bulgular incelendiğinde PERMA değişkeninin takım performansı üzerindeki etki gücünün %46,6 gibi sosyal bilimlerden yüksek bir açıklayıcı güç olduğu görülmektedir. Araştırmanın örnekleme çerçevesinde bu bulgu, öznel iyi oluşun tüm boyutlarındaki olumlu artışın takım performanslarını ve takım halinde çalışma uyumlarını arttırmada önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın “H3: Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesi takım/ekip performansı üzerinde etkilidir” ve “H4: Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesi PERMA (öznel iyi oluş/psikolojik esenlik) aracılığı ile takım performansını etkiler. Öznel iyi oluş pozitif psikolojik sermaye ile takım performansı arasında aracı

değişken etkisine sahiptir.” hipotezlerinin test edilmesine yönelik yapılan analizlerde H3 kabul ve H4 reddedilmiştir. Regresyon analiz sonucu; bağımlı değişken (Takım Performansı) ile bağımsız değişken (PERMA) arasında anlamlı ilişki ve etki olduğu tespit edilmiştir. Ancak Pozitif Psikolojik Sermaye değişkeni ile takım performansı arasında yapılan bu çoklu regresyon analizinde anlamlı bir açıklayıcı güç ortaya çıkmamıştır. Başka bir deyişle her ne kadar PERMA ile Pozitif Psikolojik Sermayenin bir arada bağımsız değişken olarak modele dahil edildiği ve takım performansının bağımlı değişken olduğu regresyon analizinde PERMA, pozitif psikolojik sermayenin etkisini ortadan kaldırarak tam aracı değişken izlenimi verse de (H4 bağlamında), pozitif psikolojik sermaye ile ilgili testin anlamsız olması nedeni ile H4 aracı değişken hipotezi de reddedilmiş bulunmaktadır. Havacılık çalışanlarından elde edilen 403 veri ile gerçekleştirilen bu analizler (yeterli örneklem büyüklüğü sağlanmış olsa da) aracılık modelini doğrulamamıştır. Bu çalışmanın teorik modeli, ileride yapılacak çalışmalarda genellenebilirlik açısından örneklem sayısı arttırılarak ve daha güçlü örnekleme yöntemleri kullanılarak farklı kesitsel veriler ile tekrarlanabilir ya da modeli güçlendirmek üzere modele yeni değişkenler eklenebilir. Pozitif psikolojik sermayenin birey, grup ve örgüt düzeyindeki öncellerini modele dahil etmek ya da bağımlı değişken tarafında kriz yönetimi gibi değişkenler eklemek ileride yapılacak çalışmalar açısından önerilebilir.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın veri toplama kısmında destek sağlayan İstanbul Gelişim Üniversitesi Havacılık Yönetimi Bölümü öğrencileri Begüm Aras ve Fatma Damla Onay’a teşekkür ederiz.

ETİK BEYAN

Çalışma kapsamında yapılan araştırmalar için İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığına Etik Kurul İzni için yapılan başvurumuz onaylanmış olup onay kararı 23.09.2022 tarihli ve E-51921795-050.01.99-49698 nolu kararda yer almıştır. Ayrıca, araştırmaya başlamadan önce aydınlatılmış onam formu çalışmanın ilk sayfasında verilerek katılımcıların onayı alınmıştır. Bu makale araştırma ve yayın etiği standartlarını karşılamaktadır.

YAZARLARIN KATKILARI

Fikir/Kavram: S. C. Kesken; Tasarım: A. Tekin; Veri Toplama/İşleme: F. C. Dinç & A. Tekin; Analiz/Yorum: Ö. Turhan & S. C. Kesken. Tüm yazarlar makalenin son halini okumuştur ve onaylamıştır.

FON

Bu çalışma, Prof. Dr. Sezer Cihan Kesken’in danışmanlığını ve Ataberk Tekin’in yürütücülüğünü yaptığı “COVID-19 Dönemi ve Sonrasında Havacılık İşletmeleri Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayesi ve Öznel İyi Oluşlarının Takım Performansına Etkileri Üzerine bir Araştırma” isimli TÜBİTAK-BİDEB 2209-A Araştırma Projeleri Destek Programı çerçevesinde desteklenmiştir.

VERİ VE MALZEME MÜSAİTLİĞİ

Söz konusu değildir.

ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışmalarının bulunmadığını belirtmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, H., & Tekarslan, E. (2013). Uçuş ekibi kaynak yönetimi: Pilotların uçuş ekibi kaynak yönetimi tutumları ile kişilik yapıları arasındaki ilişki. *Journal of the School of Business Administration, Istanbul University*, 42(2).
- Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Bal, E. A. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi. *Osmangazi Üniversitesi 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Bildiri Kitabı*, s. 546-552.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), s. 1173.
- Beck, L. A. (1992). Csikszentmihalyi, Mihaly. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. *Journal of Leisure Research*, 24, s. 93-94. doi:https://doi.org/10.1080/00222216.1992.11969876
- Bilkay, S. (2022). *Havacılık sektöründe pozitif psikolojik sermaye ve türevleri* (1 b.). İKSAD Yayınevi.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2015). The PERMA-profiler: A brief multi dimensional measure of flourishing. *Unpublished manuscript*.
- Cripps, K., & Zyromski, B. (2009). Adolescents' psychological well-being and perceived parental involvement: Implications for parental involvement in middle schools. *Research in Middle Level Education Online*, 33(4), s. 1-13. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ867143.pdf> adresinden alındı
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.
- Çömlekçi, N., Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D., & Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), s. 60-77.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Boston: Pearson.
- Güler, B. K. (2009). *Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi. Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Günaydın, S. C., & İnal, H. İ. (2021). Perma modelinin demografik faktörler bağlamında incelenmesi: hizmet sektöründe ve Z kuşağında geniş ölçekli bir araştırma. *İzlele Akademik Dergi (Izlele Academic Journal)*, 4(2), s. 56-81.
- Günaydın, S. C., & İnal, H. İ. (2022). Örgütlerde Mutluluk: Psikolojik Esenlik, Dönüştürücü Liderlik ve Takım Performansı Üzerine Bütüncül Bir Model Önerisi. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), s. 61-118. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2190602> adresinden alındı
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık. Ocak 14, 2022 tarihinde <http://www.peggykern.org/questionnaires.html> adresinden alındı
- İkiz, F. E., Asıcı, E., Kaya, Z., & Balkan, K. (2018). Yaşam amaçları ve psikolojik iyi oluşun öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu yordayıcı rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), s. 7-26.
- İnal, İ. H. (2021). Psikolojik esenliğin takım performansı üzerindeki etkisinin dönüştürücü liderlik modeli bağlamında incelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*.
- Kanbur, E., & Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), s. 1839-1857.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16, s. 57-72.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11 b.). Boston: McGrawHill.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), s. 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford Business Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Mamacı, M. (2021). Ruh sağlığı çalışanlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırması: Duygusal emek, psikolojik sermaye ve İyi Oluş. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), s. 2030-2051.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder, & S. J. López (Dü) içinde, *Handbook of Positive Psychology* (s. 74–88).
- Mengenci, C., & Topçu, Ö. G. (2011). Örgüt kültürünün ekip kaynak yönetimi uygulamalarına etkisi: Türk sivil havayolu firmalarında görgül bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), s. 201-232.
- Oakland, J. S. (1993). *Total quality management*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (s. 491-498). Eskişehir.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, *24*(1), s. 26-31.
- Seligman, M. E. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), s. 5-14.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, *73*, s. 355-360.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Dü) içinde, *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (s. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, *26*, s. 62-75.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (M. Baloğlu, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık-Pearson.
- Telef, B. B., Uzman, E., & Ergün, E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, s. 1297-1307.
- Uyar, T. (2021). Türk iş havacılığı sektörü teknisyenlerinde iş tatmini. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *5*(3), s. 258-288.
- Zincirkıran, M. (2016). Türkiye’de sivil havacılık uygulamaları ve bu alanda yapılan araştırmalar üzerine bir değerlendirme. *International Journal of Social Academia*, *1*(1), s. 1-12.