|  |
| --- |
| 2209/A ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ARAŞTIRMA PROJELERİ DESTEKPROGRAMISONUÇ RAPORU    **COVID-19 DÖNEMİ VE SONRASINDA HAVACILIK İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYESİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞLARININ TAKIM PERFORMANSINAETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**  PROJE YÜRÜTÜCÜSÜNÜN ADI: **ATABERK TEKİN**    DANIŞMANININ ADI: **PROF.DR.SEZER CİHAN GÜNAYDIN KESKEN**  |

|  |  |
| --- | --- |
| **PROJENİN KONUSU**  | Bu araştırma projesinin konusu, Covıd-19 dönemi ve sonrasında Havacılık İşletmeleri çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayesi ve Öznel İyi Oluşlarının Takım Performansına Etkilerini İncelemektir. Bu araştırma projesi Havacılık Sektörü açısından Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi bakış açısı ile ele alınmıştır. 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. 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 bütüncül teorik modelde pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluş aracılığı ile havacılık çalışanların takım performansı üzerindeki etkisi de istatistiki olarak kanıtlanmak istenilmektedir. |
| **PROJE YÜRÜTÜCÜSÜNÜN ADI**  | **ATABERK TEKİN**  |
| **DANIŞMANIN ADI**  | **PROF.DR.SEZER CİHAN GÜNAYDIN KESKEN**  |
| **PROJE BAŞLANGIÇ VE BİTİŞ** **TARİHLERİ**  |  OCAK 2022- HAZİRAN 2023 |

**COVID-19 DÖNEMİ VE SONRASINDA HAVACILIK İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYESİ VE ÖZNEL İYİ OLUŞLARININ TAKIM PERFORMANSINAETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**KISA ÖZET**

Bu araştırma projesi Havacılık Sektörü açısından Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi bakış açısı ile ele alınmıştır. 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. 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 bütüncül teorik modelde pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluş *aracılığı ile* havacılık çalışanların takım performansı üzerindeki etkisi de istatistiki olarak kanıtlanmak istenmiştir. Yapılandırılmış anket yöntemi ile sivil havacılık sektöründe yer alan havayolu işletmeleri, havaalanı işletmeleri, hava aracı bakım- onarım hizmeti veren işletmelerin çalışanlarından veri toplanarak ve katılımcıların algıları ölçümlenerek 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. Araştırma verilerinin analizi SPSS istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ankete 403 gönüllü katılım sağlamıştır. Analizler için uygun bir büyüklüğe ulaşıldığı kabul edilmiştir. Gerekli kontroller gerçekleştirilip 403 anketin de geçerli kabul edilmesinin ardından araştırma 403 geçerli anket vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. *Yapılan analizlerde pozitif psikolojik sermayenin takım performansı ve öznel iyi oluş üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın kuramsal katkısı yazındaki ilgili boşluğu doldurması, uygulamadaki katkısı ise tüm havacılık sektörü yöneticileri ve özellikle İK yöneticilerine pozitif psikolojik sermayenin ve takım performansının arttırılması konusunda uygulama önerileri getirecek olmasıdır.*

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Öznel İyi Oluş (Psikolojik Esenlik), PERMA Modeli, Havacılık Çalışanları, Covid-19 Pandemisi

**1.GİRİŞ**

 Bu araştırma projesi Havacılık Sektörü açısından Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi bakış açısı ile ele alınmıştır. 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 (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 ve Tekarslan: 2013; Mengenci ve Topçu: 2011;Uyar: 2013). Sivil havacılık sektörü ile ilgili daha fazla çalışma ihtiyacı, yapılan çalışmaların azlığından anlaşılmaktadır. Zencirkıran (2016)’ın 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 araştırma projesinin temel çıkış noktası da gerek alan yazındaki boşluğu doldurarak temel havacılık ve örgütsel davranış yazınına 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 indirgemek 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 devem 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 bu araştırma sonuç raporunun, 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 tartışılarak araştırma raporu sonlandırılacaktır.

**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 patalojik ve olumsuz davranışları inceleyen düşünce mantığına bir tepki olarak ortaya atılmıştır (Seligman,1998: 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 ve Chikszentmihalyi, 2000: 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 ve Chikszentmihalyi, 2000: 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 arttırılmasını hedefler (Luthans vd., 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: 491; Bal, 2009: 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, 2002: 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, 2002: 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, 2002: 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 vd., 1991: 287). Kısaca ümit etmenin, biri istek gücü diğeri ise onu buna ulaştıracak yol gücü olmak üzere iki boyutu vardır (Luthans vd., 2007: 66). Bu kavram üzerine kapsamlı araştırmalar yapan Synder ve arkadaşları, şu ana kadar görgül araştırmalar ile de geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş “ümit ölçeği”ni geliştirmiştir. Peterson ve Luthans (2003; 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 ve ya olumlu yüklemeler olarak tanımlamaktadır. İyimserlik, Seligman tarafından yükleme şekliyle açıklanmaktadır. İyimserler, genellikle olumlu yükleme yaparlarken, başlarına gelen olumlu olayları içsel, kalıcı ve genel sebeplerle; olumsuz olayları ise dışsal, değişken ve özel sebeplerle açıklamaktadırlar (Seligman, 1990: 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, 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 (Master ve Reed, 2002: 75). Pozitif örgütsel davranışın bir parçası olarak ise bireyin olumlu ve olumsuz koşullar karşısında göstermiş olduğu canlılık veya bunları karşılama gücü şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002: 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: 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 ve Luthans, 1998: 66). Başka bir deyişle, öz yeterlilik, bireyin becerilende 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 (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 bir çok 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, 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 (positiveemotions), bağlanma (engagement), pozitif ilişkiler (positiverelationships), 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, 2011). Olumlu Duyguları İnşa Etme Kuramında Fredrickson (2001), olumlu duyguların bireyin farkındalığını ve zihin açıklığını artırarak, bireyi mutluluk kaynağı oluşturabilecek eylemlere yönelttiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda olumlu duygulanıma sahip bireylerin daha yaratıcı, bütüncül düşünce yapısına sahip, resmin bütününü görebilen, dikkat seviyesi yüksek, detaycı olduklarını, bireyin stresle başa çıkma ve problem çözme yetkinliklerini geliştirdiğini ve bireysel performansını arttırdığını bulgulamıştır. Bununla birlikte olumlu düşünce yapısına sahip bireylerin fiziksel ve ruh sağlığının daha iyi bir seviyede olduğunu, mutluluk ve psikolojik esenlik seviyelerinin de yükse 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 ve Kern, 2015, 2016).

***(E) Bağlanma:*** PERMA kuramının bağlanma boyutu da, olumlu duygular gibi öznel olarak ölçümlenebilmektedir. (Seligman, 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 ve Kern, 2016). Bağlanma, Csikszentmihalyi’ye (1990) tarafından da ***kendini yaptığı işe adaması 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, 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 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 etmese de sürdürülebilir ve ulaşılabilir bir yapıya sahiptir (Seligman, 2011). Belirli hedefler çerçevesinde becerilerde uzmanlaşma ve öz-yeterliliği içerir. Bu kapsamda PERMA modeli de bireylerdeki belirledikleri hedeflere ulaşma arzusunu ölçümlemektedir.

**2.3. Takım Performansı:**

Son 50 yıldır örgütleri özelliklede batı kültürünü etkileyen “Fordist” yaklaşımına tepki olarak pasifik ve uzak doğu kültüründe ortaya çıkan takım çalışması yönetimde 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 mücadelde örgütlere esneklik tanıması 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 gelişimlerini sağlayacak bir ortam yaratan takım çalışmasının verimlilik ve katılımcıların yetkinlik gelişimi olmak üzere temel iki amacı vardır (Oakland, 1993: 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. Değisen iş dünyasında örgütlerin üretim, satış ve hizmette kalite gibi karmaşık süreçlerinin tek bir birey tarafından kontrol edilmesi mümkün olamadığından 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.

*Bu bağlamda takımın başarı ve performansını ölçümlemek örgütsel davranış çalışmalarının da önemli bir konusunu oluşturmaktadır*. Özellikle havayolu işletmeleri gibi hizmet çıktısının yer aldığı ve takım yönetiminin örgütsel performansı arttırmada temel koşul olduğu işletmelerde takım performansı ve yönetimi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Takım performansının psikolojik sermaye ve öznel- iyi oluş gibi değişkenlerden nasıl etkilendiği de bu araştırma projesinin temel sorularından birisini oluşturmaktadır.

Bu kavramsal açıklamaların ardından, bu proje araştırmasının teorik çerçevesi ve modeli şu şekilde oluşturulabilir: Havacılık çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri çalışanların PERMA (öznel iyi oluş) düzeylerini arttırır. İyimser, dayanıklı, umutlu ve öz-yeterliliği yüksek çalışanlar işlerine daha çok bağlanarak ve olumu duygular geliştirerek, ilişkilerini daha kaliteli kılacak, hayatı daha anlamlı görecek ve başarı için hedefe yönelik içsel motivasyonlarını arttıracak potansiyele daha çok sahip olabilirler. PERMA (psikolojik esenlik) artınca çalışan tutum ve davranışlarına yönelik olumlu etkiler ortaya çıkabilir. Bunlardan birisi de özellikle Havacılık işletmeleri açısından önemli olan ekibin performansıdır. Dolayısı ile pozitif psikolojik sermaye, PERMA’yı arttıracak ve bu da takım performansında artışa yol açacaktır. Bu mantıkla, bu araştırmanın 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.

HAVACILIK ÇALIŞANLARININ POZİTİF PSİKOLOJİK

SERMAYESİ

* İyimserlik
* Umut
* Psikolojik dayanıklılık
* Öz-yeterlilik

HAVACILIK ÇALIŞANLARININ PERMA (ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ)

-Olumlu Duygular

- Bağlanma

-İlişkisellik

-Anlam

-Başarı

HAVACILIK ÇALIŞANLARININ

Takım Performansı

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 sermeyesi 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. YÖNTEM, 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**

**Evren ve Örneklem**

Bu araştırmada açıklayıcı araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Yapılandırılmış anket yöntemi ile sivil havacılık sektöründe yer alan havayolu işletmeleri, havaalanı işletmeleri, hava aracı bakım- onarım hizmeti veren işletmelerin çalışanlarından veri toplanarak ve katılımcıların algıları ölçümlenerek 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. Araştırma verilerinin analizi SPSS istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ankete 403 gönüllü katılım sağlamıştır. Analizler için uygun bir büyüklüğe ulaşıldığı kabul edilmiştir. Gerekli kontroller gerçekleştirilip 403 anketin de geçerli kabul edilmesinin ardından araştırma 403 geçerli anket vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir.

**Evren ve Örneklem**

Bu araştırmada açıklayıcı araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Yapılandırılmış anket yöntemi ile sivil havacılık sektöründe yer alan havayolu işletmeleri, havaalanı işletmeleri, hava aracı bakım- onarım hizmeti veren işletmelerin çalışanlarından veri toplanarak ve katılımcıların algıları ölçümlenerek 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. Araştırma verilerinin analizi SPSS istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ankete 403 gönüllü katılım sağlamıştır. Analizler için uygun bir büyüklüğe ulaşıldığı kabul edilmiştir. Gerekli kontroller gerçekleştirilip 403 anketin de geçerli kabul edilmesinin ardından araştırma 403 geçerli anket vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir.

**2.3 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.

**Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği:** Luthans, Avolio, Avey ve 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 güvenirlilik katsayısını .91 olarak belirtilmiştir.

**Psikolojik Esenlik Ölçeği (PERMA):**Butler ve Kern (2015, 2016), 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 araştırmada, 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.

**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; X2(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; X2(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’s 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; X2(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’s 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 (2010) “çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2” referans değerlerin arasında değerlerle temsil edildiği örneklemlerde şartlar sağlanır referansı alınarak, ayrıca Tabachnick ve Fidell, (2015) “Büyük örneklemlerde, 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 örneklemlerde, 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 ve Kenny, 1986: 1173-1182).

Çalışmanın demografik değişkenlerine yönelik frekans analizi tablo aracılığıyla sunulmuştur.

 **Tablo 1:** Demografik Değişkenler

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DEĞİŞKENLER** | **ORT.** | **SS** | **1** | **2** | **3** |
| **1. Pozitif Psikolojik Sermaye** | 5.008 | .81325 | 1 |  |  |
| **2. PERMA** | 7.741 | 1.1169 | .371 | 1 |  |
| **3. Takım Performansı** | 4.160 | .61687 | .118 | .445 | 1 |

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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** |

Permadaki %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 ve Şahin, 2016: 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 ve Şahin, 2016: 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 red edilmiştir. 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 red edilmiş 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 *“cinsiyete”* 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 [F4,398= 4.324, p= .002] ile farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalara göre; ($\overbar{X}$: 4.47 SS: .643) en fazla 55 yaş ve üstü yaş arası işgörenlerin en az ise ($\overbar{X}$: 3.98 SS: .868) 26-35 yaş grubuna dâhil işgörenlerin sergilediği saptanmıştır. PERMA boyutu ile farklılık saptanmamıştır [F4,398= 2.218, p= .066]. Pozitif Psikolojik Sermaye boyutuna göre farklılık saptanmıştır [F4,398= 2.910, p= .021]. Ortalamalara göre; ($\overbar{X}$: 5.35 SS: .490) en fazla 18-25 yaş, en az 36-45 yaş ($\overbar{X}$: 4.89 SS: .633) saptanmıştır.

*“Eğitim durumuna”* göre gerçekleştirilen analizlere göre; Takım Performansının [F4,398= 1,806, p= .000] farklılaştığı saptanmıştır. Ortalamalara göre; ($\overbar{X}$: 4.52 SS: .470) en fazla Doktora eğitimine sahiplerin en az lise ($\overbar{X}$: 3.96 SS: .884) eğitim derecesi saptanmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye boyutu ile farklılık saptanmıştır [F4,398= 5. 041, p= .001] Ortalamalara göre; ($\overbar{X}$: 7.57 SS: 1.51) en fazla Lise en az ($\overbar{X}$: 4.58 SS: .670) doktora olduğu saptanmıştır. Eğitim durumu ile PERMA- öznel iyi oluş arasında fark tespit edilmemiştir.

Bu bağlamda H5 kısmen kabul edilmiştir.

**3. 3 Sonuç ve Tartışma**

Gerçekleştirilen korelasyon analizine göre; iki bağımsız değişkenin de bağımlı değişken ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin ayrıntılarının incelenmesine yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin etkileşiminin olmadığıdır. Yani takım performansının gelişmesinde yalnızca öznel iyi oluşun(PERMA modelinin) etki gücü saptanmıştır. Takım Performansındaki % 20.1’lik değişimin bağımsız değişkenlere bağlı olduğu saptanmıştır. 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, öznel iyi oluş arttıkça, takım performansı artmaktadır sonucunu uygulanan analiz kanıtlamaktadır.

Gerçekleştirilen fark testlerine göre; Demografik değişkenlerden *“cinsiyete”* göre takım performansı, Öznel iyi oluş (Perma) ve Pozitif Psikolojik Sermaye değişkenlerinin farklılık göstermediği saptanmıştır. “*Medeni duruma”* göre takım performansının, öznel iyi oluşun ve pozitif psikolojik sermayenin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Takım Performansına en fazla 55 yaş ve üstü yaş arası işgörenlerin sergiledikleri (yatkın oldukları) öznel iyi oluşun yaşa göre farklılık göstermediği ancak pozitif psikolojik sermaye boyutunun en fazla 18-25 yaş aralığındaki işgörenler olduğu saptanmıştır. Takım Performansının en fazla Doktora eğitimine sahiplerin sergilediği, öznel iyi oluşun eğitim durumuna göre farklılık göstermediği ve Pozitif Psikolojik Sermayenin en fazla lise yani az eğitimli bireylerin olduğu saptanmıştır.

Bütün bu bulgular neticesinde elde edilen bu sonuç, Havacılık sektöründe öznel iyi oluşun, Ekip Kaynak Yönetimi uygulamalarındaki önemini ortaya koymaktadır. Havacılıkta insan psikolojisinin ve insan faktörünün önemine yönelik ve literatüre katkı sağlayacak bu ampirik çalışma, olumlu duygulanım, ilişkisellik, başarma hissi, yaptığı işe adanma (bağlanma), anlam gibi faktörlerden oluşan PERMA (öznel iyi oluş)’un arttırılması için havayolu işletmelerinin yönetim modellerinde ve eğitimlerinde yöneticileri bilinçlendirmeleri gereğini ortaya koymaktadır. Ayrıca COVID pandemisi gibi bir dönem ortasında toplanan bu veriler özellikle riskli kriz dönemlerinde insan faktörü açısından öznel iyi oluşun varlığının performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu çalışma ülkemizde de önemi giderek artmakta olan Havacılık Psikolojisi çalışmalarına ve yazınına da bu bağlamda katkı sağlamaktadır. Havacılık işletmelerinin çalışanlarının psikolojik esenliklerini aralıklarla ölçümlemeleri ve bu değişkeni azaltan faktörleri kontrol altında tutmaları önemlidir. Çalışmada Pozitif Psikolojik Sermayenin (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın) öznel iyi oluş (psikolojik esenlik) üzerindeki etkisi de kanıtlanmıştır. Bu bağlamda havacılık işletmelerinin çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini arttırmak adına İnsan Kaynakları uygulamalarını yönlendirmeleri olumlu olacaktır. 2000’li yıllardan sonra Örgütsel Davranış yazınına hakim olan Pozitif Psikolojik Sermaye ve Pozitif Örgütsel Davranış paradigması açısından, havacılık çalışanları ile gerçekleştirilen ilk çalışma olması bu çalışmanın ilgili yazındaki boşluğu doldurmasına katkı sağlamaktadır.

EK BİLGİLER:

1. **Rapor dönemlerinde yapılan çalışmalar**

 Rapor döneminde ilk sırada verimli bir şekilde doğruluğu yüksek veri alınabilecek havalimanı işletmelerini hakkında araştırma yapıldı. Bu bağlamda havalimanlarına nasıl ulaşım sağlanabileceği kontrol edildi. Hak edilen destek bütçesini etkin ve verimli şekilde kullanılması için bütçe taslağı hazırlandı. Hak edilen destek bütçesinin büyük ölçüde ulaşım akaryakıt ve anketler için A4 kâğıtlara harcama kararı alındı. Anketleri somut olarak elde etmenin yanında online bir platform olan Google Form ile sürece eklentide bulunuldu .Bu girişimde hedef daha çok kişiye ulaşmak ve sebep olunan çevre kirliğini önlemekti. Literatür taramaları yapıldı. Anketlerin baskılarını çıkartıldıktan sonra yürütücü ve araştırmacılar arasında anket verilerin alınacağı havalimanı işletmelerine uygun olarak görev dağılımı yapıldı. Anket yapılacak çalışanlara kişisel ve özel bilgileri alınmayacağını, projemizin amacının ülkemiz ve siz çalışanlar için daha iyi hale getirilmesi gereken noktalar varsa farkındalık yaratıp, gerekli düzenlemelerde kullanılabilecek bir kaynak olması adına yapıldığını her seferinde istisnasız olarak anketi dolduran tüm katılımcılara bilgi verildi. Bu sayede herhangi bir şekilde meydana gelebilecek etik problemlerini katılımcıları bilgilendirerek proaktif bir yöntem izlendi. Bu projemizde ankete katılım sağlayan iş insanlarına havacılık sektörü ile alakalı Türkçe kaynakların yüzeysel ve az sayıda olmasından dolayı dürüst yaklaşmaları için özel olarak ricada bulunuldu. Tarafımızca doğruluğu gereğince kanıtlanabilecek verilere ulaşmaya çalışıldı. Ekip Yürütücüsü ile birlikte ekip; planlamaya ve iş akış çizelgesine uyulmasına özen göstererek sürücü titizlikle yürütüldü. Okulumuzun etik kuruluna sunduğumuz projemizin etik kurul onayı çıktıktan sonra Tübitak Bidep sistemine yüklenildi. Anketlerimizden veriler gelirken bu sırada ekip, ulaşım sağlanamayan havalimanı işletmelerine görüşmeler yapıp randevular aldı. Bu görüşmelerde Google Form’da hazırlanan anketin şirketlerin kendi bünyesinde çalışan ekip arkadaşlarına iletmeleri talep edildi. Bizlerin bizzat alanda bulunup anketleri çalışanlara ulaştırdığımız durumlarda ise havalimanlarından bir izin belgesi çıkarttırılıp havalimanının çalışanlarına anketleri resmi ve yasal bir şekilde ulaştırıp veriler elde edildi. Bu bağlamda bizlere veriler geldikçe projemizde etkin zaman kullanımı için anketteki soruları kodlama işlemi yapıldı ve ortak bir alan olan Excel dosyası açılımı yapıldı. Excel’e kodlanan soruları tüm katılımcılar için ayrı olarak veriler işlenmeye başlandı. Excel sonucunda SPSS olarak yapılması öngörülen analizin daha kolay ve hızlı bulgulara ulaşabileceği kanaatine varıldı. Danışman hocamız Prof.Dr. Sezer Cihan Günaydın Kesken’in tavsiyeleri ve bizlere eksiksiz bir proje olması adına yardımları ile sonuçlar ve bulgular kısmını eksiksiz elde edildi. Bu anketlerde tutarsızlık olanları projeye dahil edilmedi. Bulgular tablolara yerleştirildikten sonra bir kez daha literatür taramalarına göz atıldı ve sonuç raporu hazırlamaya başlandı. İş akış çizelgesine göre zamanında tamamlamaya özen gösterildi. Sonuç raporu Prof.Dr. Sezer Cihan Günaydın Kesken danışmanlığında bitirildi.

1. **Çıktılar (Yayınlar,sunumlar v.b.)**

Bu projeniin bulguları makale haline getirilerek International Journal of Aviation Management dergisinin Aralık sayısında yayınlanacaktır.

Ayrıca 1-2 Aralık tarihlerinde gerçekleştirilecek olan 5. Hava ve Uzay Psikolojisi Kongresinde bildiri olarak sunulması planlanmaktadır.

Bunların haricinde bizlere öncülük eden Tübitak Ulakbim’de yer almak ilk hedefimiz ve isteğimiz. Yayınlar ve sunumlar üzerinde çalışmalarımız devam etmektedir. Okulumuzun dergilerinde yer almak ve birçok ilgili dergilerde bizlere yer vermeleri adına sonuç raporu eksiksiz ve detaylı olarak tamamlandı.

1. **Proje ile ilgili harcama kalemleri hakkında ayrıntılı bilgi**

Harcama kalemlerini bütçe talebimiz doğrultusunda kullanmamız şeklinde projenin eksik olacağı gözlemlenmiştir. Bu bulgudan dolaylı harcama kalemlerinde hizmet alımı bütçesi ulaşıma ve sarf malzemeye aktararılması kararı alındı. Demirbaş olarak bir bütçe talebi bulunmadığındansadece ulaşım ve sarf malzeme olarak bütçenin verimli kullanımı açısından ihtiyaç doğrultusunda paylaştırıldı. Sarf malzeme olarak anketler için A4 kağıtlarını faturalandırarak belirtilen tutar olan 594,90TL harcandı. Doğayı ve çevreyi korumak adına Google form oluşturuldu. Geriye kalan 3.005,40TL ise ulaşım için kullanıldı. Araştırmanın daha fazla coğrafya yayılması için ülkemizin şehirleri arasında akaryakıt ihtiyacı için geriye kalan bütçe kullanıldı. Her bir proje ortağı ile akaryakıt fişleri belgelendirildi.

 Sarf malzeme harcaması olarak bulunulan A4 kağıtlarına kişisel yazıcılardan anketler çıktı alınıp dosyalanarak araştırma için hazır hale getirildi.

 Hizmet alımı bütçesi paylaştırılma sebebi ise analiz için harcanılacak bir bütçe ayrılmıştı lakin daha çok veri için daha fazla şehre ziyaret edilmesi gerektiğinden analizler Prof.Dr. Sezer Cihan Kesken Günaydın yardımları ile tamamlandı.

**Kaynakça**

 Baron, R.M., and Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. USA, Journal of Personality and Social Psychology, 1173- 1182.

 George, D., M. Mallery, “SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update. Boston: Pearson, 2010.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.

Tabachnick, B., G. ve Fidell, L., S. (2015). Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı. Çev. Ed: Mustafa Baloğlu. Ankara: Nobel Yayıncılık- Pearson.

Aktaş, H. ve 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, IstanbulUniversity, 42(2), 276-301.

Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextualfactorsandwell-being: Theimpact of workengagement. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bal, E. A. (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (WorkEngagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: İçinde 546-553. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Theexercise of control. New York: Freeman.

Butler, J. ve Kern, M. L. (2015). The PERMA-Profiler: A briefmultidimensionalmeasure of flourishing. Unpublishedmanuscript. http://www.peggykern.org/ questionnaires.html adresinden ulaşılabilir.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: ThePsychology of Optimal Experience." Journal of LeisureResearch, 24(1), pp. 93–94

Csikszentmihalyi, M. (1997), FindingFlow: ThePsychology of EngagementwithEveryday Life, Basic Books, New York.

Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA Ölçeği’nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. TheJournal of Happiness&Well-Being, 5(1), 60-77.

Güler, B. K., (2009). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.) Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar: İçinde 119-146. 1. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

İnal, İ.H. (2021). Psikolojik Esenliğin Takım Performansı Üzerindeki Etkisinin Dönüştürücü Liderlik Modeli Bağlamında İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Luthans, F. (2002). Positiveorganizationalbehavior: Developingandmanagingpscyhologicalstrenghts. Academy of Management Executive, 16 (1): 57- 72.

Luthans, F. (2008). Organizationalbehavior. 11. Baskı. Boston: McGrawHill. Luthans, F.,Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). Pschologicalcapitalandbeyond. New York: Oxford Business Press.

Luthans, F.,Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positivepsychologicalcapital: measurementandrelationshipwithperformanceandsatisfaction. PersonnelPsychology, 60, 541-572.

Luthans, F.,Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). Pschologicalcapitalandbeyond. New York: Oxford Business Press

Master, A. S. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder ve S. Lopez (Ed.) Handbook of positivepschology: İçinde 133-149. Oxford, UK: Oxford UniversityPress.

Mengenci, C., ve 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).

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: İçinde 491-498. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye.

Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). Thepositiveimpactanddevelopment of hopefulleaders. LeadershipandOrganizational Development Journal, 24 (1): 26-31.

Peterson, S. J. ve Luthans, F. (2003). Thepositiveimpactanddevelopment of hopefulleaders. LeadershipandOrganizational Development Journal, 24 (1): 26-31.

Seligman, M. E. P. (1998). Learnedoptimism. New York: Pocket Books.

Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positivepsychology: An introduction. AmericanPsychologist, 55 (1): 5-14.

Seligman, M.E.,Csikszentmihalyi, M. 2000. PositivePsychology. AmericanPsychologist, 55(1): 5-14.

Snyder, C. R.,Urwing, L. ve Anderson, R. J. (1991). Hopeandhealth: Measuringthewillandtheways. C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed.) Handbook of socialandclinicalpsychology: İçinde 285-305. New York: Pergamon.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Socialcognitivetheoryandselfefficacy: Goingbeyondtraditionalmotivationalandbehavioralapproaches. Organizational Dynamics, 26 (4): 62-74.

Synder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuringandnurturinghope. Journal of Counselingand Development, 73 (3): 355-360.

Uyar, T. (2013), Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5/3 (2013) 258-288.

Zincirkıran, M. (2016). Türkiye’de Sivil Havacılık Uygulamaları Ve Bu Alanda Yapılan Araştırmalar Üzerine Bir Değerlendirme. International Journal of SocialAcademia 2016, Vol.1, Issue.1.

|  |  |
| --- | --- |
|  PROJE YÜRÜTÜCÜSÜNÜN ADI – SOYADI - İMZA   |  DANIŞMANIN ADI – SOYADI - İMZA   |
|  Ataberk Tekin |  Prof. Dr. Sezer Cihan Günaydın Kesken  |
|   |   |

Tarih :