

Mükemmeliyetçiliğin İş Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi: Proaktif Kişilik ve Yaygın Kaygı Bozukluğunun Aracılık Rolü

Meryem Derya Yeşiltaş¹, Sezin Andiç²

Yeşiltaş, M. D. ve Andiç, S. (2021). Mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerindeki etkisi: Proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolü. *Nesne*, 9(20), 335-351. DOI: 10.7816/nesne-09-20-08

Anahtar kelimeler

İş akış deneyimi, proaktif kişilik, mükemmeliyetçilik, kaygı, çalışan

Keywords

Workflow experience, proactive personality, perfectionism, anxiety, employee

Öz

Çalışanların verimliliği, performansı ve mutluluğunda önemli rolü olan iş akış deneyimi, proaktif kişilik, mükemmeliyetçilik ve yaygın kaygı bozukluğu bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin yanısıra mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerindeki etkisinde proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma sorusuna yanıt bulmak ve hipotezlerin test edilmesi amacıyla kamu (%58.4) ve özel sektör (%41.6) çalışanlarından veri toplanmıştır. Katılımcıların %47.1'i (189) kadın ve %52.9'u (212) erkektir. Veri toplama araçları arasında İş Akış Deneyimi Ölçeği (WOLF- The Work Related Flow Inventory), Proaktif Kişilik Ölçeği, Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Yaygın Kaygı Bozukluğu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. Verilerin analizinde Pearson Korelasyon ve SPSS Process Macro Regresyon analizleri yürütülmüştür. Araştırma bulguları çalışanların proaktif kişilik özellikleri, yaygın kaygı bozukluğu ve iş akış deneyimleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyi ise proaktif kişilik ve iş akış deneyimi ile anlamlı şekilde ilişkilidir. Ek olarak, çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile iş akış deneyimleri arasındaki ilişkide proaktif kişilik özelliğinin ve yaygın kaygı bozukluğunun seri çoklu aracılık etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Mevcut çalışmada mükemmeliyetçilik, proaktif kişilik özellikleri, yaygın kaygı bozukluğu ve iş akış deneyimi değişkenlerinin bir arada incelenmesiyle, iş akış deneyiminin öncüllerinin belirlenmesi açısından hem ilgili alanyazına hem de uygulayıcılara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

The Effect of Perfectionism on Workflow Experience: The Mediating Role of Proactive Personality and Generalized Anxiety Disorder

Abstract

Workflow experience, proactive personality, perfectionism and generalized anxiety disorder, which play an important role in the productivity, performance and happiness of employees, are the focus of this study. The aim of the study is to examine the relationships between these variables, as well as to determine the mediating role of proactive personality and generalized anxiety disorder in the effect of perfectionism on work flow experience. Data were collected from public (58.4%) and private sector (41.6%) employees in order to find an answer to the research question created in line with the purpose of the study and to test the hypotheses. Data collection tools include the Work Related Flow Inventory (WOLF), Proactive Personality Scale, Perfectionism Scale, Generalized Anxiety Disorder Scale, as well as a personal information form. Pearson Correlation analysis and SPSS Process Macro regression analyzes were conducted to examine the relationships between the variables. Research findings show that there are significant relationships between employees' proactive personality traits, generalized anxiety disorder, and workflow experiences. The perfectionism level of employees is significantly related to proactive personality and work flow experience. In addition, it has been revealed that proactive personality trait and generalized anxiety disorder symptoms have serial multiple mediation effects on the relationship between employees' perfectionism levels and workflow experiences. It is thought that the present study will contribute to both the relevant literature and practitioners in terms of determining the antecedents of the workflow experience by examining the variables of perfectionism, proactive personality traits, generalized anxiety disorder and workflow experience together.

Makale Bilgisi

Geliş tarihi: 6 Mart 2021

Düzeltilme tarihi: 29 Mayıs 2021

Kabul tarihi: 15 Haziran 2021

DOI: 10.7816/nesne-09-20-08

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, deryayesiltas(at)osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5067-4538

² Dr., Antalya Bilim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, sezin.andic(at)antalya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5144-0685

Toplumda salgınlar ve beraberinde ekonomik sorunlar artarken “çalışan” olarak nitelendirilen; bu rolü üstlenen bireylerin psikolojik açıdan sağlıklı olması ve çalışma hayatına işlevsel olarak devam edebilmesi de her geçen gün zorlaşmaktadır. Bu zorlukların nedenlerinin araştırılmasının yanı sıra olumsuz etkilerinin azaltılması için de farklı disiplinlerin birlikte çalıştığı araştırma ve yaklaşımlara gereksinim duyulmaktadır. Bu bağlamda, insanların konsantrasyon ve derin zevk duygularını bildirdiği anları araştıran Csikszentmihalyi (1990) yaşantıyı gerçekten tatmin edici kılan şeyin, akış adı verilen bir bilinç durumu olduğunu ifade etmektedir. Bu bilinç durumu kendini o işe ya da etkinliğe verecek hatta onunla bütünleşecek kadar odaklanılan bir konsantrasyon durumudur. Aslında birçoğumuz zaman zaman akışı deneyimliyor ya da bu deneyimin özelliklerini tanıyor olabiliriz. Akış deneyimi sırasında bireyler genellikle kendilerini güçlü, tetikte, zahmetsizce eylemleri üzerinde kontrol sahibi ve yeteneklerinin zirvesindeymiş gibi hissettiklerini ifade edebilirler. Bu deneyimle, hem zaman algısı hem de duygusal problemler ortadan kalkıyor gibi görünürken; canlandırıcı bir aşkınlık hissi de oluşabilmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). Çalışanın performansı/başarımı (Akçakanat ve ark. 2019; Demerouti, 2006), iş tatmini (Akçakanat ve ark. 2019; Yaşın, 2016) ve iyi oluşu (Yaşın, 2016) üzerinde iş akış deneyiminin pozitif yönde etkili olduğu bilinmektedir. Diğer taraftan, çoğu araştırma, gönüllü gerçekleştirilen ve keyif veren boş zaman ya da spor etkinliklerinde akış deneyimine odaklanmıştır (örn., Demirutku ve Ağaoğlu, 2018). Ancak, akışın öncülleri olan anında geri bildirim, orantılı zorluklar ve beceriler ile net hedeflerin de iş yaşamı ile ilgili faaliyetlerde etkili olma olasılığı yüksektir (Fullagar ve Kelloway, 2009, s.596). Nitekim bireyin akışı iş yerinde, boş zamanlarından daha yaygın deneyimlediği tespit edilmiştir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989).

Çalışanların verimliliği ve performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinen bir diğer kavram proaktiflik (Ward ve ark, 1994) ve proaktif kişiliktir (Thompson, 2005). Proaktif olmak, geçmişi gözden geçirip, geleceği yaratırken yeni sorunları tanımlamayı, yeni çözümler bulmayı ve belirsiz bir gelecekte aktif liderlik sağlamayı içermektedir (Bateman ve Crant, 1999). Proaktif davranışın birçok farklı alanda çalışanlar ve kurumlar için belirgin şekilde olumlu sonuçlara yol açma potansiyelinin olduğu ifade edilmektedir (Bateman ve Crant, 1999; Thompson, 2005). Proaktif davranış, değişimi öngörmenin dışında değişim yaratmak ve bu süreçte inisiyatif almak anlamı da taşımaktadır. Diğer taraftan proaktif olmayan davranış, başkalarının bir şeyleri gerçekleştirmeye çalışmasına izin vermeyi ve dışarıdan dayatılan müdahalenin ya da değişikliğin pasif bir şekilde, "işe yarayacağını" ummayı ifade etmektedir (Bateman ve Crant, 1999). Proaktif kişilik ise kişinin çevresini etkilemek için harekete geçme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilik bazen imkansızla ulaşmak için gerekli kaynaklara erişebilmeyi sağlamaktadır, ancak süper güçlülük ya da her şeye gücü yeten bir bireyin durmadan üretmesi ya da çalışması anlamına gelmemektedir (Bateman ve Crant, 1999). Dolayısıyla proaktif kişiliğin bireyin kendisi için yüksek hedeflere ve standartlara sahip olma eğilimi olarak tanımlanan (Flett ve ark., 1989) mükemmeliyetçilikten oldukça farklı olduğu söylenebilir. Mükemmeliyetçilik, bireyin yaşamının özellikle eğitim ortamları ve işyeri ile ilgili alanlardaki çabalarını etkileyebilen bir kişilik özelliğidir (Stoeber ve Otto, 2006). Bireyin performansından tatmin olma yeteneğini korurken, yüksek hedefler ve kişisel standartlar belirlemeyi ve başarı ile ilişkili ödüller için çabalamayı içeren mükemmeliyetçilik uyumlu mükemmeliyetçilik olarak ifade edilir. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ise esnek olmayan ve/veya ulaşılamaz derecede yüksek standartlar belirleme, kişinin başarımından tatmin olamama, yetenekleriyle ilgili belirsizlik veya yoğun kaygı duyması gibi işlev sorunları ile ilişkilidir (Enns ve ark., 2002; Stoeber ve Otto, 2006). Benzer şekilde, mükemmeliyetçi yapıdaki sporcuların kötü performans göstermek ve beklenmedik olaylar karşısında kaygılandıkları ortaya konulmuştur (Gümüsoğlu ve Hülya, 2020). Mükemmeliyetçiliğin uyumlu ya da uyumsuz olmasının ötesinde çalışanların

performansı ve iş doyumu üzerinde etkilerinin olduğu görülmektedir (Karababa ve Kapıkıran, 2014; Sarıkaya, 2018; Stoll ve ark., 2008).

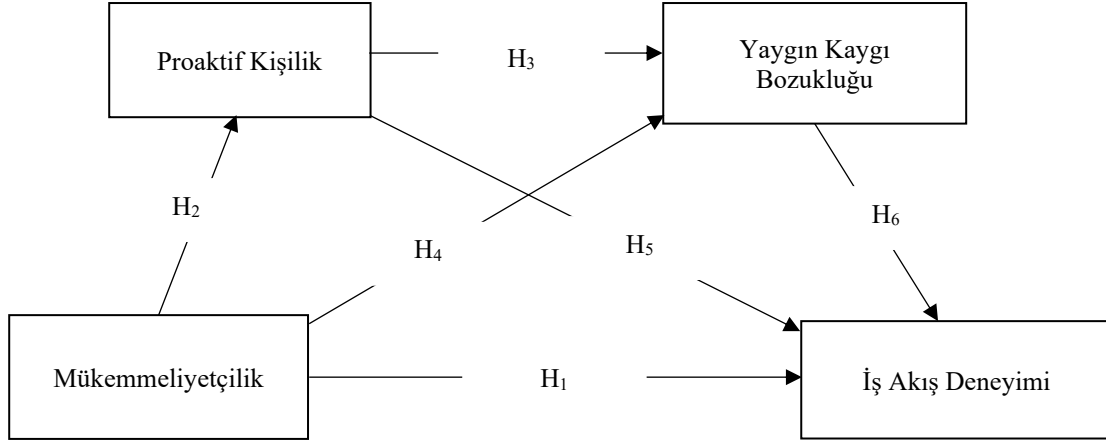
Kaygı stres durumunda ortaya çıkan doğal bir duygudur. Ancak kaygı düzeyi yükseldikçe bireyin gündelik, iş ve sosyal ilişki ve işlevselliğine ilişkin sorunlar da ortaya çıkmaya başlamaktadır (Stoeber ve Otto, 2006). DSM-5'te yaygın kaygı bozukluğu en az 6 ay boyunca iş ya da okulda başarı gösterebilme gibi bir olay ya da yaşantı hakkında neredeyse her gün ortaya çıkan kaygılanma ve yoğun kaygılar nedeniyle bu alanlarda işlevselliğin bozulması durumudur. Bireyin kaygı yaratan düşüncelerini denetim altına almakta zorlanması, gergin ve huzursuz hissetmesi, çok kolay yorulması, odaklanma güçlüğü, kas gerginliği ya da kaslarda ağrı ve uyku sorunlarının da eşlik edebildiği bir bozukluk olarak tanımlanmaktadır (APA, 2013). Kaygı ile anlamlı ilişkiler gösterdiği bilinen mükemmeliyetçiliğin (Burgess ve DiBartolo, 2015; Flett ve ark., 1989; Flett ve ark., 2004) uyum sorunları arttıkça psikolojik belirtilerle ilişkili olarak artan birçok özelliğinin olabildiği ifade edilmektedir (Enns ve ark., 2002; Flett ve ark., 1989). İşlevsel olmayan kaygı düzeyinin odaklanma güçlüğü (APA, 2013), hata yapma oranı ile ilişkili olup (Uçar ve ark., 2013) çalışma isteksizliği (Bulut ve Duman, 2021) gibi sorunlara yol açtığı da bilinmektedir.

Akış deneyimi sırasında birey günlük yaşamın endişelerini ve hayal kırıklıklarını farkındalığından uzaklaştıran bir derinleşme deneyimi yaşamaktadır. Ek olarak, çaba sarf etmeksizin eylemler üzerinde kontrol sahibi olduğunu hisseder ve bu şekilde hareket eder. Bu deneyim sonucunda ortaya çıkacak sonuçla ilgili olarak çok az kaygılanır ya da hiç kaygılanmaz (Csikszentmihalyi, 1990; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). Kaygı ile akış deneyimi arasında negatif yönde ilişki olduğunu gösteren araştırmalara rastlanmıştır (örn., Öz, 2019). Ek olarak kaygı düzeyi arttıkça çalışanların psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumlarının düştüğü (Baykal, 2020), iş tükenmişliğinin arttığı ve örgütsel bağlılığın azaldığının bilinmesi (Zhou ve ark., 2018) dolayısıyla çalışanlarda kaygı bozukluğu belirtilerinin iş akış deneyimi üzerinde etkilerinin olması beklenmektedir. Diğer taraftan proaktif kişilik özelliklerine sahip bireylerin bir başarısızlık durumunda çevresel koşulları ya da diğerlerini suçlama eğiliminde ya da bir suçlu arama eğiliminde değil içinde bulundukları koşulları bir fırsat olarak değerlendirerek kontrol etme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Covey, 2015). Proaktif kişilik özellikleri olan bireyler oluşabilecek sorunları önceden öngörerek hızlıca çözüm üretebilirler. Dolayısıyla proaktif kişilik özellikleri yüksek olan bireylerin bir sorun çıkması konusunda daha az kaygı hissederken, akış deneyiminin de daha yüksek olması beklenir.

Kaygı bozuklukları pandemi sürecinde özellikle sağlık çalışanları üzerinde çok sayıda çalışmada araştırılmıştır (örn., Bulut ve Duan, 2021; Karaman ve Yastıbaşı, 2021; Ömer ve ark., 2020). Ancak bu araştırmalar daha çok çalışanların iş motivasyonları, kaygı bozukluğunun görülme sıklığı ya da kaygı düzeylerinin diğer psikolojik belirtiler ile ilişkileri bağlamında yürütülmüştür. Diğer taraftan işte akış deneyiminin çok sık deneyimlendiği ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi, 2003). Akış sıklıkla sporcular üzerinde araştırılrsa da (örn., Gümüsoğlu ve Hülya, 2020; Scott-Hamilton, 2016), son dönemde çalışanlarda akış deneyiminin incelenmesi amacı ile gazeteciler (Burke, 2010), hemşireler (Burke, 2010; Gabr ve El-Shaer, 2020), akademisyenler (Akçakanat ve ark. 2019; Yeşiltaş ve Ekici, 2017), mimarlık öğrencileri (Fullagar ve Kelloway, 2009), öğretmenler (Salanova ve ark., 2006) üzerinde araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak çalışanların başarımı üzerinde pozitif anlamlı etkileri olduğu bilinen iş akış deneyimi (Akçakanat ve ark. 2019; Demerouti, 2006), proaktif kişilik (Tunca ve ark., 2018) ve olumsuz etkilerinin olmasının beklendiği mükemmeliyetçilik (Sarıkaya, 2018) ile yaygın kaygı bozukluğu (Wald, 2010, s. 130) arasındaki ilişkilerin incelendiği disiplinlerarası bakışla oluşturulan ve test edilen bir modele rastlanmamıştır. Mevcut çalışmanın amacı bu değişkenler arasındaki ilişkilerin bir model önerisi ile incelenmesi (bkz. Şekil 1);

mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerindeki etkisinde proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu bağlamda temel araştırma sorusu ve yedi hipotez belirlenmiştir.

Araştırma Sorusu: Mükemmeliyetçilik, proaktif kişilik, yaygın kaygı bozukluğu ve iş akış deneyimi arasında doğrudan ve dolaylı etkiler var mıdır?



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş akış deneyimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin proaktif kişilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yaygın kaygı bozukluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin yaygın kaygı bozukluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin iş akış deneyimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Çalışanların yaygın kaygı bozukluğu düzeylerinin iş akış deneyimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₇: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile iş akış deneyimleri arasındaki ilişkide proaktif kişilik özelliğinin ve yaygın kaygı bozukluğunun seri çoklu aracılık etkisi vardır.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmanın çalışma evrenini kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcıların %47.1'i (189) kadın, %52.9'u (212) ise erkek ve katılımcıların %40.9'u (164) evli, %59.1'i (237) ise bekdir. Katılımcıların %58.4'ü (234) kamu ve %41.6'sı (167) özel sektör çalışanıdır. Katılımcıların bölgelere göre dağılımı incelendiğinde %77.6'sının (311) Akdeniz, %8.5'inin (34) İç Anadolu, %4.2'sinin (17) Doğu Anadolu, %3.7'sinin (15) Güneydoğu Anadolu, %2.5'inin (10) Marmara, %2'sinin (8) Ege ve %1.5'inin (6) Karadeniz Bölgesinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Eğitim	N	%	Yaş	N	%	Kurumda Çalışma Süresi	N	%
İlkokul	31	7.7	18-20 yaş	53	13.2	1 yıldan az	70	17.5
Ortaokul	40	10	21-25 yaş	96	23.9	1-5 yıl	167	41.6
Lise	197	49.1	26-30 yaş	102	25.4	6-10 yıl	100	24.9
Ön lisans	119	29.7	31-35 yaş	64	16	11-15 yıl	32	8
Lisans	10	2.5	36-40 yaş	53	13.2	16- 20 yıl	14	3.5
Lisansüstü	4	1	41 yaş ve üzeri	33	8.2	21 yıl ve üzeri	18	4.5
Evli	164	40.9	İdari Görevi Var	122	30.4	Kadın	189	47.1
Bekar	237	59.1	İdari Görevi Yok	279	69.6	Erkek	212	52.98

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulmuş olup, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleği, toplam görev süresi, idari/yöneticilik görev durumu, bulundukları ile ilişkin soruları içermektedir.

İş Akış Deneyimi Ölçeği (The Work Related Flow Inventory- WOLF): Onüç ifade ve üç boyuttan oluşan (dalma, işten keyif alma ve içsel çalışma motivasyonu) ölçek Bakker (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonuna Yeşiltaş ve Ekici (2017)'nin çalışmasından ulaşılmıştır. Yedili likert ifadeleri (1: Hiçbir zaman 7: Her zaman) kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's alpha değerleri işe dalma boyutu .87, işten keyif alma .94 ve iç motivasyon boyutu için .74'tür. Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach's alpha değeri toplam ölçek için .93, dalma boyutu için .87, işten keyif alma boyutu için .95 ve içsel çalışma motivasyonu için .86 bulunmuştur.

Proaktif Kişilik Ölçeği: Çalışanların kişilik özelliklerini proaktif kişilik kapsamında değerlendirmeleri için 9 maddeden ve tek boyuttan oluşan Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen Proaktif Kişilik Ölçeğinden (Proactive Personality Scale) yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonuna Akgündüz ve arkadaşlarının (2017) çalışmasından ulaşılmıştır. Ölçek ifadelerinin yönelttilmesinde beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Akgündüz ve arkadaşları (2017) ölçeğin Cronbach's alpha değerini .91 olarak belirtirken, mevcut çalışmada da .90 olarak bulunmuştur.

Mükemmeliyetçilik Ölçeği: Slaney ve Ashby (1996) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Slaney ve arkadaşları (2001) tarafından yirmi üç ifade ve üç boyut olarak düzenlenen ölçek, Rice ve arkadaşları (2014) tarafından yenilenerek kısa formu oluşturulmuştur. APS-R mükemmeliyetçilik ölçeğinin sekiz madde ve iki boyut (yüksek standartlar ve çelişki) ile ölçen kısa versiyonu (SAPS) kullanılmıştır. Standartlar boyutu puanının yüksek olması katılımcıların mükemmeliyetçi olduğu şeklinde yorumlanırken; mükemmeliyetçi bireylerden çelişki boyutu puanı yüksek olanlar uyumsuz, düşük olanlar ise uyumlu mükemmeliyetçi olarak sınıflandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu İşler (2018) çalışmasından alınmıştır. Ölçeğin yönetilmesinde orijinal çalışmada olduğu gibi beşli likert derecelendirmesi kullanılmıştır. Rice ve arkadaşları (2014)'nın kısa ölçeğini kullanan Kırıcı Tekeli ve Özkoç (2020) doğrulayıcı faktör analizi sonucu (DFA) faktör yüklerinin .51 ile .89 arasında değiştiğini; ikincil seviye DFA sonuçlarına göre ($\chi^2/sd=2.809$, NFI=.97, NNFI(TLI)=.97, IFI=.98, CFI=.98, RMSEA=.066, GFI=.97, AGFI=.94) ölçeğin uyum iyiliğine sahip olduğu bildirilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .68, standartlar boyutunun .85 ve çelişki boyutunun da .85 olduğu belirtilmiştir. Mevcut çalışmada mükemmeliyetçilik ölçeği tek boyutlu olarak alınmıştır ve Cronbach's alpha değeri .83 olarak bulunmuştur.

Yaygın Kaygı Bozukluğu Ölçeği (YAB-7): Spitzer ve arkadaşları (2006) tarafından oluşturulan 7 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçek, yaygın kaygı bozukluğunu DSM IV-TR ölçütlerine göre değerlendirmektedir. YAB-7 kendini değerlendirme türü bir ölçek olup, dördümlü likert tipi ölçek (0=hiç, 1=birçok gün, 2=günlerin yarısından fazlasında, 3=hemen hemen her gün) kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek puan 0 ile 21 arasındadır (Akyay, 2016). Ölçeğin Türkçe versiyonu Konkan ve arkadaşlarının (2013) çalışmasından alınmıştır. Konkan ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarında ölçeğin Cronbach's alpha değeri .85 olarak hesaplanmıştır. DFA sonucu uyum iyiliği değerleri RMSEA .018, CFI .99, GFI .96, NFI .94, RFI .92, IFI .99, TLI .99 ve AGFI .93 olarak raporlanmıştır. Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach's alpha değeri .93 olarak bulunmuştur.

İşlem

Araştırmanın yapılabilmesi için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan Etik Onay (Evrak Tarih ve Sayısı: 23/03/2020-8911) alınmıştır. Covid-19 pandemi kısıtlamaları sebebiyle verilerin toplanmasında online veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Veriler kesitsel zaman aralığında, 12.07.2020-24.07.2020 tarihleri arasında Google forms online soru formu sosyal ağlar ve sosyal medya araçları kullanılarak yöneltilmiştir. Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri birlikte kullanılmış olup, kamu ve özel sektör çalışanları arasından gönüllü katılımcılardan veri toplanmıştır.

Gerekli örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında çeşitli ölçütler göz önünde bulundurulmaktadır. Doğrulamalı faktör analizi kapsamında, örneklem büyüklüğünün (N) tahmin edilen parametre (q) değerlerine oranının (N:q) 10:1 ile 20:1 aralığında olması önerilmektedir (Kline, 2011, s.12; Hair ve ark., 2014, s.100). Araştırmanın örneklem büyüklüğü 401, veri toplama araçlarındaki toplam ifade sayısı (tahmin edilen parametre sayısı) ise 37'dir. Bu bağlamda $401/37 = 10.837$ olduğu hesaplanmış ve gerekli ölçütün sağlandığı kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla doğrulamalı faktör analizi (DFA) ve güvenilirliğinin test edilmesi için ise Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Doğrulamalı faktör analizinde mükemmeliyetçilik ölçeğinin çelişki boyutundan 2 ifade düşük faktör yükleri sebebiyle analizden çıkarılmış, ölçek tek boyutlu olarak ele alınmıştır. İkinci düzey DFA sonucunda iş akışı deneyimi ölçeğinin 3 boyutlu; mükemmeliyetçilik, proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğu ölçeklerinin tek boyutlu yapıları doğrulanmıştır. DFA neticesinde kullanılan ölçeklerin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum iyiliği endekslerine uygun olduğu belirlenmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011). Analiz bulguları Tablo 2 ve Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 2

Ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Boyut Sayısı	CMIN/ df	GFI	Doğrulamalı Faktör Analizi				
					TLI	IFI	CFI	SRMR	RMSA
İş Akış Deneyimi	13	3	3.634	.93	.95	.96	.96	.050	.08
Mükemmeliyetçilik	6	1	3.614	.98	.95	.98	.98	.029	.08
Proaktif Kişilik	9	1	2.773	.96	.96	.97	.97	.032	.07
Yaygın Kaygı Bozukluğu	7	1	2.013	.98	.99	.99	.99	.016	.05

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach alpha değerlerinin .80'den büyük olması sebebiyle (Kalaycı, 2010, s. 405) ölçüm araçlarının içsel tutarlıklarının yüksek olduğu kabul edilebilir. DFA'da yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenirlik katsayısı (CR) değerlendirilmiştir. DFA sonucunda elde edilen faktör yüklerinin .50 veya tercihen .70'in üzerinde, ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin .50'den ve yapı geçerliği (CR) katsayılarının ise .70'den büyük olması birleşme geçerliliğinin sağlandığını ifade etmektedir (Hair ve ark., 2014, s. 605). Faktör yüklerinde sadece mükemmeliyetçilik ölçeğindeki bir ifadenin faktör yükü (.49) .50'nin altında olup, diğer ifadeler .50'nin üzerindedir. Proaktif kişilik ve mükemmeliyetçilik ölçeklerinde AVE değerinin .50'ye yakın olduğu görülmektedir (Stanimir, 2020, s.353). Fornell ve Larcker (1981, s. 48), AVE değeri .50'den küçük ise genel indekslerin kontrol edilmesini, bileşik güvenirlik (CR) .60'dan yüksekse, AVE'nin .40 olarak kabul edilebileceğini, yapının yakınsak geçerliliğinin hala yeterli olduğunu ifade etmiştir (Huang ve ark., 2013, s. 219). Ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlanması içinse CR'nin AVE'den büyük olması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82). AVE ve CR değerleri Tablo 3'te görüldüğü gibi bu şarta uyum sağlamaktadır.

Tablo 3

Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	α	Doğrulayıcı Faktör Analizi	
			AVE	CR
İş Akış Deneyimi	13	.93	.67	.96
Dalma	4	.87	.65	.88
İşten Keyif Alma	4	.95	.82	.95
İçsel Çalışma Motivasyonu	5	.86	.56	.86
Mükemmeliyetçilik	6	.83	.43	.82
Proaktif Kişilik	9	.90	.48	.89
Yaygın Kaygı Bozukluğu	7	.93	.66	.93

CR = Bileşik Güvenirlik Katsayısı, AVE = Ortalama Açıklanan Varyans

Çok değişkenli analizlerin gerçekleştirilebilmesi için verilerin normal dağılıma uygunluğunun test edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları kullanılmıştır. Kline (2011, s.63)'e göre verilerin normal dağılıma sahip olması için çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında; basıklık değerlerinin -10 ile +10 arasında olması gerekmektedir. Mevcut araştırmada mükemmeliyetçilik (-.40 ve .16), proaktif kişilik (-1.61 ve 4.34), yaygın kaygı bozukluğu (.90 ve .05) ve iş akış deneyimi (-.21 ve -.58) ölçeklerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri ilgili şartları sağlamakta olup, verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 4

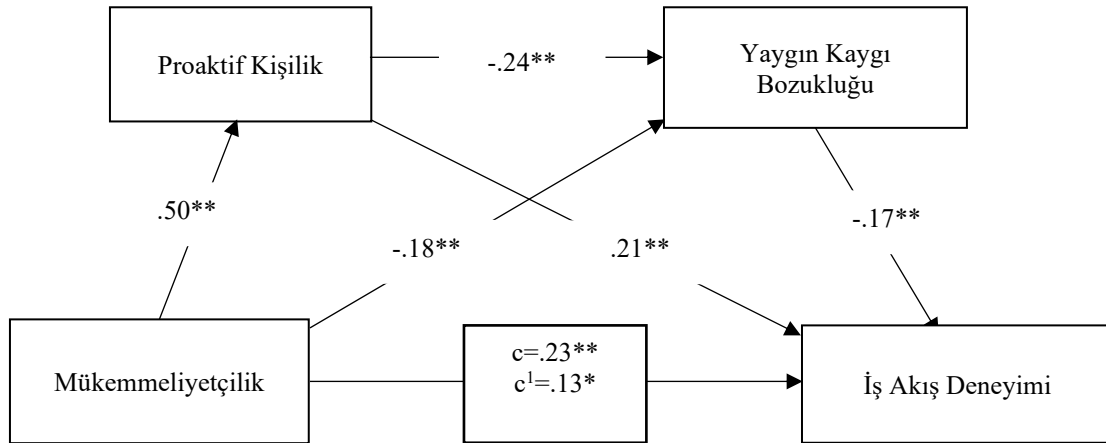
Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
1 Mükemmeliyetçilik	1			3.45	.78	-.40	.16
2 Proaktif Kişilik	.50**	1		4.04	.69	-1.61	4.34
3 Yaygın Kaygı Bozukluğu	.06	-.15**	1	.92	.81	.90	.05
4 İş Akış Deneyimi	.23**	.30**	-.20**	4.80	1.24	-.21	-.58

**p<.01

Araştırma kapsamında kullanılmış olan mükemmeliyetçilik, proaktif kişilik, yaygın kaygı bozukluğu ve iş akış deneyimi değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır (bkz. Tablo 4). Mükemmeliyetçilik ile proaktif kişilik arasında ($r = .50$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki; mükemmeliyetçilik ile iş akış deneyimi arasında ($r = .23$) istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü çok zayıf düzeyde ilişki belirlenmiştir. Yaygın kaygı bozukluğu ile proaktif kişilik ($r = -.15$) arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü çok zayıf ilişki; yaygın kaygı bozukluğu ile iş akış deneyimi arasında ($r = -.20$) istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü çok zayıf ilişki bulunmuştur. Proaktif kişilik ile iş akış deneyimi ise ($r = .30$) istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde zayıf ilişkilidir. Mükemmeliyetçilik ile yaygın kaygı bozukluğu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Mükemmeliyetçilik, proaktif kişilik, yaygın kaygı bozukluğu ve iş akış deneyimi arasındaki ilişkilerin incelenmesinin ardından, çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile iş akış deneyimleri arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin ve yaygın kaygı bozukluğunun seri çoklu aracılık etkisinin belirlenmesinde Hayes'in (2013) geliştirdiği, bootstrap yöntemine dayanan SPSS Process Macro 6. Model regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz bulguları Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Seri Çoklu Aracılık Modeli Sonuçları (* $p < .05$, ** $p < .01$)

SPSS Process Macro 6. Model regresyon analizi sonucunda elde edilen ilk model (Tablo 5) istatistiksel olarak anlamlı olup, katılımcıların iş akış deneyiminin %5.12'sinin mükemmeliyetçilik tarafından açıklandığı belirlenmiştir ($F=21.53$, $p<.01$). Mükemmeliyetçiliğin çalışanların iş akış deneyimi üzerinde anlamlı pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.23$, $p<.01$). Bulgular doğrultusunda “ H_1 : Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş akış deneyimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5

Mükemmeliyetçiliğin İş Akış Deneyimine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Akış Deneyimi (İAD)						Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	3.55	.27		12.95**	3.01	4.09		
Mükemmeliyetçilik (M)	.36	.08	.23	4.64**	.21	.51	.051*	21.53

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

Tablo 6’da sunulmuş olan model çalışanların proaktif kişilik özelliğinde mükemmeliyetçiliğin rolünü göstermektedir. Model istatistiksel olarak anlamlı olup, katılımcıların proaktif kişilik özelliklerinin %25.2’sinin mükemmeliyetçilik tarafından açıklandığını göstermektedir ($F=134.40$, $p<.01$). Mükemmeliyetçiliğin çalışanların proaktif kişilik özellikleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.50$, $p<.01$). Bulgular doğrultusunda “H₂: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin proaktif kişilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6

Mükemmeliyetçiliğin Proaktif Kişilik Özelliğine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Proaktif Kişilik (PK)						Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	2.51	.14		18.58**	2.25	2.78		
Mükemmeliyetçilik (M)	.44	.04	.50	11.59**	.37	.52	.252*	134.40

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

Tablo 7’de çalışanların mükemmeliyetçilik ve proaktif kişilik özelliğinin yaygın kaygı bozukluğu üzerindeki etkisine ilişkin analiz bulguları gösterilmektedir. Model istatistiksel olarak anlamlı olup, katılımcıların yaygın kaygı bozukluğunun %4.61’inin mükemmeliyetçilik ve proaktif kişilik özelliği tarafından açıklandığını göstermektedir ($F=9.63$, $p<.01$). Çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yaygın kaygı bozukluğu üzerinde negatif yönlü anlamlı ($\beta=-.24$, $p<.01$); mükemmeliyetçiliğin çalışanların yaygın kaygı bozukluğu üzerinde pozitif yönlü anlamlı ($\beta=.18$, $p<.01$) etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yaygın kaygı bozukluğunu azalttığı, mükemmeliyetçiliğin ise yaygın kaygı bozukluğunu arttırdığı görülmektedir. Dolayısıyla “H₃: Çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yaygın kaygı bozukluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” ve “H₄: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin yaygın kaygı bozukluğu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 7

Mükemmeliyetçilik ve Proaktif Kişilik Özelliğinin Yaygın Kaygı Bozukluğu Belirtilerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Yaygın Kaygı Bozukluğu						Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	1.42	.25		5.79**	.94	1.91		
Mükemmeliyetçilik (M)	.18	.06	.18	3.13**	.07	.30	.046*	9.63
Proaktif Kişilik (PK)	-.28	.07	-.24	-4.23**	-.41	-.15		

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

Mükemmeliyetçilik, proaktif kişilik özelliği ve yaygın kaygı bozukluğunun iş akış deneyimine etkisine yönelik analiz bulguları Tablo 8’de sunulmuştur. Model istatistiksel olarak anlamlı olup, katılımcıların iş akış deneyiminin %12.64’ünün mükemmeliyetçilik, proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğu tarafından açıklandığını göstermektedir ($F=19.15$, $p<.01$). Çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin iş akış deneyimi üzerinde pozitif yönlü anlamlı ($\beta=.21$, $p<.01$); çalışanların yaygın kaygı bozukluğunun ise iş akış deneyimi üzerinde negatif yönlü anlamlı ($\beta=-.17$, $p<.01$) etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda

çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin iş akış deneyimini arttırdığı, yaygın kaygı bozukluğunun ise iş akış deneyimini azalttığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak “H₅: Çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin iş akış deneyimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” ve “H₆: Çalışanların yaygın kaygı bozukluğu düzeylerinin iş akış deneyimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 8

Mükemmeliyetçilik, Proaktif Kişilik ve Yaygın Kaygı Bozukluğu Belirtilerinin İş Akış Deneyimine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İş Akış Deneyimi (İAD)						Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	2.80	.38		7.47***	2.07	3.54		
Mükemmeliyetçilik (M)	.21	.09	.13	2.40*	.04	.38		
Proaktif Kişilik (PK)	.37	.10	.21	3.74***	.18	.57	.1264*	19.15
Yaygın Kaygı Bozukluğu (YAB)	-.27	.07	-.17	-3.62***	-.41	-.12		

* $p < .05$, *** $p < .001$

Şekil 1’de sunulan araştırma modelinin test edilmesine ilişkin analiz sonucunda elde edilen bootstrap katsayıları, %95 güven aralıklarındaki alt ve üst limitleri Tablo 8’de görülmektedir. Toplam etki değeri .3600; doğrudan etki değeri .2099 ve toplam dolaylı etki değeri ise .1500 olarak tespit edilmiştir. Araştırma modelinde üç dolaylı etki yer almaktadır. Birinci dolaylı etkide; mükemmeliyetçilik (X) proaktif kişilik (M₁) aracılığıyla iş akış deneyimi (Y) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu (bootstrap = .1658, %95 CI = .0560, .2736), ikinci dolaylı etkide mükemmeliyetçilik yaygın kaygı bozukluğu (M₂) aracılığıyla iş akış deneyimini anlamlı olarak etkilediği (bootstrap = -.0489, %95 CI= -.1073, -.0095) ve üçüncü dolaylı etkide ise mükemmeliyetçiliğin proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğu aracılığıyla iş akış deneyimini anlamlı olarak etkilediği (bootstrap= .032, %95 CI= .0089, .0655) belirlenmiştir. Güven aralıklarının içerisinde sıfır olmaması sebebiyle söz konusu dolaylı etkilerin anlamlı olduğu görülmektedir (Mackinnon ve ark., 2004, s.12). Sonuç olarak, “H₇: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile iş akış deneyimleri arasındaki ilişkide proaktif kişilik özelliğinin ve yaygın kaygı bozukluğunun seri çoklu aracılık etkisi vardır.” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9

Seri-Çoklu Aracı Etkiye Ait Bootstrap Sonuçları

Etki	Bootstrap Katsayısı	S.H.	t	Alt Limit	Üst Limit
Toplam Etki	.3600	.08	4.64***	.2075	.5125
Doğrudan Etki (c' yolu)	.2099	.09	2.40*	.0382	.3816
Toplam Dolaylı Etki	.1500	.06		.0209	.2670
Dolaylı Etki (M → PK → İAD)	.1658	.06		.0560	.2736
Dolaylı Etki (M → YAB → İAD)	-.0489	.02		-.1073	-.0095
Dolaylı Etki (M → PK → YAB → İAD)	.0332	.01		.0089	.0655

Bootstrap:5000 %95 Güven Aralıkları

* $p < .05$, *** $p < .001$

Tartışma

Çalışanların kendilerini işlerine verebilmesi hatta işiyle bütünleşebilecek kadar odaklanabilmesi, zaman zaman farklı etkinliklerde de yaşantılanan, akış deneyimi ile mümkün olabilmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). İş akış deneyiminin çalışan başarımı (Akçakanat ve ark. 2019), iş tatmini (Akçakanat ve ark. 2019; Yaşın, 2016) ve iyi oluş (Yaşın, 2016) üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların refahı ve verimliliği için iş akış deneyiminin önemi görülmektedir. Ancak bazı bireyler iş akış deneyimini daha fazla yaşama eğilimi gösterirken, bu deneyimin hiç yaşanmadığı ya da çok nadir yaşandığı da ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi ve ark., 1993). İş akış deneyimini etkileyen psikolojik değişkenlerin belirlenmesi ile iş akış deneyimini arttırmaya yönelik farkındalık ve müdahale programları geliştirilebilir. Çalışmanın amacı da iş akış deneyimi, proaktif kişilik, mükemmeliyetçilik ve yaygın kaygı bozukluğu arasındaki ilişkilerin incelenmesi, mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerindeki etkisinde proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Çalışma kapsamında bir araştırma sorusu ile yedi hipotez belirlenmiş ve çalışanlardan oluşan bir örneklem grubu üzerinde hipotezler test edilmiştir.

Araştırma bulguları mükemmeliyetçiliğin çalışanların iş akış deneyimleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde üniversite öğrencileri ile yürütülen bir araştırma sonucunda uyumlu mükemmeliyetçiliğin (yüksek standartlar) yüksek akademik akış ile pozitif yönde ilişkili; uyumsuz mükemmeliyetçiliğin (çelişki) ise akademik akış ile negatif yönde ilişkili olduğu gösterilmiştir (Ljubin-Golub ve ark., 2018). Diğer taraftan Fazlagić ve Belić (2017) atletler ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında mükemmeliyetçilik ile akış deneyimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgular mükemmeliyetçiliğin çalışanların proaktif kişilik özellikleri üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğunu göstermektedir. Kanten ve Deniz (2020), tekstil sektöründeki çalışanlarla gerçekleştirdiği araştırma sonucunda uyumlu mükemmeliyetçiliğin proaktif kişilik özelliğini pozitif yönde; uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ise negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Mevcut araştırmada mükemmeliyetçilik ölçeğinin çelişki boyutunun analizden çıkarılarak tek boyut olarak ele alınması ile çelişki boyutunun ağırlığının azalması nedeniyle, mükemmeliyetçiliğin düzeylerinin proaktif kişilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkide bulunmuş olabileceği düşünülmektedir. Bu bakımdan araştırma bulguları uyumlu mükemmeliyetçilik açısından Kanten ve Deniz (2020)'in çalışmasını destekler niteliktedir.

Araştırma bulguları proaktif kişiliğin yaygın kaygı bozukluğu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. İlgili alanyazında proaktif kişilik ile yaygın kaygı bozukluğu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte, proaktif kişiliğin kaygı ile ilişkisini üniversite öğrencilerinin katılımıyla araştıran bir çalışmada proaktif kişiliğin kaygı ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Huang ve ark., 2020). Nitekim mevcut araştırma sonucunda proaktif kişiliğin yaygın kaygı bozukluğunu negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Üretkenlik, çözüm odaklı olmak ve beklenmedik bir sorun oluştuğunda bir suçlu aramak yerine yapılan hatalardan da bilgi edinme yaklaşım tarzı aynı zamanda işlevsel başa çıkma tarzları olarak da değerlendirilebilir. Dolayısıyla proaktif kişilik özellikleri olan bireyin çalışma hayatındaki sorunları ile işlevsel başa çıkabilmesi kaygı düzeyini azaltabilir.

Korelasyon analizi sonucunda çalışanların mükemmeliyetçilik özellikleri ile yaygın kaygı bozukluğu belirtileri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Mükemmeliyetçilik düzeyinin yüksek olması hata yapmaktan çekinme, beklentilerinin altında performans göstermekten ve başkalarının olumsuz

değerlendirmelerinden korkma gibi kaygılar yaratabilmektedir (Stoeber, 2012, s.295). Ancak mevcut çalışmada, çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin yaygın kaygı bozukluğu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Kawamura ve arkadaşlarının (2001) üniversite öğrencileri ile yürüttüğü araştırma sonucunda beklendiği gibi mükemmeliyetçiliğin uyumsuz boyutu, daha yüksek düzeyde kaygı ile ilişkilendirilmiştir. Essau ve arkadaşları (2008), Almanya ve Hong Kong'da ergenler ile gerçekleştirdiği çalışmada her iki ülkede de kaygı belirtileri ile mükemmeliyetçilik arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Ergen bireylerin kendilerine uyguladıkları standartlar ne kadar yüksekse veya diğerlerinin onlardan mükemmel olmalarını beklediği algısı ne kadar yüksekse, o kadar fazla kaygı belirtisi bildirmişlerdir. Nitekim, yetişkinler arasında yapılan çeşitli araştırmalar, mükemmeliyetçiliğin depresyon, kaygı (Hewitt ve Flett, 1991) ve obsesif-kompulsif bozukluk (Frost ve Steketee, 1997) gibi psikopatolojilerle ilişkili olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak elde edilen bulgular alanyazını destekler niteliktedir. Ancak çalışanların mükemmeliyetçilik özelliklerini farklı ölçüm araçları ile değerlendirecek daha fazla araştırmaya gereksinim olduğu düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada elde edilen bulgular çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin iş akış deneyimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bakker ve van Woerkom (2017, s.53) Öz Belirleme Kuramı kapsamında çalışanların kendi kaderini tayin etme sürecinde önemli aktörler olduğunu, temel ihtiyaçlarını karşılamak ve iş akışını deneyimlemek için proaktif stratejilerden (öz- liderlik, iş becerikliliği, eğlenceli iş tasarımı ve güçlü yön kullanımı) faydalandığını ifade etmektedir. Alan yazında proaktif kişilik özelliklerinin iş akış deneyimi ile ilişkisini inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte bu çalışma ile proaktif kişilik özelliklerinin iş akış deneyimi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgu ile iş akış deneyiminin öncüllerinin belirlenmesi konusunda alana katkı sağlandığı düşünülmektedir. Ek olarak, araştırma sonuçlarıyla akışı daha çok deneyimlediği bilinen ototelik kişiliğin (Csikszentmihalyi ve ark., 1993, s.80) özelliklerinin anlaşılması açısından da ileri araştırmalara ışık tutulacağı düşünülmektedir.

Çalışanların yaygın kaygı bozukluğu düzeylerinin iş akış deneyimi üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Alan yazın incelendiğinde iş akış deneyimi ile yaygın kaygı bozukluğu arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışmaya rastlanmamış olsa da akış deneyimi ile performans kaygısına yönelik araştırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Kirchner ve arkadaşlarının (2008) müzisyenlerin akış deneyimi ile performans kaygısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki belirlemişlerdir. Fullagar ve arkadaşlarının (2013) müzik öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçları ise akış deneyiminin ve performans kaygısının zıt deneyimler olduğunu, akışın en yüksek düzeyde olduğunda performans kaygısının en düşük düzeyde olduğunu göstermiştir.

Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile iş akış deneyimleri arasındaki ilişkide proaktif kişilik özelliğinin ve yaygın kaygı bozukluğu belirtilerinin seri çoklu aracılık etkisinin test edildiği araştırma modelinin sonucunda, elde edilen bulgular üç dolaylı etki olduğunu göstermektedir. Birinci dolaylı etkide; mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerinde proaktif kişilik aracılığıyla anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Mükemmeliyetçiliğin yaygın kaygı bozukluğu aracılığıyla iş akış deneyimini anlamlı olarak etkilemesi ikinci dolaylı etkidir. Ortaya konulan üçüncü dolaylı etki ise mükemmeliyetçiliğin proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğu aracılığıyla iş akış deneyimini anlamlı olarak etkilemesidir. Sonuç olarak, çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile iş akış deneyimleri arasındaki ilişkide proaktif kişilik özelliğinin ve yaygın kaygı bozukluğunun seri çoklu aracılık etkisi olduğu ortaya konulmuştur. İş akış deneyimi gerek çalışana sağladığı tamamlanmışlık hissi, içsel motivasyon ve işten keyif alma özellikleri; gerekse çalışan performansını arttırarak örgüte sağladığı katkı bakımından hem çalışanlar hem de örgütlere yarar sağlayabilir.

İş akış deneyiminin öncüllerini anlamak özellikle pandemi döneminde işlevselliği bozan kaygı düzeyi ile karşı karşıya kalınmasıyla daha da önemli hale gelmiştir. Alanyazında söz konusu dolaylı etkilere ilişkin çalışmaya rastlanmamış olup, belirlenen dolaylı etkilerin bu araştırma ile ortaya konulmasının hem alan yazına hem de uygulamacılara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Dolaylı etkiler ayrı ayrı değerlendirildiğinde, mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi ile ilişkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Proaktif kişilik özelliği iş akış deneyimini olumlu yönde etkilemektedir. Diğer taraftan, mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi ile ilişkisinde yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolü olmasına rağmen bu etki negatif yönlüdür. İş akış deneyiminin örgüt içerisinde yaygınlaştırılabilmesi için iş akış deneyimine ve onu şekillendiren öncüller ile ilişkisine yönelik farkındalık kazandırılması faydalı olabilir. Çağın yaygın özelliği olarak görülen mükemmeliyetçiliğin yönetilebilmesinde proaktif kişilik özelliklerinin geliştirilebileceği eğitimlere odaklanılabilir. Bu yöndeki eğitim ve uygulamaların örgüt içerisinde yaygınlaştırılmasına ek olarak, iş akış deneyimini olumsuz yönde etkileyen bir diğer aracı olan yaygın kaygı bozukluğu belirtilerinin farkındalık eğitimleri, stresle sağlıklı başa çıkma programları, bireysel ve grup psikoterapileri gibi faaliyetler ile kontrol altında tutulması çalışanlara destek olabilir. Ayrıca, çalışanın kaygı bozukluklarını tetikleyen iş ve örgüt temelli unsurların araştırılması ve bu unsurlara yönelik önlemler geliştirilmesi yarar sağlayabilir. İş analizi yapılması, iş tanımlarının ve iş standartlarının güncellenmesi (örn., iş yükünün azaltılması, gereksiz işlerin belirlenmesi, yüksek beklentilerin farkedilmesi v.b.) ve personel güçlendirme gibi insan kaynakları uygulamalarına yönelik düzenlemeler ile çalışanların kaygı düzeylerinin azaltılmasına ve yaptıkları işlerde kontrol duygusuna sahip olmalarına katkı sağlanabilir.

Mevcut araştırmanın sınırlılıklarına değinilecek olursa, çalışmada yaygın kaygı bozukluğu ölçeği kullanılmış olsa da araştırma verileri tanı alan klinik örneklem üzerinde değil çalışan normal örneklemde toplanmıştır. Araştırma verilerinin normal örneklemde toplanması ve bozukluk değil de yaygın kaygı bozukluğu belirtileri açısından değerlendirilmesi çalışmanın genellenebilirliği açısından bir kısıtlılık olarak ele alınabilir. Verilerin örneklemde yüksek kaygı yaşama ihtimali olan pandemi döneminde toplanmış olması ise bir diğer sınırlılıktır. Çalışanların kaygı düzeylerinin değerlendirildiği bir çalışma ile daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir. Yaygın kaygı bozukluğu tanısı alan klinik bir örneklemle ya da başarımlı düşüklüğü nedeniyle işten çıkarılan çalışanlarla yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar ile daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

İş akış deneyiminin çalışanların bireysel kaynaklarının yanı sıra örgütsel kaynakları da olumlu etkilediği bilinmektedir (Salanova ve ark., 2006). Mevcut çalışmada akış deneyimi üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olabileceği düşünülen değişkenler, disiplinlerarası bir bakışla incelenmiştir. Araştırma sonuçları doğrultusunda, çalışanların akış deneyimi yaşamalarının önündeki engelleri kaldırmaya, bu deneyimin yaşanmasını sağlamaya ya da bu deneyimi arttırmaya yönelik farkındalık ve müdahale programlarının geliştirilebileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Akgündüz, Y., Gök, Ö. A. ve Alkan, C. (2017). Örgütsel destek algısı, iş stresi, işin anlamlılığı ve proaktif kişilik özelliklerinin çalışanların yaratıcılığına etkisi: Beş yıldızlı bir otel çalışanlarında uygulama. *International Journal of Economics and Administrative Sciences*, Special, (1), 50-68.

- Akyay, A. (2016). *Endişe ve anksiyete ölçeği, problemlere karşı olumsuz tutum ölçeği ve bilişsel kaçınma ölçeği'nin türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenirliliği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi.
- Amerikan Psikiyatri Birliği (2013). *Ruhsal bozuklukların tanısı ve sayımsal elkitabı*, Beşinci Baskı (DSM-5) (Çev. ed. E Köroğlu). Hekimler Yayın Birliği, Ankara, 2014.
- Bakker, A. (2007), The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF, *Journal of Vocational Behavior*, (72), 400-414
- Bakker, A. B. ve van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1(1), 47-65.
- Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103– 118.
- Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Baykal, E. (2020). Covid-19 bağlamında psikolojik dayanıklılık, kaygı ve yaşam doyum ilişkisi. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 68-80.
- Bulut, Ç. ve Duman, S. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının İş Motivasyonları ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 115- 195.
- Burgess, A. ve DiBartolo, P. M. (2015). Anxiety and Perfectionism: Relationships, Mechanisms, and Conditions. *Perfectionism, Health, and Well-Being*, 177–203. doi:10.1007/978-3-319-18582-8_8
- Burke, R.J. (2010). Flow, work satisfaction and psychological well-being at the work place. *The IUP Journal of Soft Skills*, 4(1), 37-48.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business, leadership, flow, and the making of meaning*. New York: Penguin Books.
- Csikszentmihalyi, M. ve LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 815-822.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (Vol. 1990). New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K. ve Whalen, S. (1993). *Talented teenagers: The roots of success and failure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Covey S. R. (2015). *Etkili insanların 7 alışkanlığı*, Çev. Osman Deniztekin ve Filiz Nayır Deniztekin, Varlık Yayınları, 51. Baskı, İstanbul
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266-280.
- Demirutku, K. ve Ağaoğlu, D. (2018). Tiyatro izleyicisinin akış deneyimi: duygudurumların çeşitliliği, yoğunluğu ve değeri hipotezlerinin sınanması. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 5(3), 33-60.
- Enns, M. W., Cox, B. J. ve Clara, I. (2002). Adaptive and maladaptive perfectionism: developmental origins and association with depression proneness. *Personality and Individual Differences*, 33(6), 921-935. doi:10.1016/s0191-8869(01)00202-1
- Essau, C. A., Leung, P. W., Conradt, J., Cheng, H. ve Wong, T. (2008). Anxiety symptoms in Chinese and German adolescents: Their relationship with early learning experiences, perfectionism, and learning motivation. *Depression and anxiety*, 25(9), 801-810.
- Fazlagić, A. R. ve Belić, M. (2017). The connection of perfectionism and flow with athletes of a different performance level. *Fizička kultura*, 71(2), 111-117.

- Flett, G. L., Greene, A. ve Hewitt, P. L. (2004). Dimensions of perfectionism and anxiety sensitivity. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 22(1), 39-57.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L. ve Dyck, D. G. (1989). Self-oriented perfectionism, neuroticism, and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 10, 731-735. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(89\)90119-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90119-0)
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Frost, R. O. ve Steketee, G. (1997). *Perfectionism in Obsessive-Compulsive Disorder patients*. *Behaviour Research and Therapy*, 35(4), 291-296. doi:10.1016/s0005-7967(96)00108-8
- Fullagar, C. J., Knight, P. A. ve Sovern, H. S. (2013). Challenge/skill balance, flow, and performance anxiety. *Applied Psychology*, 62(2), 236-259.
- Fullagar, C. J. ve Kelloway, E. K. (2009). Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(3), 595-615.
- Gabr, H. ve El-Shaer, A. (2020). Factors Affecting Missed Nursing Care and its Relation to Nurses' Work Flow in General Medical and Surgical Units. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 9 (3), 21.
- Gümüsoğlu, Ö. ve Hülya, A. Ş. Ç. I. (2020). Yetişkin Sporcularda Belirsizliğe Tahammülsüzlüğün Yordanmasında Mükemmeliyetçilik Ve Zihinsel Dayanıklılığın Rolü. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 96-110.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Seventh Ed., Essex: Pearson Education Limited
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: Guilford Yayınları
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology*, 60(3), 456.
- Huang, S., Yan, X., Zhang, J., Zhang, X., Miao, D. ve Wu, S. (2020). Does meaning in life mediate the relationship between proactive personality and well-being?. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(12), 1-9.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W. ve Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217.
- İşler, S. D. (2018). *Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ve bilişsel duygu düzenleme stratejileri ile depresyon arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. ve Deniz, Y. (2020). The effects of perfectionism on proactive and innovative behaviors: role of psychological climate. *PressAcademia Procedia (PAP)*, V.11, p.178-184. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2020.1263>
- Karababa, A. ve Kapıkıran, N. A. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42).
- Karaman, İ. G. Y. ve Yastıbaş, C. (2021). Covid-19 Pandemisinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarında Depresyon, Anksiyete ve Travma Sonrası Stres Belirtilerinin Sosyodemografik ve Mesleki Değişkenler ile İlişkisi Nasıldır?. *Van Tıp Dergisi*, 28(2), 249-257.
- Kawamura, K. Y., Hunt, S. L., Frost, R. O. ve DiBartolo, P. M. (2001). Perfectionism, anxiety, and depression: Are the relationships independent?. *Cognitive therapy and research*, 25(3), 291-301.

- Kirchner, J. M., Bloom, A. J. ve Skutnick-Henley, P. (2008). The relationship between performance anxiety and flow. *Medical Problems of Performing Artists*, 23(2), 59-65.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Third Edition, Newyork: Guilford publications.
- Konkan, R., Şenormancı, Ö., Güçlü, O., Aydın, E. ve Sungur, M. Z. (2013). Yaygın Anksiyete Bozukluğu-7 (YAB-7) Testi Türkçe Uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirliği. *Nöropsikiyatri Arşivi*; 50, pp. 53-58.
- Ljubin-Golub, T., Rijavec, M. ve Jurčec, L. (2018). Flow in the academic domain: The role of perfectionism and engagement. *The Asia-Pacific Educatio*
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M. ve Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Meydan, C. H., Şen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 239-263). Springer, Dordrecht.
- Ömer, A. T. A. Ç., Sezerol, M. A., Taşçı, Y. ve Hayran, O. (2020). Covid-19 pandemisinde görev yapan sağlık çalışanlarında anksiyete belirtileri ve uykusuzluk. *Turkish Journal of Public Health*, 18(COVID-19 Special), 47-57.
- Öz, M. (2019). *Konservatuvar müzik bölümünde okuyan üniversite öğrencilerinde sürekli kaygı ve anksiyete duyarlılığının akış deneyimleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Rice, K. G., Richardson, C. M. ve Tueller, S. (2014). The short form of the revised almost perfect scale. *Journal of personality assessment*, 96(3), 368-379.
- Sarıkaya, M. (2018). *Müzik öğretmeni adaylarının mükemmeliyetçilik ve öz-yeterlik inançlarına göre müzik performans kaygılarının yordanması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Scott-Hamilton, J., Schutte, N. S. ve Brown, R. F. (2016). Effects of a mindfulness intervention on sports-anxiety, pessimism, and flow in competitive cyclists. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 8(1), 85-103.
- Slaney, R. B. ve Ashby, J. S (1996),. Perfectionists: Study of a Criterion Group. *Journal of Counselling and Development*, 74(4), 393-398.
- Slaney, R. B., Rice, G. K., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counselling and Development*, 34, 130-144.
- Salanova, M., Bakker, A. B. ve Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22.
- Spitzer R. L, Kroenke K., Williams J.B. ve Löwe B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Arch Intern Med*, 166,1092- 097
- Stanimir, A. (2020). The Perception of the Generational Assessment of Selected Social Behaviour—A Confirmatory Factor Analysis. *Folia Oeconomica Stetinensia*, 20(2). 346-360.
- Stoeber, J. (2012). Perfectionism and performance. Murphy, S. (Ed.). In *The Oxford handbook of sport and performance psychology*, 294-306.
- Stoeber, J. ve Otto, K. (2006). Positive Conceptions of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295–319. doi:10.1207/s15327957pspr1004_2
- Stoll, O., Lau, A. ve Stoeber, J. (2008). Perfectionism and performance in a new basketball training task: Does striving for perfection enhance or undermine performance?. *Psychology of sport and Exercise*, 9(5), 620-629.

- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A Social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011–1017. doi:10.1037/0021-9010.90.5.1011
- Tunca, S., Elçi, M. ve Murat, G. (2018). Proaktif Kişilik Yapısının ve Yenilikçi Davranışın Görev Performansına Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335. DOI: 10.30803/adusobed.413208
- Uçar, N., Yıldırım, G., Eser, D., Özçelik, Z., Ayhan, B., Gülsün Pamuk, A., ... ve Aypar, Ü. (2013). Gece ve Gündüz Shiftlerinde, Sağlık Çalışanlarının Hata Bildirimlerinin Değerlendirilmesi. *Journal of the Turkish Society of Intensive Care/Türk Yogun Bakım Derneği Dergisi*, 11.
- Wald J. (2011). Anxiety Disorders and Work Performance. In: Schultz I., Rogers E. (eds) *Work Accommodation and Retention in Mental Health*. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0428-7_7
- Ward, P. T., Leong, G. K. ve Boyer, K. K. (1994). Manufacturing proactiveness and performance. *Decision Sciences*, 25(3), 337-358.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Başkent Üniversitesi.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeşiltaş, M. D. ve Ekici, E. (2017). İş akış deneyiminin kişilik özellikleri ve iş stresi ile ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 1-11.
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., ... Wang, W. (2018). Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75–82. doi:10.1016/j.ijnurstu.2018.03.016