

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



AKIŞ DENEYİMİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİDE ÜSTBİLİŞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN  
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlgin GÜÇLÜ

Psikoloji Ana Bilim Dalı  
Klinik Psikoloji Programı

MART, 2024



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



AKIŞ DENEYİMİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİDE ÜSTBİLİŞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN  
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlgin GÜÇLÜ  
(Y2212.480053)

Psikoloji Ana Bilim Dalı  
Klinik Psikoloji Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hande TASA

MART, 2024



## **ONAY FORMU**



## ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Akış Deneyimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Üstbilişin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (04/03/2024)

İlgin GÜÇLÜ





## ÖNSÖZ

Hayat sahnemde bir yolculuğun daha sonuna yaklaşırken bu süreçte desteğini esirgemeyen, yolumu çiçek bahçeleriyle süsleyen tüm kıymetli hocalarıma, dostlarıma ve katılımcılarıma teşekkür ederim.

Tez sürecindeki tüm kaygılarımı dindiren ve soru işaretlerimi sonsuz bir özveriyle cevaplayan, süreci beraber yürüttüğümüz için kendimi hep çok şanslı hissettiğim değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hande Tasa'ya çok teşekkür ederim.

Ve bu sahnenin parlayan yıldızları, kıymetli ailem; siz yanımda olduğunuz için her şey daha anlamlı bir hal alıyor. Hayatımın her anında, tüm kararlarımda en yakınımda olan canım annem Serap Güçlü'ye ve canım babam Hakkı Güçlü'ye teşekkür ederim. Olduğum kişiden mutluyusam sebebi sizsiniz. İyi ki varsınız. Ve tabii ki canım eşim Atakan Akyıldız; seçtiğim ailem olduğun için sonsuz bir mutluluk yaşıyorum, bir ömür de yaşayacağım. İyi ki her anın üstesinden el ele geliyoruz. Hissettiğim her duyguda yanımda olduğun ve benimle bir hayatı sevgiyle paylaştığın için çok teşekkür ederim. Minik tüylü oğlum Eros, tez yazarken tüm uykusuz gecelerimde bir mırıldamayla bile beni şenlendirdiğin için, hayatımıza ortak olduğun için teşekkür ederim.

Son olarak gökyüzündeki yıldızıma teşekkür etmek istiyorum. Rahmetli anneannem Şahide Göksu'ya beni büyütürken hep sevgi verdiği, erdemli bir insan olmayı öğrettiği ve milyonlarca olumlu kazanım kattığı için teşekkür ederim. Sensiz çok eksikim ama her an kalbimde seni şükranla anıyorum. Tezimi sana ve rahmetli dedem Hüseyin Göksu'ya ithaf ediyorum.

Mart, 2024

Ilgın GÜÇLÜ



# **AKIŞ DENEYİMİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÜSTBİLİŞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ ÖZET**

İş tatmini ve akış deneyimi, çalışanların genel refahını ve iş performansını etkileyen kritik faktörlerdir. Bu nedenle, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamak ve etkili faktörleri belirlemek, iş dünyasında ve psikoloji literatüründe önemli bir boşluğu doldurabilir. Üstbilişin, çalışmada akış deneyimi ile iş tatmini arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün anlaşılması, ilgili unsurları etkileyen karmaşık süreçleri daha iyi kavramaya ve uygulamalı stratejilere yönelik bilgiler sağlamaya yardımcı olduğu görülmektedir. Konuya dair sınırlı araştırma bulunması bu çalışmanın önemini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı çalışmada akış deneyimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide üstbilişin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu nedenle özel sektör ve kamu çalışanlarından oluşan 400 birey ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Herhangi bir psikolojik ve nörolojik rahatsızlığı olan bireyler araştırma dışında bırakılmıştır. 18-65 yaş aralığında olan, İstanbul'da ikamet eden çalışanlarla yürütülen ve nicel yaklaşım benimsenen bu araştırmanın veri toplama sürecinde Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği, Üstbiliş Ölçeği-30, İş Tatmini Ölçeğinden yararlanılmıştır. Veriler, istatistiksel analizlerle hipotezlerin test edilmesi amacıyla IBM Statistic v23 ve Process v4 paket programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışma, sosyodemografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma durumu, pozisyon, çalışma süresi, mevcut kurumda çalışma süresi) etkilerini de dikkate almaktadır. Araştırmanın bulguları, çalışmada akış deneyimi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bu ilişkide üstbilişin düzenleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle düşük üstbiliş düzeyine sahip bireylerde, çalışmada akış deneyimi ile iş tatmini arasındaki bağlantının daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların çalışmada akış deneyimi ile iş tatmini düzeyleri; çalışmada akış deneyimi ile üstbiliş

düzeylei; iş tatmini ile üstbiliş düzeylei arasında istatikselle olarak anlamlı ve pozitif yönlü tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular güncel literatür ışığında tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Akış Deneyimi, İş Tatmini, Üst Biliş

# **INVESTIGATING THE MODERATING ROLE OF METACOGNITION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN FLOW EXPERIENCE AND JOB SATISFACTION**

## **ABSTRACT**

Job satisfaction and flow experience are critical factors that influence employees' overall well-being and job performance. Therefore, understanding the relationship between these two variables and identifying the influential factors can fill an important gap in the business and psychology literature. Understanding the moderating role of metacognition in the relationship between flow experience and job satisfaction in the study seems to help better understand the complex processes influencing the related factors and provide insights for practical strategies. The limited research on the subject reflects the importance of this study. Accordingly, the main purpose of this study is to examine the moderating role of metacognition in the relationship between flow experience and job satisfaction. For this reason, a survey was conducted with 400 individuals consisting of private and public sector employees. Individuals with any psychological and neurological disorders were excluded from the study. Flow Experience Scale, Metacognition Scale-30, and Job Satisfaction Scale were utilized in the data collection process of this research, which was carried out with employees between the ages of 18-65, residing in Istanbul and a quantitative approach was adopted. The data were evaluated using IBM Statistic v23 and Process v4 package programs to test hypotheses with statistical analysis. The study also considers the effects of sociodemographic factors (age, gender, marital status, educational level, having children, position, tenure, length of employment in the current organization) on these relationships. The findings of the study show that there is a positive relationship between flow experience and job satisfaction and that metacognition plays a moderating role in this relationship. Especially for individuals with low metacognition levels, the link between workflow experience and job satisfaction was found to be stronger. In addition, there was a statistically significant and positive relationship between employees' workflow experience and job

satisfaction levels; between workflow experience and metacognition levels; and between job satisfaction and metacognition levels. The findings were discussed within the framework of current literature.

**Keywords:** Flow Experience, Job Satisfaction, Metacognition

# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONUR SÖZÜ .....	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xv
<b>I. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
A. Araştırma Sorusu .....	5
B. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	6
C. Varsayımlar .....	6
D. Sınırlılıklar.....	7
E. Tanımlar .....	7
<b>II. KURAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>9</b>
A. Üstbiliş.....	9
1. Üstbilişin Modelleri .....	13
2. Üstbilişin Bileşenleri.....	17
B. İş Tatmini .....	19
1. İş Tatmininin Önemi.....	20
2. İş Tatmininin Modelleri.....	21

3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	26
4. İş Tatmininin Sonuçları .....	34
C. Akış ve Akış Deneyimi .....	35
1. Akışın Modelleri .....	39
2. Akışın Unsurları .....	42
D. Çalışmada Akış Deneyimi .....	45
1. Çalışmada Akış Deneyiminin Boyutları.....	50
2. Çalışmada Akış Deneyiminin Ön Koşulları .....	54
3. Çalışmada Akış Deneyiminin Öncülleri ve Ardılları .....	56
4. Çalışmada Akış Deneyimini Etkileyen Faktörler .....	58
5. Çalışmada Akış Deneyiminin Fiziksel Deneyim ve Katkıları .....	59
<b>III. YÖNTEM.....</b>	<b>63</b>
A. Araştırmanın Modeli.....	63
B. Çalışma Grubu .....	63
C. Veri Toplama Araçları .....	64
D. Veri Toplama Süreci.....	66
E. Verilerin Analizi .....	66
<b>IV. BULGULAR.....</b>	<b>67</b>
<b>V. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>85</b>
<b>VI. KAYNAKÇA .....</b>	<b>99</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>135</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>149</b>



## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Flavell'in Üstbilişsel Modeli .....	13
Şekil 2. Üstbiliş Bileşenleri.....	18
Şekil 3. Akış Deneyimi Teorik Kökenleri .....	38
Şekil 4. Üç Kanallı Akış Modeli .....	41
Şekil 5. Dört Kanallı Akış Modeli .....	41
Şekil 6. Sekiz Kanallı Akış Modeli .....	42
Şekil 7. Akış Döngüsü Modeli .....	55
Şekil 8. Akış Deneyimi Self Determinasyon Modeli .....	56
Şekil 9. Hayes 1 Modeli .....	72



## ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 1. Üstbiliş Bileşenleri.....	17
Çizelge 2. İş Tatmini Sonuçları.....	34
Çizelge 3. İş Tatmini Sonuçları.....	35
Çizelge 4. Öncüller ve Ardıllar.....	57
Çizelge 5. DFA.....	67
Çizelge 6. Faktör Yapısı.....	68
Çizelge 7. Demografik Bilgiler.....	69
Çizelge 8. Korelasyon Analizi.....	70
Çizelge 9. Process Analizi- Düzenleyici Moderatör Etkisi.....	73
Çizelge 10. Cronbach's Alpha Katsayısı, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	74
Çizelge 11. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	75
Çizelge 12. Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	75
Çizelge 13. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	77
Çizelge 14. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	77
Çizelge 15. Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu ..	79
Çizelge 16. Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	80
Çizelge 17. Pozisyon Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	81
Çizelge 18. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	82
Çizelge 19. Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	83
Çizelge 20. Hipotezlerin Sınanması.....	85



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>ÇADO</b>	Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği
<b>ITO</b>	İş Tatmini Ölçeği
<b>UBO-30</b>	Üstbiliş Ölçeği-30



## I. GİRİŞ

Biliş, zihinsel bir süreç olup iç-dış dünyadan gelen bilgilerin işlenmesi, değerlendirilmesi ve düzenlenmesini içermekte; düşünme, hatırlama, karar verme, hayal etme, dil kullanımı, algılama, muhakeme etme, öğrenme, problem çözme, yargılama gibi karmaşık zihinsel süreçleri kapsamaktadır (Brown, 1977).

Üstbiliş veya metakognisyon ise özünde bilişsel süreçlerle ilgili farkındalık konseptidir. Spinoza'nın 17. yüzyılda, "bir şeyi bilen bir birey, o şeyi bildiğini ve bu bilgiyi bildiğini de bilir" ifadesiyle öne sürdüğü metakognisyon kavramı, ilgili ilk atıf olmuştur (Maltepeler ve Boz, 2015). Psikoloji alanında üstbiliş terimi ancak 1971'de çocukların bilişsel yetenekleri üzerine çalışan Flavell (1979) tarafından geniş bir perspektifle kullanılmıştır. Flavell (1979)'e göre üstbiliş; bilişin izlenmesi, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesiyle ilgili süreçlere odaklanmaktır. Flavell (1979)'in ardından üstbiliş terimi, bireylerin karşılaştıkları zorluklara nasıl tepki verdiklerini değerlendirmek ve planladıkları davranışları, gözlemleri nasıl değerlendirdiklerini incelemek için yeni bir bilişsel ve gelişimsel araştırma alanı olarak nitelendirilmiştir (Öztürk ve Bulut, 2023).

Üstbiliş, düşünme hakkında düşünme yeteneğini ifade etmektedir (Özaslan ve Bilgin, 2017). Bireyin öz öğrenme ve bellek süreçlerinde farkındalık yaşama ve kontrol sahibi olma kabiliyetini ihtiva etmektedir (Ermi ve Artar, 2021). Bu süreçler karmaşık ve basit zihinsel faaliyetleri kapsamaktadır (Bars ve Oral, 2017). Basit zihinsel faaliyetler, sahip olunan yahut gözlenen düşünce ve duyguları tanımlama becerisini kapsarken karmaşık faaliyetler, bu bilgiyi bireyin kendisi ve başkaları hakkında derin ve karmaşık düşünceler geliştirmek için kullanma yeteneği olarak nitelendirilmektedir (Lysaker vd., 2018). Üstbiliş, dört temel alana ayrılmaktadır (Özen Sekmek, 2023):

- Kendi Üzerine Düşünme: Bireyin öz zihinsel durumları hakkında düşünme becerisi.
- Ötekilerin Zihinlerini Anlama: Başkalarının zihinsel durumları hakkında düşünme becerisi.

- Merkezileştirmeme: Dünyayı bağımsız güdülere sahip başkalarıyla birlikte var olarak görme becerisi.
- Yetkinlik: Psikolojik sorunlar ve buna bağlı sıkıntılarla baş etme stratejilerini uygulama becerisi.

Bu kategorizasyon dikkate alındığında araştırma değişkenlerden yola çıkılarak çeşitli ilişkilendirmeler öngörülmektedir. Örneğin iş tatmini ile üstbiliş arasındaki ilişkinin çalışanların zihinsel süreçlerini ve iş performansını etkilediği düşünülmektedir.

- İş tatmini, üstbilişi etkileyebilir: İşinden memnun olan biri genellikle daha pozitif düşünme eğiliminde olabilir ve daha etkili bir üstbilişe sahip olabilir. Tatmin edici bir iş deneyimi, bireyin bilişsel süreçlerini olumlu yönde etkileyebilir.
- Üstbiliş, iş tatminini etkileyebilir: Bireyin kendi zihinsel süreçlerini anlama ve yönetme becerisi, işte karşılaşılan sorunlara veya stres durumlarına etkin yanıt vermesine yardımcı olabilir. Bu da iş tatminini artırabilir.
- İkisi karşılıklı olarak etkileşim halinde olabilir: İyi bir iş tatmini, bireyin üstbilişini artırabilir; aynı şekilde, daha yüksek bir üstbiliş düzeyi, bireyin iş tatminini artırabilir. Bu durum, olumlu düşünce modellerinin, stresle başa çıkma stratejilerinin veya daha etkili problem çözme becerilerinin iş ve bireysel yaşamdaki performansa katkıda bulunabileceği anlamına gelir.

Bu doğrultuda iş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili duydukları genel memnuniyet ve mutluluktur (Mammadova ve Çakmak, 2023). Çalışanların iş yerindeki deneyimleri, beklentileri ve değerlendirmeleri doğrultusunda ortaya çıkan iş tatmini, işin sağladığı koşulların, çalışma ortamının, ücretin, işin tanımının, kariyer olanaklarının ve yönetim tarzının bireyin beklenti ve değerlerine uygunluk ölçüsünü içermektedir (Savaş, 2022). Maddi unsurların yanı sıra işin anlamı (Putra vd., 2015), verimliliği ve sürekliliği gibi daha derin ve duygusal boyutlarla da ilişkilidir (Tiftik, 2021). Bireyin işinden tatmin olma duygusu, genel yaşam kalitesine, psikolojik sağlığa ve çalışma performansına direkt etki edebildiğinden, iş yerindeki mutluluğu, motivasyonu ve bağlılığı belirleyen önemli bir ölçüttür (Binti Mohd Amin vd., 2021). Birey tarafından işine dair hissedilen memnuniyet ve mutluluk, çalışanın mesleki benlik saygısını ve iş kimliğini şekillendirmektedir. Çalışanların işe dair olumlu tutum geliştirmesini ve işlerini zevkli, duygusal olarak tatmin edici olarak



nitelendirmesini sağlamaktadır (Dirlik, 2020). İşinden tatmin olan çalışanın yenilikçi, yaratıcı, sadık, ve esnek olma potansiyeli daha yüksektir. Bu potansiyel çalışanın iş yerindeki performansını artırabilmektedir (Mayfield vd., 2020). Çalışanın algıladığı mesleki performans ve başarı, bireysel memnuniyet ve kişisel gelişimi etkilemektedir (Kurt, 2023). Dolayısıyla sağlıklı iş gücü ile bağlantılıdır ve uzun süreli bir istihdam ilişkisine işaret etmektedir. İş tatmininin artmasıyla şikayetlerde, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti oranlarında azalma, iş verimliliğinde artma gibi somut faydalar da gözlemlenebilmektedir (Çağlar, 2023). İş ortamı tatmin edici olmaktan ziyade monoton bir nitelik taşıdığı takdirde çalışanın motivasyon ve inisiyatif düzeyini azaltabilmektedir. Bu da devamsızlık veya işten ayrılma niyeti/davranışına yol açabilmektedir (Mayfield vd., 2020). Tüm bu durumlar iş tatmininin ticari organizasyonların verimlilik ve etkinliğini değerlendirmede kritik bir faktör olarak görülmesini sağlamaktadır.

Modern yönetim anlayışı, işletmelerin çalışanların bireysel ihtiyaçlarını, isteklerini ve arzularını dikkate alarak iş tatminini sağlamaya odaklandığını vurgulamaktadır (Trautrimis vd., 2020). İşinden memnuniyet duyan çalışanın mutlu olacağı ve başarıya kavuşabileceği süreç olarak kabul gören iş tatmini; artan devamsızlık, sadakatsizlik ve iş kazalarının oranlarındaki değişimin temel nedenidir. Bireysel ve örgütsel performansları üzerinde doğrudan etkisi mevcuttur (Purnomo vd., 2020). Çalışanların işlerinden memnuniyetsizliklerini ifade edebilmeleri, bu sorunları çözmek için yapısal ve yönetsel iyileştirmeler yapılmasına olanak tanımaktadır. Bu da hem çalışanların refahını artırırken hem de şirketin performansına pozitif etki yapabilmektedir (Jalagat, 2016). Bu bağlamda, çalışanların iş memnuniyetini değerlendirmek ve eğer memnun değilse bu durumun sebeplerini anlamak, şirketlerin temel sorumlulukları arasında yer almaktadır.

Bir diğer yönden çalışmada akış deneyiminin de üstbilis ve iş tatmini üzerinde çeşitli etkilerinin bulunduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada akış deneyimi, bireyin iş sürecine tamamen odaklanmasını sağlayarak kendi zihinsel durumları hakkında düşünme becerisini etkileyebilir. Bu durum, işin içine daldıkları ve sadece işin kendisiyle meşgul oldukları anlar olarak tanımlanabilir (Kendi Üzerine Düşünme). Bireylerin iş sürecinde başkalarının zihinsel durumlarına odaklanmalarını etkileyebilir. Bu durumda, çalışmada akış içinde olan bireyler, iş arkadaşlarının ve ekip üyelerinin ihtiyaçlarını ve düşüncelerini daha iyi anlayabilirler (Ötekilerin

Zihinlerini Anlama). Bireylerin bağımsız güdülere sahip başkalarıyla birlikte var olma durumunu etkileyebilir. Bu durumda, bireyler iş sürecine odaklandıklarında, diğerlerinin bağımsızlığına ve ortak hedeflere katkılarına daha fazla değer verebilirler (Merkezileştirmeme). Stres ve psikolojik problemlerle mücadele için geliştirilen etkin stratejiler, çalışma ve uygulama becerilerini etkileyebilir. Çalışmada akış içinde olan bireyler, zorluklarla karşılaştıklarında daha etkili odaklanarak daha etkin stratejiler geliştirebilirler (Yetkinlik).

Çalışmada akış deneyimi geçmişte stresli veya sıkıcı görülen çalışma yaşamı gerekliliklerinin veya iş gibi deneyimlerin kalitesini iyileştirebilmektedir. Kültürel farklılık, yaş, cinsiyet gibi unsurlardan bağımsız biçimde her alan ve zamanda herkes için aynı olan keyif alma duygusu, zorunlu görünen işleri dahi monoton veya stresli nitelikten arındırabilmektedir (Erdoğan vd., 2023). Bu doğrultuda çeşitli düzenlemelerle akış deneyimine uygun kılınan iş yaşamı, nesnel ve öznel perspektif gerektirmektedir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). Ayrıca bu noktada akış ve akış deneyimi kavramından bahsetmek uygun olacaktır.

1963'te ilk kez kullanım bulan akış kavramı, ressamlarla yapılan çalışmalar sırasında doğmuştur. Ressamların dış ödüller veya cezalar olmaksızın derin bir odaklanma yaşadığını ve resim yaparken dış dünyadan tamamen soyutlandıklarını fark eden Csikszentmihalyi ve Asakawa (2016) deneyimin kaynağını tespit etmek üzere birçok çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmalar neticesinde akış deneyiminin içsel kaynaklara sahip olduğu anlaşılmıştır. Akış kavramı, pozitif psikoloji alanında incelenmeye başlandığından beri çok boyutlu, süreç odaklı bir deneyim olarak ortaya konmaktadır. Akış, bireyin yeterli becerilere sahip olduğu, yüksek bir zorluk seviyesinde, enerji dolu ve tümüyle odaklı olduğu öznel zihinsel bir durumdur (Köse Yörük vd., 2022). Akışın ana özellikleri arasında, bir faaliyetteki yoğun konsantrasyon ve o faaliyetten kaynaklanan zevk yer almaktadır. Akış için temel koşul, algılanan zorluklarla bireyin sahip olduğu beceriler arasındaki dengeyi içermektedir (Bakker, 2008). Bu denge, bireyin etkili olduğu faaliyet üzerinde, eğlence, içsel motivasyon ve aşırı yoğunlaşma yaşamaması halinde elde edebileceği en iyi deneyimi ifade ettiğinden akış durumunun kendisi hedef niteliği taşıyabilmektedir (Köse Yörük vd., 2022).

Akış deneyimi kendini özümseme, işten keyif alma ve içsel iş motivasyonu ile tanımlanan bir zirve deneyimidir (Bakker, 2008). Bireylerin iş performansını artırma,

başarılı olma hissini yaşatma ve en verimli şekilde çalışmalarını hususunda önem arz etmektedir (Köse Yörük vd., 2022). Konsantre olmanın yanı sıra işten haz almayı mümkün kılan akış deneyiminin, iş performansını geliştirdiği ve genel iyi oluşu desteklediği birçok araştırmada ortaya konmuştur (Schüler, 2009). Ayrıca bilgi teknolojilerinin akış deneyimini olumlu etkilediği bildirilmiştir (Şahin ve Karahan, 2021). Özellikle aktif düşünme gerektiren işlerde, hızlı geri bildirim sağlandığında, akış deneyiminin daha sık yaşandığı görülmüştür. Ayrıca iş performansını artıran arayüzler oluşturularak iş tatminini iyileştirmek mümkündür (Pilke, 2004). Akışa uygun bir iş ortamı, insanların işlerine daha kolay odaklanmalarına ve daha fazla katılım göstermelerine olanak tanırken, anti-akış yaratan bir ortamda çalışanlar minimal katılım göstermekte ve enerjilerini akış halini yaşayabilecekleri etkinliklere saklamaktadır (Csikzentmihalyi, LeFevre, 1989).

#### **A. Araştırma Sorusu**

Aktarılanlar doğrultusunda, gerçekleştirilen bu araştırmanın temel problemi çalışmada akış deneyimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide üstbilişin düzenleyici rolünün incelenmesidir. Bu kapsamda belirlenen hipotezler aşağıda listelenmektedir.

*H<sub>1</sub>: Çalışanların çalışmada akış deneyimi ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

*H<sub>2</sub>: Çalışanların çalışmada akış deneyimi ile üstbiliş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

*H<sub>3</sub>: Çalışanların iş tatmini ile üstbiliş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

*H<sub>4</sub>: Çalışanların çalışmada akış deneyimi ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkide üstbilişin düzenleyici rolü vardır.*

*H<sub>5</sub>: Çalışanların üstbiliş düzeyi sosyodemografik özelliklerine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.*

*H<sub>6</sub>: Çalışanların iş tatmini düzeyi sosyodemografik özelliklerine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.*

*H<sub>7</sub>: Çalışanların çalışmada akış deneyimi sosyodemografik özelliklerine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.*

Söz konusu sosyodemografik değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk varlığı, eğitim düzeyi, aylık ortalama aile geliri, meslek, pozisyon, çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi şeklindedir.

## **B. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Üstbilişin çalışanların iş tatmini ve akış deneyimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü anlamak ve söz konusu bilişsel yeteneğin iş yaşamındaki önemini vurgulamak araştırmanın esas amacıdır.

Nitekim iş dünyası günümüz koşullarında iş tatmini ve çalışmada akış deneyimini, çalışanların performansı, bağlılığı ve genel refahı üzerinde etkili kritik unsurlar olarak görmektedir. Bu unsurlar arasındaki ilişkinin anlaşılması ve belirleyici faktörlerin saptanması ise araştırılması gereken karmaşık bir konudur. Bu bağlamda, üst biliş gibi bilişsel yeteneklerin, çalışanların iş tatmini ile akış deneyimi arasındaki ilişkide rolü olduğu öngörülmektedir. Bireyin düşünme süreçlerini yönetme yeteneği olarak tanımlanan üstbilişin rolünün anlaşılması çalışan ve işletme düzeyindeki sonuçları açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın işletme yönetimi kapsamında pratik sonuçlar ortaya koyması beklenmektedir. Nitekim araştırma tasarımı aracılığıyla etkili, sağlıklı ve verimli çalışma ortamı oluşturulmasında yardımcı olabilecektir. Çalışanların psikolojik sağlığını, iş performansını ve genel refahını iyileştirebilecek, daha memnun, motive ve mutlu olmalarını sağlayabilecek stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olması da hedeflenmektedir. Ayrıca araştırma bulguları belediye, hastane veya özel sektörde çalışanlar için daha güçlü destek oluştururken, kaynakların nasıl sağlanabileceğini belirlemede kolaylık sağlayacaktır. Bu durum iş tatmini ve akış deneyimini artırmaya yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesine de katkı sunabilir.

Ulusal veri tabanları incelendiğinde “iş tatmini”, “üst biliş”, “deneyim” anahtar kelimeleri ile yapılan taramada konuya dair araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum, araştırma konusunun sınırlı düzeyde araştırıldığını düşündürmektedir. Bu nedenle araştırmanın literatürdeki boşluğu doldurması ve gelecek araştırmalara ışık tutması beklenmektedir.

## **C. Varsayımlar**

Araştırma sınırlı çalışıldığı için bu konunun ve incelenen değişkenlerin birbirini tam olarak nasıl etkilediği bilinmemektedir. Buna karşın ölçeklerin problem durumunu tanımlamada ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri açıklamada yeterli olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca verilerin belirli bir zamanda toplanması,

katılımcıların o anki duygusal durumlarına veya çevresel etkilere bağılı olarak cevaplarını etkileyebilmektedir. Fakat bu durumun kontrol altına alınması zorluk teşkil ettiğinden ifade yanıtlarının doğru ve samimi olduğu varsayılmaktadır.

#### **D. Sınırlılıklar**

Araştırmanın 2023-2024 yılında İstanbul'da ikamet eden ve tam zamanlı istihdam edilen katılımcılar ile yürütülmesi sınırlılık oluşturmaktadır. Ancak İstanbul'da ikamet eden ve tam zamanlıv bir işe sahip olanların sayısı diğerk tüm illerde ikamet edenlerden daha fazla olduğundan araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini yüksek düzeyde etkilemediği düşünölmektedir.

#### **E. Tanımlar**

İş Tatmini: Bireyin çalıştığı işinden memnuniyet ve mutluluk düzeyini ifade etmekte, iş koşulları, çalışma ortamı ve ilgili diğerk faktörlerle uyumlu olma durumunu ihtiva etmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020).

Çalışmada Akış Deneyimi: Bireyin işine tamamen odaklanarak zamanın durduğu, yaratıcılığın ve üretkenliğin optimum düzeyde olduğu durumu ifade etmektedir (Özkara ve Özmen, 2016).

Üst Biliş: Bireyin düşüncelerini ve inançlarını fark ederek yönlendirebilme yeteneğidir (Hıdıroğlu, 2018).

Bilişsel Esneklik: Bireyin esnek düşünme yeteneği ve farklı durumlara uyum sağlama kabiliyetidir. Değişen koşullar karşısında yeni bilgiye hızla adapte olma, problem çözmek ve farklı perspektiflere açık olma yeteneğini ifade etmektedir (Aslan ve Türk, 2022).



## II. KURAMSAL ÇERÇEVE

### A. Üstbilif

Metakognisyon, Yunanca “ötesi” anlamına gelen “meta” kelimesiyle bilmeyi, öğrenmeyi ifade eden Latince kökenli “cognitiön” kelimesinin birleşmesiyle oluşmuştur (Aydın, 2022). Bu kavram, bireyin kendi öğrenme süreçlerinin farkında olmasıyla ilgilidir (Alkan ve Açıkıldız, 2020). En yüksek seviyedeki bilgiyi temsil etmekte ve kontrolün kontrolünü içermektedir (Dafik vd., 2019).

Üstbilif kavramı nispeten yeni bir psikolojik yapıdır. İlk olarak 1979’da Flavell tarafından ortaya atılmış (Schoenfeld, 2016), 1987’de bilişin izlenmesi, kontrolü ve değerlendirilmesinde yer alan bilgi, inanç ve bilişsel süreçler olarak tanımlanmıştır (Kaya ve Kozcu Çakır, 2023). Bu süreçler; (1) bireyin bilişsel durumları ve yetenekleri ve bunların işleyişi hakkında iç gözlemsel bilgi, (2) hedeflere ulaşabilmek üzere üstbilişsel bilgiyi stratejik biçimde kullanma yeteneği, (3) düşüncelerin bilişsel olarak izlenmesi unsurlarını içermektedir (Shea, 2018). Bu kapsamda Flavell (1979) tarafından sunulan örnek metakognisyonla ilişkilendirilen bir süreci açıklamaktadır: *Eğer bir konuyu öğrenirken belirli bir konuda zorlandığımı fark edersem, o konuyu daha öncekine kıyasla daha zor bulduğumu anlarım. Eğer bir sonuca varmadan önce belirli bir bilgiyi tekrar kontrol etmem gerektiğini düşünüyorsam, seçenekleri yeniden gözden geçiririm.*

Bilişsel süreç farkındalığı, bir bireyin öğrenme süreçlerinin nasıl işlediği ve anladığıyla ilgilidir. Bu perspektifte üstbilif iki başlıkta kategorize edilmektedir: bilgi bileşeni ve beceri bileşeni (Alkan ve Açıkıldız, 2020). Bilgi bileşeni (meta-bilişsel bilgi), bilişsel süreçlerin ve sonuçların derinlemesine anlaşılması için gereken temel bilgi ve anlayışı ifade etmektedir. Beceri bileşeni (meta-bilişsel beceriler), bireyin kendi bilişsel süreçlerini istemli olarak kontrol etmesini içermektedir. Bu üstbilişsel beceriler yönlendirme, düzenleme, gözleme, değerlendirme gibi yetenekleri kapsamakta (Özkan ve Yıldız, 2023) ve öz öğrenme süreçlerini anlama, yönetme, denetleme, içselleştirme yeteneği sağlamaktadır (Erol vd., 2022). Bu bağlamda

yürütücü fonksiyon ve motivasyon becerilerinin önemli bir belirleyicisi olarak beklenenden erken gelişmesi nedeniyle kasıtlı faaliyet gerekliliği oluşturmaktadır (Marulis ve Nelson, 2020).

Üstbiliş, düşünme hakkında düşünme becerisi olarak öğrenmede üzerinde de önem arz etmektedir (Aktamış ve Hiğde, 2016). Çeşitli faaliyetlerde yüksek performans gösterenler, düşük performans gösterenlere kıyasla daha iyi üstbilişsel beceriler (özellikle kontrol) sergileme eğilimindedir (Fleur vd., 2021).

Son zamanlarda, üstbilişin nörolojik mekanizmalarının incelenmesinde ilerleme kaydedilmektedir (Vaccaro ve Fleming, 2018). Bilişsel nörobilimde, üstbiliş araştırmaları iki alana ayrılmaktadır (Risko ve Gilbert, 2016). Bu alanlardan biri, bireyin kendi bilişi hakkındaki iç gözlemsel (üstbilişsel) yargıların nörolojik temelini araştırarak üstbilgiyi ve bilişsel boşaltmayı içeren deneylerle üstkontrolü incelemektedir (Gilbert vd., 2020). Bu deneylerde denekler; hatırlatıcı ayarlama, not alma ve görev devretme gibi eylemleri gerçekleştirebilmekte veya bunlara yönelik isteklerini bildirebilmektedir (Boldt ve Gilbert, 2020). Bazı araştırmalar ise üstbilişsel yargıların sonraki bilişsel davranışları nasıl etkileyebileceğini (üst düzeyden nesne düzeyine doğru bir akış) araştırmaktadır (Fleur vd., 2021). Hangi alan seçilirse seçilsin üst biliş; bilişin değerlendirilmesi, takibi ve kontrolündeki herhangi bir bilişsel süreci ifade etmektedir (Faedda vd., 2017). Ayrıca neden-sonuç ilişkileri, duygular, hisler, düşünceler ve davranışlar gibi zihinsel süreçler hakkında düşünmeyi mümkün kılmaktadır. Son olarak, farklı birey ve perspektifleri anlamaya yardımcı olarak fikirlerin öznel olduğunu göstermektedir (Dimaggio ve Lysaker, 2015).

Üstbiliş, zihinselleştirme gibi diğer psikolojik yapılarla da ilişkili olup duygular, arzular, istekler, tutumlar ve hedefler gibi kasıtlı zihinsel durumları anlama becerisidir. Sosyal etkileşimlerde oynadığı temel rolün yanı sıra edinimi bağlanma ilişkilerine dayanmaktadır (Luyten ve Fonagy, 2015). Zihinselleştirme kavramı ise empati, farkındalık ve zihin kuramı gibi ilgili yapıları ihtiva etmektedir (Halfon ve Coşkun, 2021). Zihinselleştirme ve üstbiliş, yüksek düzeyde kortikal işlevler olan yürütme işlevlerine dahildir. Doğaları gereği, daha ilgili kortikal alanlar medial frontoparietal ağ, ventromedial ve dorsolateral prefrontal korteks, genel olarak prefrontal alanlar ve frontal lobu kapsamaktadır (Dinç ve Özer Kaya, 2022). Dolayısıyla zihinselleştirme ve üstbiliş, bireylerin diğerleri ve kendilerine ait zihinsel



durum ve davranışlarını tahmin edebilme ve açıklayabilme yeteneği arasında yakın bir ilişkidir (Özdemir ve Kaplan, 2022; Zhou vd., 2022).

Bilişsel girişimlerin izlenmesinin dört ana olgu arasındaki etkileşimler üzerinden gerçekleştiği düşünülmektedir (Wengrowicz vd., 2018): üstbilişsel bilgi, üstbilişsel deneyim, hedef/görev, eylem/strateji (Flavell, 1979). Üstbilişsel bilgi, bilişsel varlık olan insanlarca diğer olgulara istinaden edinilmiş olan bilgiyi ifade etmektedir (Kalemkuş, 2021). Üstbilişsel deneyim, zihinsel girişimlerin eşlikçisi veya ilgilisi olan bilişsel veya duyuşsal deneyimlerdir (Fırat Durdukoca ve Arıbaş, 2019). Amaç/görev, bilişsel girişimin hedefini (Kalemkuş, 2021) belirtirken eylem ve stratejiler hedefin ulaşılmasına yönelik sergilenen bilişleri veya davranışlardır (Flavell, 1979).

Üstbilişin kullanımı yaşamın ilk beş yılında strateji oluşturma yeteneği gelişmemiş olduğundan, kısıtlıdır. Sonraki dört yıl, strateji oluşturma becerisinin yavaş yavaş geliştiği bir zaman dilimidir. Ancak tam anlamıyla üstbilişsel strateji üretebilme noktasına gelinmemiştir (Aydoğan ve Bağatarhan, 2023). Daha sonraki yaşlarda, çocuklara üstbilişsel beceriler kazandırmak için çeşitli stratejiler uygulanmaktadır (Rakoczy vd., 2015): kendi bilgi sınırlarını anlama, düşüncelerini ifade etme, düşünme süreçlerini dile getirme, düşüncelerden bilgi edinme, plan yapma, düşünme günlüğü tutma, öz-düzenleme becerilerini geliştirme, kendi performanslarını değerlendirme (Özkan ve Yıldız, 2023). Smortchkova ve Shea (2020) tarafından yapılan bir çalışma, analitik üstbiliş becerileri gelişmiş çocukların daha etkin düzeyde kavram değişimi gerçekleştirdiğini göstermiştir (Yenice vd., 2017; Barta vd., 2020; Özçakmak vd., 2021). Bu nedenle üstbilişsel farkındalığa öğretmenlerin dahi sahip olması gerekmektedir (Alkan ve Akçayıldız, 2020).

Üstbiliş, tüm bilişsel faaliyetlerde problem çözme yeteneğine önemli bir odak sunmakta (Brown, 1978), mevcut bilgiyi en etkili şekilde kullanarak öğrenme aşamalarında etkin sonuçlar elde etmeyi sağlamaktadır (Aydoğan ve Bağatarhan, 2023). Böylece konunun öğrenilmesi ve problemin çözümü kavrama, akıl yürütme ve yorumlama gibi bilişsel süreçleri gerekli kılmaktadır (Nazarieh, 2016; Baki, 2019). Üstbilişsel süreçler, bireyin düşünme ve plan yapma süreçlerini yöneten şirket yöneticilerine benzetilmektedir. Bu nedenle öğrenme ve düşünmenin bir yöneticisi olarak kabul görmesi gerekmektedir (Doğan, 2023). Ayrıca öğrenenlerin öğrenme

sürecinde çeşitli soruları yanıtlamalarını sağlamaktadır (Yeşilyurt, 2021; Zhou vd., 2022):

- Bu konuya dair neler biliyorum?
- Çözüm için neye ihtiyaç duyuyorum?
- Bilgiye ulaşmak için nereye başvurabilirim?
- Bilgiyi öğrenmem için ne kadar süre gerekecek?
- Bu bilgiyi öğrenmek için hangi stratejileri kullanabilirim?
- Gördüğüm, okuduğum ve duyduğum konuları anladım mı?
- Eğer hata yaparsam nasıl fark ederim?
- Hazırladığım plan işe yaramazsa nasıl yeniden düzenleyebilirim?
- Elde ettiğim başarıyı nasıl ölçebilirim?

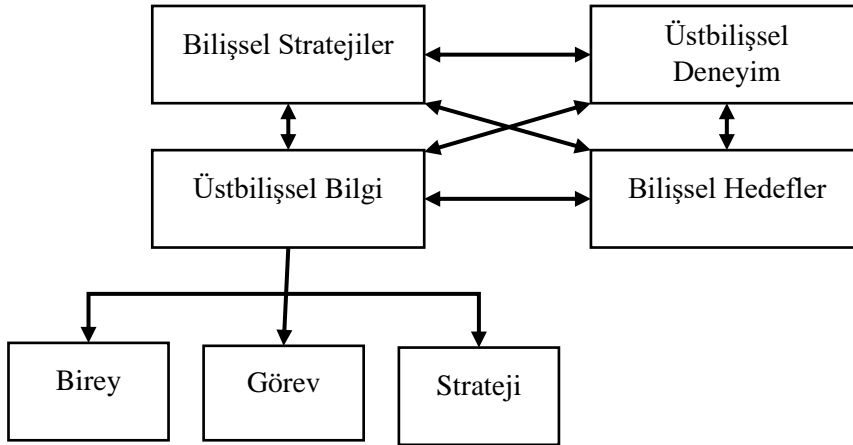
Anlaşılacağı üzere üstbiliş tanımlarının ortak noktası, bireyin bilgiyi anlama süreciyle ilgili olup bilgiyi nasıl anladığına odaklanmaktadır. Buna göre birey düşünme tarzını anlama ve kontrol etme farkındalığına sahip olmalıdır (Fırat Durdukoca ve Arıbaş, 2019). Böylece içsel üstbilişsel mekanizma etkin biçimde kullanılabilir (Arsuk, 2019; Aldahadha, 2021). Dolayısıyla söz konusu bilişsel yetkinlikler iş hikaye gerçekleştirmek için gereken yetenekler iken üstbilişsel yetkinlikler, işi nasıl yaptığını anlamak ve yönetmek için gereklidir (Yıldız ve Güven, 2016). Bilgi yönetimiyle ilgili adımlar aşağıdaki şekildedir (Kalemkuş, 2021):

- Bilgi depolarının ve bilişsel süreçlerin farkında olma.
- İhtiyaç duyulan öğrenme durumlarına uygun bilişsel süreçlerden yararlanma.
- Süreci planlama.
- Plan doğrultusunda bilişsel süreçleri etkin bir şekilde kullanma.
- Şeffaflık göz önünde bulundurarak öğrenme durumlarını değerlendirme.

## 1. Üstbilişin Modelleri

*Flavell'in Üstbilişsel Modeli*, bireylerin bilişsel fonksiyonlarını izlemenin daha önce açıklanan (bknz s.2, p2) dört farklı üstbilişsel eylem ve etkileşim aracılığıyla gerçekleştiğini ileri sürmektedir (Arslan ve Gelişli, 2017): (a) üstbilişsel bilgi, (b) üstbilişsel deneyim, (c) hedef/görev, (d) eylem/strateji. Modele göre üstbilişsel deneyimler, bireyin bilişsel girişimlerini değerlendirerek üstbilişsel bilgilerini oluşturduğu süreçtir (Kansızoğlu, 2020). Bu deneyimler, herhangi bir zaman diliminde açığa oluşabilir (Flavell, 1979). Üstbilişsel bilgi, öz ve diğerlerinin bilişsel süreçlerinin niteliğiyle ilgili inançlarını içermekte ve üç ana bileşene odaklanmaktadır: birey, görev, strateji (Flavell, 1979).

- Birey: Bilişsel süreçlerle ilgili inançlarını içermektedir. Bireylerarası bilişsel farklılıkların değerlendirilmesine yönelik beceri ve bilişe dair genel düşünceleri kapsamaktadır (Hıdıroğlu, 2018).
- Görev: Bireyin bilişsel çaba sırasında kullanabileceği bilgi doğası, görev gereklilikleri ve zorluklara dair inançları kapsamaktadır (Flavell, 1979).
- Strateji: Bireyin hedeflerine ulaşmada etkili olabilecek bilişsel stratejilerin farkında olduğuna dair inançları ve eylemleri kapsamaktadır (Arslan ve Gelişli, 2017).



Şekil 1. Flavell'in Üstbilişsel Modeli

*Nelson ve Narens (1994)'in İki Seviyeli Üstbiliş Modeli*, bilişsel süreçleri en az iki hususi ve ilişkili düzeye ayırarak temellendirilmiştir. Model üç soyut ilkeye dayanmaktadır (Karlı ve Karakelle, 2018): Bilişsel süreçler farklı seviyelere ayrılmaktadır (1), üst seviye, nesne düzeyinin dinamik bir modelini içermektedir (2),

nesne düzeyi ile üst seviye arası bilgi akışı izleme ve kontrol ile sağlanmaktadır (3). Bu akış, telefonla iletişime benzetilmektedir. Kontrole dair talimatların üst seviye tarafından nesne düzeyine iletilmesinin yanı sıra nesne düzeyi izleme fonksiyonunu gerçekleştirmektedir (Buratti ve Allwood, 2018). Modeldeki temel unsur, üst seviyenin nesne seviyesini etkilemesidir. Nesne düzeyine aktarılan bilgi sürecin durumu veya süreci değiştirmektedir. Böylece bilişsel eylemlerin başlatılmasını, devam ettirilmesini ve sonlandırılmasını sağlamaktadır (Nelson ve Narens, 1994; Güzel ve Başokçu, 2023). Model öğrenme süreçleri ve araştırmalarda etkili olmuş olsa da, bazı araştırmacılar tarafından soyut bir model olarak değerlendirilmektedir (Buratti ve Allwood, 2018).

**Brown (1978)'un üstbilişsel modeline** göre, özellikle eğitim ve günlük yaşamın problem çözme süreçlerinde üstbilgi önemli bir beceridir (Yeşilyurt, 2021). İki geniş formda ele alınan üstbilgişte, birbirini besleyen yakın ilişki ve sürekli etkileşim söz konusudur (Çelik, 2020).

- **Bilişin Bilgisi:** Bireyin bilişsel yeterlikleri ve etkinlikleri hakkında geliştirdiği bilinçli düşüncelerdir. Bu bilgi, bireylerin öz bilişsel süreçleriyle ilgili sahip oldukları, genellikle istikrarlı, açıklanabilir ancak zaman zaman hata yapabilen bilgilerini kapsamaktadır. Bireylerin düşünme sürecine geri çekilmelerini ve öz bilişsel süreçleri hakkında düşünmelerini gerektirdiğinden genelde geç gelişmektedir (Yeşilyurt, 2021).

- **Bilişin Düzenlenmesi:** Öğrenme ve problem çözme süreçlerinin organizasyonu ve kontrolünde yararlanılan ve devam eden süreçlerde öz-düzenleme mekanizmalarıyla ilgili aktivitelerden oluşmaktadır. Etkinliklerin düzenlenmesi, izlenmesi ve sonuçların değerlendirilmesini içermektedir (Çelik, 2020).

**Wells (2000)'in üstbilişsel modeline** göre birçok psikolojik bozukluk, esnek olmayan, tekrarlayan ve olumsuz öz odaklı düşünme tarzı (endişe, ruminasyon vb.) üstbilgi tarafından düzenlenmektedir (Kırkık, 2020). Nitekim üstbilgi, düşünme, öğrenme, hafızayı izleme, kontrol etme ve değerlendirme ile ilişkilendirilen bilişsel süreçlerin bir parçasıdır. Bilişin bilincine uygulanan bir tür olarak belirtilen faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Kalemkuş, 2021). Bilişsel süreçlerin nasıl işleyeceği, ilgili üstbilişsel koşullara bağlıdır (Kaplan ve Aykut, 2022). Bireyler

düşüncelerine ve inançlarına göre iki farklı bakış açısına sahiptir (Çelik, 2020): üstbilişsel biçim (1), nesne biçimi (2). İlk perspektifte birey, düşünce ve algılarının gerçekliği doğrudan temsil etmeyebileceğinin farkındadır. İkinci perspektifte ise düşünce ve algılar, olayların kesin temsili olarak nitelendirilmektedir (Yeşilyurt, 2021). Modelde bilişsel süreçlerin yönetilmesi, takibi ve düzenlenmesinde kritik rolü bulunan üç üstbiliş boyutu mevcuttur (Wells, 2015):

- Üstbilişsel bilgi, öz düşünceler hakkında sahip olunan teorileri ve inançları temsil etmektedir (dindar birinin çeşitli düşüncelerini günah olarak nitelendirilmesi vb.). Bu bağlamda olumlu veya olumsuz olabilmektedir (Hjemdal vd., 2013). Olumlu üstbilişler, dikkati etkin biçimde düşüncelere yönlendirme ve sorunların çözülebileceğine dair inançlardan oluşurken olumsuz üstbilişler, daha yüksek strese ve başa çıkma yeteneğinin azalmasına neden olabilmektedir (Wells, 2015). Problemin nedenini analiz ederek problemin çözümüne ulaşabilme inancı olumlu üstbilişlere; öz düşüncenin kontrol edilmediğine yönelik inanç negatif üstbilişlere örnek teşkil etmektedir (Hjemdal vd., 2013).

- Üstbilişsel deneyimler, bireyin o an yaşadığı düşünce ve duyguların anlamını ve yargılarını içermektedir. Dolayısıyla bilinçli yorumlar olarak nitelendirilebilmekte ve üstbilişsel bilgiyi değerlendirmek için kullanılmaktadır (Yörük ve Tosun, 2015). Bir kelimenin hatırlanmamasına rağmen “dilimin ucunda” olarak tanımlanması üstbilişsel bir deneyimi yansıtmaktadır (Wells, 2015).

- Üstbilişsel kontrol stratejileri, bilişsel ve duygusal özdenetim için düşünceleri kontrol etmekte; bilişsel etkinlikleri yoğunlaştırabilmekte/bastırabilmekte veya değiştirebilmektedir (Çelik, 2020). Özellikle psikolojik rahatsızlıklarda kullanıldığında düşüncenin yapısında aşırı kontrol girişimi yaratarak uzun vadede ters etki gösterebilmektedir (Arslan, 2018).

***Kendini Düzenleyici Yürütücü İşlevler Modeli (S-REF)***, başlangıçta Wells ve Matthews (1994)'in önermiş olduğu model daha sonra detaylandırılmıştır. Psikolojik bozuklukların temelinde bilişten üstbilişe uzanan süreçler, uyumsuz başa çıkma stratejileri ve kontrolsüz ön yargılar mevcuttur (Abanoz, 2020). Bireyin sahip olduğu

duygu ve stres ile başa çıkma veya düşünme tarzları yoğunlaşan ve süren duygusal sıkıntılara katkıda bulunmaktadır (Önen, 2021). Bu noktada dikkat, kontrol düzeyleri arasındaki farklılıklara dayanmaktadır (Fernie vd., 2017; Abanoz, 2020). Birey tarafından tehdit ve zorluklara yanıt olarak benimsenen düşünme ve öz düzenleme stratejileri, duygusal acının uzamasına veya daha uzun süreli duygusal tepkilere yol açabilmektedir (Çam Kahraman ve Ötünçtemur, 2020). Bu tepkilerin istemeden teşvik edilen devamlılığı ve yoğunluğu halinde psikolojik bozukluk gelişebilmektedir (Abanoz, 2020). Modelde psikolojik bozukluklarda belirgin olan ve olumsuz düşüncelerin yayılmasını tetikleyen özel bir düşünce biçimi olarak Bilişsel Dikkat Sendromu (BDS)'ndan söz edilmektedir (Fisher, Wells 2009). Bireyler genellikle zihinlerinde esnek biçimde olumsuz düşüncelerle başa çıkabilirken, BDS'ye sahip olanlar için üstbilişsel tepkiler, olumsuz duyguları düşünce tarzına işaret etmektedir (Önen, 2021). Olumsuz düşüncelerin düzenlenmesini engelleyen bu duruöm, düzeltici bilgilerin öğrenilmesini zorlaştırmakta, bireyin sürekli tehdit hissetmesine yol açmaktadır (Wells, 2015; Grotte vd., 2015). Öyle ki sağlıklı bireyler yaşadığı endişeyi “sorunlarıma etkili bir şekilde yanıt verebilmemde yardımcı oluyor” şeklinde algılayarak esnek bir tepki verebilmektedir (Hjemdal vd., 2013). Dolayısıyla çoğu bireyde geçici olan negatif duygulanım ve değerlendirmeler BDS'de uzun süreli veya rekürren rahatsızlıklar yaratabilmektedir (Wells, 2015).

Örneğin, bir çalışanın performansı ile ilgili aldığı olumsuz geribildirim, üstbilişsel tepkilerini farklı şekillerde tetikleyebilmektedir. Bir birey, bu olumsuz geribildirimi başarısızlık ve yetersizlik hissiyatıyla içselleştirebilmektedir. Bu durumda, birey sürekli olarak neden başarısız olduğunu sorgulamakta, geçmiş hatalarını hatırlamakta ve gelecekte de aynı hataları yapacağına dair endişe duyabilmektedir. Bu düşünce yapısı, olumsuz düşüncelerin devam etmesine ve yoğunlaşmasına yol açarak ruh halini olumsuz etkileyebilmektedir. Diğer yandan, daha adaptif üstbilişsel bir tepki gösteren birey, olumsuz geribildirimi gelişim fırsatı olarak değerlendirebilmektedir. Gelecekteki adımlarını planlamak üzere söz konusu geribildirimden faydalanmaktadır. Böylece, olumsuz geribildirime esnek biçimde yanıt vererek ve gelişime odaklanarak kendisini motive etmektedir.

## 2. Üstbilişin Bileşenleri

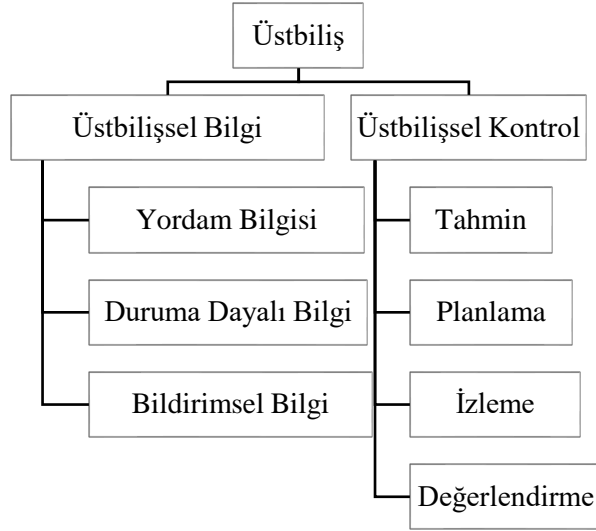
Literatürde erişilenler ve açıklanan modeller doğrultusunda Çizelge 1’de üstbilişin bileşenleri paylaşılmaktadır.

Çizelge 1. Üstbiliş Bileşenleri

Yazar	Üstbiliş Bileşenleri	Yazar	Üstbiliş Bileşenleri
Flavell (1979)	1. Üstbilişsel Bilgi	Brown (1987)	1. Bilişin Bilgisi
	a. Bireyler Hakkında Bilgi	O’Neil ve Abcdi (1996)	2. Bilişin Düzenlenmesi
	b. Görevler Hakkında Bilgi		1. Planlama
	c. Stratejiler Hakkında Bilgi		2. Kendini İzleme
	2. Üstbilişsel Deneyim		3. Bilişsel Stratejiler
	3. Amaçlar veya Görevler		4. Farkındalık
	4. Hareketler veya Stratejiler		
Jacobs ve Paris (1987)	1. Bilişin öz değerlendirme	Paris ve Winograd (1990)	1. Öz-değerlendirme
	a. Açıklayıcı Bilgi		a. Açıklayıcı Bilgi
	b. Prosedürel Bilgi		b. Prosedürel Bilgi
	c. Durumsal Bilgi		c. Durumsal Bilgi
	2. Düşünmenin öz yönetimi		2. Öz-yönetim
	a. Planlama		a. Planlama
	b. Değerlendirme		b. Değerlendirme
	c. Düzenleme		e. Düzenleme
Baird (2001)	1. Üstbilişsel Bilgi	Schraw (1998)	1. Bilişin Bilgisi
	2. Üstbilişsel Farkındalık		a. Açıklayıcı Bilgi
	3. Üstbilişsel Kontrol		b. Prosedürel bilgi
			c. Durumsal Bilgi
Wilson (2001) (Süreç Aşamaları)	1. Üstbilişsel Farkındalık		2. Bilişin Düzenlenmesi
	2. Üstbilişsel Kontrol		a. Planlama
	3. Üstbilişsel Düzenleme		b. İzleme
			c. Değerlendirme
Tobias ve Everson (2002) (Hiyerarşik Model)	1. Kontrol: a. Planlama b. Stratejileri Seçme c. Öğrenmeyi Değerlendirme d. Bilgiyi İzleme		

Kaynak: Gürsel ve Akçay, 2020

Bu çalışmada üstbilişin iki temel ögesi, *Üstbilişsel Bilgi* ve *Üstbilişsel Kontrol* temel alınmıştır (Brown, 1978; Flavell, 1979). Üstbilişsel bilgi, bireyin sahip olduğu bilinçli deneyimler; üstbilişsel kontrol ise bu deneyimlerin yönlendirilmesi ve değerlendirilmesiyle ilgilidir. Üstbilişsel bilgi, yordam bilgisi, bildirimsel bilgi ve duruma bağlı bilgi olmak üzere üç; bilişsel kontrol ise tahmin, planlama, izleme ve değerlendirme olmak üzere dört alt kategoride incelenmektedir (Şekil 2). Bu temel bileşenler, bireyin kendi düşünme süreçlerini düzenleme ve yönlendirme kapasitesini temsil etmektedir.



Şekil 2. Üstbiliş Bileşenleri

Kaynak: Yeşilyurt, 2021

Üstbilişsel bilgi, edinilen ve öğrenilen deneyimlerden elde edilen bilgilerin farkında olmak ile ilgilidir. Birey, yardıma ihtiyaç duymadan karşılaştığı durumlarda ne yapması gerektiğinin farkındadır (Doğan, 2023). Bilişin düzenlenmesi, bireyin öz öğrenme veya düşünme süreçlerini yönlendiren üstbilişsel faaliyetlerden oluşmaktadır. Planlama, uygun strateji seçimi ve gerekli kaynakların tahsis edilmesini içermektedir (Schraw ve Gutierrez, 2015). İzleme, bireyin anlık farkındalığı ve performansının (Schoenfeld, 2016) yanı sıra mevcut görevlerini belirlemesine, gelişmelerin kontrolüne ve sonuçların tahminine yardımcı olan kararlarla ilgilidir (Mutlu, 2016). Birey, öğrenme sürecinde kendini düzenli olarak test etme gibi faaliyetlerle izlemeyi gerçekleştirebilmektedir (Kalemkuş, 2021). Değerlendirme ise bireyin öz öğrenme ürün ve süreçlerine yöneliktir. Birey, amaçlarını ve elde ettiği sonuçları tekrar tekrar değerlendirmektedir (Wengrowicz ve Dor, 2018).

Üstbilişsel bilgi, bireyin öz bilişsel yeteneklerini (kimlik numarasını gruplandırarak ezberleme gibi ezberleme kapasitesi, bilişsel strateji vb.) ve görevleri ele alma biçimlerini ihtiva etmektedir (Arslan ve Gelişli, 2017; Leahy vd., 2019). Yeteneklerin fark edilmesi, çeşitli stratejiler geliştirerek bilginin işlenmesi ve kategorize edilmiş bilgilerin daha etkili biçimde hatırlanmasını sağlayan bir durumdur (Simons vd., 2020).



Flavell (1979)'in sınıflandırmasında yordam bilgisi, bir nesne ya da durumun nasıl olduğuna dair olup eylemin nasıl gerçekleşeceğini bilmekle ilgilidir. Bireyin bir şeyi yapma yeteneği değil, nasıl yapılacağına dair bilgisini ifade etmektedir (Sevgi ve Çağlıköse, 2020). Bildirimsel bilgi, bir görevi gerçekleştirebilme yeteneğiyle ilgili olup bireyin performansını etkileyen faktörleri bilme yetisidir. Bu tür bilgi, bir şeyin ne olduğuna dair edinilen bilgiyi ihtiva etmektedir (Karaçam ve Gürsel, 2020). Duruma bağlı bilgi ise, bireyin bir işi nasıl yapacağını bilmek ve bu işi gerçekleştirebilme farkındalığına sahip olmasıyla ilgili olup yordamsal ve bildirimsel bilginin nasıl kullanacağını içermektedir. Genel olarak, ne zaman ve niçin sorularını yanıtlamaktadır (Kaplan ve Duran, 2015).

Flavell (1979), üstbilişsel bilgi üzerinde etkili olan ve birbirleriyle etkileşimi bulunan üç değişkene dikkat çekmektedir: birey, görev, strateji. Daha önce tanımlanan bu değişkenlerden kısaca bahsetmek gerekirse birey değişkeninin bilgi işlemci olarak kabul edildiği, öz kapasitesinin farkında olması ve sınırlarını bilmesiyle açıklandığı söylenebilmektedir (Özcan ve Eren Gümüş, 2019). Görev değişkeni, bireyin karşılaştığı durumların kapsamı ve gereksinimleri hakkında sahip olduğu bilgileri içermektedir. Ayrıca görevin zorluğunu ve gereksinimler için yeterli donanımına sahip olup olmadığını açıklamaktadır (Mutlu, 2016). Strateji değişkeni ise bilişsel işlemlerin planlanmasında bireyin kullanabileceği stratejilerin farkında olması, ne zaman ve nasıl kullanacağını bilmesidir (Varlı ve Uluçınar Sağır, 2019). Bir proje yöneticisinin, yoğun ve gürültülü bir ortamda ekip toplantıları yapmak yerine daha sessiz ve odaklanmaya elverişli bir ortamı tercih etmesi bu duruma örnektir (Elitaş, 2015).

## **B. İş Tatmini**

Örgütlerde insan faktörünün değer kazanmasıyla birlikte iş tatmini çalışma konusu olarak ilgi görmeye başlamıştır. Kavram 20. yüzyılın başlarında ortaya atılmış olup asıl etkisini 1930 ve 1940'larda göstermeye başlamıştır (Sarıkaya Kıcı, 2017). İşin değerlendirilmesi neticesinde anlaşılan olumlu ve keyifli durum şeklinde tanımlanan (Locke, 1976) iş tatmini, ilk kez motivasyon teorileriyle (Özpehlivan, 2018) ardından Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli ve Cornell Modeli ile açıklanmaya çalışılmıştır (Yener Demircan, 2021).

Maslow, ihtiyaçların hiyerarşik yapıda olduğunu ve her bir ihtiyacın belirli ölçüde karşılanması halinde tatmin yaşandığını öne sürmektedir (Khan vd., 2021; Şengöz, 2022). Herzberg'un Çift Faktör Kuramı ise iş tatmininin iki temel faktör (motivasyon ve hijyen) tarafından açıklandığını belirtmektedir (Thant vd., 2021). Motivasyon faktörlerinin iş tatmini yarattığını ancak eksikliğinin tatminsizliğe yol açmadığını (Kayım, 2018; Erhan ve Bayrakçı, 2022), hijyen faktörlerinin yetersizliğinde ortaya çıkan iş tatminsizliğinin ise düzeltilen koşullar neticesinde direkt bir artış sağlamadığını savunmaktadır (Korkmazer ve Aksoy, 2017). Adams (1963)'ın Eşitlik Kuramı ise iş başarısı ve doyum düzeyini, çalışma ortamında algılanan eşitlik veya eşitsizliklere bağlamaktadır. Bu düzey bireyin çabası karşısında elde ettiği sonuçların, başkalarının çabası ve sonuçlarıyla karşılaştırdığı taktirde belirlenmektedir (Çevik Kılıç, 2016).

Hackman ve Oldham (1975)'ın İşin Özellikleri Kuramı, iş tatminini açıklayan beş temel özellikten oluşmaktadır (Moras ve Kashyap, 2021): işin önemi, iş bütünlüğü, beceri çeşitliliği, özerklik, geri bildirim (Akın, 2019). Bu özellikler, iş doyumunu ile motivasyon üzerinde önemli etkilere sahip olup bireylerde üç farklı psikolojik durumun ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Johari vd., 2018).

- İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği, bütünlüğü ve önemi arttıkça, işin anlamlı olduğu algısı güçlenmektedir (Nguyen ve Chang, 2018).
- Bireye tanınan özerklik, sorumluluk duygusu oluşturmaktadır (Johari vd., 2018).
- Geri bildirim ise bireyin işin sonuçları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Bernotaite ve Malinauskiene, 2017).

İş tatmini, Cornell Modeli'ne göre bireyin işine karşı duygusal tepkileridir (Smith vd., 1969). Bu duygusal tepkiler, bireyin beklediği uygun ve adil bir karşılıkla gerçekleşen durumlar arasındaki algıladığı farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Erdoğan, 2019).

## **1. İş Tatmininin Önemi**

İş tatminini, çalışanın beklentileri ile gerçekleşenler arasındaki karşılaştırmadan doğan duygusal bir tepki bireyin işe yönelik hislerinin tümü, işe yönelik olumlu duygusal reaksiyonlar şeklinde nitelendirilmekte yüksek olması

durumunda işe daha fazla sevgi ve saygı duymayı ifade etmektedir (Özpehlivan, 2018). Günlük yaşamın önemli bir bölümü işte geçirildiğinden iş tatmini, genel iyi olma halini, zihinsel ve fiziksel sağlığı belirlemede kritik role sahip olup bireyin yaşam kalitesini iyileştirme çabasıyla ilişkilendirilmektedir (Valk ve Yousif, 2021).

İş tatmini, bireysel ve iş davranışları üzerinde de belirleyicidir. Verimlilik, iş devamsızlık ve istifa gibi faktörler, iş tatmininin etkilediği tutumlar arasındadır. Bu nedenle, iş tatminiyle ilgili endişeler, ekonomik açıdan da önem taşımaktadır (Isaacs vd., 2020). Örgütsel açıdan verimliliği ve kaliteyi artırma ya da azaltma potansiyeli nedeniyle önemlidir. Sağlıklı ve verimli bir iş ortamının önemli bir göstergesidir (Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska, 2021).

Kamu veya özel sektörden ayrılan çok sayıda nitelikli çalışan, işgücü devri maliyetlerinin yükselmesine yol açmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010). Maliyetler, ayrılan çalışanların yerine yeni yeteneklerin kazandırılması için yapılan eğitim ve geliştirme harcamalarını da kapsamaktadır. Ayrılıkların kuruluş içinde yarattığı boşluğun doldurulması ek maliyetler getirmektedir. Ayrıca çalışanlar üzerindeki etkisi oldukça olumsuzdur (Skelton vd., 2020).

İdari çabalar, işgücü devri oranını azaltmaya yönelik olmalıdır. Çalışanlar ile yönetim arasındaki farklılıkların önceden belirlenmesi ve azaltılması için çaba gösterilmelidir. Bu farkın azaltılması veya kapatılmasına yönelik politikaların analiz edilmesi ve uygulanması ancak iş tatmini arttırıldığında mümkündür (Andrews, 2003).

## **2. İş Tatmininin Modelleri**

Bu çalışmada iş tatmini Klasik Yaklaşım, Neo-Klasik Yaklaşım ve Modern Yaklaşım kapsamında ele alınmaktadır.

### **a. Klasik Yaklaşım**

Bu perspektif, yönetim yapısına odaklanmakta ve çalışanların muhakemesine düşük düzeyde yer vermektedir. Frederic Winslow Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi, Henri Fayol'un Yönetim İlkeleri Teorisi ve Max Weber'in Bürokrasi Teorisi gibi kuramları içermektedir (Memduhoğlu, 2017). Taylor'ın yaklaşımı örgütsel yapıyı, sınıflandırmayı ve rasyonelleştirmeyi vurgulamakta, çalışanları mekanik makine olarak görmektedir (Bueno ve Salapa, 2021). Weber'in bürokrasi yaklaşımı

ise otorite üzerine odaklanarak kapalı bir sistem olarak nitelendirdiği örgütü, rasyonellik ile verimlilik ile öne çıkarmaktadır (Weber, 2018). Fayol'un perspektifi ise yönetimi ve organizasyonu kapsamlı bir perspektifle ele almakta, yönetim prensiplerini ve örgütsel süreçleri vurgulamaktadır (Bueno ve Salapa, 2021).

Anlaşılabacağı üzere klasik yaklaşımlar, bireysel özellikler yerine organizasyonel yapıya, verimliliğe ve makinelerin rolüne odaklanan bir bakış açısını temsil etmektedir (Efil, 2015). Çalışanlar, verimlilik adına bir araç olarak değerlendirilmekte ve şahsi nitelikleri göz ardı edilmektedir (Yılmaz ve Telsaç, 2021). Bu dönemde insanlar, mekanik bir sistem içinde teknik prensiplere ve basit ekonomik iticilere dayanan birer robot olarak görülmektedir. İnsan doğası, genellikle kontrol edilmesi ve cezalandırılması gereken bir varlık olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla iş tatminini göz ardı edilmektedir (Kainthola, 2021). Dolayısıyla klasik yönetim teorileri, günümüzün karmaşık ve daha insani iş ortamlarında geçerliliğini kaybetmiş bir yapıdadır. Ardından iş tatminini dikkate alan yeni bir akım olan neo-klasik dönem ortaya çıkmıştır (Kayra, 2023).

## **b. Neo-Klasik Yaklaşım**

Önceleri fiziksel iyileştirmelerin iş verimliliğini doğrudan artıracığı varsayılmaktadır. Ancak araştırmalar varsayımın bazen doğrulandığını bazen hiçbir gelişme olmadığı durumlarda dahi arttığını göstermiştir. Bu durum fiziksel koşullardan ziyade sosyal (motivasyon, memnuniyet, bireylerarası ilişkiler) ve psikolojik faktörlerin verimliliği açıklayabildiği anlamına gelmiştir (Koçel, 2014). Mayo'nun Hawthorne araştırmaları, klasik dönemde göz ardı edilen iki önemli unsuru ortaya çıkararak, yönetim anlayışında neo-klasik döneme geçişi hızlandırmıştır. Fiziksel ve çevresel faktörlerin iş ve çalışan üzerindeki etkilerini inceleyerek yaklaşıma temel oluşturmuştur (Unvan, 2021).

Neo-klasik yaklaşım, ekonomik rasyonalite, teknik ve maddi unsurların yanı sıra iş tatminini önemli birer unsur olarak kabul etmiştir (Koçel, 2014). İnsan ilişkileri, motivasyon, liderlik, grup davranışı, iletişim, formal ve informal organizasyon yapısı gibi konuları ele almıştır (Efil, 2015). Klasik teorinin eksik bıraktığı insan faktörünü merkez edinen bir anlayış benimsemiştir. Bireylerin sosyal ve ekonomik niteliklerine, organizasyon içindeki davranışlarına ve bu davranışların nedenlerini anlamaya odaklanmaktadır. Katılıma dayalı davranışsal boyutu

vurgulamakta ve bireylerin anlaşılmasıyla üretkenlik artışını hedeflemektedir (Kayra, 2023). İş ortamındaki sosyal süreçlere odaklanırken çalışanların gelir, sosyal olanaklar, örgüt iklimi, itibar ve işten elde edecekleri mutluluk gibi faktörlere dikkat çekmektedir (Çankaya, 2018).

Klasik yönetim anlayışında ön plana çıkarılan disiplin, düzen, ekonomik birey, görev, örgütsel yapı ve rasyonellik gibi (Özer ve Çiftçi, 2022) kavramların aksine insan davranışları, gruplar, sosyal faktörler, kararlara katılım, tatmin ve motivasyon gibi değerleri vurgulamaktadır (Ekinci, 2019). Bu dönemde geliştirilen modeller arasında McGregor'un X ve Y teorisi, Likert'in Yönetim Sistemi ve Argyr's'in Kişilik modelleri bulunmaktadır.

McGregor'un X ve Y Teorisi, iş davranışlarını iki farklı bakış perspektifle açıklamaktadır. X Teorisi, insanların işi sevmediğini ve dışsal kontrol ve yönetim gerektirdiğini savunmaktadır. Diğer yandan Y Teorisi, insanların işi sevdiğini ve kendi kendine yönetme yeteneğine sahip olduğunu öne sürmektedir. İş tatmini açısından, Y Teorisi daha çok özerklik, sorumluluk ve içsel motivasyona vurgu yaparak iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Ahmad vd, 2021; Tandın ve Sonam, 2022).

Likert'in Yönetim Sistemi, işletmeleri dört farklı sistemde sınıflandırmaktadır. Düşük katılımlı sistemden entegratif sistemlere kadar olan bu yapılar, karar alma süreçlerindeki katılım düzeyini değiştirmektedir. Katılımlı ve entegratif sistemlerde, çalışanların kararlara katılma şansı artmakta, bu da genellikle iş tatminini olumlu etkilemektedir. İletişimdeki açıklık ve işbirliği, iş tatmini ile yakından ilişkilidir (Karadağ, 2022).

Argyr's'in Kişilik Modelleri, organizasyonlardaki bireylerin tepki verme tarzlarını incelemektedir. İki temel modeli mevcuttur: İmparatorluk (Immaturity) ve Entegrasyon (Maturity). İmparatorluk modeli, savunmacı ve olumsuz tepkilerle karakterizedir. Entegrasyon modeli ise daha açık iletişim, öğrenme ve esneklikle ilişkilidir. İş tatmini üzerinde, entegrasyon modeline daha yakın olan bir kişilik yapısının, işyerinde olumlu bir atmosfer yaratma eğiliminde olduğu görülmüştür. İşte öğrenmeye ve değişime açık olan bireylerin iş tatminleri genellikle daha yüksektir (Wongsuwan vd., 2022).

### c. Modern Yaklaşım

Neo-klasik dönemde insan faktörüne odaklanılması nedeniyle örgütlerin dışsal çevresiyle olan etkileşimin yeterince göz önünde bulundurulmadığı eleştirilere konu olmuştur. Bu nedenle her örgütün dışsal faktörlerden etkilendiği ve kendi üretimiyle çevreye etki ettiği düşüncesini merkeze alan modern yönetim anlayışı geliştirilmiştir. Özellikle modern yönetim yaklaşımının modern örgütlerde uygulanmaya başlamasıyla birlikte “bilgi” kavramı daha önemli bir hale gelmiştir. Dolayısıyla veri, bilgi, üstbilgi, akıl, bilgi yönetimi gibi kavramlar değerli kılınmıştır (Yalçın ve Süleymanoğlu Dinçer, 2019).

Modern yönetim anlayışı, sistem teorisine dayanarak yönetimi dışsal çevre ile ilişkilendirmekte; örgütleri dinamik, açık, karmaşık ve değişime uygun sistemler olarak nitelendirmektedir (Kayra, 2023). Genel sistem teorisi, organizasyonu canlı bir varlık gibi görmektedir. Tıpkı canlılar gibi organizasyonlar da birbirine bağlı yapı ve işlevlerden oluşmaktadır. Açık sistem teorisi ise örgütü içsel çevresiyle sınırlı bir yapıdan ziyade dışsal çevre ve sosyal yapıyla aktif bağı bulunan olgu olarak değerlendirmektedir (Memduhoğlu, 2017).

Modern yönetim anlayışları, insanın organizasyonun üretim sürecindeki rolünü vurgulamanın yanı sıra aktif ve hayati rolünü öne çıkarmaktadır. Nitekim bir organizasyonun üretim sürecinde kullandığı unsurların kombinasyonu kaynak olarak nitelendirilmekte ve dört temel unsuru belirtmektedir: insan, finans, hammadde ve sermaye (Yalçın ve Süleymanoğlu Dinçer, 2019). İnsan kaynakları, bir organizasyonda çalışan bireyleri temsil etmektedir (Akbaba, 2020). Finansal kaynaklar, yöneticilerin mal ve hizmet alımı için kullanacakları para miktarı (Gürbüz vd., 2022) iken hammadde, doğrudan üretimde kullanılan malzemelerdir (Bengü ve Kanal, 2022). Sermaye ise üretimde kullanılan makineler, araçlar ve ekipmanları kapsamaktadır (Türker, 2023). Tüm kaynaklar çalışanların emeği ve çabasıyla üretime ve kara dönüşmektedir.

Modern yönetim yaklaşımları, katılımcı bir yönetim anlayışını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, tükenmişlik ve iş tatmini kavramları, çalışma hayatı ve iş psikolojisi alanında olduğu kadar yönetim pratiğinde de önemlidir (Öztürk ve Demir, 2017). Emeğin örgütlendiği ve disiplin toplumlarının dışına çıkıldığı dönemlerde ortaya çıkan iş tatmini kavramı, kurumların kendilerini yenilemeleri ve çalışanların

katılımcı bir şekilde yönetilmeleri sebebiyle önemini arttırmıştır. Çalışanlar, örgütlenerek (sendika vb.) iş koşulları ve iş tatmini konusunda çaba göstermektedir (Örücü ve Hasırcı, 2021).

Modern yönetim yaklaşımı, sistem ve durumsallık olmak üzere iki temel yöntemle açıklanmaktadır (Seçtim ve Erkul, 2020). Sistem yaklaşımı, organizasyonu bir araya gelen küçük birimler olarak tanımlamakta ve çevresel faktörlere duyarlı bir yapı olarak görmektedir. Birimler etkileşim halinde olup alt ve üst düzeydeki ekipleri etkilemekte ve onlardan etkilenmektedir. Dolayısıyla organizasyonlar dinamik, esnek ve çevresel değişimlere uyum sağlayabilen bir formdadır (Ekinci, 2023). Durumsallık yaklaşımı ise örgütü, iç ve dış çevrenin koşullarına bağlı olarak şekillenen bir yapı olarak kabul etmektedir. Örgütlerin sabit ve değişmeyen yapılar olmadığını, çevresel koşullara uyum sağlamak için sürekli olarak değişmesi gerektiğini savunmaktadır (Güngör İlerler ve Altın Gülova, 2020). Bu yaklaşımlar, insan motivasyonunu anlamak için faktörleri inceleyerek farklı ihtiyaçları ve bunların tatminini önermektedir. İçsel motivasyonlara işaret eden bu durumun yanı sıra dışsal faktörler süreç teorileri ile açıklanmaktadır. İş motivasyonunu, performansı, beklenti ve tatmin düzeylerini anlamak için farklı perspektifler sunmaktadır. Davranışın nasıl başlatıldığını, yönetildiğini, sürdürüldüğünü, durdurulduğunu açıklama amacındadır.

- Porter ve Lawler Teorisi, çabanın performansı artırmadaki etkisi üzerine odaklanmaktadır. Bireylerin iş için gerekli niteliklere veya bilgiye sahip olmamaları, iş hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duymaları muhtemeldir. Vroom'un beklenti teorisine bir katkı sağlayarak, çabanın performansa dönüşmesi için bireyin yetenekleri ve bilgi düzeyleri de hesaba katılmalıdır (Ali ve İslam, 2022; Sert, 2023).

- Adams'ın Eşitlik Teorisi, girdi ve çıktılar arasındaki dengeyi önemsemektedir. Çalışanlar, kendi girdi/çıktı oranlarını diğer çalışanlarınkilerle karşılaştırarak eşitsizlik hissi yaşadıklarında memnuniyetsizlik hissedebilirler (Khan vd., 2021; Sert, 2023).

- Locke ve Lathan'ın Amaç Belirleme Teorisi, çalışma motivasyonunu bireyin belirlediği hedeflere ulaşma isteğiyle ilişkilendirir. Yüksek hedeflerin tatmin sağladığı, hedeflere ulaşamamanın ise tatminsizlik yarattığı savunulur (Abdulkareem vd., 2020; Sert, 2023).

- İş Tasarımı Teorisi, işin özerklik düzeyi ve işteki çeşitliliğin çalışma tatmini üzerinde etkili olduğunu belirtir. İşin özellikleri, çalışma tatmini üzerinde belirleyici olabilir (Çetin vd., 2021; Sert, 2023).
- Vroom'un Beklenti Teorisi, motivasyonun insanın beklenti, değerlilik ve araçsallık düzeyine bağlı olduğunu savunur. Değerlilik, bireyin farklı çıktılar için yaptığı tercihlerle ilişkilidir ve performansı etkileyebilir (Patricia vd., 2021; Sert, 2023).

### 3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen bir dizi organizasyonel ve bireysel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, işletmelerin verimliliği ve çalışanların sosyal yaşamı için hayati öneme sahiptir (Erdoğan, 2021). Zira günün büyük bölümünü işyerinde geçiren çalışan memnuniyet veya memnuniyetsizliği sosyal yaşamına yansıtılabilmektedir. İş tatmini seviyesi yüksek çalışanların sosyal hayatlarında da mutluluk oranı yüksek seyretmektedir. Bu durum iş performansına olumlu yansımaktadır (Erer, 2021).

#### a. Organizasyonel Faktörler

Motivasyon, insanların belirli bir amaca ulaşmak için kendi istekleriyle hareket etmelerini ve çaba göstermelerinin yanı sıra davranış başlatma, sürdürme, yönlendirme gücünü ifade etmektedir (Koçel, 2023). İki türde ele alınmaktadır: heyecan verici, ilginç, geliştirici olduğu için yapılan iş, içsel; maddi fayda, terfi gibi dışsal ödüller için yapılan dışsal motivasyonu temsil etmektedir (Mankin vd., 2019). Ancak motivasyon araçları ise ekonomik, yönetsel/örgütsel ve psikososyal araçlar kategorilerinde incelenmektedir (Kaya ve Kartal, 2021). Bu kapsamda katılımcıları yönlendiren ve örgüt kültürünü belirleyen bir süreç olarak motivasyon, katılımcıların yönetsel hedefler doğrultusunda istekli olmalarını belirtmektedir (Cucu-Ciuhan ve Guita-Alexandru, 2014). Çalışanın belirli davranışlarını başlatmak için gereken itici bir güç olup iş tatminini, sadakat ve örgütsel bağlılık yaratmaktadır (Yeşilkuş ve Özbozkurt, 2021). Örgütlerin hayatta kalması ve hedeflerine ulaşabilmesi, katılımcıların örgüte bağlılığıyla doğrudan ilişkilidir (Geçikli ve Ekmekçi, 2023). Ayrıca nitelikli, yüksek motivasyonlu ve sadık çalışanlara sahip olmak, kuruluşların rekabet avantajı elde etmesi açısından da kritiktir (Demirkaya vd., 2023). Bu nedenle çalışanın beklentileri karşılanarak iş tatmini oluşturulmalı ve belirli bir hedefe ulaşma arzusuyla hareket etmesi sağlanmalıdır (Demirtaş ve Bal, 2023). Oluşturulan



iş tatmini, çalışanın iş ve kuruma yönelik yapıcı tutumunu yansıttığı için hizmet kalitesini de artırmaktadır (Karatuzla, 2020). Bunun nedeni iş tatmininin çalışan performansını, devir hızını, kurumun büyüme hızını ve nihayetinde karlılığını etkilemesidir (Gün, 2016). Bu doğrultuda çalışanın iş tatmini düzeyini arttırmak üzere teşvik edilen motivasyon için çeşitli araçlar kullanılmaktadır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020). Maddi ve manevi ödüller bu araçların başında gelmektedir. Nitekim maddi ödüller tek başına motivasyon aracı oluşturmayabilir (Tuna vd., 2016). Çalışmanın devamında iş tatmini yaratabilen ve iş tatminini etkileyen çeşitli motivasyon araçlarına (Yenihan, 2014; Yaşın, 2016; Erdoğan, 2021) yer verilmektedir.

*Terfi imkanı* (Özaydın ve Özdemir, 2014), çalışanların iş tatmini üzerinde kritik bir etkiye sahiptir (Şimşir ve Seyran, 2020). Mesleğin toplumdaki itibarı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur (Samancı ve Basım, 2018). Ayrıca prestijli mesleklerde çalışanların iş tatmini daha yüksektir. Bu durum bireylerin mesleki olarak kariyerde ilerleme arzusu ve terfi işte ile ilişkilidir (Şimşek ve Mete, 2022). Nitekim terfilerin geliri artırması ve bireyin toplumdaki konumunu yükseltmesi söz konusudur. Bu durum çalışanı daha verimli olmaya teşvik etmektedir (Ünlü, 2019). Ancak terfilerin belirli kriterlere dayalı adil biçimde yapılması önemlidir (Şimşir ve Seyran, 2020). Çalışanın yüksek oranda başarı göstermesine rağmen terfi şansı olmadığına veya terfi etme şansına sahip olmasına rağmen ücret gibi unsurların aynı kalacağına dair inanç geliştirmesi, boşa çabalama hissi yaratabilmekte ve işe karşı olumsuz bir tavır sergilenmesine yol açabilmektedir. Bu durum neticesinde iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Arslan vd., 2020).

*Adil ödüllendirme*, sağlıklı başarı değerlendirme sistemi olan kuruluşlarda iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Smith ve Johnson, 2020). Çalışanların emeğinin ve katkısının adil bir şekilde değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi ve tanınması, işin doğası gereği edinilen manevi ve maddi faydaların uyumlu olması iş tatminini arttırmaktadır (Brown ve Miler, 2019). Ödüller, çalışanların kendilerine değer verildiğini ve örgüt çıkarlarıyla uyumlu olduklarını hissetmelerini sağlayarak güven ve saygı ihtiyacını güçlendirmektedir (Garcia ve Snachez, 2018).

*Ücret*, çalışanın performansına, işin niteliği ve miktarına uyumlu olarak, acil şekilde dağıtılması gereken kritik bir unsurdur (Smith ve Johnson, 2020). Aynı şekilde ikramiye ve prim gibi ek ödemelerin de gerçekleşmesi önemlidir. Bunların

haricinde çalışanın aldığı ücret ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Diğer çalışanlarla kendini kıyaslayan çalışan ücreti aktarılan koşullara uyumlu bulunduğu takdirde iş tatmini artabilmektedir (Lee ve Kim, 2021). Ayrıca bu durum çalışanın işe karşı tutumunu belirlemektedir. Ücretlerin işin sorumluluk seviyesine, çalışanın yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına uygun olduğu varsayıldığında, çalışanların kariyerleriyle ilgili tutumları da olumlu yönde etkilenebilmektedir. Çalışanların finansal tatminsizliği, işletmeler için yüksek maliyetlere yol açabilmektedir (Rodriguez ve Martinez, 2022). Performans düşüklüğüne, işten ayrılmaların ve devamsızlıkların artması yüksek maliyetin önemli nedenleridir (Martinez ve Garcia, 2019).

*Çalışma koşulları*, iş tatmini üzerinde belirleyici bir faktördür. Sağlıklı ve temiz bir ortam, uygun aydınlatma ve sıcaklık gibi unsurlar olumlu katkı sağlamaktadır (Aydın ve Kaya, 2020). Ancak, aşırı sıcak, kirli, gürültülü veya güvensiz bir çalışma ortamı, çalışanların iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca çalışma ortamının fiziksel özellikleri, çalışanın verimliliği ve performansı üzerinde de etkilidir (Demir ve Yıldırım, 2019). Bunun evrenle işyerinin fiziksel koşulları iyileştirilerek hizmet kalitesi artırılmalı verimli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Ancak, çalışanların değişen ihtiyaçlarını karşılamak yöneticiler için zorlayıcı olabilmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin çalışanları düzenli olarak gözlemlemesi ve takip etmesi gerekmektedir. Sağlıklı bir işyerinin çalışanların beklentileri ile iş hedefleri arasında esnek bir denge kuracağı ve bu dengenin, şirketlerin rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olacağı unutulmamalıdır (Yılmaz ve Aydın, 2021). Özel sektör ve kamu çalışanları arasında gerçekleşen araştırmalar, özel sektör çalışanlarının daha yüksek motivasyon düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumun temel nedeni yöneticiler ile oldukça farklı seyreden ekonomik fırsatlardır. İş güvenliği gibi unsurlar her iki sektördeki çalışanları motive etmekte ve ekonomik fırsatlardan daha değerli görülmektedir (Akın ve Demir, 2017).

*Yönetim tarzı*, yetersiz ücret durumunda dahi etkili bir yönetici ve yönetim anlayışı iş tatminini arttırabilmektedir. Bu nedenle günümüz iş dünyasında, çalışanlarla etkili iletişim kurmak, motive etmek ve performanslarını arttırmak liderlik ve yönetim anlayışının önemli bir gerekliliği haline gelmiştir (Yıldız ve Özdemir, 2019). Yöneticiler, bu doğrultuda işle ilgili kararlar almalı ve verimliliği arttırmaya yönelik stratejiler geliştirmelidir. İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini

önemsemeyen, problemlerine karşı ilgisiz ve iş tatmini düşük olan yöneticiler, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Yöneticilerin liderlik niteliklerinin yanı sıra üst yönetimin çalışanlara yaklaşımı da grup çalışmalarının başarısı ve iş tatmini için önemlidir (İlhan ve İnce, 2015). Çalışanların ve kurumun performansını artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların beklentilerine, isteklerine, düşüncelerine ve duygularına önem vermelidir. Üst düzey yöneticilerle uyum içinde çalışan örgütlerde katılımcılar işlerine karşı daha olumlu tutumlar sergilemekte, bu da performanslarına yansımaktadır (Doğanlı ve Demirci, 2014). İşin yerine getirilmesi, bireyin benimseme, istek ve çaba düzeyine bağlıdır. Motivasyon düzeyi, bu unsurları tetiklemektedir. Yöneticinin temel görevi, bu isteği sürekli ve sistematik bir şekilde canlı tutmaktır (Koçel, 2023). Bu durumda 3 farklı yönetim tarzından söz etmek mümkündür.

- Birinci Kademe Yönetim (şef, süpervizör, takım lideri vb.), kuruluşun günlük operasyonlarını yönetmekte ve yönetim fonksiyonlarına sahip olmayan çalışanları idare etmektedir.
- Orta Kademe Yönetim (bölüm şefleri, büro müdürleri vb.) ise üst yönetimce belirlenen hedef ve amaçlara ulaşmak için planları koordine etmekte ve kurumun geniş politikalarının uygulanmasını sağlamaktadır.
- Üst Düzey Yönetim (bakanlar, müsteşarlar, genel müdürler, CEO'lar vb.) ise kurumun geleceğine dair amaç ve hedefleri belirlemekte ve gerçekleştirmek üzere planlar yapmaktadır.

*Çalışma arkadaşı*, grup samimiyeti, sosyal dayanışma ortamının varlığı, uyum ve huzurun sağlanması çalışanın iş tatminine katkıda bulunmaktadır (Yılmaz ve Öztürk, 2021). Her organizasyonda bulunan gayri resmi ve resmi gruplar maddi başarıdan ziyade sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını bekleyen çalışanın, iş tatminini etkilemektedir (Demir ve Kaya, 2020). Grup üyelerindeki uyumlu çalışma, benzer dünya görüşüne sahip olma ve birbirini destekleme iş memnuniyetini arttırmaktadır (Korkmaz ve Aydın, 2019). Böyle bir çalışma ortamında değerli ve samimi ilişkiler kurulmakta, ortam keyifli ve güvenli kılınmakta, iletişim kolaylaşmaktadır. Yapılan araştırmalar küçük işletmelerde iş tatmininin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Özdemir ve Çelik, 2017). Bu durum çalışanların işverene ve birbirlerine güvenmesi

kaynaklıdır. Doğal olarak dostluk duygularının gelişmemiş olduğu büyük işletmelerde iş tatmini düşük seyretmektedir (Güven ve Şahin, 2016).

*İşin niteliği*, iş tatmini oluşturmada kritik bir faktördür. Performansına yönelik geri bildirim alan ve iş sürecindeki özgürlüğü bulunan çalışanların motivasyon düzeyleri artmaktadır. İş ile ilgili kararlar alabilen ve inisiyatif kullanabilen çalışanlar için de bu durum geçerlidir (Çolak Alsat, 2016).

*İşin genel yönleri*, iş tatminini sağlayan temel faktörler arasındadır. Bir çalışan kariyerini iyi bir şekilde tanıyıp aradığını bulduğunda memnun olmaktadır. Bir müddet sonra daha yüksek tatmin düzeyi için pozisyonun değiştirilmesi istenebilmektedir. Deneyim kazanan çalışanın kariyerinde yetkinlik sahibi olması önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışan işini şekillendirdiğinde veya kendisine uygun bir iş bulduğunda mutluluk hissi yaşamaktadır.

## **b. Bireysel Faktörler**

İş tatmininin ölçümünde dikkate alınan bilişsel ve davranışsal boyutlar yukarıda aktarılan unsurlar çevresinde şekillenmektedir. Oysa son dönemlerde olumlu ve olumsuz ruh hali, duygusal faktörler, kişilik özellikleri ve değerler gibi bireysel unsurların da iş tatminini oldukça etkilediği anlaşılmaktadır. Nitekim bu unsurlar doğuştan gelen veya yaşam boyu kazanılan deneyimlerle ilişkilidir. Dolayısıyla yönetim düzeyi, maaş ve istihdam durumu gibi unsurlarla birlikte değerlendirilmelidir. Bölümün devamında bu unsurlar ele alınmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2018; Çolak Alsat, 2016; Karaman, 2018; Artantaş, 2019; Karakulle, 2020; Eroğan 2021; Özdemir ve Yılmaz, 2021; Yıldız, 2020).

*Kişilik özellikleri* (Artantaş, 2019), işe uygunluk açısından önemlidir. İlgili becerilerin kazanılmasına rağmen duygusal olgunluğa sahip olmayan ve gelişime kapalı çalışanlar, eğitim seviyeleri ne olursa olsun, iş yerine zarar verebilmektedir. Dengeli ve olgun bir kişiliğe sahip olanlar ise genellikle kararlı ve istikrarlı olduklarından daha yüksek iş tatminine sahiptir. Bireylerin kişilik özelliklerini yansıtan örgüt içi roller, örgütsel davranışları etkilemektedir. Dolayısıyla uyum problemi bulunan, agresif çalışanların iş tatminsizliği yaşadığı bir ortamda yüksek özgüvene sahip olanlar yüksek iş tatmini düzeyine sahip olabilmektedir. Özgüven unsuru daha fazla motivasyon, daha az onay alma ihtiyacı, eleştirilere daha az duyarlılık gibi özellikler getirmektedir. Kişilik, mizaç ve karakter gibi faktörlere

dayanmaktadır. Mizacın dört temel özelliği vardır: zarardan kaçınma, yenilik arayışı, ödüle bağlılık ve ısrarcılık. Bu özellikler genetik olarak farklı kombinasyonlarda bulunabileceği gibi birbirinden bağımsız da olabilmektedir. Karakter ise daha az spesifik olan ve genetikten daha az etkilenen, sosyal öğrenme, kültür ve bireysel deneyimlerden etkilenen bir yapıdır. Kendini yönetme, işbirliği ve kendini aşma gibi üç temel kişilik özelliği bulunmaktadır. Kişilik, mizaç ile karakter arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkmaktadır. Mizacın bilinçsiz otomatik bir tepki olduğu düşünülürken, karakter bilinçli bir plandır. Karakter, amaçlı öğrenmeyi içermektedir. Bu etkileşim, kişilik anlayışını şekillendirmektedir. Bireysel değerler de örgütsel davranışları etkileyebilmektedir. Ortak değerlere sahip katılımcılar, daha kolay bir bağ oluşturabilmektedir. Azalan iş ilişkilerindeki olumsuzluk performans ve iş tatmini düzeyinin artışı sağlamaktadır.

*Çalışanın yaşı ve yaşam deneyimi (Karaman, 2018)*, işle ilgili düşünceleri, tutumları ve kararları üzerinde etkili olabilmektedir. Araştırmalar, yaş ile iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durum çalışanın ihtiyaçları ve biliş düzeyi ile bağlantılıdır. Yaş ilerledikçe deneyime paralel olarak memnuniyet de artabilmektedir. Bunun nedeni, bireyin işten ayrıldığında gelecekte ne yapacağı konusunda yaşadığı endişedir. Araştırmalar, kıdemli çalışanların gençlere göre daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Genç çalışanların eğitim seviyelerinin ve iş beklentilerinin artması iş tatminlerini azaltabilmektedir. Bu durum gerçekçi olmayan beklentilerden kaynaklanmaktadır. Genç çalışanlar içsel motivasyona daha fazla önem verdiklerinden yüksek iş değiştirme sıklığına sahiptir. Ayrıca teknolojik gelişmelere adapte olma konusunda genç çalışanların daha esnek olması nedeniyle değişikliklere direnç göstermedikleri belirtilmektedir.

*İş deneyimi (Özdemir ve Yılmaz, 2021)*, artan mesleki tecrübe nedeniyle üst pozisyonlara erişebilen çalışanların daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olması ile ilişkilendirilmektedir. Bazı durumlarda, işten ayrılma düşüncesi, iş tatmini ile deneyim arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. Ancak işten ayrılmayı engelleyen ekonomik faktörler ve diğer iş seçenekleri göz önünde bulundurulduğunda etkisinin yüksek olmadığı anlaşılmaktadır. Aynı kurumda çalışma süresi olarak değerlendirildiğinde uzun süredir aynı kurumda olan çalışanlarda yüksek iş tatmini düzeyleri ile karşılaşılmıştır. Bu durum, bireyin kurumun çalışma koşulları hakkında

bilgi sahibi olması, kuruma bağlılığı, deneyimleri ve beklentileri arasında uyum olduğunu göstermektedir. Bu nedenle işe yeni başlayanların düşük iş tatmini düzeyleri kuruma dair beklentilerin yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilmektedir.

*Cinsiyet (Yılmaz,2020)*, önem arz eden bir faktör olarak iş tatmini düzeyinin değişimini ortaya koymaktadır. İş tatmini, genelde kadınlarda erkeklerden daha yüksek izlenmektedir. Bu durumun temelinde kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla değer vermesi bulunmaktadır. Düşük iş tatmini nedenlerinden en yaygın olanı kariyer yolunda karşılaşılan engeller ve gündelik yaşam sorumlulukları nedeniyle yaşanan çatışmalardır. Erkek çalışanlarda ise işe verilen değer ve kendini ifade etme konusundaki yetenek nedeniyle iş tatmininde artış görülmektedir. Bu durum esnasında toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentilerinden etkilenen çalışanların farklı seyreden iş tatmini düzeylerini açıklamaktadır. Nitekim bazı erkek çalışanlarda yüksek olan ekonomik yük nedeniyle iş tatmini azalabilmekte, düşük statüde kalarak daha düşük ücret alan kadınlarda da benzer durum görüldüğü ileri sürülmektedir. Ancak iş tatmininin erkeklerde daha düşük olduğunu belirten çalışmalar gibi cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkisi bulunmadığını belirten çalışmalar da mevcuttur.

*Eğitim seviyesi (Çolak Alsat, 2016; Karakulle, 2020)*, cinsiyet değişkeni gibi farklı sonuçlar ile tartışılmaktadır. Bu nedenle bazı araştırmalarda eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında negatif, bazı araştırmalarda pozitif ilişki varlığı söz konusudur. Genel olarak, iyi bir eğitim seviyesi bireyin daha iyi işlere yerleşmesini, mesleki hareketlilik ve terfi fırsatlarının artmasını sağlamaktadır. Eğitimli bireyler, iş yaşamına daha uyumlu olarak yeni işler bulma becerilerine sahip olabilmektedir. Bu nedenle, iş tatminlerinin yüksek olacağı söylenebilmektedir. Ayrıca çevre ve aile tercihlerine bağlı şekillenen eğitim durumunun ödül-ücret ve işe yönelik beklentileri, işin anlamına dair düşünceleri değiştirebileceği bilinmektedir. Düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin işe ve kuruma yönelik beklentileri daha düşük seyrettiğinden daha kolay motive olmaları mümkündür (Yeşil, 2016). Ancak çalışanların beklentileri karşılanmadığında iş tatminlerinin azaldığı, olumsuz duygular beslendiği gözlemlenmektedir.

*Statü (Karakulle, 2020)*, çeşitli ayrıcalıklar, artan ücretler, sosyal haklar ve diğer yan haklarla ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle belirli hiyerarşik konuma ulaşan çalışanlar için, sahip oldukları pozisyonlar ve unvanlar motivasyon kaynakları arasında yer almaktadır. Üst kademedeki bulunan çalışanların iş tatmini düzeyleri daha

yüksek seyretmektedir. Bunun sebebi, sahip oldukları statü ve gelen avantajlar olarak görülmektedir. Diğer yandan örgütün alt kademelerine doğru ilerledikçe, statünün ve buna bağlı olarak sahip olunan hakların azalması, iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Karakulle, 2020).

*Bilişsel özellikler (Yıldız, 2020)*, insanların sosyal hayatta etkileşimde bulunmalarını ve dünyayı anlamalarını sağlayan önemli faaliyetlerdir. Yaş ilerledikçe, zihinsel süreçlerde değişiklikler meydana gelmektedir. Bilişsel tutarsızlık, aynı anda sahip olunan düşünceler arasındaki uyumsuzluk veya düşünceyle tutarsızlığını ifade etmektedir. Bazı durumlarda birey, içten gelmeyen bir tutumla uyumsuz bir davranış sergilemek zorunda kalabilmektedir. Bu durumlar bireyde istenmeyen gerginliğe yol açabilmekte ve bilişsel tutarsızlık olarak adlandırılabilir. Bireyler genellikle bu tutarsızlığı azaltmak için davranışlarını değiştirmek istemektedir. Bunun nedeni, bireyin davranışının kurumun bakış açısına uymaması olup iş tatminini azaltıcı rol oynamaktadır. Örgütlerde alt kademeden üst kademelere doğru karar alma, iletişim, personel güçlendirme ve yetki artırımı gibi katılımcı yöntemler, çalışanların motive olmasını ve örgütsel hedeflere ulaşmak için alternatif yöntemler geliştirmelerini sağlamaktadır. İmkansız gibi görünen görevleri başarma çabası, katılımcı bir kurumda çalışmayı gerektirmektedir. Bu durum bilişsel süreçleri analiz etme, düşünme ve detaylıca hesaplama gerekliliğini yansıtmaktadır. Biliş ve duygular arasındaki ilişki, iş yerindeki duyguların ve iş tatmininin iş yaşamının gerçek kalitesini yansıttığını desteklemektedir. Bu nedenle, iş değerlendirilirken duygusal ve bilişsel unsurlar göz önünde bulundurmaktadır.

*Beklenti (Smith ve Johnson, 2020)*, çalışanın ekonomik, sosyal, psikolojik nitelikleriyle ilişkilendirilmektedir. Ekonomik açıdan, çalışma yaşamında yer almak, yaşam standartlarını yükseltmek için çaba göstermeyi ifade etmektedir. Sosyal anlamda ise başkalarıyla etkileşim içinde olma ve sosyal bir yaşam sürdürme çabasıdır. Psikolojik olarak iş, bireye saygınlık, doyum ve tatmin duyguları sağlamakta, kişisel gelişim, başarı, tanınma, takdir edilme gibi maddi ve psikolojik faydalar sunmaktadır. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünen çalışanlarda iş tatmininin düşmesi kaçınılmaz bir durumdur. Böylece işe bağlılık ve iş verimi düzeylerinde düşme yaşanmakta, istenmeyen işgücü deviri artmaktadır. Diğer bir yondan çalışanda gelişen duygusal ve nörolojik sıkıntılar çeşitli sağlık sorunları yaratmaktadır. Genç çalışan grubunun aşırı beklentileri nedeniyle doyumsuzluk

yaşaması da söz konusudur. Çalışma hayatına henüz başlamış ve iş deneyimi kazanmamış bireylerin gerçekçi olmayan beklentileri, medya ve eğitim kurumlarının yanıltıcı bilgileriyle şekillenebilmektedir. Ancak zamanla gerçekçi hedeflere uyum sağlanabilmektedir. Beklentilerini değiştirmeyen bazı çalışanlarda iş tatminsizliği yaşanabilmektedir.

#### 4. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini örgütsel bağlılıkla sıkı bir şekilde ilişkilendirilmekte ve örgütsel bağlılık öncülü kabulü görmektedir (Özpehlivan, 2018). Çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet duygusuyla yakından ilişkili olup işin kendisine, iş ortamına ve örgüte karşı tutumlarını etkilemektedir. Yüksek bir iş tatmini seviyesi, bir dizi olumlu sonuç yaratabilmektedir. Ancak aksi de mümkündür. İş tatmininin neden olduğu sonuçları anlamak için literatürde yer alan çok sayıda kaynaktan (Yenihan, 2014; Onorato ve Zhu, 2015; Özpehlivan, 2018; Karaman, 2018) yararlanarak Çizelge 2 oluşturulmuştur.

Çizelge 2. İş Tatmini Sonuçları

<i>İş Tatmininin Nedenleri</i>	<i>İş Tatmini Sonuçları</i>
İşte Başarı ve Takdir	Yüksek Performans
Adaletli Ödüllendirme	Düşük Devamsızlık Oranları
İyi Liderlik	Artan İşe Bağlılık
İş Güvencesi ve İyi Çalışma Koşulları	Fiziksel ve Psikolojik Sağlık
İletişim ve Katılım	İşteki Memnuniyetin Artması
Kariyer Gelişimi ve İlerleme Fırsatları	Öz-Saygının Artması
Takım Çalışması ve İyi İş İlişkileri	İş Doyumu ve Huzur
<i>İş Tatminsizliğinin Nedenleri</i>	<i>İş Tatminsizliği Sonuçları</i>
Duygusal ve Fiziksel Tükenmişlik	Artan İşten Ayrılma Oranları
Adaletsiz Ödüllendirme	Düşük İş Performansı
Yetersiz İletişim	Artan Stres Düzeyleri
Yetersiz Kariyer Gelişimi ve İlerleme	Düşük İşe Bağlılık
İşe Uyumsuzluk ve Beklentilerin Karşılanamaması	Düşük Verimlilik
İş Güvencesizliği ve Belirsizlik	Artan Disiplin Sorunları
İşteki Haksız Davranışlar ve Mobbing	Sağlık Sorunları

Ayrıca incelenen araştırmalarda iş tatmini ve iş tatminsizliğinin sonuçlarının birey ve örgüt açısından farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle Çizelge 3 hazırlanmıştır.



### Çizelge 3. İş Tatmini Sonuçları

<i>İş Tatmini</i>	<i>İş Tatminsizliği</i>
<b>Birey Açısından Sonuçlar</b>	
Yüksek motivasyon ve enerji seviyeleri.	Daha düşük iş tatmini, motivasyon ve enerji.
Daha yüksek performans ve üretkenlik.	Stres, tükenmişlik ve duygusal sorunlar.
Fiziksel ve psikolojik sağlığın korunması.	İş performansında düşüş ve devamsızlık.
İşe bağlılık ve uzun vadeli devamlılık	İşten ayrılma ve kariyer değişiklikleri. Duygusal ve fiziksel sağlık problemleri. Artan devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi. İşle ilgili memnuniyetsizlik ve hoşnutsuzluk.
<b>Örgüt Açısından Sonuçlar</b>	
Yüksek çalışan bağlılığı ve sadakati.	Kariyer yolunda zorlanma ve işten ayrılma.
Düşük devamsızlık ve işten ayrılma oranları.	Artan devamsızlık ve işten ayrılma oranları.
İyi bir işyeri itibarı ve marka değeri.	Düşük iş performansı ve verimlilik.
Yüksek performans ve üretkenlik düzeyleri.	Çalışan memnuniyetsizliğinin örgüt içinde yayılması. Olumsuz bir işyeri itibarı ve zor işe alma süreçleri. Düşük iş tatminine sahip çalışanlarda düşük performans. Artan devamsızlık ve işten ayrılma oranları. Yayılan çalışan memnuniyetsizliği, olumsuz iş ortamı. İşe duyulan bağlılığın azalmasıyla uzun vadeli kayıplar.

Her iki durumda da, olumlu sonuçlar birbirini desteklerken, olumsuz sonuçlar birbirine benzer örüntüler göstermektedir. İş tatmini ve tatminsizliği, birey ve örgüt arasında karmaşık bir etkileşim ağı oluşturduğundan her iki düzeyde de yönetilmesi önemlidir.

### C. Akış ve Akış Deneyimi

Son dönemlerde akademik araştırmaların merkezine yerleşen akış ve akış deneyimi kavramsallaştırılması ve ölçülmesi hususunda görüş birliğine varılmış değildir (Özkara ve Özmen, 2016). Bazıları akış deneyimini tek bir bütünlük olarak ele alırken, diğerleri kavramı çoklu boyutlara ayırarak incelemektedir (Alan vd. 2022). Bu durum kavramın karmaşıklığını yansıtmaktadır. Akış deneyimiyle ilişkilendirilen özellikler arasında, bireyleri faaliyete derinlemesine çeken ve görevle duygusal bağ kurmaya teşvik eden konsantrasyon ve keyif unsurları bulunmaktadır (Vallejo ve Polo, 2019).

Akış kavramı, bireylerin bir etkinlik içinde derinlemesine kendilerini buldukları, dış dünyadan kopma hissi ve içsel bir motive olma durumu olarak öne çıkmaktadır. Optimal Deneyimin Psikolojisi olarak adlandırılan bu durum, bireylerin o anki aktiviteye odaklanarak, dış etkenlerden bağımsız bir şekilde zevk aldıkları, kontrol hissi taşıdıkları ve içsel bir tatmin duydukları anlamına görmektedir (Csikszentmihalyi, 1975). Dolayısıyla, aktiviteye duyulan ilgi ve motivasyon, dışarıdan gelen ödüller veya takdirlerden ziyade, sadece etkinliğe odaklanmaktan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle önemli olan aktivitenin kendisidir ve dış faktörlerden bağımsız bir amaç taşımaktadır. Daha sonraki dönemlerde Csikszentmihalyi (1990)'nin alandaki öncül çalışmalarından türeyen akış kavramı, bireylerin bir faaliyetin içine tamamen dalıp zamanı ve çevreyi fark etmedikleri bir psikolojik durumu tanımlamaya başlamıştır. Bireylerin aktivitelerinde tam katılım yaşadıkları özel psikolojik durumu açıklar hale gelmiştir. Dikkat dağıtıcı unsurların kaybolduğu ve aktivitenin kendi başına bir ödül haline geldiği bir deneyimdir (Csikszentmihalyi, 1990).

Akış, zorlukların yeteneklerle uyumlu olma durumunu ifade etmektedir. Bu durum ustalık ve tatmin duygusuyla ilişkilendirilmektedir (Csikszentmihalyi, 1975). Aktiviteye tümüyle dalan birey, dış dünyadan koparak zaman mefhumunu yitirmektedir. Değişen bu zaman algısı, derinlemesine odaklanma nedeniyle eylem ve düşüncelerin sorunsuz birleştirilmesinden kaynaklanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1993).

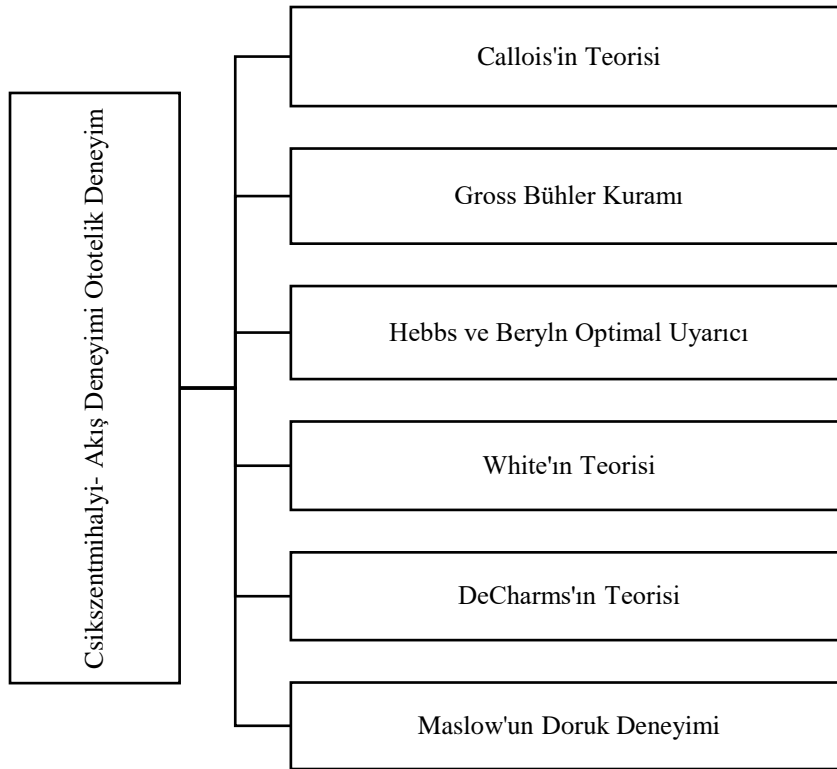
Csikszentmihalyi ve Rathundi (1993) akışa ulaşmak için en uygun deneyim üzerine psikoloji ve bireysel aktivitelerin etkileşimlerini derinlemesine incelemiştir. Neticede dört kritik bileşen vurgulanmıştır: kontrol, dikkat, merak, içsel ilgi. Kontrol, bir bireyin faaliyetinin sonucunu yönlendirme ve etkileme yeteneğini ifade ederken, dikkat, bireyin aktivite anında dış etkenlerin dikkatini dağıtmadığı odaklanma düzeyini göstermektedir. Merak, bir etkinliğin özelliklerini keşfetme ve anlama arzusunu temsil ederken, içsel ilgi, bireyin aktiviteye içsel motivasyon veya tutkuyla yaklaşması; dışsal ödüllerin yokluğunda dahi faaliyete ilgi duymasıdır.

Akış deneyimi, bireyin yetenekleri ile aktivitenin sunmuş olduğu zorluk arasındaki dengeye bağlıdır ve sadece derin bir dalmayla sınırlı değildir. Csikszentmihalyi (1975)'nin belirttiği gibi, bu dengeyi sağlamak akış deneyimi için hayati öneme sahiptir. Denge doğru şekilde kurulduğunda, bireyler yüksek

performans ve derin tatmin hissetmekte, görevlerine tamamen odaklanmakta ve benlik bilinci kaybı yaşamaktadır. Aktivitenin zorluğu bireyin beceri seviyesini aştığı takdirde anksiyete, yorgunluk ve aşırı baskı hissi ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bireyin beceri seviyesi aktivitenin zorluğunu aşacak kadar olduğunda sıkılma ve ilgisizlik gelişebilmektedir.

Csikszentmihalyi ve Larson (2014), akış deneyimini farklı insanlarla yapılan uzun görüşmeler, anketler ve küresel çapta toplanan veriler aracılığıyla değerlendirmiştir. Başlangıçta, para veya prestij gibi dışsal ödüllerden daha farklı bir doyum sağlayan insanlarla (amatör sporcu, satranç oyuncular, besteciler, kaya tırmanışçıları vb.) etkinlik esnasında yaşadıkları akış deneyimi konuşulmuştur. Daha sonra mesleki faaliyetler (üretim işçileri, asistanlar, profesörler, cerrahlar vb.) veya günlük yaşamın olağan etkinlikleri esnasında yaşanan deneyimler görüşülmüştür. Farklı hobileri olağan veya gündelik aktiviteleri yerine getirenler, çeşitli etkinliklerde akış deneyimlediklerini belirtmiş ve akışı benzer şekillerde tanımlamışlardır. Geçmişteki araştırmalarda da bu duruma benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Koreli bireyler, dini yazılar okurken (Han, 1988); Japon gençleri, Tokyo ve Kyoto’da motosiklet sürerken (Sato, 1988); Navajo kızıldirilileri, at sürerken koyunlarını takip ederken; Hindistanlı kadınlar, halıları dokuyan çocuklarına akşam yemeğine geç kalmamak için zor durumlar yaşattıklarını ifade etmişlerdir. İtalya’daki yaşlı çiftçiler, hayvanlarını korumak ve bağ/bahçelerini gözlemlemek kadar heyecan verici bir şey olmadığını aktarmıştır (Csikszentmihalyi, 1990). Araştırma neticesinde akış deneyiminin oluşumunu açıklayan dokuz bileşen tanımlanmıştır. Bu bileşenler, akış deneyiminin oluşması için üç önkoşul ve akışın karakteristik altı özelliğini içermektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002; Csikszentmihalyi, 2014). Akışın yaşanabilmesi için ilk olarak (1) bireyin becerilerinin, etkinliğin zorluklarıyla başa çıkabilecek düzeyde olması gerekmektedir (zorluk-beceri dengesi). Ayrıca (2) bireyin hedeflerinin net ve belirgin olması, yapılması gerekene dair net bir anlayış barındırması önemlidir (açık hedefler). (3) Bireyin performansının anlaşılır biçimde değerlendirilmesi ve anında geri bildirim verilmesi (anında geri bildirim) zorunludur. Sağlanan önkoşullar neticesinde akış durumuna ulaşan birey, öznel bir ruh haline erişmektedir. Bu ruh hali daha sonra açıklanacak (bknz. s.47) olan altı niteliğe sahiptir: eylem ve farkındalık, tam odaklanma, öz bilinç kaybı, kontrol hissi, değişen zaman algısı, ototelik.

Akış deneyiminin kökenleri, motivasyon teorileri ve alanda yapılan araştırmalarda yatmaktadır (Kefor, 2015; Şekil 3). Ayrıca akış kavramının şekillenmesinde önemli bir adım olan Maslow'un doruk yaşantıları gibi deneyimlerle akış deneyimi arasında dikkate değer bir benzerlik vardır (Clarke ve Haworth, 1994). Bununla birlikte, doruk yaşantıların insan hayatında nadir olan deneyimler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, akış deneyiminin günlük hayatta daha sık rastlanabilen bir deneyim olduğunu belirtmek önemlidir.



Şekil 3. Akış Deneyimi Teorik Kökenleri

- Caillois (2001), oyunun insanları motive eden faktörlere dair bir bakış açısı sunarlar. Buna göre, insanlar oyun esnasında sınırlarını zorlayarak, becerilerini geliştirerek, yeni deneyimler elde ederek, tehlike arayarak ve bilinç düzeyini değiştirerek haz duyarlar (Taylor ve Moore, 2020).
- Gross ve Bühler'in teorisine göre de bireyin aldığı haz, eylem üzerindeki kontrolü ve çevresine etki etme hissiyle ilişkilidir (Lee ve Clark, 2017). Yaşam becerilerinin geliştirilmesi ve içsel ödül alınması, insan davranışının anlaşılmasında kritik bir öneme sahiptir (Brown ve Garcia, 2019).

- Hebb ve Beryln'in optimal uyarılma kuramına göre bireyin içsel motivasyonu, optimal uyarılma düzeyiyle ilişkilendirilebilir (Kefor, 2015). Hayvanlar ve insanlar, bu optimal uyarılmayı elde etmek için çaba sarf ederler. Düşük uyarılmada birey, harekete geçemeyerek çevresinde daha fazla uyaran arayabilir. Yüksek uyarılmada ise stres ve gerginlik yaşanabilir. Bu durumda birey, uyarılmayı azaltmak için çaba gösterebilir (Smith, 2019).
- White'ın teorisine göre ise birey, çevresi üzerinde bir etkisi olduğunu hissettiği zaman, yeni deneyimleri araştırarak çeşitliliği artırır. Bu durum, bireyin çevresine etki etme yeteneğiyle ilişkilendirilen ve içsel olarak memnuniyet duyduğu bir tablo çizer (Jones ve Miller, 2018).
- DeCharms'ın yaklaşımı da bireyin eylemin merkezinde olduğunu ve otonomi hissini yüksek olduğu bir durumu vurgular. Bu durum, içsel ödülün önemli bir parçasıdır (Johnson, 2020).
- Maslow'un doruk deneyimleri, bireyin eylemde tamamen kaybolması ve etkinliğe tamamen dalmış olması açısından akış deneyimiyle paralellik gösterir (Parker ve Smith, 2018).

## 1. Akışın Modelleri

Akış Kuramı, psikolojinin olumsuzluklar yerine sağlık, mutluluk ve iyi oluşa odaklanan pozitif psikoloji yaklaşımının bir parçasıdır. Bu kuram, bireyin etkin, motive edici ve mutlu hissettiği psikolojik bir durumu; akış deneyimini temsil ne etmektedir (Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996).

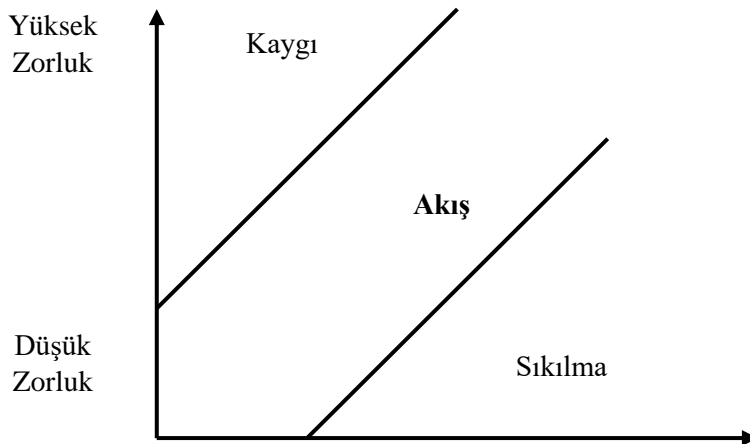
Akış halinin kavramsallaştırılması ve ölçümü için temel modeller, 1975'ten itibaren geliştirilmeye başlanmıştır (Wang ve Hsu, 2014). Bu kavramın kuramsal temelleri atılırken, bireyin bir deneyim sırasında akışı yaşayıp yaşamadığıyla ilgili araştırmalarda kanal modelleri kullanılmıştır. Akış deneyiminin yaşanması için gereken koşullar, deneyimin karakteristik özellikleri ve sonuçlarıyla ilgili araştırmalarda ise nedensel modeller üzerinde durulmuştur (Novak ve Hoffman, 1997).

(a) Basit yapısal modeller: Akış kuramı boyutlarını ayrı birer yapı halinde ele alsın da aralarındaki ilişkileri incelemektedir. Boyutların içsel bağlantıları gözardı edilmektedir (Novak ve Hoffman, 1997).

(b) Nedensel modeller: Basit yapısal modellere benzerlik göstermektedir. Ancak yapılar arası ilişkilerin büyüklüğü ve yönünü deneysel olarak araştırma imkanı sunmaktadır (Novak vd., 2000). Akışın boyutları ve öncül koşullarını nedensellik ile ele alarak akış deneyimini zihinselden ziyade geniş bir deneyim olarak nitelendirmektedir (Ghani ve Deshpande, 1994). Nedensellik bağlantılarına ve boyutların ötesinde akışın nasıl modellebileceğine odaklanmaktadır (Özkara ve Özmen, 2016). Yaklaşımda akış deneyiminin sadece zorluk-yeterlilik dengesiyle sınırlı olmadığı ve bireyin belirli bir hedefe sahip olması, aktivite sırasında geri bildirim alması gerektiği vurgulanmaktadır. Aktiviteyle ilgili bir hedef olmaksızın veya geri bildirim olmaksızın, meydan okuma ve yeterlilik dengesi akış deneyimi yaratmayabilir (Ghani ve Deshpande, 1994; Novak ve Hoffman, 1997).

(c) Akış kanalı modelleri: Csikszentmihalyi'nin beceri ve zorluk dengesine dayalı akış kuramını temel almaktadır. Deneyimin gelişimi ve içsel yapılanması üzerine farklı perspektifler sunmakta, üç kategoride incelenmektedir (Novak vd., 2000):

(1) Üç kanallı akış modeli, bireyin yetenekleri ile etkinliğin zorluğu arasındaki dengeye dayanarak akış deneyimini açıklamaktadır (Csikszentmihalyi, 1990): Düşük beceri ve yüksek zorluk oranının bir araya gelmesi kaygıya neden olabilmektedir (1). Yüksek beceri ve düşük zorluk oranının birlikteliği ise sıkılma eğilimi yaratabilmektedir (2). Beceri ve zorluk oranının denge hali, akış deneyimi yaşatabilmektedir (3).



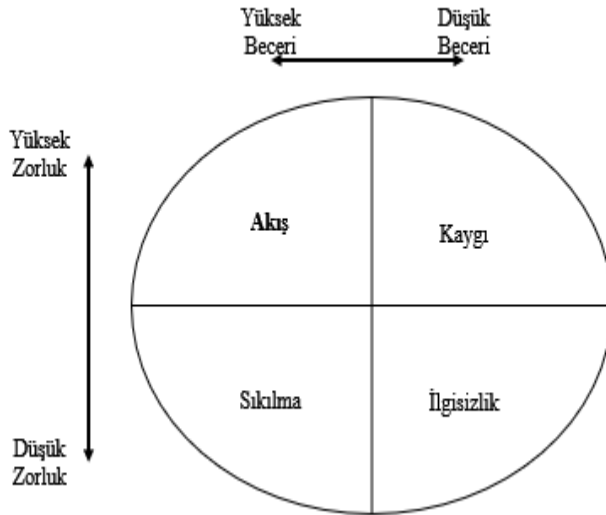
Düşük  
Beceri

Yüksek  
Beceri

Şekil 4. Üç Kanallı Akış Modeli

Kaynak: (Novak ve Hoffman, 1997)

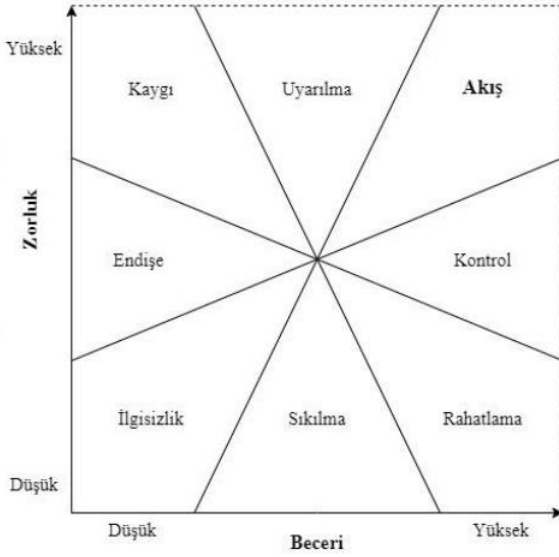
(2) Dört kanallı akış modeli, kapsamlı deneysel desteklere sahiptir (Büyükoğlu ve Büyükoğlu, 2017): Düşük beceri ve yüksek zorluk oranı kaygıya neden olabilmektedir (1). Yüksek beceri ve düşük zorluk oranı sıkılma eğilimi yaratabilmektedir (2). Düşük beceri ve düşük zorluk oranı ilgisizliğe neden olabilmektedir (3). Beceri ve zorluk oranının denge hali, akış deneyimi yaşatabilmektedir (4).



Şekil 5. Dört Kanallı Akış Modeli

Kaynak: (Massimini ve Carli, 1988)

(3) Sekiz kanallı akış modeli, dört kanallı modelin üzerine eklenen dört ara değişkeni; karşıt öznel deneyimleri içermektedir (Büyükoğlu ve Büyükoğlu, 2017).



Şekil 6. Sekiz Kanallı Akış Modeli

Kaynak: (Massimini ve Carli, 1988)

(d) Regresyon modeli: Modellerin akışı tahmin etmede yetersiz olduğu düşünülerek geliştirilmiştir (Turan, 2021). Zorluklarla yetenekler arasındaki dengeyi anlamayı hedeflemektedir (1). Deneyim örnekleme verilerinden yararlanarak öznel bir deneyim modeli belirleme amacındadır (2). Zorlukların ve becerilerin en uygun oranını; bireylerarası değişen dengeyi belirlemeyi hedeflemektedir (3) (Yılmaz, 2022).

(e) Bilişen çözümleme modeli: Akış deneyiminin dokuz bileşenini tanımlayan bir modeldir: konsantrasyon, kontrol, birleştirme, ototeliklik, öz bilinç, zaman, hedefler, geribildirim, denge. Bir test teorisi modeli olup ölçülen göstergelerin temelindeki yapıyı ortaya çıkarmaktadır. Anket ifadelerinde yer bulan davranışları akış deneyimini temsil eden yalnızca bir yapı meydana getirmektedir (Turan, 2019).

## 1. Akışın Unsurları

Akış içindeki aktivitelerin açık ve tutarlı kuralları bulunmaktadır. Csikzentmihalyi (1975), akış deneyiminin unsurlarını tanımlamıştır: farkındalık düalizmi, dikkati merkezleme, egonun kaybolması, eylem ve çevre kontrolü, eylemin gereklilikleri ve açık geri bildirim, eylemle bütünleşme. Akışın en belirgin özelliklerinden ikisi ise tam olarak eylemle bütünleşme ve farkındalıktır. Ancak akışın doğası “autotelic/ ototeliklik” nitelik taşımaktadır. Böylece geçici olarak kimliğinden ve günlük sorunlarından uzaklaşan birey için eylem kendi amaçlarına sahip olmakta, dışsal bir hedefe veya ödüle ihtiyaç duymamaktadır. Ödüllendirici



hale gelen eylem nedeniyle birey, dikkat dağıtıcı unsurları reddederek eyleme odaklanmaktadır.

(a) Farkındalık Dualizmi: Zihin ile beden arasında ayrım bulunduğu ve varoluşun zıtlıklarla açıklandığı perspektif, dualizmdir. Akış durumunda dualist bakış açısının aksine, bilinç tümüyle eyleme odaklanmakta ve zihin sakinleşmektedir. Bu nedenle birey, kendi eylemlerinin farkındadır. Yoga Sutraları (Patanjali) adlı eserde, bahsedilen dinginlik hali “Samadhi” olarak adlandırılmaktadır (Csikzentmihalyi, 1975). Bu tür farkındalık durumu genellikle bireyin eylemleriyle bütünleştiği kısa sürelerde; özellikle akla gelen farklı sorular esnasında ortaya çıkmaktadır (Burada olmalı mıyım? Burada ne arıyorum? vb.). Bu durum zihin çatışma hissettiğinde yaşanmaktadır. Akış halinde olan bir bireyin zihnine bu tür sorular gelmemektedir. Çatışma durumu Latince’de “inter ludes” olarak adlandırılırken, akış hali esnasındaki zihin durumu “in ludus” olarak ifade edilmektedir (Türer, 2022).

(b) Dikkati Merkezleme: Dostoyevski’ye göre kendiliğinden bir dürtü olan akış eylemi, herhangi bir dış motivasyona ihtiyaç duymamaktadır. Ancak akışın gerçekleşebilmesi için eyleme katılım ve sonuçlar hakkında endişe duyulmamalıdır. Çoğu insan başlangıçta dışsal bir ödüle yönelerek akış aktivitesine katılsa da zamanla bu eylemin içsel ödüllere duyarlı hale gelmektedir. Csikzentmihalyi (1975), kuralların yalnızca aktiviteyi sürdürmeye yetmeyeceğini, motivasyonel unsurların (tehlike, rekabet, kazanç) gerektiğini belirtmektedir. Bu unsurlar bireyi aktiviteye çekmekte ve katılımını sağlamada etkilidir. Bireyin aktivitede henüz bölünmemiş dikkatini korumaya yardımcıdır. Uzun süre kesintisiz bir dikkat sağlamak üzere bireyi harekete harekete geçiren bu unsurlar akışın deneyimlenmesini kolaylaştırabilmekte veya bireyi dış dünyaya duyarlı hale getirebilmektedir. Örneğin bir itfaiyeci, yangın söndürme görevini üstlendiğinde, tehlikeli bir durumla başa çıkmak amacıyla eyleme geçmektedir. Tehlike, çalışanın dikkatini bu kritik göreve odaklamasına yardımcı olabilmektedir. Ancak, sürekli tehlike altında çalışmak, çalışanın korku ve stres seviyelerini artırabilmekte, uzun vadede iş tatminini azaltabilmektedir. Bir satış temsilcisi, diğer şirketlerle rekabet halinde olduğu bir pazar segmentinde çalışarak, satış hedeflerini aşma ve şirketini öne çıkarma amacıyla motive olmaktadır. Rekabet, çalışanın hedeflere odaklanmasını sağlayabilmektedir. Ancak aşırı rekabet ortamı, işbirliği ve ekip ruhu üzerinde olumsuz bir etki bırakabilmekte, çalışanlar arasında gerginliklere neden olabilmektedir. Bir finans

analisti, yatırım portföylerini yönetirken maddi kazançlar elde etme hedefiyle çalışmaktadır. Finansal başarı, çalışanın motivasyonunu arttırabilmekte ve akış deneyimini destekleyebilmektedir. Ancak maddi kazanç odaklı bir iş ortamı, çalışanların işlerine duygusal olarak bağlanmalarını zorlaştırabilmekte ve iş tatminini azaltabilmektedir.

(c) Egonun Kaybolması: Akış durumunda bireyin kendi benliğini unutması, bireyselliğin ötesinde deneyim yaşaması, dünya ile kaynaşması söz konusudur (Türer, 2022). Aktivite bireyi tamamen içine çektiğinde, benlik veya ego geri planda bırakılmaktadır. Normalde benlik, sosyal yaşamın gerekliliği olarak bireyin aktivitelerini başkalarına uyumlu hale getirmektedir. Ancak akış durumunda bu ihtiyaç ortadan kalkmaktadır. Akışın gerçekleşebilmesi için kabul edilen, anlaşılır ve yönetilebilir kuralları olan aktiviteler gereklidir. Bu tür aktivitelerde birey, dış etkenlere uyum göstermeden doğrudan eyleme geçmektedir. Bu durum, sosyal sistemden bağımsız olarak aktivite içindeki kurallara uymakla ilgilidir (Csikzentmihalyi, 1975). Nihayetinde benliğin unutulması, bireyin kendi fiziksel gerçekliğiyle ilgili değildir. Bu durumda, bireyin farkındalığı sadece fiziksel hissiyatlarla ilgili değil, benlik yapısının kaybolmasıyla ilgilidir. Akış deneyimi, öğrenilmiş reaksiyonların aracılık ettiği farkındalık araçlarının kaybolmasıdır. Bir senaryo yazarı, bir hikayenin derinliklerine inerken, karakterlerin duygusal zeminlerini keşfetmektedir. Egonun kaybolması, yazarın kendi önyargılarından arınarak karakterlerin iç dünyalarına daha derinlemesine damasına olanak tanımaktadır. Bir grafik roman sanatçısı, bir hikayeyi görsel bir anlatıya dönüştürürken, kendi estetik anlayışını ve sanatsal tercihlerini bir kenara bırakmaktadır. Egonun kaybolması, sanatçının karakterlerin duygusal yönlerini vurgulayarak, izleyicilere daha etkileyici bir deneyim sunmasına yardımcı olmaktadır. Bir animatör, karakterlerin hareketlerini canlandırırken, kendi bedeninin mimik ve hareketlerini düşünerek daha doğal ve inandırıcı animasyonlar oluşturmaktadır. Bedensel farkındalık, animatörün karakterleri gerçekçi ve duygusal olarak hayata geçirmesine yardımcıdır.

(d) Eylem ve Çevre Kontrolü: Akış deneyimi esnasında çevrenin ve kendi eylemlerinin farkında olan bireyde kontrolün ve ustalığın hissedilmesi, aktiviteye tamamen dahil olunması ve egonun geri planda olması söz konusudur (Türer, 2022). Bu kontrol esnasında aktif farkındalıktan ziyade kontrol eksikliği kaygısı

duymamaktan gelmektedir. Genelde akış esnasında çevresel taleplerle kendi yetenekleri arasında uyum hisseden bireyde “zorluklarla başa çıkabilecek yeteneklere sahibim” düşüncesi, olumlu bir benlik algısının önemli bir parçası haline gelmektedir (Csikzentmihalyi, 1975).

(e) Eylem Gerekliliği ve Açık Geri Bildirim: Akış deneyimi genellikle belirli kuralları olan etkinliklerde ortaya çıkmaktadır: oyunlar, ritüeller, danslar vb. Bu eylemin genellikle tutarlı ve uyumlu gerekliliklerini yansıtmakta ve bireye net bir geri bildirim sunmaktadır. Bu unsurlar kontrolü ve farkındalığı, belirli bir olasılık alanında sınırlamayı gerektirmektedir (Csikzentmihalyi, 1975).

(f) Eylemle Bir Olma Hali: Günlük gerçekliğin farklı bir parçası olan akış deneyimi, eylemin ve geri bildirim akıcı ve otomatik olmasını sağlayan belirli kurallara dayanmaktadır (Türer, 2022). Bu kurallara ters düşen eylemler (hile vb.) nedeniyle benlik veya ego yeniden ortaya çıkabilmekte, akıştan sapma yaratabilmektedir (Csikzentmihalyi, 1975).

(\*) Ototellik: Akış deneyiminin en önemli yönlerinden biri, ototelik kişilik özelliklerine sahip olmaktır. “Oto” (kendi) ve “telos” (amaç) kelimelerinden türeyen ototelik, içsel amaçlılık hissini ifade etmekte; bireyin akış durumuna girebilmesi veya geri dönebilmesi için motivasyon sağlamaktadır (Csikzentmihalyi, 1990). Bu özellik, diğer deneyimlerin sonucunda ortaya çıkan bir boyuttur ve akış deneyimiyle içsel bir bağlantı kurulmasını sağlamaktadır. Buradaki temel nokta, bireyin amacı veya beklentisi olmadan yaptığı işe odaklanmasıdır; bu sayede işin kendisi ödül niteliği taşımaktadır (Csikzentmihalyi, 1990). Bu özellik, farklı kültürlerdeki işler ve beklentiler değişse de genellikle ototelik kişilik özelliğinin aynı kalmasından dolayı, insanların tecrübe ettikleri akış deneyiminin evrensel olmasını sağlamaktadır (Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005). Bu bağlamda ototelik, deneyim yaşayan bireylerin ortak kişilik özelliği olarak düşünülmektedir (Csikzentmihalyi, 1990; Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005). Bu bireyler genellikle eylemleri, gelecekte elde edecekleri faydalar yerine eylemin kendisi için yapmaktadır.

#### **D. Çalışmada Akış Deneyimi**

Akış deneyiminde insanların hissettikleri, gerçekleştirdikleri faaliyetlerden bağımsız olarak benzerlik göstermektedir (Yaşın, 2016). Bu durum, çalışma

yaşamında da akış deneyiminin önemli bir alan olduğunu düşündürmektedir. Çalışma yaşamının iyileştirilmesine odaklan pozitif psikoloji çalışmaları, akış deneyimi üzerine yoğunlaşmış ve yapılan araştırmalar, alanın önemini ortaya koymuştur (Lowe, 2019). İlk kez çalışma yaşamı ve akış deneyimini ilişkilendiren araştırma Csikszentmihalyi ve LeFevre tarafından 1989'da yapılmıştır. Araştırmacılar, akış deneyiminin çalışma ortamında serbest zamana oranla üç kat daha sık yaşandığı belirtilmiştir. Bu bulgu, akış deneyiminin çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu; çalışma yaşamında akışın deneyimlenmesinin, diğer yaşam alanlarına olumlu yansiyebileceği öngörüsünü ortaya koymuştur (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989; Turan, 2019). Son zamanlarda özellikle yönetim ve örgütsel davranış alanında ilgi toplayan akış deneyiminin, çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde olumlu etkiler yarattığına dair kanıtlar bulunmuştur (Müceldili vd., 2019). Araştırmalar, serbest zaman etkinliklerine oranla işle ilgili faaliyetlerde daha yaygın gözlenen akış deneyiminin olumlu sonuçlarına odaklanmıştır. Yapılan bir çalışmada akış deneyiminin gelecek için psikolojik bir sermaye olduğu vurgulanmıştır (Akçakanat vd., 2019). Akış deneyimi, becerilerin eşit zorluklarla karşılaştığı ve yaratıcılığın düzensiz aralıklarla üstün performansla örtüştüğü bir durum olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durum, çalışma psikolojisi ve yönetim literatüründe konuya dair artan araştırma oranının bir nedeni olarak nitelendirilmektedir (Fullagar vd., 2017).

Çalışmada akış deneyimi oldukça farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımların bazılarında çalışmanın devamında kısaca yer verilmektedir. Çalışmada akış deneyimi, çalışma sürecinde daha fazla motivasyonla beraber olumlu sonuçları olan bir deneyimdir. Psikolojik varlık hissi, anlamlılık algısı, işte anlam bulma ve ideal bir iş çevresi oluşturma gibi unsurları kapsayan ve günlük yaşam kalitesini artıran bir durumdur (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). İş yaşamında anlam, bağlılık ve katılımı ifade eder (May vd., 2004). Çalışmada kendini tam anlamıyla verme, içsel motivasyon ve iş zorluğu ile denge içindeki bir kısa süreli doruk deneyimdir (Bakker ve Woerkm, 2017). Çalışanın işle ilgili aktivitelere tam katılımı ve bağlılığı ile beraber yüksek üretkenlik ve yenilik getiren bir durumdur (Csikszentmihalyi, 1997). Çalışma yaşamında olumlu sonuçlar doğuran bir durumdur (Nielsen ve Cleal, 2010). Çalışanın işe tamamen odaklanmasıdır (Demerouti vd., 2012a). İşin içine gömülmüş geçici bir deneyimdir (Chu ve Lee, 2012). Görevin zorluk derecesi ile beceri arasındaki denge halinde yaşanan bir deneyimdir (Kasa vd., 2013). İş gereksinimleri

ile mesleki becerilerin dengeli olduğu bir durumdur (Llorens vd., 2012). Çalışanın enerjik hissettiği ve işine odaklandığı bir durumdur (De Spiegelaere, 2014). İşle ilgili pozitif sonuçlara benzetilen bir olgudur (Debus vd., 2014). Çalışmadan zevk alma deneyimidir (Peters vd., 2014). İşte en mutlu olduğu ve zamanın nasıl geçtiğini fark etmediği anı içeren bir durumdur (Little, 2014). İlgili işe tam katılımın özel bir biçimidir (Ittersum, 2015). Yüksek performans, güven ve odaklanmayı içeren bir durumu ifade eder (Harris vd., 2017). İçsel motivasyon ve işten keyif alma ile karakterize bir kısa süreli doruk deneyimidir (Bakker ve Woerkm, 2017). Yüksek verimlilik ve refah ile ilişkilendirilen bir durumdur (Clapp vd., 2018). Çalışanın becerisi ile işin zorluğu arasındaki dengeye bağlı olarak izlenmesi denge algılandığında mümkündür (Eisenberger vd., 2005; Kasa vd., 2013). Özellikle iş gereklilikleri ile çalışanın profesyonel yetenekleri eşleştiğinde yaşanmaktadır (Bakker, 2008). Organizasyonel destek, performans geribildirimi, işte özerklik, pozitif iş ortamı gibi kaynakların yeterli olduğu durumlarda mümkündür (Csikszentmihalyi, 2003). Göreve odaklanma, yoğun katılım ve işe kendini vermedir (Csikszentmihalyi, 1997; Lin ve Joe, 2012; Harris vd., 2017). Pozitif bir deneyimdir (Bakker ve Woerkm, 2017).

Çalışmada akış deneyimi, olumlu bir deneyim olarak çalışan performansını arttırmaktadır. Hedeflere ulaşmanın tatmin edici duygusunu yaşarken yoğun bir keyif hissettirmektedir (Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1988). Kolektif bir olgu olarak ekip düzeyinde ölçeklendirilebilmekte hatta tüm organizasyonun gelişimini, verimliliğini ve performansını artırabilmektedir (Fullagar vd., 2017). Bir araştırmaya göre, çalışanlar işyerinde geçirdikleri sürenin %54'ünde keyif almakta ve akışı deneyimlemektedir. Ancak çalışma dışı eğlenceli aktivitelerde bu oran %18 olarak belirtilmektedir (Adamus, 2020). Boş zaman aktivilerinin ve eğlenceli etkinliklerin çoğunda sıklıkla yaşanmayan akış deneyimi, zaman miktarından ziyade nitelikle ilgili olduğunu göstermektedir. Örneğin, televizyon izlemek günümüzde yaygın bir boş zaman aktivitesi olmasına rağmen, nadiren akış deneyimine sebep olmaktadır. Oysa çalışanlar, işlerinde derin bir odaklanma, zorluk-yetenek arasındaki uyum, kontrol hissi ve tatmin gibi unsurlarla şekillenen akış deneyimini, daha fazla tecrübe etmektedir (Yenilmez, 2019). Bu durum, akış deneyiminin çalışma yaşamı için kritik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir (Sutton, 2014). Bazı insanlar, çalışmayı akışı deneyimlemek için bir fırsat olarak görmektedir. Nitekim boş zamanlar

belirsizlik içermekte ve bireylerin keyif alacağı etkinliği bulmak, zaman planlamak çok daha fazla çaba gerektirmektedir. Dolayısıyla akış deneyimi fırsatı daha düşüktür (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002).

Ayrıca araştırmalar, çalışanların iş ya da görev zorluklarının, becerileriyle uyumlu bir şekilde artması durumundan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır. Bu denge, çalışanlar için zorlayıcı ancak yönetilebilir bir durum olarak algılanmakta; çalışmayı ilginç kılmaktadır. Çalışanların ortaya çıkan zorluklarla becerileri arasındaki uyumdan keyif alması, becerilerini geliştirme fırsatı sunmaktadır (Engeser ve Baumann, 2014). Çalışana bir dizi sorumluluk ve görev yükleyen iş yaşamı nedeniyle zaman zaman zorluklarla karşılaşan çalışanlar, beceri ve zorluk dengesini yakaladıklarında akış deneyimi eğilimi göstermektedir (Csikszentmihalyi, 2003). Yüksek düzeyde zorluk ve beceri birlikteliği çalışanların potansiyellerini sürekli geliştirme çabalarıyla sonuçlanarak başarıya odaklanmalarını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, iş ortamı, belirlenmiş hedefler, geri bildirimler, kurallar ve zorluklarla doludur. Bu durum insanları işlerine odaklanmaya ve kendilerini işlerine vererek yoğunlaşmaya teşvik etmektedir (Csikszentmihalyi, 1990).

Çalışmada akış deneyimi, çalışırken en yüksek tatminin yaşandığı anlar olarak tanımlanmakta; kendini işe kaptıran bireylerin işlerine istek ve sevgiyle bağlı olduğunu belirtmektedir. Bu durum, işlerine sürekli olarak odaklanma ihtiyacı duyan çalışanlar için önemlidir (Akman, 2018a). Bu tür bireyler, içsel motivasyonla hareket ederek işlerini sürekli sürdürmeyi istemekte ve genelde normalin üzerinde verimlilik sergilemektedir (Yalçınkaya, 2013). Böylece iş yerindeki akış deneyimi, işin kendisi tarafından oluşturulan keyifli ve olumlu bir duygusal durum sağlamaktadır. Ancak akış deneyimi ile iş tatmini veya motivasyon aynı şeyler değildir. İçsel motivasyon için, yetkinlik ve özerklik gibi temel psikolojik ihtiyaçlar önemlidir. İçsel motivasyon daha genel bir kavramken, akış yalnızca motivasyonla sınırlı değildir. Motivasyonel ihtiyaçların yanı sıra duygusal ve bilişsel yönleri de içeren daha kapsamlı bir zihinsel sağlık kavramıdır ve çok yönlü bir yapıyı temsil etmektedir (Demerouti, 2006). Aktarılanları temel alan Bakker (2008), çalışanlar için akış deneyimini üç farklı boyuta kategorize etmektedir: dalma (tamamen içinde bulunan eyleme kaptırma), zevk alma ve içsel güdülenme. Dalma durumunda, birey yaptığı işe tamamen odaklanmaktadır. Bu durumda zaman algısı değişmekte, hızla akmakta ve etraftaki her şeyi unutturmaktadır. Zevk alma, işe sevgiyle yaklaşma ve olumlu duygular

geliştirmeye ilişkilidir. İçsel güdülenme ise bireyin işiyle ilgili içsel tatmin elde etmesini ifade etmektedir (Yaşın, 2016).

Çalışmada akış deneyimi ve patolojik olmayan dissosiyasyon birçok açıdan birbiriyle ilişkilendirilebilir. Patolojik olmayan dissosiyasyon, kişinin zihinsel yoğunluğu sırasında ortaya çıkabilen geçici bir olgudur. Kişi, dış dünyadan kopma ve farklı bir bilinç durumuna geçiş yaşayabilir (APA, 2013). Bu durum bir ressamın sanat eserini ortaya koyarken dış dünyadan tamamen kopmasıyla örneklendirilebilir. Şar (1996) yaptığı araştırmada bu durumun geçici ve adaptif bir durum olduğu ve normal bir deneyim olarak kabul edilebileceğini ortaya koymuştur. Karşılaştığımızda çalışmada akış deneyimini işlevsel ve pozitif bir deneyim olarak açıklayabiliriz.

Çalışmada akış deneyiminin olumlu etkiler bilimsel çalışmalarla doğrulamış ve literatürde yer edinmiştir. Çalışmada akış deneyimi yaşayanların kendilerini daha mutlu, eğlenceli, odaklanmış ve yaratıcı hissettikleri (Csikszentmihalyi ve Lefevre, 1989); görevlerini başarıyla tamamlayarak üstün performans gösterdikleri ve ek roller üstlendikleri (Bakker ve Woerkm, 2017); üstün başarı gösteren çalışanların yüksek beceri ve zorluk düzeyine sahip oldukları ve pozitif duygular yaşadıkları (Demerouti, 2006) saptanmıştır. Bu durumların tamamı iş tatmini nedeniyle performansta iyileşmeler sağlamıştır. İş sıkıcı olmaktan çıkıp daha keyifli hale gelmiştir. Böylece çalışanların işlerini daha etkili biçimde yapmalarının yanı sıra kendilerini geliştirmeleri, potansiyellerini keşfetmeleri ve daha fazla başarıya ulaşmaları mümkün olmuştur (Colombo ve Zito 2014; Yaşın, 2016; Akçakanat vd., 2019; Müceldili vd., 2019; Lowe, 2019). Ayrıca pozitif duygu yaşayan çalışanlar proaktif davranışlar sergilemiştir. Bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırarak yaratıcı olmalarını sağlamıştır. Psikolojik ve fiziksel sağlık daha canlı ve odaklı hale gelmiştir (Akman, 2018a). Tükenmişlik düzeylerinde azalma bildirilmiştir (Buitendach vd., 2016). Bu durum çalışma arkadaşlarını olumlu yönde etkileyerek bireysel ve örgütsel işleyişe katkı sağlamıştır. Dolayısıyla pozitif ve güçlü bir nitelik kazanan kurum yapısının değişimleri müşterilere dahi olumlu yansımıştır (Adamus, 2019). Ancak her iş ortamı akışı teşvik etmeyebilmektedir. Nitekim bireyin çalışmada akış yaşaması bireysel özellikleri, işin niteliği ve görevlerin türü tarafından etkilenebilmektedir (Burke vd., 2016). Nitekim iş kaynakları çalışanların motivasyonu üzerinde fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel boyutlarda etkilidir.

Örneğin sosyal destek, performans geri bildirim ve amir yönlendirmesi gibi örgütsel kaynaklar, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarına yardımcı olmaktadır. Diğer bir yönden çalışmak zorunluluk olarak görüldüğünde işe yönelik olumsuz bir bakış açısı gelişebilmektedir. Silah üretimi gibi insanlık için anlamı olmayan işler, işin içerdiği anlamı silebilmektedir. Anlam arayan çalışanlar, beklentileri sonuçsuz kalınca daha fazla sosyal sorumluluk gerektiren işleri tercih edebilmektedir. İş yerinde istikrarsızlık, kapanma gibi durumlar çalışanların gözden çıkarılabilir hissetmesine yol açarak iş tatmini ve motivasyon düzeyini azaltabilmektedir (Csikszentmihalyi, 2003). Son olarak zorluk ve beceri dengesi kaybolduğunda endişe, ilgisizlik veya can sıkıntısı gibi durumlar yaşanabilmekte akış ihtimalinden uzaklaşlabilmektedir (bknz. s.38-40).

### **1. Çalışmada Akış Deneyiminin Boyutları**

Daha önce aktarıldığı üzere bireyin tümüyle odaklandığı, yeterli ve güçlü hissettiği, gerçekleştirdiği eylemden mutluluk duyduğu psikolojik bir olgu olan akış deneyimi çeşitli alanlarda yaşanabilmesine rağmen en sık görülme eğilimine görev esnasında sahip olmaktadır. Bunun nedeni yeteneklerin zorlu bir görevde kullanılması halinde gösterilen çaba ve alınan motivasyondur. Görevi net biçimde anlayan birey, performansından kaygı duymamaktadır (Csikszentmihalyi, 2014). Böylece bireysel gelişimini artırmakta ve hedefine ulaşmaktadır. Neticede başarı nedeniyle gelişen mutluluk, bireyi üst düzey bir yaşantıya taşımaktadır (Pilke, 2004). Ancak çalışmada akış deneyimi için çeşitli koşullar, aynı anda sağlanmalıdır (Csikszentmihalyi vd., 2005): açık hedefler, eylem ve farkındalık, geri bildirim, göreve konsantrasyon, kontrol hissi, öz bilinç kaybı, zaman algısının yitirilmesi, zorluk-beceri dengesi (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002; Turan, 2019)

*Eylem ve farkındalık:* Birey, karşılaştığı zorluklara meydan okurken tüm enerjisini o göreve odaklamakta ve dış etkenler nedeniyle herhangi bir dikkat dağılımı yaşamamaktadır. Dikkat, yalnızca göreve yoğunlaşmaktadır. Böylece birey etkinlikle bütünleşerek, yaptığı işin bir parçası haline gelmektedir. Eylem kendiliğinden gerçekleşiyormuş gibi hissetmekte ve anın akışına tamamen kapılmaktadır. Ancak farkındalık nedeniyle dikkat dağıtıcı bir unsur akışı engelleyebilmektedir (Kunt, 2005).



*Geri bildirim:* Belirlenen hedeflere ulaşma sürecinde doğru ve yanlışları, hedefe yaklaşımı gösteren, dışarıdan alınan bilgilerdir. Başarı ve başarısızlığı doğrudan ve anında gözlemlenebilir kıldığından çalışmada akışı sürdürmek için gerekli olan bireysel ve çevresel ayarlamalar için kullanılmaktadır. Kesinlikle gerekli olup akışı kolaylaşmaktadır. (Csikszentmihalyi vd., 2005). Negatif etki yaratmaları da mümkündür. Dolayısıyla çalışan üzerinde olumsuz etki yaratarak görevden vazgeçmeye neden olabilmesi söz konudur. Ancak çalışanlar zamanla öz geri bildirim sağlayarak bu süreci yönlendirebilmekte ve olumsuz etkileri pozitifte dönüştürebilmektedir (Csikszentmihalyi, 2014). Bu nedenle en kritik nokta, çalışanların kendi belirledikleri hedeflere yönelik yaptıkları öz değerlendirmelerdir. Geri bildirim olmadığında öğrenme ve gelişme imkânı da kaybolmaktadır (Şen, 2021).

*Göreve konsantrasyon:* Anın dışındaki ilgisiz unsurları unutarak yapılan yapılan işe yoğunlaşma ve işin en iyi şekilde yapılmasına tam odaklanma durumunu ifade etmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Bu süreçte endişe ve depresyon gibi olumsuz duygular bir kenara bırakılmakta, ilgili eylem haricindeki her şey önemsiz hale gelmektedir. Bu yoğunlaşma, zihinsel dağınıklığı engellemekte ve yaşam kalitesini artırmaktadır (Şen, 2021).

*Açık hedefler:* Aktivitelerin belirli hedeflere sahip olması, onlara anlam ve zevk katmaktadır. Açık hedefler, zihinsel enerjiyi doğru yönlendirerek etkinliklerdeki yol haritasını netleştirmektedir (Csikszentmihalyi vd., 2005). Bu durum bireyin belirli bir amaca odaklanması, nasıl ulaşacağını planlaması ve çaba göstermesi anlamına gelmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Örneğin, acil birimde görevli bir pratisyenin açık hedefi, hastanın hayatını kurtarmaktır. Her adımda bu hedefe doğru ilerlediğini bilmekte ve gerekli becerileri kullanarak başarıya ulaşmak için çaba harcamaktadır. Nitekim bu durum kurumun hedeflerini de yansıtmaktadır. Dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşmak, çalışanların misyon-vizyonu anlaması ve benimsemesiyle başlamaktadır. Bu durum iş planının temelinde yer alan çekirdek değerlerin ve hedeflerin net bir iletişimle tüm çalışanlarca anlaşılmasını gerektirmektedir (Şen, 2021). Hedeflerin ve amaçların değişimi de çalışanlara yansıtılmalıdır. Eksik veya belirsiz hedefler, çalışmada akışı olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar, örgütsel hedeflerin yanı sıra bireysel performans gerekliliklerini de bilmelidir (Csikszentmihalyi 2003). Nitekim çalışma ortamında akış deneyimi için,

organizasyonun görev ve sorumluluklarını etkili biçimde yerine getirmek önemlidir (Šimleša vd., 2018). Hedef belirleme sürecinde, bireyin hedeflere ulaşılabilir olduğuna inanması da önemlidir. Bu inanç olmadığında, birey hedeflere yönelik adımlar atmamaktadır. Dolayısıyla bireyin, sahip olduğu kapasite ve becerilerle belirlediği hedefleri gerçekleştirebileceği inancına sahip olması beklenmektedir. Bu inançla birlikte, birey eylem üzerinde kontrol sahibi olma duygusunu da geliştirmektedir (Yaşin, 2016).

*Kontrol hissi:* Yapılan işten zevk almak için önemli bir faktördür. Özellikle tehlikeli işlerle uğraşan bireylerin zevk aldıkları şey, riskten ziyade durumu kontrol edebilmeleridir. Bu his, dikkati canlı tutmakta ve akış deneyimini kolaylaştırmaktadır. Zorlu koşullarla başa çıkma yöntemlerini öğrenme fırsatı vermektedir. Ayrıca bu becerinin edinilmesi için meydan okumayı ve hakimiyet kurmayı amaç haline getirmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). Çalışmada akış deneyimi üzerinde olum etkileri mevcut olsa da bir işi tümüyle kontrol altında tutmak mümkün değildir. Bu nedenle kontrol, gerektiğinde yeni strateji geliştirebilecek biçimde işi yönlendirmekle ilgilidir. Birey, ihtiyaç duyulduğunda yeteneklerine dayanarak işi yeniden yapılandırabilmeli ve farklı yaklaşımlar geliştirebilimelidir (Csikszentmihalyi, 2003). İlerleyen teknoloji işin her aşamasının izlenmesini ve müdahale edilmesini sağlarken iş verimliliğini düşürebilmektedir. Örneğin, sürekli izlenen saha personelinin hangi güzergâhta ilerleyeceği konusunda verimlilik kontrol edilerek serbest bırakılmalıdır (Şen, 2021).

*Öz bilinç kaybı:* Çalışmada akış deneyimi olan bireyler, kendi sınırlarını aşmaya çabalarken çalıştıkları konuya tamamen odaklanmaktadır. Dış unsurların dahi benliği zihinsel olarak meşgul etmesine izin verilmemektedir. Nitekim birey kendi benliğinin farkında olduğunda akış deneyimi engellenebilmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Ancak süreçte, kendini kaybetme ya da bilinç kaybı gibi durumlar yaşanmamakta; çalışmada akışın orijinalliği karşısında bireysel değerlendirmeler bir kenara bırakılmaktadır. Bu durum, kendiliğinden vazgeçme ve içsel kontrol mekanizmalarının etkisi altında olma nedenlidir. Dolayısıyla, çalışmada akışta insanların kendilerini kaybetmeleri, bireysel kaygılardan özgürleşmek olarak değerlendirilmelidir (Şen, 2021). Eylemi başarıyla tamamlayan birey, becerilerini geliştirmekte ve yeni kazanımlar elde etmektedir. Dolayısıyla, birey eylem sırasında

benliğini unutsa da eylemin sonunda daha zenginleşmiş ve genişlemiş bir benliğe kavuşmaktadır (Csikszentmihalyi, 2014).

*Yitirilen zaman algısı:* Akış deneyiminde zaman, bireyin algısına göre normalden farklı bir seyir izlemektedir. Bir balerinin sahnede dans ederken zamanın nasıl geçtiğini fark etmediğini belirtmesi bu duruma örnektir. Birey, zamanın akışını anlayamadığından normalden daha hızlı veya daha yavaş geçebilmesi mümkündür. Dolayısıyla akış halindeyken zaman algısı anlamını yitirmekte, daha öznel bir hale gelmekte ve bireylerin ihtiyaçlarına hizmet etmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009). Böylece görevlerini yerine getirenler için zaman sınırsız bir kaynak gibi hissedilebildiğinden zaman baskısı ortadan kalkabilmektedir. Bu nedenle, bireyler akış deneyimi yaşarken acele etme eğiliminde değildir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). Nitekim iki yüzyıldır iş yaşamını domine eden saat takvimleriyle kontrol edilmeye çalışılan zaman algısı, günümüzde farklı bir niteliğe kavuşmuştur. Bir işin tamamlanması için gereken zamanın belirlenmesi ve esnek çalışma saatleri önem kazanmıştır (Şen, 2021).

*Zorluk-beceri dengesi:* Zevkli bir deneyim yaşamak için iş türünden ziyade belirli bir amaç doğrultusunda dikkati odaklayıp becerileri kullanarak belirli sınırlarda içinde bir etkinlik yapmak gereklidir. Yapılan her işin belirli zorlukları mevcut olduğundan bu zorlukları aşmak için belirli bir beceri seviyesine sahip olmak önemlidir. Beceriler imadığı takdirde iş zor değil, anlamsız bir hal almaktadır. Zevkin ortaya çıkması için bireyin sahip olduğu becerilerle yapılan işin zorluğu arasında denge olmalıdır (Csikszentmihalyi, 2014). Bu nedenle kurumun iklimine uygun niteliklere sahip olan bireylerin işe alımı, başlangıçta dikkatlice yapılarak mevcut kapasiteleri göz önünde bulundurmalıdır. Dinamik süreçler göz önünde bulundurularak bireysel kaynaklar (zeka, teknik beceriler, bireysel ilgi alanları, bilgi birikimi, özel yaşam koşulları vb.) yönlendirilmelidir. İşin doğası dinamik tutularak, sürekli olarak meydan okuyan ve dengeli bir yapı içermelidir. Çalışmada akış deneyimi imkanı fiziksel ve sosyal açıdan desteklenmeli, özellikle stres oluşturan etkenler bertaraf edilmelidir (Csikszentmihalyi, 2003; Er, 2023). Bireylerin yeteneklerini zorlayan görevler, akışı bozabilmektedir. Zorluklarla beceriler arasındaki denge bozulduğunda, olumsuz durumlarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle, çalışmada akış için ideal olan; bireylerin kapasitelerini aşmayan ve potansiyellerinin altında olmayan zorluklarla mücadele etmektir (Xu vd., 2016)

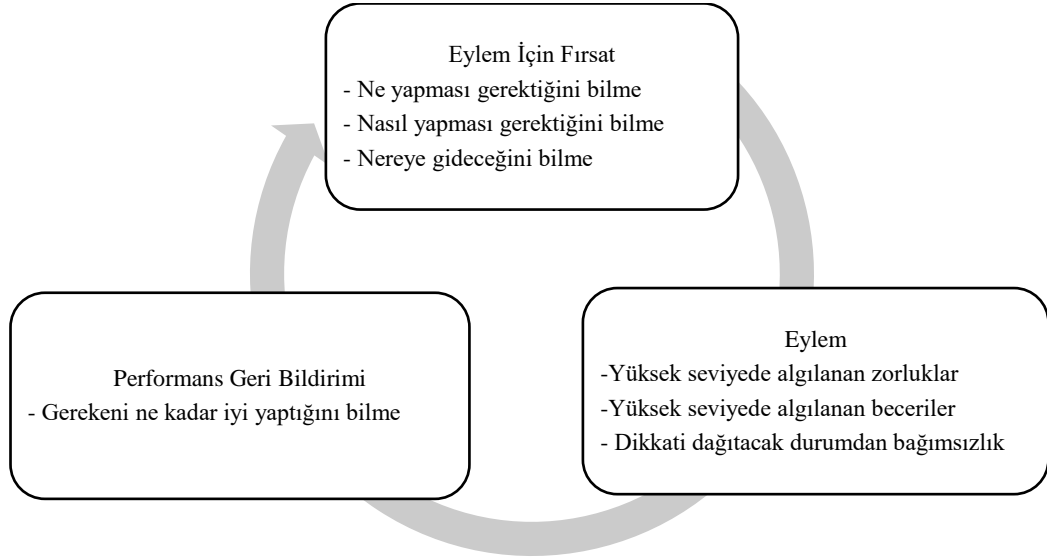
Aktarılanlar doğrultusunda Bakker (2008) ve Fullagar vd. (2017) tarafından tanımlanan akış boyutları: işe kapılma, işi sevme, işe dönük çalışma motivasyonu. *İşe kapılma*, çalışanların yaptıkları işe odaklanarak tamamen içinde kaybolmaları (Sheldon vd., 2015), çevredeki diğer şeyleri fark etmemeleri (Giasiranis ve Sofos, 2017), zaman algısının yitirilmesi (Colombo ve Zito, 2014) ve görevin öncelik kazanması durumunu ifade etmektedir (Peifer vd., 2020). *İş sevmeye*, çalışanın iş yaşamına olumlu duygularla yaklaşması ve işten mutluluk duyması anlamına gelmektedir (Colombo ve Zito, 2014). *İşe dönük çalışma motivasyonu* ise işi yaparken içsel bir haz hissetme ve işi yapma isteği olarak açıklanmaktadır (Rheinberg ve Engeser, 2018). İşteki performansın, sadece keyif almak için bile içsel motivasyondan kaynaklandığı görülmektedir (Adamus, 2019). Özellikle zorlu işlerde ustalık kazanma fırsatı olarak karmaşıklığı benimsemeyi gerektirmektedir (Rheinberg ve Engeser, 2018). İçsel olarak motive olan bir çalışan, işini heyecan verici, tatmin edici ve bireysel olarak zorlayıcı bulmaktadır (Aslan ve Doğan, 2020). Böylece çalışmada akış deneyimi en üst düzeyde yaşanmakta ve keyif sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışan başka bir şey yapma isteği duymamaktadır (Engeser ve Baumann, 2014). Bu durum işe olan bağlılık ve tutku ile ilişkilendirilmektedir (Panigrahy ve Pradhan, 2016). Çalışanın organizasyonda kalma eğilimlerinden biri olan keyif unsuru nedeniyle elde tutulumu kolaylaşmaktadır (Singh ve Malik, 2017). Bu durum yüksek düzeyde canlılık ve düşük düzeyde tükenmişlikle sonuçlanarak çalışanın genel iyilik haline de etki etmektedir (Csikszentmihalyi vd., 2018).

## 2. Çalışmada Akış Deneyiminin Ön Koşulları

Akış deneyimi, zorluk-beceri düzeylerinde denge hali durumunu ifade ettiğinden dengesizlik halinde çalışanda endişe, ilgisizlik, sıkılma gibi duygular uyandırabilmektedir. Çalışanın gerçekleştirdiği iş ile yakından alakalı olduğundan çeşitli ön koşulların sağlanması önemlidir (Csikszentmihalyi, 2009). Buna göre birey daha önce belirtildiği üzere açık hedeflere sahip faaliyet içinde olmalı ve ilerleme gözlemlemelidir. Hızlı geri bildirim alabilmeli, performansını ayarlayarak akış durumunu sürdürmelidir. Faaliyet üzerinde tam bir kontrol duygusuna sahip olmalıdır. Derin bir odaklanma ve zaman algısını kaybetme durumu yaşamalıdır. Ototelik kişilik özelliklerine sahip olmalıdır. Ancak Shaffer (2013) tarafından alternatif ön koşullar belirlenmiştir: yüksek zorluk düzeyi algılamak (1), yüksek beceri düzeyi algılamak (2), ne yapılması gerektiğini bilmek (3), nasıl yapılacağını

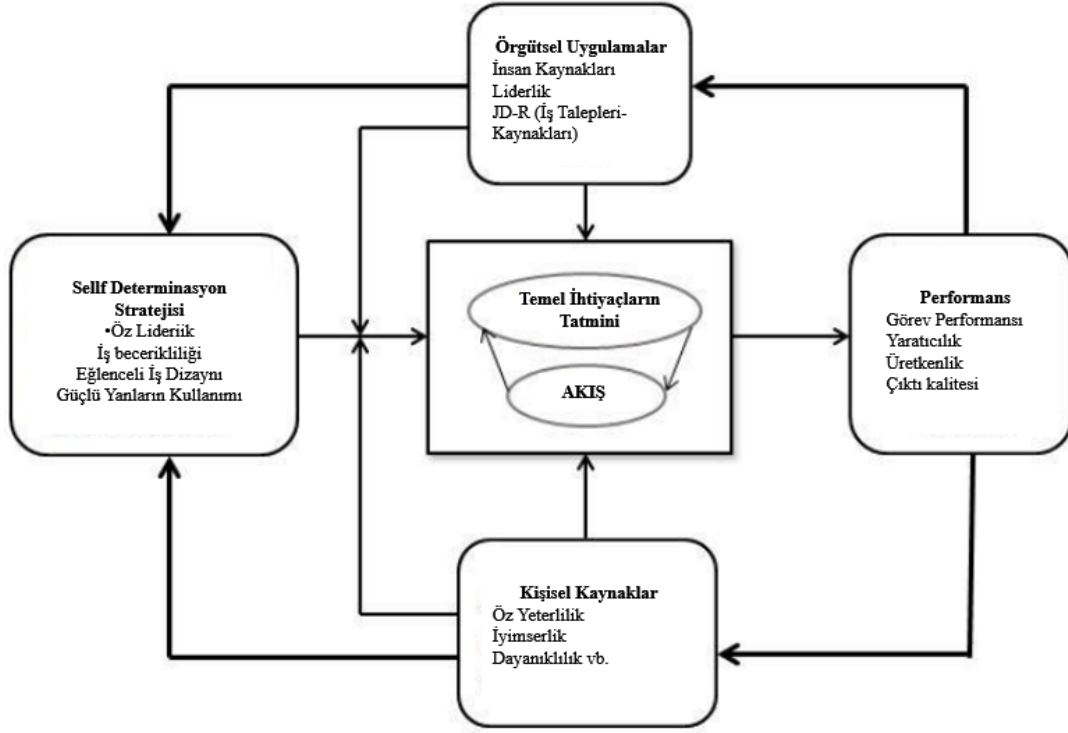
bilmek (4), yapılanın ne kadar iyi olduğunu bilmek (5), nereye gitmesi gerektiğini bilmek (6), dikkati dağıtacak unsurlardan bağımsız olmak (7). Bu koşullar, Shaffer (2013)'a göre bir akış döngüsü modeli oluşturmaktadır. Bu döngüde birey, akış durumunda kalmak için koşulları iyileştirme veya geliştirme eğilimindedir.

Shaffer (2013)'ın akış döngüsü modelindeki ön koşullar ile Csikzentmihalyi (1990) tarafından öne sürülen ön koşullar benzerlik göstermektedir. Shaffer'ın kabul gören koşulları daha anlaşılır kılmak için basitleştirdiği düşünülmektedir. Ancak literatürde Csikzentmihalyi'nin öne sürdüğü önkoşulların daha fazla kabul gördüğü ve referans alındığı izlenmektedir (Jackson ve Ecklund, 2004; Bakker, 2005; Eisenberger vd., 2005; Salanove vd., 2006; Burke, 2010).



Şekil 7. Akış Döngüsü Modeli

Bakker ve Woerkom (2017) bir diğer akış modelini ortaya koymuştur (Şekil 6).



Şekil 8. Akış Deneyimi Self Determinasyon Modeli

Kaynak: (Bakker ve Woerkom, 2017: 52)

Görüldüğü üzere Self-Determinasyon Teorisi, bireyin gelişimi için üç temel ilke sunmaktadır. Bireyin proaktif olma ve çevresini kontrol etme arzusu, gelişme ve ilerleme arzusu ile potansiyelini gerçekleştirebilmesi için destekleyici bir ortama ihtiyacı olduğu üzerine odaklanmaktadır. Buna göre bireyin doğuştan gelen üç temel ihtiyacı mevcuttur: otonomi, yetkinlik, ilişki kurma (Bakker ve Woerkom, 2017). Stratejiler aracılığıyla bireyin temel ihtiyaçları karşılanmalı ve akış deneyimi desteklenmelidir. Öz-liderlik, iş becerikliliği, eğlenceli iş dizaynı ve güçlü yönlerin kullanımı gibi stratejiler, temel ihtiyaçların tatmin edilmesine ve akış deneyiminin yaşanmasına katkıda bulunmaktadır. Buna ek olarak, bireysel ve örgütsel kaynaklar akış deneyimini destekleyici bir rol oynamaktadır. Aktarılan girdilerin optimize edilmesi görev performansı, yaratıcılık, üretkenlik ve çıktı kalitesine pozitif etki edecektir. Süreçte yer alan bireyler, olumlu geribildirimlerle etkileşime girerek sonuçlardan fayda sağlayacaklardır (Görgün, 2022)

### 3. Çalışmada Akış Deneyiminin Öncülleri ve Ardılları

Akış deneyimi, genellikle iki ana öncülden (yetenekler ve meydan okuma) durumu etkilenmektedir. Ayrıca etki faktörleri arasında iş özellikleri, çalışma ortamı

ve tükenmişlik gibi unsurlar bulunmaktadır (Kasa ve Hassan, 2013). Tükenmişlik ile akış deneyimi arasında ters bir ilişki olduğu öne sürülmekte ve düşük tükenmişliğe sahip bireylerin akış deneyimi yaşama olasılığının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Akış deneyiminin ardılları arasında görevlere olan ilgi, olumlu ruh hali, fazladan rol performansı, olumlu duygulanım, hayattan zevk alma, öznel fiziksel-ruhsal iyi oluş yer almaktadır. Akış deneyimi, örgütsel performans, yüksek motivasyon, işe tutulma ve olumlu ruh hali ile ilişkilendirilmektedir. Örgütlerde bireylerin üretkenliğini artırabilmektedir (Csikszentmihalyi, 2003; Csikszentmihalyi, 2005; Kasa ve Hassan, 2013). Çalışanların yaratıcılığını desteklemek, olumlu düşüncelerini teşvik etmek ve yardım etme konusunda cesaretlendirmek önem arz etmektedir. Ayrıca akış deneyimi mutluluk, zevk alma ve içsel motivasyonda artış sağlamanın yanı sıra bağlılık ile ilişkilendirilmektedir (Akın, 2020).

Yapılan araştırmalar, bireyin akış deneyimini yaşaması için gereken koşulların ve etkilerin oldukça çeşitli ve derin olduğunu göstermektedir. Bu boyutlar ve modeller başlıklarında aktarılan unsurlarda dahil olmak üzere tüm unsurlardan yola çıkarak Çizelge 4’te öncül ve ardıllar listelenmektedir.

Çizelge 4. Öncüller ve Ardıllar

Öncüller		Akış Deneyimi		Ardıllar
Bireysel ve Örgütsel Kaynaklar	→	Kendini İşe Verme	→	Bağımlılık Eğilimi
Bitkinlik ve Yorgunluk		İşten Haz Alma		Bağlılık
Çalışma Ortamı		İçsel Motivasyon		Haz ve Zevk Duyma
Çevresel Kaynaklar				İtibar, saygı
Geri Bildirim				Motivasyon ve Tutulma
İçsel Motivasyon				Mutluluk
İş Kaynakları				Olumlu Duygulanım
İş özellikleri				Olumlu Ruh Hali
Liderlik				Öznel İyi Oluş
Meydan Okuma				Performans
Net ve Makul Hedefler				Üretkenlik
Ototellik Özelliğe Sahip Olma				Yaşam Memnuniyeti
Öznel İyi Oluş				
Profesyonel Gelişim				
Olanakları				
Sosyal destek				
Tükenmişlik				
Yetenekler				

#### 4. Çalışmada Akış Deneyimini Etkileyen Faktörler

Etki faktörleri arasında akışı kolaylaştıran ve akışı zorlaştıran faktörler yer almaktadır. Bu faktörler bireyden bireye ve yapılan aktiviteye göre farklılık gösterebilmekte ve akış deneyimini etkileyebilmektedir. Akışa girmeyi kolaylaştıran faktörler genellikle odaklanma, uygun zorluk seviyesi ve dikkat dağıtıcı unsurların azaltılması üzerinde yoğunlaşırken, zorlaştıran faktörler arasında dikkat dağıtıcı unsurların yoğunluğu ve görevlerin uygunluk düzeyi yer almaktadır (Türer, 2022).

##### Akışı Kolaylaştıran Faktörler

- Duyusal Deneyimler: İşitsel, görsel-tat ve koku duyuları gibi çeşitli duyu uyarıcılar, akışa girmeyi sağlayabilir. Bunlar beyinde aktif düşünme yerine kabullenme durumuna geçişi tetikleyebilir.
- Meditasyon ve Yoga: Bu uygulamaların beyindeki farklı bölgeleri etkileyerek akışa girmeyi sağladığı gözlemlenmiştir.
- Yaratıcılık ve Serbest Çağrışım: Akış deneyimini artırabilir. Yazarlar ve yaratıcı bireylerde zihin açıklığı ve serbest çağrışım akışı kolaylaştırabilir.
- Uygun Zorluk Düzeyi: Görevlerin bireyin yeteneklerinin hemen üzerinde olması, akışa girmeyi kolaylaştırır. Dengede olması önemlidir.

##### Akışı Zorlaştıran Faktörler

- Dikkat Dağıtıcı Unsurlar: Telefon çağrıları, dikkat dağıtıcı etkenler akışı bozabilir. Sürekli kesintiler, akış halindeki derinliği azaltabilir ve akışa dönüşü zorlaştırabilir.
- Birden Fazla Görev: Çoklu görev (multi-tasking), akışı olumsuz etkileyebilir. Zihinsel bölünmeler akışın derinliğini azaltabilir.
- Belirli Türlerle Bağlılık: Farklı türdeki aktiviteler, farklı akış deneyimleri sunabilir. Örneğin, yaratıcı yazma ve kurgusal yazma, akışı farklı şekillerde etkileyebilir.
- Görevlerin Zorluk Düzeyi: Aşırı kolay veya aşırı zor görevler akışı bozabilir.



## 5. Çalışmada Akış Deneyiminin Fiziksel Deneyim ve Katkıları

Akış deneyimi sırasında yaşanan fiziksel deneyimler, bedensel olarak yaşanan bazı durumları içerebilmektedir (Türer, 2022):

- **Bakış:** Akış sırasında gözler, normalden farklı bir şekilde bakabilir. Film izler gibi bakmak veya tanıklık etmek gibi ifade edilen durumlar gözlemlenebilir.
- **Bedenin Farkında Olmama:** Akış halindeyken bireyler bazen bedenlerinin farkında olmazlar. Bu durum, yoğun bir işle meşgulken veya derin bir konsantrasyon halindeyken yaşanabilir.
- **Solunum:** Akış halindeyken bireylerin solunum biçimi değişebilir. Derin nefes almak veya ağızdan nefes almak gibi farklı solunum teknikleri yaşanabilir.
- **Fizyolojik Etkiler:** Artan susuzluk hissi, hızlanmış kalp atışı gibi fizyolojik etkiler akış deneyimi sırasında ortaya çıkabilir. Zihinsel yoğunluğa bağlı olarak vücut bazı tepkiler verir.
- **Akıştan Çıkış Sonrası Etkiler:** Akıştan çıkıldıktan sonra bazı fiziksel etkiler hissedilebilir. Bunlar arasında açlık ve yorgunluk hissi yer alabilir. Bu durum, uzun süreli yoğun çalışma sonrasında bedensel ihtiyaçların fark edilmesi olarak açıklanabilir.

Çalışmada akış deneyimi, birçok alanda yaşam kalitesini artırmaya yönelik katkı sunmaktadır:

(a) **Psikolojik Sağlık Açısından:** Akış deneyimi, insanların psikolojik sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Derin konsantrasyon ve tamamen odaklanma durumu, stresi azaltabilmekte, kaygıyı hafifletebilmekte ve ruh halini iyileştirebilmektedir (Yarar, 2015; Yaşın, 2016; Yeşiltaş ve Ekici, 2017).

- **İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluş:** İş yaşamında akış deneyimi, iş tatmini ve psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilemektedir. Akış deneyimini yaşayan bireyler, iş yaşamlarından daha fazla tatmin duyabilmekte ve psikolojik açıdan daha iyi hissedebilmektedir.

- İş Stresi ve Olumlu Ruh Hali: Akademik personelin iş yaşamındaki akış deneyimi ile iş stresi arasında negatif ilişki gözlemlenmektedir. Akış deneyimi yaşayan bireyler, daha düşük iş stresi seviyelerine sahip olabilmekte; daha olumlu bir ruh hali bildirebilmektedir.

- Kişisel Gelişim ve Öznel Mutluluk: Akış deneyiminin çeşitli etkinliklerde sıklığının, kişisel gelişim yönelimi, yaşamın anlamlı olduğunu düşünme ve öznel mutluluk üzerinde olumlu etkileri vardır. Aynı zamanda, endişe, sürekli kaygı ve obsesif kompulsif semptomları azaltıcı bir rol oynamaktadır.

(b) Fiziksel Sağlık ve Performans Açısından: Akış deneyimi, fiziksel aktivitelerle ilişkilendirilerek, spor yaparken veya belirli etkinliklere odaklanırken performansın artmasına yardımcı olabilmektedir. Enerji seviyelerini artırabilmekte ve motivasyonu yükseltebilmektedir (Hirao vd., 2012; Franco vd., 2017; Björnsson, 2017; Kim, 2022).

- Kan Basıncını Azaltma: Aktivite sırasında yüksek düzeyde deneyimlendiğinde kan basıncını düşürebilmektedir. Bu durum, yüksek düzeyde akış deneyimleyenlerin aktivite sonrası kan basıncında belirgin bir düşüş yaşadığını göstermektedir.

- Fiziksel Rol Kısıtalamalarını Azaltma: Akış deneyimi yaşayan yetişkin bireylerin, deneyimlemeyenlere göre daha az fiziksel rol kısıtalaması yaşadığı, genel sağlık algılarının daha kuvvetli olduğu ve kendilerini daha zinde hissettikleri gözlemlenmektedir.

- Spor Aktivitelerini Sürdürme İsteği: Özellikle, akış deneyimi yaşayan bireylerin evde spor yapma niyetleriyle ilişkilendirilmektedir. Spor aktivitelerine devam etme niyetini de olumlu yönde etkilemektedir.

- Gelecekte Fiziksel Aktivite İçin Motivasyon: Akış deneyimi, hem düşük hem de yüksek fiziksel aktivite düzeylerinde gelecekte fiziksel aktivitelerde bulunma niyetini artırmaktadır. Bu durum, akış deneyiminin fiziksel aktivite yapma konusundaki motivasyonu artırıcı bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

(c) Eğitim ve İş Hayatı Açısından: Öğrenme ve çalışma ortamlarında daha etkili ve verimli olmayı sağlayabilmektedir. Ayrıca işyerinde akış deneyimi yaşayan çalışanların, kurumsal gönüllülük davranışı gösterme ve içsel görev ilgisi açısından daha aktif oldukları gözlemlenmektedir. Bu durum, akış deneyiminin iş performansı ve iş yerindeki katılımı artırıcı etkisine işaret etmektedir (İskender, 2023).

(d) Dinlenme ve Boş Zaman Etkinlikleri Açısından: Çalışmada akış deneyimi, insanların boş zamanlarını daha verimli kullanmalarına ve dinlenme aktivitelerinden daha fazla keyif almalarına yardımcı olabilmektedir. Hobiler, sanat ve diğer eğlenceli etkinliklerde akış deneyimi yaşanabilmektedir (İskender, 2023).

(e) Rehabilitasyon ve Terapi Açısından: Akış deneyimi, rehabilitasyon süreçlerinde ve terapilerde kullanılarak bireylerin iyileşme süreçlerini destekleyebilir. Özellikle genç suçluların rehabilitasyonunda ve klinik psikoterapide akış deneyimi önemli bir rol oynayabilir.



### **III. YÖNTEM**

#### **A. Araştırmanın Modeli**

Teorik ve uygulama aşamalarından meydana gelmesi planlanan araştırmanın uygulama bölümü için nicel yaklaşım benimsenmiştir. Nicel araştırma yöntemi, sayısal verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yorumlanmasıyla yapılan bir araştırma türüdür. Nicel veriler, geniş katılımcı gruplarının genel eğilimleri hakkında bilgi sağlamakta ve istatistiksel analizlere tabi tutulabilmektedir. Bu da analiz sürecini belirli yöntemlerle standartlaştırabilmekte ve sonuçların objektif olmasına yardımcı olmaktadır. Nicel araştırmalar genellikle büyük örneklem gruplarını kullanarak geniş bir veri yelpazesi elde etmeyi sağlamaktadır. Teorik temellere dayandığından hipotezleri test etmek ve ilişkileri incelemek için kullanılmaktadır. Katılımcıların deneyimlerini derinlemesine anlamakta yetersiz kalabilme, yüzeysel eğilimleri gösterme, sınırlı bağlam anlayışı kurma, önceden geçerlik ve güvenilirliği doğrulanan ölçekleri kullanma nedeniyle beklenmedik değişkenleri göz ardı etme gibi sınırlılıklar sunan bu yöntemin daha genellenebilir ve nesnel nitelik taşıma, standart ve objektif analizi yöntemi kullanma, büyük örneklem ile çalışma fırsatı sunma gibi avantajları mevcuttur. Ayrıca yüksek oranda zaman ve maliyet tasarrufu sağlamaktadır (Karasar, 2018). Bu doğrultuda araştırma modeli olarak ilişkiyel tarama modeli kullanılacaktır. İlişkiyel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımıdır (Bahtiyar ve Can, 2016). Modelde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2018).

#### **B. Çalışma Grubu**

Araştırmanın evreni İstanbul'da ikamet eden aktif çalışanlardır. 301.465 kamu, 4277.970 özel sektör çalışanı vardır. Dolayısıyla evren 4579.435 bireyden oluşmaktadır. Gerçekleştirilen Power analizi neticesinde 381 örneklem hacmi gerekliliği tespit edilmiştir. Teyit edilmek istenen bu hacim Karasar (2018) tarafından

paylaşılan örneklem hacmi tablosu feyz alınarak karşılaştırmaya tabi tutulmuştur. Buna göre araştırmanın 385 çalışan ile yönetilmesi kararlaştırılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örneklem yapılması uygun görülmektedir. Kolayda örneklem, popülasyonun belirli bir kolaylık veya erişilebilirlik kriterine göre seçildiği bir örneklem yöntemidir. Bu yöntem genellikle pratik olduğu için kullanılmaktadır, hızlı ve maliyet etkindir. Ancak örneklemin popülasyonu tam olarak temsil etme garantisi yoktur. Ancak popülasyonun genelini daha iyi temsil oluşturmak için örneklem büyüklüğünü genişletme esnekliği sunmaktadır (Karasar, 2018).

Bu durumda araştırmaya katılan bireyler 18 yaş ve üzeri, İstanbul'da ikamet eden ve çalışan, nörolojik ve psikiyatrik hastalığı olmayan bireylerdir. Nörolojik ve psikiyatrik hastalığı olması durumunda araştırmadan çıkarılmaları uygun görülmüştür.

### **C. Veri Toplama Araçları**

Katılımcılardan anket uygulaması aracılığı ile veri toplanmıştır. Bu doğrultuda katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanan Sosyodemografik Bilgi Formu (EK-2); Turan ve Pala (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (EK-3); Tosun ve Irak (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan Üstbiliş Ölçeği-30 (EK-4); Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği (EK-5) uygulanmıştır.

**Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ):** Bakker (2008) tarafından geliştirilen Turan ve Pala (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Çalışmada içsel keyif ve çalışmaya kendini verme alt boyutları sırasıyla 0,912 ve 0,881 Cronbach Alfa katsayılarına sahiptir. Ölçek için bu katsayı 0,917'dir. 13 ifade içeren ölçek 7'li likert tiptedir.

**Üstbiliş Ölçeği-30 (ÜBÖ-30):** Cartwright-Hatton ve Wells (1997) tarafından geliştirilen Tosun ve Irak (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin KMO katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Olumlu inançlar (1, 7, 10, 20, 23, 28), bilişsel güven (8, 14, 18, 24, 26, 29), kontrol edilemezlik ve tehlike (2, 3, 4, 9, 11, 16, 22), bilişsel farkındalık (5, 12, 13, 17, 19, 30), düşünceleri kontrol ihtiyacı (6, 15, 21, 25, 27) olmak üzere 5 alt boyuttan oluşan faktör yapısı 0,70-0,85 arasında değişim

gösteren Cronbach Alfa katsayılarına sahiptir. Ölçeğin tamamı için bu katsayı 0,86'dır. 30 ifade içeren ölçek 5'li likert tiptedir.

- Olumlu inançlar: Endişelenmenin, plan yapma ve problem çözme süreçlerine yardımcı olduğuna dair olumlu inançları içermektedir. Bu bağlamda, endişenin arzu edilir bir kişilik özelliği olduğuna yönelik inanç oluşturmaktadır.
- Bilişsel güven: Bireyin dikkat yeteneği ve belleğine güveninin düşük olduğu durumları içermektedir. Unsurlara duyulan güven eksikliğini değerlendirmektedir.
- Kontrol edilemezlik ve tehlike: Bireyin endişeleri üzerindeki kontrol yeteneği ve endişenin kontrol edilebilirliğine yönelik inançlarını değerlendirmektedir.
- Bilişsel farkındalık: Bireyin kendi düşünce süreçleri üzerinde sürekli olarak düşünme eğilimini ifade etmektedir. Bu boyut, bireyin zihinsel süreçleriyle ilgili yoğun farkındalık düzeyini değerlendirmektedir.
- Düşünceleri kontrol ihtiyacı: Bireyin olumsuz inançlarını (batıl inançlar, cezalandırılma ve sorumlu olma temaları gibi) kontrol etme ihtiyacı duyması, kontrol edilmediği takdirde ortaya çıkacak olası zararları ve kişisel sorumluluk hissetmesiyle ilişkilidir.

**İş Tatmini Ölçeği (İTO):** Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Judge vd. (1998) tarafından kısa hale getirilen ölçek Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışma 253 çalışanın katılımıyla yapılmış ve analiz sonuçlarına göre ölçeğin maddelerinin faktör yükleri 0,841-0,932 arasında değişmiştir. Toplam varyansın %77,99'unun açıklandığı belirlenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ise, iş tatmini ölçeğinin 5 madde ve tek bir faktörden oluştuğu saptanmıştır. Bu ölçeğin uyum değerleri oldukça tatmin edici bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa 0,929 olarak hesaplanmış ve madde-toplam korelasyonlarının 0,756 ile 0,886 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu analizler, iş tatmini ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliliği konusunda güçlü bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. 5 ifade içeren ölçek 5'li likert tiptedir.

#### **D. Veri Toplama Süreci**

Uygulama 27.12.2023 – 07.01.2024 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Anket yüz yüze uygulanmıştır. Tezin bitiş süresi 07.02.2024'tür. Araştırmanın maliyeti herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından finanse edilmemiş ve desteklenmemiştir. Etik Kurul Onayı alınarak uygulanan olan araştırma için katılımcılara Bilgilendirme Onam Formu (EK-1) onaylatılmıştır. Katılımcıların kişisel verileri gizli tutulmuş ve etik ilkeler gözetilmiştir.

#### **E. Verilerin Analizi**

Uygulamanın ardından katılımcıların anket formlarından edinilen veriler kodlanarak IBM SPSS Statistic 23.0 paket programı aracılığıyla istatistiksel analize alınmıştır. Yapılan analizlerde öncelikle verilerin normal dağılım varsayımını karşılama durumu kontrol edilmiştir. Normal dağılım gösterdiği tespit edilen araştırma verilerinin analizinde parametrik yöntemlerden yararlanılmıştır (Karagöz, 2010; Cevahir ve Çatar, 2020). Bu sebeple katılımcı grubunun iş tatmini, çalışmada akış deneyimi, üstbiliş düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesinde bağımsız gruplar t testi ve Tek yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır. Farklılaşan grupların tespitinde homojen dağılım izlenmesi halinde post hoc yöntemi olarak Tukey HSD, homojen dağılım izlenmemesi halinde Games Howell yöntemi tercih edilmiştir. İş tatmini, çalışmada akış deneyimi ve üstbiliş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson korelasyon analizinden yararlanılmış; iş tatmini ve çalışmada akış deneyimi ilişkisinde üstbilişin düzenleyici rolü Hayes v4 model 1 kullanılmıştır.



#### IV. BULGULAR

Bu bölümde anket uygulamasından elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Erişilen tüm bulgular çalışmanın devamında paylaşılmaktadır.

Tüm ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiş ve ölçek boyutları doğrulandıktan sonra bulguların tespitine başlanmıştır.

Çizelge 5. DFA

		Toplam Açıklanan Varyans						
İfade		Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklerin “..” Toplamları			
					Ekstraksiyon		Rotasyon	
		Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam
- Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği	1	6.034	46.418	46.418	6.034	46.418	46.418	5.731
	2	1.824	14.033	60.452	1.824	14.033	60.452	3.476
	3	.953	7.330	67.782				
	4	.799	6.145	73.926				
	5	.636	4.895	78.821				
	6	.533	4.096	82.917				
	7	.479	3.688	86.605				
	8	.454	3.493	90.098				
	9	.344	2.649	92.747				
	10	.309	2.380	95.128				
	11	.265	2.038	97.166				
	12	.247	1.902	99.068				
	13	.121	.932	100.000				
Üstbiliş Ölçeği	1	6.096	20.322	20.322	6.096	20.322	20.322	4.777
	2	4.282	14.273	34.594	4.282	14.273	34.594	3.609
	3	3.912	13.041	47.635	3.912	13.041	47.635	4.241
	4	2.265	7.551	55.186	2.265	7.551	55.186	4.594
	5	1.834	6.114	61.300	1.834	6.114	61.300	3.473
	6	1.080	3.599	64.899				
	7	.928	3.095	67.994				
	8	.840	2.800	70.794				
	9	.751	2.503	73.296				
	10	.735	2.449	75.746				
	11	.716	2.386	78.132				
	12	.642	2.141	80.273				
	13	.553	1.845	82.118				
14	.542	1.806	83.923					
15	.500	1.665	85.589					
16	.450	1.499	87.087					
17	.437	1.456	88.544					
18	.411	1.370	89.914					
19	.381	1.270	91.184					
20	.353	1.176	92.360					
21	.321	1.068	93.429					
22	.305	1.016	94.445					
23	.286	.955	95.400					

Çizelge 5 (devamı) DFA

	24	.277	.923	96.323			
	25	.255	.848	97.171			
	26	.222	.740	97.911			
	27	.200	.668	98.578			
	28	.164	.546	99.125			
	29	.141	.472	99.596			
	30	.121	.404	100.000			
İş Tatmini Ölçeği	1	3.622	72.434	72.434	3.622	72.434	72.434
	2	.502	10.035	82.469			
	3	.443	8.853	91.322			
	4	.243	4.859	96.181			
	5	.191	3.819	100.000			

Görüldüğü üzere çalışmada akış deneyimi ölçeğinde iki ve iş tatmini ölçeğinde tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Üstbilis ölçeğinde ise altı faktörlü yapı potansiyeli gözlenmiştir. Ancak Çizelge 6'da da paylaşıldığı üzere beş boyut barındırdığı anlaşılmıştır.

Çizelge 6. Faktör Yapısı

	CADO		UBO-30					ITO	
	1	2	1	2	3	4	5	1	
CADO7	.867		UBO18	.840				ITO4	.911
CADO11	.828		UBO14	.767				ITO3	.896
CADO8	.827		UBO17	.744				ITO1	.880
CADO6	.823		UBO13	.735				ITO5	.783
CADO5	.751		UBO15	.727				ITO2	.776
CADO13	.714		UBO16	.620					
CADO10	.685		UBO19	.572					
CADO9	.648		UBO21		.834				
CADO12	.612		UBO20		.780				
CADO1		.842	UBO22		.765				
CADO2		.800	UBO23		.755				
CADO3		.766	UBO24		.632				
CADO4		.749	UBO2			.875			
			UBO3			.870			
			UBO1			.858			
			UBO4			.827			
			UBO5			.760			
			UBO6			.724			
			UBO9				.880		
			UBO8				.848		
			UBO10				.845		
			UBO11				.781		
			UBO7				.749		
			UBO12				.696		
			UBO27					.739	
			UBO28					.659	
			UBO30					.636	
			UBO29					.628	
			UBO26					.606	
			UBO25					.573	
							CADO	UBO	ITO
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği:							0.897	0.844	0.879

### Çizelge 6 (devamı) Faktör Yapısı

Bartlett Küresellik Testi:	Yaklaşık Ki-Kare	2975.782	6649.945	1303.838
	df	78	435	10
	p	0.000	0.000	0.000

### Çizelge 7. Demografik Bilgiler

		f	%
<b>Yaş</b>	18-24	19	4.8
	25-34	137	34.3
	35-44	120	30.0
	45-54	77	19.3
	55+	47	11.8
		Ort. ± SS (mak-min)	39.14±11.17 (68-18)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	183	45.75
	Erkek	217	54.25
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	163	40.75
	Evli	237	59.25
<b>Çocuk Sahibi Olma</b>	Yok	192	40.8
	Var	208	59.3
	Ort ± SS (mak-min)	2±1.08 (0-4)	
<b>Eğitim</b>	Lise	48	12.0
	Önlisans	99	24.8
	Lisans	184	46.0
	Lisansüstü	69	17.3
<b>Ortalama Aile Geliri</b>	Gelir Giderden Yüksek	119	29.8
	Gelir Gidere Eşit	181	45.3
	Gelir Giderden Düşük	100	25.0
<b>Pozisyon</b>	Operatör	265	66.3
	Uzman	77	19.3
	Diğer Yöneticiler	58	14.5
<b>Çalışma Süresi</b>	1-3 yıl	60	15.0
	3-5 yıl	53	13.3
	5-10 yıl	65	16.3
	+10 yıl	222	55.5
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	1-3 yıl	130	32.5
	3-5 yıl	72	18.0
	5-10 yıl	54	13.5
	+10 yıl	144	36.0

400 katılımcının yaşları, genel olarak 18-64 arasında dağılım göstermektedir. En geniş yaş grubu %34.3 ile 25-34 yaş aralığındaki katılımcılardır. Ortalama yaş, 39.14±11.17'dir. Katılımcıların yarıdan fazlası erkek (54.3%) olup büyük bir kısmı evlidir (59.3%). 192 katılımcı çocuk sahibi değildir. Katılımcılar arasında çeşitli eğitim seviyeleri bulunmaktadır. Lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış kişilerin

oranı oldukça yüksektir (%46.0 ve %17.3). Katılımcıların büyük bir kısmının gelir ve gider durumu birbirine eşittir (%45.3). Çoğu katılımcı, “Operatör” pozisyonunda (%66.3) çalışmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı (+10 yıl) uzun süreli çalışanlardan oluşmaktadır (%55.5). Diğer çalışma süreleri değişkenlik gösterse de genel olarak katılımcılar uzun vadeli iş deneyimine sahiptir. Çoğu katılımcı, “+10 yıl” süresince aynı kurumda çalışmaktadır (%36.0). İkinci en büyük grup, “1-3 yıl” süresince aynı kurumda çalışanlardan oluşmaktadır (%22.3).

Çizelge 8’de çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilgi arasındaki ilişki varlığını değerlendirmek üzere gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi verileri paylaşılmıştır.

Pearson korelasyon katsayısı 0.00, ilişki yok; 0.01 - 0.29, düşük düzeyde ilişki; 0.30 - 0.70, orta düzeyde ilişki; 0.71 - 0.99, yüksek düzeyde ilişki; 1.00, mükemmel ilişki olarak tanımlanmaktadır. Buna göre çalışmada akış deneyimi genel boyutu ile çalışmada içsel keyif alt boyutu ( $r=.902$ ,  $p<0.01$ ), üstbilgi genel boyutu ile olumlu inançlar alt boyutu ( $r=.713$ ,  $p<0.01$ ), üstbilgi genel boyutu ile bilişsel güven alt boyutu ( $r=.784$ ,  $p<0.01$ ), üstbilgi genel boyutu ile kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu ( $r=.735$ ,  $p<0.01$ ), üstbilgi genel boyutu ile bilişsel farkındalık tehlike alt boyutu ( $r=.777$ ,  $p<0.01$ ) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır.

Çizelge 8. Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği	r	1									
	p										
	N	400									
Çalışmaya Kendini Verme	r	.656**	1								
	p	.000									
	N	400	400								
Çalışmada İçsel Keyif	r	.902**	.401**	1							
	p	.000	.000								
	N	400	400	400							
Üstbilgi Ölçeği-30	r	.108*	.034	.121*	1						
	p	.031	.498	.015							
	N	400	400	400	400						
Olumlu inançlar	r	.171**	.116*	.162**	.713**	1					
	p	.001	.021	.001	.000						
	N	400	400	400	400	400					
Bilişsel güven	r	.032	-.020	.035	.784**	.442**	1				
	p	.520	.689	.481	.000	.000					
	N	400	400	400	400	400	400				

Çizelge 8 (devamı) Korelasyon Analizi

Kontrol edilemezlik ve tehlike	r	.144**	.105*	.138**	.735**	.582**	.417**	1			
	p	.004	.036	.006	.000	.000	.000				
	N	400	400	400	400	400	400	400			
Bilişsel farkındalık	r	.032	.000	.048	.777**	.442**	.649**	.490**	1		
	p	.528	.992	.342	.000	.000	.000	.000			
	N	400	400	400	400	400	400	400	400		
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	r	.116*	-.008	.147**	.692**	.427**	.524**	.361**	.494**	1	
	p	.020	.881	.003	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	
İş Tatmini Ölçeği	r	.607**	.306**	.640**	.132**	.214**	.036	.189**	.078	.075	1
	p	.000	.000	.000	.008	.000	.478	.000	.120	.134	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

\*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$  düzeyinde anlamlıdır. Pearson (Çift Uçlu)

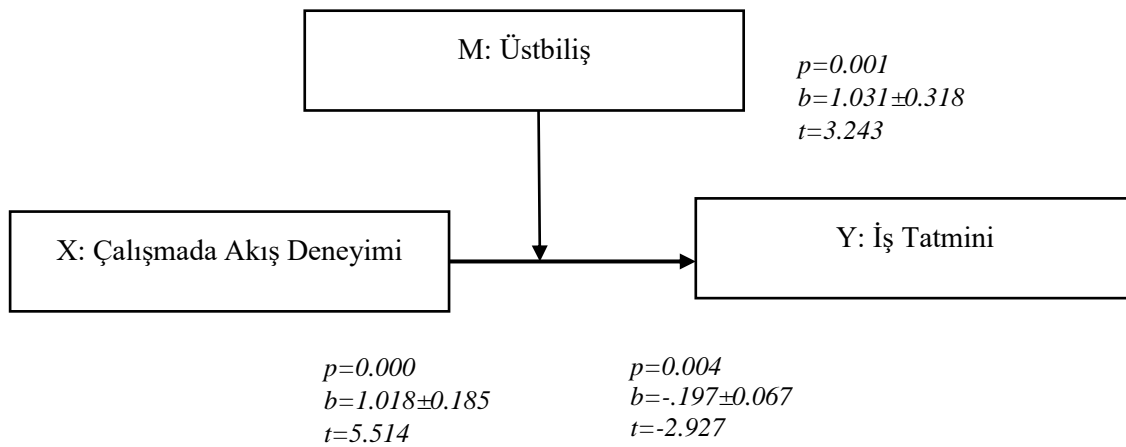
Çalışmada akış deneyimi genel boyutu ile çalışmaya kendini verme alt boyutu ( $r=.656$ ,  $p < 0.01$ ), çalışmaya kendini verme ile çalışmada içsel keyif alt boyutu ( $r=.401$ ,  $p < 0.01$ ), olumlu inançlar ile bilişsel güven alt boyutu ( $r=.442$ ,  $p < 0.01$ ), olumlu inançlar ile kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu ( $r=.582$ ,  $p < 0.01$ ), bilişsel güven ile kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu ( $r=.417$ ,  $p < 0.01$ ), olumlu inançlar ile bilişsel farkındalık alt boyutu ( $r=.442$ ,  $p < 0.01$ ), bilişsel güven ile bilişsel farkındalık alt boyutu ( $r=.649$ ,  $p < 0.01$ ), kontrol edilemezlik ve tehlike ile bilişsel farkındalık alt boyutu ( $r=.490$ ,  $p < 0.01$ ), üstbilis genel boyutu ile düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ( $r=.692$ ,  $p < 0.01$ ), olumlu inançlar ile düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ( $r=.427$ ,  $p < 0.01$ ), bilişsel güven ile düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ( $r=.524$ ,  $p < 0.01$ ), kontrol edilemezlik ve tehlike ile düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ( $r=.361$ ,  $p < 0.01$ ), bilişsel farkındalık ile düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ( $r=.494$ ,  $p < 0.01$ ), iş tatmini genel boyutu ile çalışmada akış deneyimi genel boyutu ( $r=.607$ ,  $p < 0.01$ ), iş tatmini genel boyutu ile çalışmaya kendini verme alt boyutu ( $r=.306$ ,  $p < 0.01$ ), iş tatmini genel boyutu ile çalışmada içsel keyif alt boyutu ( $r=.640$ ,  $p < 0.01$ ) arasındaki ilişki orta düzeyde pozitif yönlüdür.

Çalışmada akış deneyimi genel boyutu ile üstbilis genel boyutu ( $r=.108$ ,  $p < 0.05$ ), çalışmada içsel keyif alt boyutu ile üstbilis genel boyutu ( $r=.121$ ,  $p < 0.05$ ), çalışmada akış deneyimi genel boyutu ile olumlu inançlar alt boyutu ( $r=.171$ ,  $p < 0.01$ ), çalışmaya kendini verme alt boyutu ile olumlu inançlar alt boyutu ( $r=.116$ ,  $p < 0.05$ ), çalışmada içsel keyif alt boyutu ile olumlu inançlar alt boyutu ( $r=.162$ ,  $p < 0.01$ ), kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu ile çalışmada akış deneyimi genel boyutu ( $r=.144$ ,  $p < 0.01$ ), kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu ile çalışmaya

kendini verme alt boyutu ( $r=.105$ ,  $p<0.01$ ), kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu ile çalışmada içsel keyif alt boyutu ( $r=.138$ ,  $p<0.01$ ), düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ile çalışmada akış deneyimi genel boyutu ( $r=.116$ ,  $p<0.05$ ), düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ile çalışmada içsel keyif alt boyutu ( $r=.147$ ,  $p<0.01$ ), iş tatmini genel boyutu ile üstbilis genel boyutu ( $r=.132$ ,  $p<0.01$ ), iş tatmini genel boyutu ile olumlu inançlar alt boyutu ( $r=.214$ ,  $p<0.01$ ), iş tatmini genel boyutu ile kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu ( $r=.189$ ,  $p<0.01$ ) arasındaki ilişkiler düşük düzeyde ve pozitif yönlüdür.

Üstbilis genel boyutu ile çalışmaya kendini verme alt boyutu; bilişsel güven alt boyutu ile çalışmada akış deneyimi genel boyutu ve alt boyutları (çalışmaya kendini verme ve çalışmada içsel keyif); bilişsel farkındalık alt boyutu ile çalışmada akış deneyimi genel boyutu ve alt boyutları (çalışmaya kendini verme ve çalışmada içsel keyif); düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ile çalışmaya kendini verme alt boyutu; iş tatmini genel boyutu ile bilişsel güven, bilişsel farkındalık, düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Çalışmada akış deneyimi ve iş tatmini ilişkisindeki üstbilis rolünün incelenmesi amacıyla Process (Hayes) analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle model 4 uygulanmış ancak üstbilisin herhangi bir aracılık rolü olmadığı tespit edildiğinden araştırma içerisinde paylaşılmamıştır. Araştırma kapsamında üstbilisin, çalışmada akış deneyimi ve iş tatmini ilişkisindeki düzenleyici rolü konu edinildiğinden model 1 test edilmiştir. Analiz aşağıda paylaşılmıştır.



Şekil 9. Hayes 1 Modeli

Hayes (2023) tarafından belirtildiği üzere X bağımsız değişkeni (çalışmada akış deneyimi) ile Y bağımlı değişkeni (iş tatmini) arasındaki ilişkide M moderatör rolü (üstbiliş) Şekil 9’da olduğu gibi incelenmelidir. Çizelge 9’da da görüldüğü üzere R (Multiple Correlation Coefficient), modelin tüm değişkenleri içeren bir bütün olarak bağımlı değişkenin varyansını açıklama yeteneğini göstermektedir. Bu değer 0.621 (%62,1) olarak izlenmektedir. R<sup>2</sup> (Coefficient of Determination), modelin bağımlı değişkenin varyansını açıklama yüzdesini ifade etmektedir. Bu modelde bağımsız değişkenler (çalışmada akış deneyimi ve üstbiliş), iş tatmini varyansının %38.6’sını açıklamaktadır.

Çizelge 9. Process Analizi- Düzenleyici Moderatör Etkisi

<b>Model Özeti</b>						
R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	p
.621	.386	.550	82.890	3.000	396.000	.000
<b>Model</b>						
	b	SS	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	-1.398	.865	-1.616	.107	-3.099	.303
Çalış. Akış Den.	1.018	.185	5.514	.000	.655	1.380
Üstbiliş	1.031	.318	3.243	.001	.406	1.656
Int_1	-.197	.067	-2.927	.004	-.329	-.065
<i>Int_1: Çalışmada Akış Deneyimi * Üstbiliş</i>						
<b>En yüksek dereceli koşulsuz etkileşim: Çalışmada Akış Deneyimi (X) Üstbiliş (W)</b>						
	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	P	
X*W	.013	8.568	1.000	396.000	.004	
<b>Moderatörün değerlerinde odak belirleyicinin koşullu etkileri</b>						
Üstbiliş	Etki	se	t	p	LLCI	ULCI
2.300	.565	.042	13.453	.000	.482	.647
2.700	.486	0.32	15.145	.000	.423	.549
3.200	.388	.046	8.362	.000	.297	.479

Hayes (2023) tarafından anlamlı ilişkinin saptanması p<0.05 anlamlılık seviyesinden ziyade LLCI ve ULCI %95 olan güven aralığı sınırları ile mümkündür. Bu doğrultuda LLCI (Lower Limit of Confidence Interval), güven aralığı alt sınırını ifade ederken ULCI (Upper Limit of Confidence Interval) güven aralığı üst sınırını ifade etmektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmesi için bu değerlerin arasında “0” değeri bulunmaması gerekmektedir. Çizelge 9’da görüldüğü üzere üstbiliş en düşük (2.3), orta (2.7), en yüksek (3.2) puanlarına istinaden anlamlı etki varlığı ilgili güven aralığının alt ve üst sınırı arasında “0” değerinin gözlenmemesi ile anlaşılmaktadır. Ayrıca görüldüğü üzere üstbiliş düzeyi arttıkça

etki azalmaktadır. Bu nedenle çalışmada akış deneyimi esnasında artan üstbilis rolünün iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etki yarattığı söylenebilmektedir. Nitekim çalışmada akış deneyimi iş tatmini üzerinde %1.018'lik bir etkiye sahipken üstbilisin etkisi %1.031'dir. Üstbilisin etkileşimdeki düzenleyici rolü ise -0.197 katsayısına sahiptir. Bu durumda, düşük üstbilis düzeyine sahip çalışanlarda iş tatminine olan etki daha yüksekken, yüksek üstbilis düzeyine sahip çalışanlarda iş tatminine olan etki daha düşüktür. Dolayısıyla moderatörün etkisi iş tatmini ve çalışmada akış deneyimi arasındaki ilişkiyi düzenleyerek, iş tatmini üzerindeki etkiyi belirli seviyelerde değiştirmektedir.

Yararlanılan ölçeklere ait genel ve alt boyutlar için iç tutarlılık analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ait ifade sayıları ve Cronbach's Alpha katsayısı paylaşılmıştır.

Çizelge 10. Cronbach's Alpha Katsayısı, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık	Ort±SS	mak-min	$\alpha$	N
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	-.404	.009	4.5950 ± 0.05819	91-13	.894	13
Çalışmaya Kendini Verme (1-4)	-.528	-.003	4.8275 ± 0.06878	28-4	.812	4
Çalışmada İçsel Keyif (5-13)	-.374	-.258	4.5700 ± 0.06819	63-9	.901	9
<i>Üstbilis Ölçeği-30 (ÜBÖ-30)</i>	.149	1.463	2.7293 ± 0.02490	149-30	.856	30
Olumlu inançlar (1-6)	-.149	1.449	3.0050 ± 0.02940	30-6	.904	6
Bilişsel güven (7-12)	.179	-.030	2.8000 ± 0.03540	29-6	.894	6
Kontrol edilemezlik ve tehlike (13-19)	.168	.016	2.5525 ± 0.03404	35-7	.861	7
Bilişsel farkındalık (20-24)	-.046	-.174	2.7275 ± 0.03690	25-5	.840	5
Düşünceleri kontrol ihtiyacı (25-30)	-.042	-.103	2.8700 ± 0.03603	30-6	.774	6
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	-.632	.286	3.6110 ± 0.04714	25-5	.902	5

Cronbach's Alpha katsayısı  $\alpha > 0,60$  koşulunu sağladığı durumlarla güvenilir olarak nitelendirilmektedir (Özdamar, 1999). Katsayılar incelendiğinde tümünün bu koşulu sağladığı görülmektedir. Dolayısıyla tüm ölçeklerin güvenilir nitelik taşıdığı söylenebilmektedir. Çizelge 10'da güvenilirlik ve geçerliliği doğrulanan ölçekler vasıtasıyla 400 katılımcıdan alınan verilerin gösterdikleri dağılım basıklık ve çarpıklık değerlerinden yararlanarak incelenmektedir.

Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre +1,5 ve -1,5 arasındaki değerler normal dağılım anlamına gelmektedir. İncelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinden



anlaşılacağı üzere çalışma verileri normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle istatistiksel analizlerin tümü parametrik analizler ile gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 11’de çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilmiş düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 11. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	t	p
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	Kadın <sup>1</sup>	183	4.5082	1.1667	-1.371	.171
	Erkek <sup>2</sup>	217	4.6682	1.1589		
Çalışmaya Kendini Verme	Kadın <sup>1</sup>	183	4.7869	1.3520	-.542	.588
	Erkek <sup>2</sup>	217	4.8618	1.3975		
Çalışmada İçsel Keyif	Kadın <sup>1</sup>	183	4.4973	1.3582	-.979	.328
	Erkek <sup>2</sup>	217	4.6313	1.3685		
<i>Üstbilmiş Ölçeği-30</i>	Kadın <sup>1</sup>	183	2.7270	0.4726	-.084	.933
	Erkek <sup>2</sup>	217	2.7312	0.5193		
Olumlu inançlar	Kadın <sup>1</sup>	183	3.0055	0.5693	.014	.988
	Erkek <sup>2</sup>	217	3.0046	0.6047		
Bilişsel güven	Kadın <sup>1</sup>	183	2.8306	0.6783	.793	.428
	Erkek <sup>2</sup>	217	2.7742	0.7326		
Kontrol edilemezlik ve tehlike	Kadın <sup>1</sup>	183	2.5082	0.6536	-1.196	.232
	Erkek <sup>2</sup>	217	2.5899	0.7022		
Bilişsel farkındalık	Kadın <sup>1</sup>	183	2.7104	0.7173	-.426	.671
	Erkek <sup>2</sup>	217	2.7419	0.7563		
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	Kadın <sup>1</sup>	183	2.8415	0.7353	-.725	.469
	Erkek <sup>2</sup>	217	2.8940	0.7089		
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	Kadın <sup>1</sup>	183	3.4962	0.9409	-2.248	<b>.025</b>
	Erkek <sup>2</sup>	217	<b>3.7078</b>	0.9357		

$p < .05$  düzeyinde anlamlıdır. Bağımsız Örneklem T Testi

Yalnızca iş tatmini genel boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Erkeklerin iş tatmini düzeyi kadın katılımcılara oranla daha yüksektir.

Çizelge 12’de çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilmiş düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 12. Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	F	P	Post Hoc
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	18-24 <sup>1</sup>	19	4.6842	1.2933	1.300	.269	
	25-34 <sup>2</sup>	137	4.4234	1.0963			
	35-44 <sup>3</sup>	120	4.7333	1.1863			
	45-54 <sup>4</sup>	77	4.5974	1.2059			
	+55 <sup>5</sup>	47	4.7021	1.1594			
Çalışmaya Kendini Verme	18-24 <sup>1</sup>	19	4.7895	1.2727	1.455	.215	
	25-34 <sup>2</sup>	137	4.6204	1.3673			

Çizelge 13 (devamı) Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	35-44 <sup>3</sup>	120	5.0250	1.3564			
	45-54 <sup>4</sup>	77	4.8442	1.4424			
	+55 <sup>5</sup>	47	4.9149	1.3486			
Çalışmada İşsel Keyif	18-24 <sup>1</sup>	19	4.4211	1.6437	1.259	.286	
	25-34 <sup>2</sup>	137	4.3869	1.3626			
	35-44 <sup>3</sup>	120	4.7500	1.3857			
	45-54 <sup>4</sup>	77	4.5974	1.3500			
	+55 <sup>5</sup>	47	4.6596	1.1846			
Üstbiliş Ölçeği-30	18-24 <sup>1</sup>	19	2.8053	0.4376	2.235	.065	
	25-34 <sup>2</sup>	137	2.6321	0.5177			
	35-44 <sup>3</sup>	120	2.7694	0.5173			
	45-54 <sup>4</sup>	77	2.8169	0.4650			
	+55 <sup>5</sup>	47	2.7355	0.4313			
Olumlu inançlar	18-24 <sup>1</sup>	19	3.0000	0.5774	.644	.31	
	25-34 <sup>2</sup>	137	2.9489	0.5981			
	35-44 <sup>3</sup>	120	3.0583	0.6257			
	45-54 <sup>4</sup>	77	3.0390	0.5487			
	+55 <sup>5</sup>	47	2.9787	0.5312			
Bilişsel güven	18-24 <sup>1</sup>	19	3.0000	0.7454	2.289	.059	
	25-34 <sup>2</sup>	137	2.6715	0.7082			
	35-44 <sup>3</sup>	120	2.8833	0.7355			
	45-54 <sup>4</sup>	77	2.8831	0.6878			
	+55 <sup>5</sup>	47	2.7447	0.6068			
Kontrol edilemezlik ve tehlike	18-24 <sup>1</sup>	19	2.4211	0.6070	3.401	<b>.009</b>	2>4
	25-34 <sup>2</sup>	137	2.4161	0.6928			
	35-44 <sup>3</sup>	120	2.5667	0.6576			
	45-54 <sup>4</sup>	77	2.7403	0.6367			
	+55 <sup>5</sup>	47	2.6596	0.7306			
Bilişsel farkındalık	18-24 <sup>1</sup>	19	2.7895	0.8550	.845	.497	
	25-34 <sup>2</sup>	137	2.6423	0.7644			
	35-44 <sup>3</sup>	120	2.8000	0.7626			
	45-54 <sup>4</sup>	77	2.7662	0.6668			
	+55 <sup>5</sup>	47	2.7021	0.6566			
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	18-24 <sup>1</sup>	19	3.0000	0.7454	1.353	.250	
	25-34 <sup>2</sup>	137	2.7737	0.6859			
	35-44 <sup>3</sup>	120	2.8583	0.7702			
	45-54 <sup>4</sup>	77	2.9610	0.7334			
	+55 <sup>5</sup>	47	2.9787	0.6423			
İş Tatmini Ölçeği	18-24 <sup>1</sup>	19	2.9579	1.1325	3.405	<b>.009</b>	1<3
	25-34 <sup>2</sup>	137	3.5547	0.9726			1<4
	35-44 <sup>3</sup>	120	3.6317	0.8891			1<5
	45-54 <sup>4</sup>	77	3.8130	0.9321			
	+55 <sup>5</sup>	47	3.6553	0.8211			

*p* < .05 düzeyinde anlamlıdır. Tukey HSD

Tek yönlü ANOVA testi neticesinde kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutu (üstbiliş) ile iş tatmini genel boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre 35-44, 45-54 ve +55 yaş grubu katılımcılarının 18-24 yaş grubu katılımcılara oranla iş tatmini düzeyleri; 25-34 yaş grubu katılımcılarının 45-54 yaş grubu katılımcılara oranla kontrol edilemezlik ve tehlike düzeyleri daha yüksektir.

Çizelge 13'te çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbiliş düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 14. Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	t	P
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	Bekar <sup>1</sup>	163	4.5276	1.2137	-960	.337
	Evli <sup>2</sup>	237	4.6414	1.1284		
Çalışmaya Kendini Verme	Bekar <sup>1</sup>	163	4.7423	1.4080	-1.027	.305
	Evli <sup>2</sup>	237	4.8861	1.3528		
Çalışmada İçsel Keyif	Bekar <sup>1</sup>	163	4.4479	1.4579	-1.488	.138
	Evli <sup>2</sup>	237	4.6540	1.2915		
<i>Üstbiliş Ölçeği-30</i>	Bekar <sup>1</sup>	163	2.6642	0.5181	-2.177	<b>.030</b>
	Evli <sup>2</sup>	237	<b>2.7740</b>	0.4795		
Olumlu inançlar	Bekar <sup>1</sup>	163	2.9509	0.6066	-1.528	.127
	Evli <sup>2</sup>	237	3.0422	0.5733		
Bilişsel güven	Bekar <sup>1</sup>	163	2.7178	0.7496	-1.933	.054
	Evli <sup>2</sup>	237	2.8565	0.6737		
Kontrol edilemezlik ve tehlike	Bekar <sup>1</sup>	163	2.4663	0.6875	-2.110	<b>.035</b>
	Evli <sup>2</sup>	237	<b>2.6118</b>	0.6711		
Bilişsel farkındalık	Bekar <sup>1</sup>	163	2.7117	0.7913	-.356	.722
	Evli <sup>2</sup>	237	2.7384	0.7004		
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	Bekar <sup>1</sup>	163	2.8160	0.6780	-1.245	.214
	Evli <sup>2</sup>	237	2.9072	0.7478		
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	Bekar <sup>1</sup>	163	3.5104	0.9864	-1.774	.077
	Evli <sup>2</sup>	237	3.6802	0.9073		

$p < .05$  düzeyinde anlamlıdır. Bağımsız Örneklem T Testi

Bağımsız t testi kullanılmış olup üstbiliş ölçeği genel ve kontrol edilemezlik ve tehlike alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre evli katılımcıların üstbiliş düzeyleri bekar katılımcılara oranla daha yüksektir.

Çizelge 15. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	F	p	Post Hoc
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	Lise <sup>1</sup>	48	4.6458	1.17581	.138	.937	
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	4.6364	1.17330			
	Lisans <sup>3</sup>	184	4.5815	1.16125			

Çizelge 16 (devamı) Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	4.5362	1.17047			
Çalışmaya Kendini Verme	Lise <sup>1</sup>	48	4.6042	1.26726	1.471	.222	
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	4.7172	1.57169			
	Lisans <sup>3</sup>	184	4.8478	1.28407			
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	5.0870	1.36919			
Çalışmada İçsel Keyif	Lise <sup>1</sup>	48	4.6250	1.29853	.558	.643	
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	4.6869	1.39713			
	Lisans <sup>3</sup>	184	4.5489	1.37813			
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	4.4203	1.33291			
Üstbilis Ölçeği-30	Lise <sup>1</sup>	48	3.0271	.44778	7.025	<b>.000</b>	1<2
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	2.6724	.48370			1<3
	Lisans <sup>3</sup>	184	2.7085	.48873			1<4
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	2.6589	.51243			
Olumlu inançlar	Lise <sup>1</sup>	48	3.1667	.63021	1.530	.206	
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	2.9495	.57806			
	Lisans <sup>3</sup>	184	2.9946	.55807			
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	3.0000	.64169			
Bilişsel güven	Lise <sup>1</sup>	48	3.1667	.66311	5.122	<b>.002</b>	1<2
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	2.7576	.75716			1<3
	Lisans <sup>3</sup>	184	2.7609	.66726			1<4
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	2.7101	.70921			
Kontrol edilemezlik ve tehlike	Lise <sup>1</sup>	48	2.8750	.70334	4.932	<b>.002</b>	1<2
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	2.4242	.62419			1<3
	Lisans <sup>3</sup>	184	2.5380	.68446			
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	2.5507	.67598			
Bilişsel farkındalık	Lise <sup>1</sup>	48	3.1667	.72445	6.716	<b>.000</b>	1<2
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	2.6667	.72843			1<3
	Lisans <sup>3</sup>	184	2.6685	.70431			1<4
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	2.6667	.76055			
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	Lise <sup>1</sup>	48	3.1250	.70334	4.999	<b>.002</b>	4>1
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	2.9495	.78732			4>2
	Lisans <sup>3</sup>	184	2.8478	.68449			
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	2.6377	.66357			
İş Tatmini Ölçeği	Lise <sup>1</sup>	48	3.7792	.95181	1.987	.115	
	Yüksekokul <sup>2</sup>	99	3.6848	.92894			
	Lisans <sup>3</sup>	184	3.4902	.95603			
	Lisansüstü <sup>4</sup>	69	3.7101	.89937			

$p < .05$  düzeyinde anlamlıdır. Tukey HSD

Çizelge 14'te çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilis düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Tek yönlü ANOVA testi kullanılmış olup üstbilis genel boyutu, bilişsel güven, kontrol edilemezlik ve tehlike, bilişsel farkındalık, düşünceleri kontrol ihtiyacı (olumlu inançlar hariç tüm alt boyutlarda) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

saptanmıştır. İlköğretim mezunlarının yüksekokul, lise mezunlarının yüksekokul ve lisansüstü mezunlarından üstbilis düzeyleri daha düşüktür. Lise mezunlarının bilis sel güven ve bilis sel farkındalık düzeyleri yüksekokul, yükseköğretim ve lisansüstü mezunlarından daha düşüktür. Düşünceleri kontrol ihtiyacı düzeyleri ise lisansüstü mezunlarında lise ve yüksekokul mezunlarından daha yüksektir.

Çizelge 15'te çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilis düzeylerinin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 17. Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	t	P
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	Yok <sup>1</sup>	192	4.4896	1.1801	-1.745	.082
	Var <sup>2</sup>	208	4.6923	1.1427		
Çalışmaya Kendini Verme	Yok <sup>1</sup>	192	4.6927	1.3935	-1.889	.060
	Var <sup>2</sup>	208	4.9519	1.3505		
Çalışmada İçsel Keyif	Yok <sup>1</sup>	192	4.4531	1.4282	-1.650	.100
	Var <sup>2</sup>	208	4.6779	1.2955		
<i>Üstbilis Ölçeği-30</i>	Yok <sup>1</sup>	192	2.6696	0.4930	-2.314	<b>.021</b>
	Var <sup>2</sup>	208	<b>2.7843</b>	0.4972		
Olumlu inançlar	Yok <sup>1</sup>	192	2.9688	0.5959	-1.185	.237
	Var <sup>2</sup>	208	3.0385	0.5802		
Bilisel güven	Yok <sup>1</sup>	192	2.7240	0.7321	-2.072	<b>.039</b>
	Var <sup>2</sup>	208	<b>2.8702</b>	0.6792		
Kontrol edilemezlik ve tehlike	Yok <sup>1</sup>	192	2.4479	0.6531	-2.981	<b>.003</b>
	Var <sup>2</sup>	208	<b>2.6490</b>	0.6929		
Bilisel farkındalık	Yok <sup>1</sup>	192	2.6875	0.7493	-1.042	.298
	Var <sup>2</sup>	208	2.7644	0.7272		
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	Yok <sup>1</sup>	192	2.8021	0.7033	-1.816	.070
	Var <sup>2</sup>	208	2.9327	0.7325		
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	Yok <sup>1</sup>	192	3.4813	0.9775	-2.665	<b>.008</b>
	Var <sup>2</sup>	208	<b>3.7308</b>	0.8954		

*p* < .05 düzeyinde anlamlıdır. Bağımsız Örneklem T Testi

Bağımsız örneklem t testi kullanılmış olup üstbilis genel boyutu, bilis sel güven, kontrol edilemezlik ve tehlike, iş tatmini genel boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Tümünü de çocuk sahibi olanların ortalamaları olmayanlara oranla daha yüksek bulgulanmıştır.

Çizelge 16'da çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilis düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 18. Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	F	p	Post Hoc
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	4.6303	1.0960	.128	.879	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	4.5635	1.1844			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	4.6100	1.2135			
Çalışmaya Kendini Verme	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	4.9496	1.3074	.676	.509	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	4.7845	1.3511			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	4.7600	1.4983			
Çalışmada İçsel Keyif	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	4.6050	1.2502	.181	.835	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	4.5249	1.3967			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	4.6100	1.4418			
<i>Üstbiliş Ölçeği-30</i>	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	2.7485	0.3964	.350	.705	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	2.7359	0.5541			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	2.6943	0.5018			
Olumlu inançlar	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	3.0840	0.5301	1.926	.147	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	2.9945	0.6101			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	2.9300	0.6073			
Bilişsel güven	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	2.7647	0.5779	.214	.808	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	2.8122	0.7874			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	2.8200	0.7018			
Kontrol edilemezlik ve tehlike	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	2.6555	0.6303	3.010	<b>.050</b>	3>1
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	2.5525	0.7255			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	2.4300	0.6397			
Bilişsel farkındalık	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	2.7647	0.6204	.423	.656	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	2.6906	0.8188			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	2.7500	0.7160			
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	2.8403	0.6104	.219	.804	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	2.8950	0.7710			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	2.8600	0.7524			
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	Gelir Giderden Yüksek <sup>1</sup>	119	3.6992	0.8396	.877	.417	
	Gelir Gider Eşit <sup>2</sup>	181	3.5956	0.9566			
	Gelir Giderden Düşük <sup>3</sup>	100	3.5340	1.0309			

$p < .05$  düzeyinde anlamlıdır. Tukey HSD

Tek yönlü ANOVA testi kullanılmış olup kontrol edilemezlik ve tehlike (üstbiliş) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Geliri giderden düşük olan katılımcıların kontrol edilemezlik ve tehlike düzeyi geliri giderden yüksek katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur.

Çizelge 17’de çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbiliş düzeylerinin pozisyon değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 19. Pozisyon Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	F	P	Post Hoc
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	Operatör <sup>1</sup>	265	4.5925	1.1997	.002	.998	
	Uzman <sup>2</sup>	77	4.5974	1.0914			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	4.6034	1.1072			
Çalışmaya Kendini Verme	Operatör <sup>1</sup>	265	4.8226	1.4311	.169	.844	
	Uzman <sup>2</sup>	77	4.8961	1.2310			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	4.7586	1.3154			
Çalışmada İçsel Keyif	Operatör <sup>1</sup>	265	4.5585	1.3999	.031	.969	
	Uzman <sup>2</sup>	77	4.5844	1.3606			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	4.6034	1.2131			
<i>Üstbilis Ölçeği-30</i>	Operatör <sup>1</sup>	265	2.7708	0.5150	2.926	.055	
	Uzman <sup>2</sup>	77	2.6688	0.4093			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	2.6195	0.5082			
Olumlu inançlar	Operatör <sup>1</sup>	265	3.0302	0.6023	1.579	.207	
	Uzman <sup>2</sup>	77	3.0130	0.5255			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	2.8793	0.5946			
Bilişsel güven	Operatör <sup>1</sup>	265	2.8566	0.7348	3.011	.050	
	Uzman <sup>2</sup>	77	2.7403	0.6367			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	2.6207	0.6442			
Kontrol edilemezlik ve tehlike	Operatör <sup>1</sup>	265	2.5774	0.6927	.626	.535	
	Uzman <sup>2</sup>	77	2.4805	0.5985			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	2.5345	0.7307			
Bilişsel farkındalık	Operatör <sup>1</sup>	265	2.7623	0.7538	1.010	.365	
	Uzman <sup>2</sup>	77	2.6883	0.6739			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	2.6207	0.7452			
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	Operatör <sup>1</sup>	265	2.9434	0.7440	4.160	<b>.016</b>	2>1
	Uzman <sup>2</sup>	77	2.7143	0.5586			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	2.7414	0.7623			
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	Operatör <sup>1</sup>	265	3.6468	0.9537	.985	.375	
	Uzman <sup>2</sup>	77	3.6052	0.9814			
	Diğer Yönetici <sup>3</sup>	58	3.4552	0.8333			

*p* < .05 düzeyinde anlamlıdır. Tukey HSD

Tek yönlü ANOVA testi kullanılmış olup yalnızca düşünceleri kontrol ihtiyacı (üstbilis) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Uzman yardımcısı ve uzmanların düşünceleri kontrol ihtiyacı düzeyleri operatör pozisyonunda olan katılımcılardan daha düşük bulunmuştur.

Çizelge 18’de çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilis düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 20. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	F	P	Post Hoc
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	4.5167	1.0969	.541	.655	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	4.6226	1.1804			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	4.4615	1.1051			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	4.6486	1.1969			
Çalışmaya Kendini Verme	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	4.7167	1.3160	1.616	.185	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	4.6792	1.3123			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	4.6000	1.4340			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	4.9595	1.3829			
Çalışmada İçsel Keyif	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	4.3833	1.3160	.693	.556	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	4.6792	1.5662			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	4.4769	1.3591			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	4.6216	1.3288			
<i>Üstbiliş Ölçeği-30</i>	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	2.6794	0.4239	1.276	.282	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	2.6799	0.5270			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	2.6672	0.5196			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	2.7727	0.5018			
Olumlu inançlar	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	2.9500	0.5017	.776	.508	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	2.9245	0.6155			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	3.0000	0.6124			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	3.0405	0.5965			
Bilişsel güven	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	2.8500	0.7089	.885	.449	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	2.6981	0.7228			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	2.7231	0.7182			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	2.8333	0.7018			
Kontrol edilemezlik ve tehlike	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	2.3667	0.6369	3.527	<b>.015</b>	4>1
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	2.4340	0.6936			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	2.5077	0.6643			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	2.6441	0.6823			
Bilişsel farkındalık	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	2.7333	0.7099	1.066	.363	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	2.7170	0.7173			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	2.5846	0.7684			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	2.7703	0.7408			
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	2.8000	0.6587	.454	.715	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	2.9057	0.6582			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	2.8154	0.7884			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	2.8964	0.7326			
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	1-3 yıl <sup>1</sup>	60	3.5700	0.9671	2.896	.055	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	53	3.4377	1.0466			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	65	3.3969	0.9562			
	+10 yıl <sup>4</sup>	222	3.7261	0.8934			

$p < .05$  düzeyinde anlamlıdır. Tukey HSD

Tek yönlü ANOVA testi kullanılmış olup kontrol edilemezlik ve tehlike (üstbiliş) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre 10 yıldan fazla bir süredir çalışma yaşamında olan katılımcıların kontrol edilemezlik



ve tehlike düzeyleri 1-3 yıldır çalışanların sahip olduğu düzeyden yüksek bulunmuştur.

Çizelge 19’da çalışanlarda çalışmada akış deneyimi, iş tatmini ve üstbilgi düzeylerinin mevcut kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Çizelge 21. Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

		N	Ort.	SS	F	P	Post Hoc
<i>Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği</i>	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	4.5538	0.9966	.165	.920	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	4.5972	1.2964			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	4.5556	1.1438			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	4.6458	1.2486			
Çalışmaya Kendini Verme	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	4.7154	1.2466	.652	.582	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	4.8611	1.4661			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	4.7593	1.3999			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	4.9375	1.4349			
Çalışmada İçsel Keyif	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	4.5154	1.2773	.195	.900	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	4.5833	1.4704			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	4.5185	1.3837			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	4.6319	1.3880			
<i>Üstbilgi Ölçeği-30</i>	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	2.6723	0.4594	2.860	.057	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	2.6569	0.4469			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	2.7111	0.4963			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	2.8236	0.5442			
Olumlu inançlar	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	2.9692	0.5560	.992	.396	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	2.9444	0.5787			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	3.0000	0.5494			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	3.0694	0.6330			
Bilişsel güven	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	2.7692	0.7103	1.528	.207	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	2.6806	0.6241			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	2.7963	0.7366			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	2.8889	0.7301			
Kontrol edilemezlik ve tehlike	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	2.4077	0.6553	5.298	.001	2>5
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	2.5000	0.6713			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	2.5185	0.6063			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	2.7222	0.7041			
Bilişsel farkındalık	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	2.7000	0.7538	.327	.806	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	2.6806	0.6463			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	2.7407	0.7570			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	2.7708	0.7639			
Düşünceleri kontrol ihtiyacı	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	2.8077	0.6481	.818	.484	
	3-5 yıl <sup>2</sup>	72	2.8333	0.6713			
	5-10 yıl <sup>3</sup>	54	2.8889	0.7181			
	+10 yıl <sup>4</sup>	144	2.9375	0.8040			
<i>İş Tatmini Ölçeği</i>	1-3 yıl <sup>1</sup>	130	3.5431	0.9062	1.247	.292	

Çizelge 22 (devamı) Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

3-5 yıl <sup>2</sup>	72	3.5000	1.0903
5-10 yıl <sup>3</sup>	54	3.6222	0.8882
+10 yıl <sup>4</sup>	144	3.7236	0.9130

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır. Tukey HSD*

Tek yönlü ANOVA testi kullanılmış olup kontrol edilemezlik ve tehlike (üstbilmiş) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre 10 yıldan fazla bir süredir aynı kurumda çalışan katılımcıların kontrol edilemezlik ve tehlike düzeyleri 1-3 yıldır aynı kurumda çalışanların sahip olduğu düzeyden yüksek bulgulanmıştır.

## V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmada akış deneyimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide üstbilmişin düzenleyici rolünün incelenmesi konulu, 400 çalışan ile yürütülen araştırmanın sonuçları paylaşılmaktadır. Bu kapsamda öncelikle belirlenen hipotezler Çizelge 20’de kabul ve ret durumları bakımından incelenmektedir.

Çizelge 23. Hipotezlerin Sınanması

	Kabul/Ret
<b>H1</b> Çalışanların çalışmada akış deneyimi ile iş tatmini düzeyleri arasında istatiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H2</b> Çalışanların çalışmada akış deneyimi ile üstbilmiş düzeyleri arasında istatiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H3</b> Çalışanların iş tatmini ile üstbilmiş düzeyleri arasında istatiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H4</b> Çalışanların çalışmada akış deneyimi ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkide üstbilmişin düzenleyici rolü vardır.	Kabul
<b>H5</b> Çalışanların üstbilmiş düzeyi sosyodemografik özelliklerine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	
<i>H<sub>5a</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi yaş değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>5b</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi cinsiyet değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Ret
<i>H<sub>5c</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi medeni durum değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>5d</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi çocuk varlığı değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>5e</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi eğitim düzeyi değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>5f</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi aylık ortalama aile geliri değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>5g</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi pozisyon değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>5h</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi çalışma süresi değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>5i</sub></i> Çalışanların üstbilmiş düzeyi kurumda çalışma süresi değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<b>H6</b> Çalışanların iş tatmini düzeyi sosyodemografik özelliklerine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	
<i>H<sub>6a</sub></i> Çalışanların iş tatmini düzeyi yaş değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>6b</sub></i> Çalışanların iş tatmini düzeyi cinsiyet değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Kabul
<i>H<sub>6c</sub></i> Çalışanların iş tatmini düzeyi medeni durum değişkenine göre istatiksel olarak farklılık gösterir.	Ret

## Çizelge 20 (devamı) Hipotezlerin Sınanması

<i>H<sub>6d</sub></i>	<i>Çalışanların iş tatmini düzeyi çocuk varlığı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.</i>	Kabul
<i>H<sub>6e</sub></i>	<i>Çalışanların iş tatmini düzeyi eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.</i>	Ret
<i>H<sub>6f</sub></i>	<i>Çalışanların iş tatmini düzeyi aylık ortalama aile geliri değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.</i>	Ret
<i>H<sub>6g</sub></i>	<i>Çalışanların iş tatmini düzeyi pozisyon değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.</i>	Ret
<i>H<sub>6h</sub></i>	<i>Çalışanların iş tatmini düzeyi çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.</i>	Ret
<i>H<sub>6i</sub></i>	<i>Çalışanların iş tatmini düzeyi kurumda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.</i>	Ret
<b>H7</b>	<b>Çalışanların çalışmada akış deneyimi sosyodemografik özelliklerine göre istatistiksel olarak farklılık gösterir.</b>	<b>Ret</b>

Bu doğrultuda “istatistiksel olarak anlamlı” şeklinde nitelendirilen ve nitelendirilmeyen sonuçlar 2014 yılından günümüze dek yayınlanan araştırmalarla karşılaştırılarak yorumlanmaktadır. Ayrıca belirli ve kısıtlı bir zaman diliminde gerçekleştirilen bu çalışmada özellikle iş tatmini gibi yoğun çalışılan bir konunun tüm kaynaklarının okunması mümkün olmayacağından Pubmed, DergiPark, Google Scholar gibi yayın veritabanlarında tarih aralığının yanı sıra belirli anahtar kelimelerle tarama gerçekleştirilmiştir. Bu durumlar güncel çalışmalarını ortaya koyma avantajı yaratsa da tartışmayı sınırlandırmaktadır. Nitekim özellikle yabancı literatürde demografik verilerin çok daha erken tarihli araştırmalarda incelendiği, dolayısıyla güncel araştırmalarda farklı bağımlı değişkenlerin ele alındığı, Türkçe literatürde ise benzer şekilde veya kısıtlı düzeyde demografik değişkenleri incelemeye yer verildiği gözlenmektedir. Ayrıca çoğu araştırmada tartışma bölümünün bulunmadığı veya tartışma bulgularının araştırma ile sınırlı tutularak literatürle karşılaştırılmadığı izlenmektedir. Bu noktada kültürel, etnik, sosyal ve ekonomik niteliklerin toplumlar arasında farklılık göstermesi durumu (Başlamışlı, 2021) da göz önünde bulundurulduğunda ulusal literatür verilenin ağırlıklı olarak kaynak gösterilmesinde herhangi bir sakınca görülmemektedir. Ayrıca bu durumların araştırma konusunun özgün değerini arttırdığı düşünülmektedir. Dolayısıyla erişilen sonuçların literatürle karşılaştırılması hususunda doğan bu sınırlılık göz ardı edilebilmektedir.

Öncelikle çalışmada akış deneyimi düzeylerinin üzerinde hiçbir demografik değişkenin anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Korer ve Apullu, 2020; Ak ve Apullu,

2020). Ancak bu durum ölçüm araçlarının hassasiyeti veya düşük düzeyde örneklem büyüklüğü nedeniyle gerçekleşmemiştir. Bu nedenle bu durum üzerinde homojen katılımcı grubunun etkisi olduğu düşünülmektedir. Ancak bu etki oldukça düşük düzeyde görülmektedir. Bu durumun esas nedeni akış deneyiminin karmaşık bir kavram olması ve katılımcıların genelinde bireysel faaliyet esnasında tümüyle odaklanılan bir kavram olarak bilinmemesidir. Bu bakımdan Türkçe literatürde henüz geniş yer kaplamayan çalışmada akış deneyimi kavramının pratik uygulamalarda yaygınlık kazanmamış olması tahmin edilerek anket formu öncesinde katılımcıların bilgilendirilmesi gerekliliği açığa çıkmıştır. Bu durum gerçekleştirdiğimiz araştırmanın sınırlılığını oluşturabilir. Köse Yörük vd. (2022) tarafından işyeri bağlamında incelenen akış deneyimi çalışmasında demografik değişkenlerin etkisi ölçülmemiştir. Ancak daha verimli, neşeli ve mutlu bir çalışma ortamı yaratma niteliği taşıdığı dolayısıyla iş tatmini üzerinde etkili olabileceği belirtilmiştir. Yeşiltaş ve Türk (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışma da benzer sonuçlara sahiptir. Yapılan araştırmaların genelde çalışma yaşamının dışındaki konular üzerine yoğunlaştığı tespit edilmiştir (Canarslan, 2017; Karaca 2018; Akcan, 2019; Korner ve Alpullu, 2020). Farklı bir alanda Kaya vd. (2015) tarafından hazırlanan çalışmada da akış deneyiminin yaş ve eğitim düzeyine bağlı olmadığı ancak cinsiyet ve deneyim süresi değişkenlerinden anlamlı olarak etkilendiği belirtilmiştir. Korner ve Alpullu (2020) ile Yapıcı vd. (2022)'nin araştırması aksini ortaya koymaktadır. Ayrıca Özkara (2015) herhangi bir etkinlik esnasında yaşanan akış deneyiminin ölçek faktörleri gözetilmeksizin herhangi bir alt boyutta değişmesi halinde akış deneyiminin yaşandığını savunmuştur.

Akçakanat vd. (2019) tarafından yapılan araştırmanın temel amacı, meslek aşkının iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemek olup bu ilişkide akış deneyiminin rolü de incelenmiştir. İnceleme, toplam 309 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olup, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, meslek aşkının boyutları ile akış deneyimi boyutları arasında ve aynı zamanda iş tatmini ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, çalışmada meslek aşkı boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisinde akış deneyimi boyutlarının aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Yani, meslek aşkının iş tatmini üzerindeki etkisinde akış deneyiminin aracılık ettiği bir

ilişki gözlemlenmiştir. Ancak araştırmada demografik değişkenlerin etkisine yer verilmemiştir.

İş tatmini üzerinde etkili olan sosyodemografik değişkenler ise yalnızca yaş, cinsiyet ve meslek değişkenleri olarak saptanmıştır. Üstbiliş düzeyleri üzerinde etkili değişkenler ise yaş, cinsiyet ve meslek değişkenleri haricinde incelenen değişkenler olarak tespit edilmiştir. Buna göre medeni durum, aylık ortalama aile geliri, çocuk varlığı, pozisyon, toplam çalışma süresi ve aynı kurumda çalışma süresi üstbiliş düzeyi üzerinde etkili bulunmuştur. İlgili sonuçlar çalışmanın devamında tartışılmaktadır.

Yaş değişkeni iş tatmini ve üstbiliş düzeylerini farklılaştırmıştır. 25-34 yaş grubu katılımcılarının 45-54 yaş grubu katılımcılara oranla kontrol edilemezlik ve tehlike düzeyleri daha yüksektir. Irak vd. (2015), çalışmalarında, düşünce süreçlerinin gelişiminin bireyin genel gelişiminin bir parçası olduğunu savunmuş, bireylerin yaşlandıkça olumsuz üstbilişsel inançlarının azaldığına dair bir bulgu ortaya koymuştur. Araştırmamız kapsamında ayrıca 35-44, 45-54 ve +55 yaş grubu katılımcılarının 18-24 yaş grubu katılımcılarına oranla iş tatmini düzeyleri daha yüksektir (Çizelge 12). Bu durum, genç çalışanların işlerinden daha az tatmin olabileceğini veya yaş ilerledikçe iş tatmininin artabileceğini düşündürmektedir (Uslu Divanoğlu ve Usta, 2017; Barlas, 2023). Yaş ilerledikçe genelde daha fazla iş deneyimi kazanan ve kariyerinde yükselen çalışanlarla karşılaşmaktadır. Dolayısıyla bu durumun daha fazla sorumluluk getirmesi, proje liderliği sağlaması veya mesleki gelişim gözlenmesi nedeniyle daha yüksek iş tatmini yarattığı düşünülebilir. Ayrıca kariyer hedeflerine ulaşan 35-44 ve 45-54 yaş grubunun aksine henüz kariyer basamaklarının başında olan 18-24 yaş grubunun iş tatmini düzeyleri düşük gözlenebilir. Diğer bir yönden genç yaş grubunun gerçekçi olmayan beklentileri iş tatmini düzeylerinin düşmesine yol açabilir. Daha yüksek yaş grubuna dahil olan çalışanlar genelde daha sabit ve stabil iş koşullarına sahip olabilmelerinin yanı sıra daha yüksek maaş, daha iyi sosyal avantajlar ve daha esnek çalışma düzeni nedeniyle yüksek iş tatmini besleyebilir. Hatta yaş ilerledikçe farklılaşan değerler ve öncelikler (aile kurma, emeklilik planları, yaşam kalitesi vb.) iş tatmini düzeyi üzerinde etkili olabilir. Özüpek (2019) ve Teoman (2023)'ün araştırmaları sonuçlarımızla uyumludur. Ancak Aydın vd. (2014) tarafından yapılan bir araştırmada kariyerinin başlangıcında olan daha genç yaş grubunun iş tatmini

düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu durum yeni bir işe başlamanın verdiği motivasyon ve genç yaşın psikolojik gücü ile ilişkilendirilmiştir. Yıldırım vd. (2018) ise yaş değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki saptayamamıştır.

Bu durumdan yola çıkarak medeni durum değişkeninin de iş tatmini üzerinde etkili olması beklenmiştir. Ancak medeni durum değişkeni iş tatmini üzerinde anlamlı etkili bulunmamıştır. Oysa literatürde evli bireylerin bekarlara oranla (Karcıoğlu ve Bakan, 2016; Barlas, 2023) veya bekarların evlilere göre daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduğunu belirten araştırmalar mevcuttur (Korkmaz, 2018; Teoman, 2023). Gerçekleştirdiğimiz araştırmada ise medeni durum değişkeni üstbilis ile kontrol edilemezlik ve tehlike düzeyini farklılaştırmıştır. Evli katılımcıların ortalamaları bekar katılımcılara oranla daha yüksek saptanmıştır (Çizelge 13). Evlilik, birçok kişi için stabil bir aile yapısı ve güvenlik duygusu sağlayabilir. Bu durum, evli katılımcıların kontrol edilemezlik ve tehlike algılarına karşı daha yüksek bir dirence sahip olabilecekleri anlamına gelebilir. Ancak bu çalışmada farklı saptanan bu durum artan sorumluluk ve aile ilişkilerinin gelecek ve refah konusunda endişe yarattığı şeklinde yorumlanmaktadır. Birlikte karar almak veya ortak bir gelecek planlamak endişe düşüncelerinin kontrol edilemez ve tehlike arz eden bir boyuta ulaşmasına neden olarak görülebilir. Dolayısıyla duygusal destek sağlama potansiyeli bulunan evliliğin farklı stres faktörleri ile baş etme aşamasında endişe düzeyinde artış yaratabileceği düşünülebilir. Bu durum kompleks bir durum olarak değerlendirmenin yanı sıra kadın ve erkek cinsiyetine göre farklılaşma konusunda merak uyandırmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde cinsiyet değişkeninin üstbilis ölçeğinin alt boyutu olan kontrol edilemezlik ve tehlike düzeylerine istatistiksel olarak anlamlı etki etmediği görülmüştür.

Cinsiyet değişkeni yalnızca iş tatmini düzeyini farklılaştırmıştır. Erkek katılımcıların iş tatmini düzeyleri kadın katılımcılara oranla daha yüksektir (Çizelge 11). Bazı araştırmalar (Akman, 2018b; Teoman, 2023) bu sonuçları desteklerken bazıları kadınlarda iş tatmini düzeylerini yüksek saptamıştır (Başlamışlı, 2021). Hatta bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin iş tatmini düzeyleri arasında fark bulunamamıştır (Uslu Divanoğlu ve Usta, 2017; Barlas, 2023). Araştırmamızdaki bu fark cinsiyet temelli çalışma koşulları ve iş algısıyla ilişkili görülmektedir. Erkek katılımcılar belirli iş koşulları ve çalışma ortamlarının kendilerine daha uygun olduğunu düşündüklerinden daha yüksek iş tatmini düzeylerine sahip olabilmektedir.

Çizelge 9'dan da görüldüğü üzere kadınlarda aşçı, güvenlik görevlisi, kuyumcu, planlama, polis, sanatçı, şoför meslek mensubu katılımcı gözlenmezken erkeklerde barista, diyetisyen, ebe, manken, psikolog, restoratör, sosyal hizmet, yol operatörü meslek mensubu katılımcı gözlenmemektedir. Bu farklılığın yanı sıra yöneticilik pozisyonunu başta olmak üzere çok sayıda farklılık izlenmektedir. Bu nedenle hemşirelik gibi alanlarda kadın çalışan sayısının, mühendislik gibi alanlarda erkek çalışan sayısının yüksek olması gibi durumlar dikkate alındığında toplumsal beklentiler ve cinsiyet meslek ilişkisi gibi aşılamaayan durumlar (Karcıoğlu ve Bakan, 2016) akla gelmektedir. Meslek bilgileri alınan katılımcıların herhangi bir kategoriye veri toplama anında tabii tutulmaması, işçi-personel gibi birlikte adlandırılması mümkün olan meslek veya pozisyon farklılıklarına neden olmuştur. Aktarılan bu durumların kadın ve erkek cinsiyetine göre farklılaşan iş tatmini düzeylerine neden olduğu da düşünülebilir.

Aktarılanlar doğrultusunda pozisyon değişkeninin de iş tatmini üzerinde anlamlı etki göstermesi beklenmiştir. Ancak pozisyon değişkeni yalnızca düşünceleri kontrol ihtiyacı (üstbiliş) düzeyini farklılaştırmıştır. Uzman yardımcısı ve uzmanların düşünceleri kontrol ihtiyacı düzeyleri operatör pozisyonunda olan katılımcılardan daha düşük bulgulanmıştır (Çizelge 18). Bu durumun ana nedeni uzman yardımcısı ve uzman pozisyonundaki çalışanların, genellikle daha fazla iş deneyimi ve belirli bir uzmanlık düzeyine sahip olmasıyla ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle daha deneyimli ve yetkin olmaları düşüncelerini kontrol etme ihtiyacının daha düşük olabileceğini gösterebilir. Ayrıca daha fazla sorumluluk üstlenmeleri düşünceleri kontrol etme ihtiyacına vakit bulamama ile sonuçlanabilir. Diğer bir yönden operatör pozisyonundaki katılımcıların daha operasyonel ve rutin görevlere sahip oldukları düşünüldüğünde düşünceleri kontrol ihtiyacı düzeylerinin düşük olması da normal karşılanabilirdi. Ayrıca erişilen bu sonuçlar eğitim düzeyinin pozisyonla ilgili olma ihtimalini düşündürmüş ve düşünceleri kontrol etme ihtiyacı üzerinde eğitim düzeyinin etkili olabileceğini gündeme getirmiştir.

Nitekim eğitim düzeyi değişkeni üstbiliş, bilişsel güven, kontrol edilemezlik ve tehlike, bilişsel farkındalık, düşünceleri kontrol ihtiyacı düzeylerini farklılaştırmıştır. İlköğretim mezunlarının yüksekokul, lise mezunlarının yüksekokul ve lisansüstü mezunlarından üstbiliş düzeyleri daha düşüktür. Lise mezunlarının bilişsel güven ve bilişsel farkındalık düzeyleri yüksekokul, yükseköğretim ve lisansüstü



mezunlarından daha düşüktür. Düşünceleri kontrol ihtiyacı düzeyleri ise lisansüstü mezunlarında lise ve yüksekokul mezunlarından daha yüksektir (Çizelge 14). Bu sonuçlar nedeniyle farklı eğitim seviyelerine sahip bireylerin farklı bilgi ve deneyim düzeylerine sahip olma durumları dikkate alınarak daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların karmaşık düşünce süreçlerini yönetme becerisinin daha gelişmiş olması muhtemeldir. Ayrıca daha yüksek eğitim düzeyi bulunan bireyler daha etkili biçimde geliştirdikleri eleştirel düşünce becerilerini sorgulama, analiz etme ve eleştirel bakış açısıyla değerlendirebilir. Diğer bir yandan bu durum öğrenmeye ve bilgiye yaklaşımı etkileyebilir. Özellikle lisansüstü mezunlarında saptanan yüksek düşünceleri kontrol ihtiyacı daha karmaşık düşüncelerin daha sistemli alınması ve düzenleme eğiliminden kaynaklanabilir. Belki de daha fazla sorumluluk ve yönetim gerektiren işlerde çalışan bu bireylerin düşüncelerini daha etkin bir şekilde kontrol etmeleri beklenebilir. Ayrıca iş tatmini üzerinde saptanamayan anlamlı etki literatür ile uyum sergilemektedir (Barlas, 2023). Diğer bir yönden Karcıoğlu ve Bakan, (2016) eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu Meral (2016) ise bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır.

Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla gelire sahip olduğu ayrıca düşünülmektedir. Nitekim gelir durumu değişkeni kontrol edilemezlik ve tehlike (üstbiliş) düzeyini farklılaştırmıştır. Geliri giderden düşük olan katılımcıların kontrol edilemezlik ve tehlike düzeyi geliri giderden yüksek katılımcılardan daha yüksek bulgulanmıştır (Çizelge 16). Geliri daha düşük olan bireyler, ekonomik belirsizliklerle daha fazla karşılaşabilmektedir. Bu durum, maddi durumlarını kontrol etme konusunda endişeli olmalarına neden olabilir. Bu endişeler, kontrol edilemezlik ve tehlike algılarını artırabilir. Geliri düşük olan bireylerin, maddi durumlarını güvence altına almak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak konusunda daha fazla zorluk yaşama olasılığı yüksektir. Bu durum pesimist düşünce ve endişe gibi kontrol edilemezlik ve tehlike hissini artırabilir. Gelir düzeyi genellikle eğitim ve bilgi seviyesi ile ilişkilidir. Daha düşük gelire sahip bireylerin genellikle daha az eğitim almış olma olasılığı vardır. Bu durum, belirsizlikle başa çıkma ve geleceğe dair kontrol hissi konusundaki yeteneklerini etkileyebilir. Bu durumda bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı artan çalışanların daha yüksek kontrol edilemezlik ve tehlike düşüncelerine sahip olması beklenmektedir.

Nitekim çocuk sahibi olma durumu değişkeni üstbiliş genel boyutu, bilişsel güven, kontrol edilemezlik ve tehlike, iş tatmini genel boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Tümünde çocuk sahibi olanların ortalamaları olmayanlara oranla daha yüksek bulgulanmıştır (Çizelge 15). Meral (2016) ile uyumlu sonuçlar elde edilmiştir. Bunun nedeni çocuk sahibi olmanın, ebeveynlere ek sorumluluklar ve baskılar getirebilmesi olarak görülmektedir. Çocuk sayısının artmasıyla birlikte, aile içindeki sorumluluklar da artabilir. Bu durum, ebeveynlerin kontrol hissini azaltabilir ve gelecekteki belirsizliklere karşı duyulan endişeyi artırabilir. Aile bütçesine ek finansal baskılar getirebilir. Ebeveynler, çocuklarının eğitimi, sağlık masrafları ve genel bakımı için daha fazla maddi kaynağa ihtiyaç duyabilirler. Bu durum, kontrol edilemezlik ve tehlike algılarını etkileyebilir. Tüm bunlar daha önce aktarıldığı üzere gelir durumunu etkilemesinin yanı sıra emeklilik planının ertelenmesine, çalışmanın aralıksız sürdürülmesine hatta işsiz kalma endişesi ile mevcut kurumda çalışma süresinin uzamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Çalışma süresi değişkeni yalnızca kontrol edilemezlik ve tehlike (üstbiliş) düzeyini farklılaştırmıştır. 10 yıldan fazla bir süredir çalışma yaşamında olan katılımcıların kontrol edilemezlik ve tehlike düzeyleri 1-3 yıldır çalışanların sahip olduğu düzeyden yüksek bulgulanmıştır (Çizelge 19). Bu durum mevcut kurumda çalışma süresi değişkeni için de geçerlidir (Çizelge 20). Aydın vd. (2014)'nin çalışmasında çalışma süresi değişkeni iş tatminini düzeyini de etkilemiştir. 6-10 arasında çalışan bireylerin daha düşük iş tatminine sahip olduğu gözlenmiştir. Bu durum, orta kariyer dönemindeki bireylerin işlerinde başka alternatifleri düşünmeye başlamış olabilecekleri ve motivasyonlarının azalmış olabileceğini işaret etmektedir. İş tatmini düzeyi ile güzel çalışma süresi ve aynı kurumda çalışma süresini arasındaki ilişkiyi inceleyen Başlamışlı (2021) ilişki bulamamıştır Ancak Barlas (2023) tarafından yapılan araştırmada 11-20 yıl olan çalışma süresinde bireylerin sahip olduğu iş tatmini düzeyi 1-5 yıldır çalışma yaşamında olanlardan daha yüksek saptanmıştır. 21+ yıl çalışma süresi düzeyine sahip bireylerin ise 1-5 ve 6-10 yıl çalışma süresi bulunanlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Pearson korelasyon analizinde (Çizelge 8) anlamlı ilişkilerin tamamının pozitif yönde olduğu, ölçekler arasında yüksek düzeyde ilişki saptanmadığı; iş tatmini genel boyutunun çalışmada akış deneyimi genel ve tüm alt boyutları arasında orta düzeyde

ilişki bulunduğu; üstbilmiş genel boyutu ile çalışmaya kendini verme alt boyutu; bilişsel güven alt boyutu ile çalışmada akış deneyimi genel boyutu ve alt boyutları (çalışmaya kendini verme ve çalışmada içsel keyif); bilişsel farkındalık alt boyutu ile çalışmada akış deneyimi genel boyutu ve alt boyutları (çalışmaya kendini verme ve çalışmada içsel keyif); düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutu ile çalışmaya kendini verme alt boyutu; iş tatmini genel boyutu ile bilişsel güven, bilişsel farkındalık, düşünceleri kontrol ihtiyacı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı; diğer tüm anlamlı ilişkilerin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, akış deneyimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide üstbilmişin düzenleyici (moderatör) bir rol oynadığı Hayes analizi ile belirlenmiştir. Bağımlı değişken olan iş tatmininin tüm değişkenlerle açıklanma oranı %62.1 olarak bulunmuş ve bağımlı değişkenin varyansının %38.6'sı model tarafından açıklanmıştır. İş tatmini üzerinde üstbilmişin etkisi %1.3 olarak saptanmıştır. Üstbilmişin düzenleyici rolü incelendiğinde, düşük üstbilmiş düzeyine sahip çalışanlarda iş tatminine olan etkinin daha yüksek, yüksek üstbilmiş düzeyine sahip çalışanlarda ise iş tatminine olan etkinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu düzenleyici etki - 0.197 katsayısı ile ifade edilmiştir, yani düşük üstbilmiş düzeyine sahip çalışanlarda iş tatmini üzerindeki etki daha güçlüdür.

Çalışmada akış deneyimi ve patolojik olmayan dissosiyasyon birçok açıdan birbirleriyle ilişkilendirilebilir. Patolojik olmayan dissosiyasyon, kişinin zihinsel yoğunluğu sırasında ortaya çıkabilen geçici bir olgudur. Kişi, dış dünyadan kopma ve farklı bir bilinç durumuna geçiş yaşayabilir (APA, 2013). Bu durum bir ressamın sanat eserini ortaya koyarken dış dünyadan tamamen kopmasıyla örneklendirilebilir. Şar (1996) yaptığı araştırmada bu durumun geçici ve adaptif bir durum olduğu ve normal bir deneyim olarak kabul edilebileceğini ortaya koymuştur. Karşılaştığımızda çalışmada akış deneyimini işlevsel ve pozitif bir deneyim olarak açıklayabiliriz.

Erişilen sonuçlar kapsamında klinik psikoloji alanı ile ilişkili görülen bazı öneriler sunulabilir:

- Dışavurumcu Sanat Terapisi Uygulamaları: Çalışanların spontanlığını geliştirerek akış deneyimi yaşamaları için psikodrama ve dışavurumcu sanat terapisi tekniklerinden yararlanılabilir.

- Bireysel Farkındalık ve Gelişim Programları: Çalışanların üstbiliş, iş tatmini ve çalışmada akış deneyimi düzeylerini artırmaya yönelik bireysel farkındalık ve gelişim programları oluşturulabilir. Bu programlar, çalışanların düşünce süreçlerini anlamalarına, olumlu düşünce alışkanlıkları geliştirmelerine ve işleriyle daha derinlemesine bağlantı kurmalarına yardımcı olabilir.

- Yaş ve Kariyer Aşamalarına Özel Destek: Çalışma yaşamındaki farklı yaş grupları ve kariyer aşamalarındaki bireyler için özel destek programları oluşturulabilir. Özellikle genç çalışanlara yönelik kariyer başlangıcında, orta kariyerdeki bireylere yönelik motivasyon ve ilgi artırıcı programlar tasarlanabilir.

- Cinsiyet ve Meslek Bazlı Yaklaşımlar: Cinsiyet ve meslek gruplarına göre farklılaşan iş tatmini düzeyleri üzerine odaklanan destek grupları veya eğitim programları geliştirilebilir. Bu, cinsiyet temelli çalışma koşulları ve meslek algısıyla başa çıkmada bireylere destek sağlayabilir.

- Aile ve Çalışma Hayatı Dengesi Programları: Özellikle çocuk sahibi olan çalışanlara yönelik destek programları oluşturulabilir. Bu programlar, aile ve çalışma hayatı dengesini sağlama, stresle başa çıkma ve kontrol hissini artırma konularında rehberlik sunabilir.

- Eğitim Seviyesine ve Gelir Durumuna Uygun Programlar: Eğitim düzeyi ve gelir durumu bazında ayrı destek programları geliştirilebilir. Daha düşük eğitim seviyesine sahip bireyler için temel düşünce süreçleri ve stresle başa çıkma stratejilerini içeren eğitimler düzenlenebilir.

- Uzun Süre Çalışanlara Yönelik Destek: Uzun süre aynı kurumda çalışan bireyler için motivasyonu ve iş tatminini artırmaya yönelik destek programları oluşturulabilir. Bu programlar, iş değişikliği düşüncelerini yönetme, kariyer hedeflerini güncelleme ve yeniden motive olma konularında yardımcı olabilir.

- Çalışma Süresi ve Emeklilik Planlama: Çalışma süresi ve emeklilik planlama konularında destek programları düzenlenebilir. Özellikle uzun süre çalışanlara emeklilik planlarını yapma, geleceğe yönelik endişelerle başa çıkma ve iş tatminini sürdürme konularında rehberlik sağlanabilir.

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak çalışanların çalışmada akış deneyimi kavramına dair farkındalığının bulunmadığı düşünülmektedir. Klinik psikoloji

alanında konuya odaklanan bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak çeşitli öneriler sunulabilir.

- Duygusal Farkındalık Eğitimleri: Çalışanlara, duygusal farkındalık eğitimleri sunmak, duygularını anlama ve yönetme konusundaki becerilerini artırabilir. Bu, özellikle duygusal zekasını geliştirmek isteyen çalışanlar için faydalı olabilir.

- Akış Deneyimini Teşvik Eden Çalışma Ortamı: İşyerinde akış deneyimini teşvik eden bir çalışma ortamı oluşturmak, görevlerin zorluk seviyesini çalışanların beceri seviyelerine uygun şekilde ayarlamak önemlidir. Ayrıca, işe odaklanmayı kolaylaştırmak için kesintiye uğramadan çalışmalarını sağlayacak uygulamaları gözden geçirmek faydalı olabilir.

- Performans ve Geri Bildirim: Çalışanlara, performansları hakkında düzenli ve somut geri bildirimler sağlamak, işlerine odaklanmalarını ve akış deneyimini artırmalarını destekleyebilir. Aynı zamanda, görevlerin zorluğunu dengeleyerek sürekli bir öğrenme ve gelişme ortamı oluşturmak önemlidir.

- İş ve Özel Hayat Dengesi: Çalışanların iş ve özel hayat dengesini korumalarını sağlamak, bu dengeyi kurmalarına yardımcı olmak önemlidir. Bu, iş stresini azaltabilir ve çalışanların akış deneyimini artırabilir.

- Eğitim Programları: İşyerinde düzenlenecek eğitim programları aracılığıyla, çalışanlara stresle baş etme, zaman yönetimi ve işle ilgili becerilerini artırmaya yönelik pratik bilgiler sunmak faydalı olabilir.

- Kişisel Gelişim Planları: Çalışanlarla bireysel gelişim planları oluşturarak, kendi güçlü yanlarına odaklanmalarını, zorluklarla başa çıkmayı öğrenmelerini ve hedeflerine ulaşmak için adımlar atmalarını teşvik etmek önemlidir.

- İş Doyumu ve Motivasyon Programları: İş doyumu ve motivasyonu artırmaya yönelik programlar düzenlemek, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını sağlayabilir. Bu da akış deneyimini destekleyebilir.

- Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Uygulamaları: Çalışanlara, stresle baş etme ve duygusal regülasyon becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak mindfulness uygulamaları önerilebilir. Bilinçli farkındalık, bireyin şu anki anı tamamen kabul edip farkındalıkla yaşamasını sağlamaktadır.

Son olarak gelecek araştırmalar için çeşitli öneriler sunmak mümkündür.

- Patolojik olmayan dissosiyasyon ile akış deneyimi kavramının birbiriyle etkileşimi incelenebilir.
- Çalışanların akış deneyimini etkileyen özel faktörler (kişilik özellikleri, motivasyon, öğrenme stilleri vb.) daha detaylı biçimde incelenebilir.
- İş tatmini ile akış deneyimi arasındaki ilişkinin karmaşıklığını anlamak için daha fazla araştırma yapılabilir. Birbirlerine etkileri ve bu etkileşimdeki faktörler belirlenebilir.
- Farklı meslek gruplarına özel olarak, özellikle de stres seviyeleri farklı olan sektörlerde, akış deneyimi araştırılabilir (sağlık sektörü, bilgi teknolojileri, eğitim vb.)
- Fiziksel ve dijital çalışma ortamlarının, akış deneyimi üzerindeki etkisi araştırılabilir.
- Akış deneyiminin teknoloji kullanımıyla nasıl ilişkilendiğine dair daha fazla anlayış geliştirilebilir. Yapay zeka, sanal gerçeklik gibi yeni teknolojilerin akış deneyimini nasıl etkilediği üzerine çalışmalar yapılabilir.
- Duygusal zeka eğitim programlarının, mindfulness uygulamalarının ve benzeri gelişim programlarının, akış deneyimini artırmadaki etkilerini değerlendiren çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Akış deneyimini anlamaya ve artırmaya yönelik önerilen stratejilerin, iş yerlerinde uygulanması ve bu uygulamaların etkinliğinin değerlendirilmesi söz konusu olabilir.
- Çalışanların karar alma süreçlerine katılımının ve işbirliğinin, akış deneyimi üzerindeki olumlu veya olumsuz etkileri incelenebilir.

Klinik psikoloji, bireylerin ruhsal sağlığı ve psikolojik iyilik hali üzerine odaklanan bir alan olarak sadece psikopatoloji ve bozukluklarla değil, aynı zamanda bireylerin günlük yaşamlarındaki pozitif deneyimlerle ve gelişimleriyle de ilgilenmektedir. Bu çerçevede, klinik psikoloji, iş yerindeki psikolojik iyilik hali, akış deneyimi ve farkındalık gibi konular önemlidir. Özellikle çalışma ortamındaki psikolojik iyi olma durumu, iş stresi, iş tatmini, çalışan motivasyonu gibi konular, klinik psikologların dikkatini çekebilecek ve müdahalelerde bulunabilecekleri alanlardır. Klinik psikologlar, bireylerin duygusal refahlarını artırmak, iş yerindeki zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmak ve genel olarak çalışanların psikolojik sağlığını desteklemek amacıyla bu tür konuları araştırmaktadır. Bu bağlamda, akış

deneyimi ve farkındalık, bireylerin ruhsal sağlığına olumlu etkilerde bulunabilen konular arasında görülmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde örneğin, stres yönetimi, duygusal düzenleme, iş yaşam dengesi gibi konularda klinik psikologların, çalışanlara bireysel ve grup terapileri aracılığıyla destek sağlaması mümkün görülmektedir. Bu destek hem bireylerin hem de organizasyonların psikolojik sağlığını güçlendirmeye yönelik olabilir. Dolayısıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın farkındalık yaratması ve çalışma alanına öncülük etmesi beklenmektedir.





## VI. KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

American Psychiatric Association (2013). **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-5**. Washington DC: American Psychiatric Publishing, 5th Edition.

KOÇEL, T. (2023). **İşletme Yöneticiliği (19.Baskı)**. İstanbul: Beta Yayınları.

SİĞRI, Ü., GÜRBÜZ, S. (2014). **Örgütsel Davranış (4.Baskı)**. İstanbul: Beta Yayınları.

SUTTON, A. (2014). **Work Psychology in Action**. London: Red Globe Press.

WEBER, M. (2018). Bürokrasi ve otorite. (Çev: Akın, B.), Adres Yayınları.

WELLS, A. (2015). **Duygusal Bozukluklar ve Üstbiliş: Yenilikçi Bilişsel Terapi**. John Wiley & Sons Ltd.

### MAKALELER

AKIN, E., DEMİR, S. (2017). Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması. **İş Psikolojisi Dergisi**, 20(3), 88-105.

AYDIN, Z., KAYA, A. (2020). Çalışma Koşullarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. **İşletme ve İktisat Dergisi**, 15(3), 78-92.

BINTI MOHD AMIN, F.A., MOHD MOKHTAR, N., BINTI IBRAHİM, F.A., BIN NORDIN, M.N. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education**, 12(11): 5224-5228.

BLAZOVICH, L. SMITH, K.T., SMITH, M. (2014). Employee-Friendly Companies And Worklife Balance: Is There An Impact On Financial Performance And Risk Level?, **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**, 18(2).

- BRAYFIELD, A.H., ROTHE, H.F. (1951). An Index of Job Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, 35.5, 307.
- BROWN, K., MILLER, R. (2019). Evaluation of Employee Contributions and Job Satisfaction. **Journal of Human Resources Research**, 16(2), 78-91.
- BUITENDACH, J.H., BOBAT, S., MUZVIDZIWA, R.F., KANENGONI, H. (2016). Work Engagement and Its Relationship with Various Dimensions of Work-related Wellbeing in the Public Transport **Industry, Psychology and Developing Societies**, 1 (28): 50- 72.
- BURATTI, S., ALLWOOD, C.M. (2018): The Effect of Knowledge and Ignorance Assessments on Perceived Risk, **Journal of Risk Research**.
- BURKE, R.J. KOYUNCU, M., FIKSENBAUM, L. (2016). Flow, Work Satisfaction and Psychological Well-Being among Nurses in Turkish Hospitals. **Archives of Nursing Practice**. 2(1): 010-017.
- CAILLOIS R. (2001). Man, play and games. Chicago: **University of Illinois Press**.
- CHU, L.C., LEE, C.L. (2012). Exploring the Impact of Flow Experience on Job Performance. **The Journal of Global Business Management**. 8(2): 150-158.
- CLARKE, S.G., HAWORTH, J.T. (1994). Flow Experience in The Daily Lives of Sixth-Form College Students”, **British Journal of Psychology**, 85(4), 511-523.
- COLOMBO, L., ZITO, M. (2014). Demands, Resources and the Three Dimensions of Flow at Work. A Study among Professional Nurses. **Open Journal of Nursing**. 4: 255-264.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1975). Beyond boredom and anxiety. Jossey-Bass: San Francisco.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. Harper & Row: New York.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (2003). Good Business. Leadership, Flow and Making the Meaning. New York: Penguin Group.

- CSIKSZENTMIHALYI, M. (2014). The concept of flow. M. Csikszentmihalyi (Ed.), Flow and the foundations of positive psychology: The Collected works of Mihaly Csikszentmihalyi içinde (s. 239-263). Springer
- CSIKSZENTMIHALYI, M., Asakawa, K. (2016). Universal and cultural dimensions of optimal experiences. **Japanese Psychological Research**, 58(1), 4-13.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., Asakawa, K. (2016). Universal and cultural dimensions of optimal experiences. **Japanese Psychological Research**, 58(1), 4-13.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., Csikszentmihalyi, I. (1988). Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness. **Cambridge University Press**.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., Larson, R. (1987). Validity and reliability of the experiencesampling method. **Journal of Nervous and Mental Disease**, 175(9), 526-536.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., Larson, R. (2014). Validity and reliability of the experiencesampling method. M. Csikszentmihalyi (Ed.), Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi içinde (s. 35-54). Springer.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. **Journal of personality and social psychology**, 56(5), 815-822.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation. J.E. Jacobs (Ed.) içinde Nebraska Symposium on Motivation, 1992: Developmental perspectives on motivation. (s. 57-97). **University of Nebraska Press**.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., Rathunde, K.R., Whalen, S., Wong, M. (1993). Talented teenagers: The roots of success and failure. **Cambridge University Press**.
- ÇELİKKALELİ, Ö. (2014). Bilişsel Esneklik Ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. **Eğitim ve Bilim**, 39(176), 339-346.
- DAFIK SUCIANTO, B., IRVAN, M., ROHIM, M., (2019). The analysis of student metacognition skill in solving rainbow connection problem under the implementation of research-based learning Model. **International Journal Of Instruction**, 12(4),593-610.

- DE SPIEGELAERE, S. (2014). The Employment Relationship and Innovative Work Behaviour. *Faculteit Sociale Wetenschappen*.
- DEBUS, M.E., SONNENTAG, S., DEUTSCH, W., NUSSBECK, F.W. (2014). Making Flow Happen: The Effects of Being Recovered on Work-Related Flow between and Within Days. **Journal of Applied Psychology**. 99(4): 713-722.
- DEMEROUDI, E., BAKKER, A.B., FRIED, Y. (2012a). Work Orientations in the Job Demands-Resources Model. **Journal of Managerial Psychology**. 2(6): 557-575.
- DEMİR, A., KAYA, B. (2020). Gayri Resmi ve Resmi Grupların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. **İşletme Yönetimi Araştırmaları Dergisi**, 27(3), 102-115.
- DEMİR, M., YILDIRIM, B. (2019). Fiziksel Çalışma Ortamının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. **İş Güvenliği ve Sağlık Dergisi**, 10(2), 45-60.
- DIMAGGIO, G., LYSAKER, P.H. (2015). Metacognition and mentalizing in the psychotherapy of patients with psychosis and personality disorders. **J Clin Psychol**, 71(2):117–24.
- DOĞANLI, B., DEMİRCİ, Ç. (2014). Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 21(1), 47-60.
- EISENBERGER, R., JONES, J.R., STINGLHAMBER, F., SHANOCK, L., RANDALL, A. (2005). Flow Experiences at Work: For High Need Achievers Alone? **Journal of Organizational Behavior**. 26(7): 755-775.
- EKİNCİ, H., SABANCI, A. (2021). İş-yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. **Trakya Eğitim Dergisi**, 11(1), 151-163.
- ENGESER, S., BAUMANN, N. (2014). Fluctuation of Flow and Affect in Everyday Life: A Second Look at the Paradox of Work. **Journal Happiness Study**. 17(1): 105-124.
- FERNIE, B. A., MCKENZIE, A. M., NIKCEVIC, A. V., CASELLI, G. ve SPADA, M. M. (2016). The contribution of metacognitions and attentional control to decisional procrastination. **Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy**, 34(1), 1-13.

- FULLAGAR, C., FAVE, A.D., KREVELEN, S.V. (2017). Flow at Work: The Evolution of a Construct. Flow at Work: Measurement and Implications. Flow at Work (pp.1- 28). **Editors Clive Fullagar and Antonella Delle Fave. Routledge**
- GARCIA, M. and SANCHEZ, L. (2018). "The Impact of Rewards on Job Satisfaction," **Journal of Organizational Behavior and Human Resources**, 12(4), 102-115.
- GHANI, J. A., DESHPANDE, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human-computer interaction. **The Journal of Psychology**, 128(4), 381-391.
- GIASIRANIS, S., SOFOS, L. (2017). Flow Experience and Educational Effectiveness of Teaching Informatics Using AR. **Journal of Educational Technology & Society**. 20(4): 8-88
- GILBERT, S.J., BIRD, A., CARPENTER, J.M., FLEMING, S.M., SACHDEVA, C., TSAI, P.C. (2020). Optimal use of reminders: metacognition, effort, and cognitive offloading. **J. Exp. Psychol.** 149, 501.
- GÖKKAYA, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi-Kocaeli Belediyeler Örneği, **Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi**, 2, 2-18.
- GREENHAUS, J.H., COLLINS, K.M., SHAW, J.D. (2003). The relation between work– family balance and quality of life. **Journal of vocational behavior**, 63(3), 510- 531.
- GROTTE, T., SOLEM, S., VOGEL, P. A., GÜZEY, I. C., HANSEN, B. ve MYERS, S. G. (2015). Metacognition, responsibility, and perfectionism in obsessive– compulsive disorder. **Cognitive Therapy and Research**, 39(1), 41-50.
- GUEST, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. **Social Science Information**, 41(2), 255-279.
- GÜVEN, E., ŞAHİN, A. (2016). İş Ortamındaki Dostluk Duygularının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. **İş Psikolojisi ve Davranış Dergisi**, 19(3), 88-105.
- HAN, S. (1988). The relationship between life satisfaction and flow in elderly Korean immigrants. M. Csikszentmihalyi, I. S. Csikszentmihalyi (Ed.),

- Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness (s. 138-149). **Cambridge University Press.**
- HARRIS, D.J., VINE, S.J., WILSON, M.R. (2017). Is Flow Really Effortless? The Complex Role of Effortful Attention. **Sport, Exercise and Performance Psychology**. 6(1): 103-114
- HIEMDAL, O., HAGEN, R., NORDAHL, H.M., WELLS, A. (2013). Metacognitive Therapy for Generalized Anxiety Disorder: Nature, Evidence and an individual case illustration. **Cognitive Behavioural Practice**, 20, 301–313.
- IRAK, M., TOSUN, A. (2008). Exploring the role of metacognition in obsessive–compulsive and anxiety symptoms. **Journal of Anxiety Disorders**, 22(8), 1316-1325.
- ISAACS, A., RAYMOND, A., JACOB, A., HAWKINGS, P. (2020) Job satisfaction of medical interns: A qualitative study using Herzberg’s hygiene motivation theory, **Research Square**
- İLHAN, A., İNCE, E. (2015). Takım Çalışması ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörlerin Ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesinde Bir Uygulama. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 5(1), 127-152.
- JALAGAT, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. **International Journal of Advances in Management and Economics**, 5(6): 36-43
- JOHARI, J., SHAMSUDIN, F.M., YEAN, T.F., YAHYA, K.K., ADNAN, Z. (2018). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. **International Journal of Public Sector Management**, 6(2), 118-136.
- JUDGE, T.A., LOCKE, E.A., DURHAM, C.C., KLUGER, A.N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. **Journal of Applied Psychology**, 83(1), 17-34.
- KAPLAN, A., DURAN, M. (2015). Ortaokul Öğrencilerinin Matematik Dersine Çalışma Sürecinde Üstbilişsel Farkındalık Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10(2), 417-445.

- KARACA, K.Ç. (2018). Restoran Atmosferinin Tekrar Ziyaret Niyetine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracılık Rolü, **Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi**, 6 (15), 776.
- KARAÇAM, S., GÜRSEL, Ü. (2020). Soru çözümünde kullanılan bilişsel ve üstbilişsel stratejilerin üstbilişsel farkındalık ve kavramsal anlama açısından incelenmesi. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 20(1), 415-438
- KARAMAN, D. (2018). Demografik özelliklerin iş tatmini üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama. **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(1), 66-78.
- KARAVARDAR, G. (2015). İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13(1), ss. 186-199.
- KARCIOĞLU, F., BAKAN , S. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 30(5), 1289-1299.
- KARSLI, Y., KARAKELLE, S. (2018). Bilişsel Esneklik, İki Dillilik ve Üstbilişsel Kararlar Arasındaki Bağlantılar. **Psikoloji Çalışmaları**, 38(2), 171-200.
- KASA, M., HASSAN, Z., TAY, C.A. (2003). Flow at Work: The Contributing Factors. 4th International Conference on Teaching and Learning: Higher Learning in the Asean Context (ICTL 2013) (pp.3-13). Higher Learning in Asean Context. Thailand. November 2003.
- KAYA, B., METİN, T., AKOĞLAN KOZAK, M. (2015). Kapalı Rekreasyon Tesislerinde Kullanıcıların Akış Deneyimi. **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, 12(2).
- KAYIM, N. (2018). Herzberg'in çift-faktör teorisi bağlamında motivasyon: Şeytan Marka Giyer filmi, **Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi**, 1, 31-45
- KEFOR, T., (2015). Art Students in Flow: An Interpretative Phenomenological Analysis. Northeastern University, College of Professional Studies, Boston, USA.

- KORER, E., ALPULLU, A. (2020). Racketlon Sporcularının Akış Kuramı Boyutunda Farklılıkların İncelenmesi . **Spor Eğitim Dergisi**, 4 (2) , 97-105
- KORER, E., ALPULLU, A. (2020). Racketlon Sporcularının Akış Kuramı Boyutunda Farklılıkların İncelenmesi [Examining of Differences in The Flow Theory Dimension of Racketlon Athletes], **Spor Eğitim Dergisi**, 4 (2), 97-105.
- KORKMAZ, H., AYDIN, S. (2019). Grup Uyumunun İş Memnuniyetine Etkisi. **İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi**, 14(4), 120-135.
- KORKMAZ, O., ERDOĞAN, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, **Ege Akademik Bakış**, 14(4), ss. 541-557.
- KÖSE YÜRÜK, S., AKÇAKANAT T., BAYRAKÇI, E. (2022). Akış Deneyimi: İşyeri Bağlamında Bir İnceleme. **Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey**, 4(9), 50-59
- KÖSE YÜRÜK, S., AKÇAKANAT, T., BAYRAKÇI, E. (2022). Akış Deneyimi: İşyeri Bağlamında Bir İnceleme. **Türkiye Mesleki Ve Sosyal Bilimler Dergisi**(9), 51-59.
- LEAHY, R.L., WUPPERMANN, P., EDWARDS, E., SHIVAJI, S. ve MOLINA, N. (2019). Metacognition and emotional schemas: effects on depression and anxiety. **J Cogn Ther** 12, 25–37
- LEE, C., KIM, S. (2021). Salary and Job Satisfaction. **Journal of Industrial Psychology Research**, 8(1), 30-45.
- LIN, C.P., JOE, S.W. (2012). To Share or not to Share: Assessing Knowledge Sharing, Interemployee Helping, and Their Antecedents among Online Knowledge Workers. **Journal of Business Ethics**. 108: 439-449.
- LLORENS, S., SALANOVA, M., RODRIGUEZ, M.A. (2012). How is Flow Experienced and by Whom? Testing Flow among Occupations. **Stress and Health**. 29: 125-137
- LUYTEN P, FONAGY P. (2015). The neurobiology of mentalizing. **Personal Disord**, 6(4):366–79
- LYSAKER, P.H., CARCIONE, A., DIMAGGIO, G., JOHANNESSEN, J.K., NICOLO, G., PROCACCI, M. vd. (2005). Metacognition amidst narratives of



self and illness in schizophrenia: associations with neurocognition, symptoms, insight and quality of life. **Acta Psychiatrica Scandinavica**. 2005; 112(1):64–71.

LYSAKER, P.H., PATTISON, M.L., LEONHARDT, B.L., PHELPS, S., VOHS, J.L. (2018). Insight in schizophrenia spectrum disorders: relationship with behavior, mood and perceived quality of life, underlying causes and emerging treatments. *World psychiatry off. J. World Psychiatr. Assoc.* 17(1):12-23.

MARTINEZ, L. and GARCIA, S. (2019). "The Cost of Employee Financial Dissatisfaction," **Journal of Business Economics and Finance**, 25(4), 120-135.

MARTIN, M.M., RUBIN, R.B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. **Psychological Reports**, 76, 623-626.

MARULIS, L., NELSON, L.J. (2020). Metacognitive processes and associations to executive function and motivation during a problem-solving task in 3–5 year olds. *Metacognition and Learning*.

MASSIMINI, F., CARLI, M. (1988). The systematic assessment of flow in daily experience. In M. Csikszentmihalyi I. S. Csikszentmihalyi (Ed.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 266–287). **Cambridge University Press**.

MAY, D.R., GILSON, R.L., HARTER, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 77: 11-37.

MONETA, G. B., CSIKSZENTMIHALYI, M. (1996). The effect of perceived challenges and skills on the quality of subjective experience. **Journal of Personality**, 64(2), 275- 310

MÜCELDİLİ, B., TATAR, B., ERDİL, O. (2019). Çalışanlarda Akış Deneyimi Oluşturulması: İş Biliş Envanteri ve İçsel Statünün Önemi Açısından Bir İnceleme. **İşletme Araştırmaları Dergisi**. 11(4): 2845-2855.

- MÜCELDİLİ, B., TATAR, B., ERDİL, O. (2019). Çalışanlarda Akış Deneyimi Oluşturulması: İş Biliş Envanteri ve İçsel Statünün Önemi Açısından Bir İnceleme. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 11(4): 2845-2855.
- NAKAMURA, J., CSIKSZENTMIHALYI, M. (2002). The concept of flow. C. R. Snyder, S. J. Lopez (Ed.), Handbook of positive psychology içinde (s. 89-105). **Oxford University Press**
- NAZARIEH, M. (2016). A brief history of metacognition and principles of metacognitive instruction in learning. **BEST: Journal of Humanities, Arts, Medicine and Sciences**, 2(2), 61-64.
- NELSON, T.O., NARENS, L. (1994). Why Investigate Metacognition? In: Metcalfe, Shimamura (Eds.). Metacognition. (207-226). **Cambridge: MIT Press**
- NGUYEN, T.T., CHANG, M.L. (2018). Triple-down model of capability, job characteristics and burnout. **Chinese Management Studies**, 12(3), 506-523.
- NIELSEN, K., CLEAL, B. (2010). Predicting Flow at Work: Investigating the Activities and Job Characteristics that Predict Flow States at Work. **Journal of Occupational Health Psychology**, 15(2): 180-90
- Novak, T. P., Hoffman, D. L. (1997). Measuring the flow experience among web users. **Interval Research Corporation**, 31(1), 1-35.
- NOVAK, T. P., HOFFMAN, D. L., YUNG, Y. F. (2000). Measuring the customer experience in online environments: A structural modeling approach. **Marketing science**, 19(1), 22-42.
- O'DRISCOLL, M. P., ILGEN, D. R., HILDRETH, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. **Journal of Applied Psychology**, 77(3), 272-279.
- ONORATO, M., ZHU, J. (2015). The relationship between authentic leadership and employee job satisfaction: A cross-industry-sector empirical study. **International Leadership Journal**, 7(2), 81-103.
- ÖZAYDIN, M. M., ÖZDEMİR, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 6(1), 251-281.

- ÖZCAN, Z. Ç., EREN GÜMÜŞ, A. (2019). A modeling study to explain mathematical problem-solving performance through metacognition, self-efficacy, motivation, and anxiety. **Australian Journal of Education**, 63(1), 116-134.
- ÖZÇAKMAK, H., KÖROĞLU, M., KORKMAZ, C., BOLAT, Y. (2021). The Effect of Metacognitive Awareness on Academic Success. **African Educational Research Journal**, 9(2), 434- 448.
- ÖZDEMİR, M., ÇELİK, S. (2017). Küçük ve Büyük İşletmelerde İş Tatmini Karşılaştırması. **Küçük İşletmeler Araştırma Dergisi**, 10(1), 30-45.
- ÖZDEMİR, E., YILMAZ, F. (2021). İş Deneyimi ve İş Tatmini İlişkisi. **İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmaları Dergisi**, 8(2), 67-82.
- ÖZEN KAPIZ, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4 (3), 139-153.
- ÖZTÜRK, Z., DEMİR, Ö, (2017). Klasik, Neo-Klasik ve Modern Yönetim Yaklaşımlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Analiz, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, 3(2), 119-134.
- PANIGRAHY, N.P., PRADHAN, R.K. (2016). Creativity and Innovation: Exploring the Role of HR Practices at Workplace. Conference: National Conference (pp.1-17), Ravenshaw Business School, Cuttack. September 1, 2016.
- PEIFER, C., KLUGE, A., RUMMEL, N., KOLOSSA, D. (2020, July). Fostering flow experience in HCI to enhance and allocate human energy. In International Conference on Human-Computer Interaction (pp. 204-220).
- PEKDEMİR, I., KOÇOĞLU, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(14), ss. 309-337.
- PETERS, P., PUTSMA, E., VAN DER HEIJDEN, B.I.J. M., BAKKER, A.B., BRUIJN, T. (2014). Enjoying New Ways to Work: An HRM-Process Approach to Study Flow. **Human Resource Management**. 53(2): 271-290
- PILKE. E. M. (2004). Flow Experiences in Information Technology Use. **International Journal of Human-Computer Studies**. s.61: 347-357

- PUTRA, E.D., CHO, S., LIU J. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Engagement in the Hospitality Industry: Test of Motivation Crowding Theory. **Tourism and Hospitality Research**. 0(0): 1-14
- RAKOCZY, H., BERGFELD, D., SCHWARZ, I., FIZKE, E. (2015). Explicit theory of mind is even more unified than previously assumed: belief ascription and understanding aspectuality emerge together in development. **Child Dev.**, 86(2):486–502
- RISKO, E.F., GILBERT, S.J. (2016). Cognitive offloading. **Trends Cogn. Sci.** 20, 676–688
- RODRIGUEZ, M., MARTINEZ, J. (2022). Salary and Career Attitude. **Journal of Business Research**, 35(1), 67-82.
- SALANOVA, M., BAKKER, A.B., LLORENS, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. **Journal of Happiness Studies**. s.7: 1-22.
- SATO, I. (1988). Boso-zoku: Flow in Japanese motorcycle gangs. M. Csikszentmihalyi, I. Csikszentmihalyi (Ed.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness içinde* (s. 92-117). **Cambridge University Press**.
- SCHOENFELD, A.H. (2016). Learning to think mathematically: Problem solving, metacognition, and sense-making in mathematics. **Journal of Education**, 196(2), 1-38.
- SCHRAW, G., GUTIERREZ, A. P. (2015). Metacognitive strategy instruction that highlights the role of monitoring and control processes. In A. Peña-Ayala (Ed.), *Metacognition: Fundamentals, applications, and trends* (pp. 3-16). Springer
- SCHULER, Julia. 2009. *Achievement Incentives Determine the Effects of Achievement Motive Incongruence on Flow Experience*. Springer.
- SERİN, M. K., KORKMAZ, İ. (2018). İşbirliğine dayalı ortamlarda gerçekleştirilen üstbilişsel sorgulama temelli öğretimin ilköğretim 4. sınıf öğrencilerinin matematiksel problem çözme becerilerine etkisi. **İlköğretim Online**, 17(2), 510-531.

- SEVGİ, S., ÇAĞLIKÖSE, M. (2020). Altıncı sınıf öğrencilerinin kesir problemleri çözme sürecinde kullandıkları üstbiliş becerilerinin incelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 35(3).
- ŠIMLEŠA, M., GUEGAN, J. BLANCHARD, E., TARPIN-BERNARD, F., BUISINE, S. (2018). The Flow Engine Framework: A Cognitive Model of Optimal Human Experience. **Europe's Journal of Psychology**. 14(1): 232-253.
- SINGH, G., MALIK, N. (2017). Study of Dimensions of Flow State of Badminton Players. **Journal of Indonesian Physical Education and Sport**. 3(1): 10-18.
- SMITH, J., JOHNSON, A. (2020). Fair Rewarding and Job Satisfaction. **Management Journal**, 28(3), 45-56.
- SMITH, J., JOHNSON, A. (2020). The Impact of Expectations on Job Satisfaction. **Journal of Business Psychology Research**, 15(2), 78-91.
- SMITH, J., JOHNSON, A. (2020). The Relationship Between Salary and Performance. **Journal of Business Management Research**, 28(2), 45-56.
- SMITH, K. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y. **Services Marketing Quarterly**, 31, pp. 434-447.
- SMORTCHKOVA, J., SHEA, N. (2020). Metacognitive development and conceptual change in children. **Review of Philosophy and Psychology**, 11, 745-763
- SPADA, M., PROCTOR, D., CASELLI, G., STRODL, E. (2013). Metacognition in substance misuse. Principles of addiction: Comprehensive addictive behaviors and disorders, 1, 355- 362.
- ŞAR, V. (1996). Anormal ve Normal Disosiyasyon: Klinik, nörobiyolojik ve kültürel bir değerlendirme. **Türk Psikiyatri Dergisi**, 7(1), 39-47.
- TOSUN, A., IRAK, M. (2008). Üstbiliş Ölçeği-30'un Türkçe uyarlaması, geçerliği, güvenilirliği, kaygı ve obsesif-kompulsif belirtilerle ilişkisi. **Türk Psikiyatri Dergisi**, 19(1), 67-80.
- TURAN, N., PALA, O. (2021). Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, 76(1), 387 – 404.

- TUNA, M., GHAZZAWI, I., YEŞİLTAAŞ, M., TUNA, A.A., ARSLAN, S., (2016). The Effects of The Perceived External Prestige of The Organization on Employee Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 28(2), 366-396.
- USLU DİVANOĞLU, S., USTA, Ş. (2017). İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. **İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(2), 108-129.
- VALK, R., YOUSIF, L. (2021). Going beyond to deliver hip hospitality: exploring motivation and job satisfaction of hospitality workers in Dubai”, **International Journal of Organizational Analysis**.
- VALLEJO, J.M., POLO, I.M. (2019). Understanding online business simulation games: The role of flow experience, perceived enjoyment and personal innovativeness. **Australasian Journal of Educational Technology**, 35(3).
- VARLI, B., ULUÇINAR SAĞIR, Ş. (2019). Araştırma sorgulamaya dayalı öğretimin ortaokul öğrencilerinin fen başarısı, sorgulama algısı ve üstbiliş farkındalığına etkisi. **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 39(2), 703-725.
- WELLS, A., MATTHEWS, G. (1994). Attention and Emotion: A Clinical Perspective Hove (UK): Lawrence Erlbaum
- WENGROWICZ, N., DORI, Y. J., DORI D. (2018). Metacognition and meta-assessment in engineering education. In Y. J. Dori, Z. Mevarech, D. Baker (Eds.), Innovations in science education and technology (pp. 191-216). Springer
- XU, J. CHEN, S., HUANG, D. 2016. Transforming Psychological Capital and Flow Experience of R&D Employees into Performance. Technology Management for Social Innovation Beach Marriott Resort & Spa. Honolulu, Hawaii, USA
- YAPICI, E.C., ALPULLU, A., OTAY, Y., AK, Y.E. MAMETKULYYEV, Y., KARACAN DOĞAN, P. (2022). Serbest Etkinliklere Katılan Bireylerin Akış Deneyimlerinin İncelenmesi. **İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 9(3), 36-49.

- YENİCE, N., ÖZDEN, B., HİĞDE, E. (2017). Ortaokul öğrencilerinin üstbiliş farkındalıklarının ve bilimin doğasına yönelik görüşlerinin cinsiyet ve akademik başarılarına göre incelenmesi. **Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty**, 36(2), 1-18
- YENİHAN, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(2), 10-178
- YEŞİL, A. (2016). A Theoretical Research on Leadership and Motivation Theories, **Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(3), 158-180.
- YEŞİLTAŞ, M.D., TÜRK, M. (2017). İş Akış Kuramı ve Beş Faktör Kişilik Modeli. **Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1(2), 117-128.
- YILDIZ, A., GÜVEN, B. (2016). Matematik öğretmenlerinin problem çözme ortamlarında öğrencilerinin üstbilişlerini harekete geçirmeye yönelik davranışları. **Journal of Kirsehir Education Faculty**, 17(1).
- YILMAZ, E., ÖZTÜRK, M. (2021). Çalışma Arkadaşları ve İş Tatmini. **İş Psikolojisi Araştırmaları Dergisi**, 8(2), 78-92.
- YILDIZ, A. (2020). Bilişsel Özellikler ve Sosyal İnteraksiyon. **Sosyal Psikoloji Araştırmaları Dergisi**, 12(3), 45-56.
- YILDIZ, H., ÖZDEMİR, A. (2019). Yönetim Tarzının İş Tatmini Üzerindeki Rolü. **Liderlik ve Yönetim Dergisi**, 25(4), 120-135.
- YILMAZ, A. (2020). Cinsiyet Faktörünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. **İş Psikolojisi Araştırmaları Dergisi**, 12(3), 45-56.
- YILMAZ, S. ve AYDIN, M. (2021). "Esnek Çalışma Ortamının Şirket Performansı Üzerindeki Etkisi," **İşletme Yönetimi Araştırmaları Dergisi**, 28(1), 30-45.
- ZHOU, M., LAM, K.K.L., ZHANG, Y. (2022). Metacognition and Academic Procrastination: A Meta-Analytical Examination. **Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy**, 40(2), 334-368.

#### **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

- ABDULKAREEM, A.Y., ISHOLA, M.A., SULEIMAN, Y. (2020). Relationship Between Academic Staff Job Satisfaction and Goal Achievement in Private

- Universities in South-West, Nigeria. *Journal of Multidisciplinary Studies*, 9(1), 40-66. <https://multidisciplinaryjournal.com/pdf/1788.pdf>
- ADAMUS, E. (2020). Flow at Work: Factors determining the optimal experience at work. [http://nowystylgroup.com/files/catalogue/pl/raport\\_csr/Flow%20at%20work\\_en.pdf](http://nowystylgroup.com/files/catalogue/pl/raport_csr/Flow%20at%20work_en.pdf)
- AHMAD, M., KHAN, A., ARSHAD, M. (2020). Major theories of Job Satisfaction and their use in the field of Librarianship. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 6385. [https://www.researchgate.net/publication/356148118\\_Major\\_theories\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_their\\_use\\_in\\_the\\_field\\_of\\_Librarianship](https://www.researchgate.net/publication/356148118_Major_theories_of_Job_Satisfaction_and_their_use_in_the_field_of_Librarianship)
- AK M.O., ALPULLU A.A. (2020). Akış Ölçeği Geliştirme Ve Doğu Batı Üniversitelerinin Karşılaştırılması. *Sport Sciences (NWSASPS)*; 15(1):1 – 16. <https://dergipark.org.tr/pub/nwsaspor/issue/52195/598307>
- AKBABA, M. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile İş Yaşamında Yalnızlık Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies - Social*, 15(4), 1701-1716. [https://turkishstudies.net/social?mod=makale\\_tr\\_ozet&makale\\_id=43159](https://turkishstudies.net/social?mod=makale_tr_ozet&makale_id=43159)
- AKBAŞ TUNA, A., TÜRKMENDAĞ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260. [https://www.isarder.org/2020/vol.12\\_issue.3\\_article68.pdf](https://www.isarder.org/2020/vol.12_issue.3_article68.pdf)
- AKÇAKANAT, T., ERHAN, T., UZUNBACAK, H.H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1): 80-95. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ikacuiibfd/issue/44843/555551>
- AKÇAKANAT, T., ERHAN, T., UZUNBACAK, H.H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ikacuiibfd/issue/44843/555551>



- AKIN, A., ULUKÖK, E., ARAR, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 113-124. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuiibfd/issue/29881/321965>
- AKIN Ö. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. Journal of Politics, Economy and Management (JOPEM), 2(2), 1-18. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/908863>
- AKTAMIŞ, H., HİĞDE, E. (2016). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin ve Yaratıcılıklarının İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi(33), 49-65. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunikkefd/issue/27013/284137>
- ALAN, A.K., KABADAYI, E.T., AKSOY, N.C. (2022). Replaying online games for flow experience and outcome expectations: An exploratory study for the moderating role of external locus of control based on Turkish gamers’ evaluations. Entertainment Computing, 40, 100460. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1875952121000574>
- ALDAHADHA, B. (2021). Metacognition, mindfulness attention awareness, and their relationships with depression and anxiety. Journal of Rational-Emotive & Cognitive Behavior Therapy, 39(2), 183-200. [https://www.researchgate.net/publication/343238043\\_Metacognition\\_Mindfulness\\_Attention\\_Awareness\\_and\\_Their\\_Relationships\\_with\\_Depression\\_and\\_Anxiety](https://www.researchgate.net/publication/343238043_Metacognition_Mindfulness_Attention_Awareness_and_Their_Relationships_with_Depression_and_Anxiety)
- ALİ, T., ISLAM, N. (2022). Integrating Porter-Lawler Theory of Motivation and Hofstede’s Dimensions of National Culture with Modelling Career Preferences of Graduating Students of Bangladesh: A Survey of Literature. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 7(1). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4044760](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4044760)
- ALKAN, S., AÇIKYILDIZ, G. (2020). Öğretmen Adaylarının Üstbiliş Farkındalıkları. Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(29), 43-63. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/befdergi/issue/54956/478133>
- ARSLAN, B., ÇEVİR, Z., DEMİRCİOĞLU, B., SOYSEVER, G. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 4151. Eskişehir.

<https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/ISL402U/ebook/ISL402U-13V3S1-8-0-1-SV2-ebook.pdf>

ARSLAN, S., GELİŞLİ, Y. (2017). Üstbilişsel Öğretim Stratejilerinin Öğrencilerin Öz Düzenleme Becerilerine Etkisi. FSM İlimi Araştırmalar İnsan Ve Toplum Bilimleri Dergisi(10), 49-60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/394780>

ASLAN, M., DOĞAN, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon Ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11(26), 291-301. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner/issue/52626/638479>

ASLAN, Ş., TÜRK, F. (2022). Bilişsel Esneklik ve Psikolojik Esneklik Kavramlarının Karşılaştırılması. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar. 14(1):119-130. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pgy/issue/68246/917360>

ATIŞ, Ç., EKİCİ, Ü., GÜL, N., ZENGİN, C. (2023). Okul müdürlerinin iş motivasyonu . Ulusal Eğitim Dergisi, 3(9), 1533–1563. <https://www.uleder.com/index.php/uleder/article/view/316>

AYDIN, A., ÖZMEN, M., TEKİN, Ö. (2015). İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Su Ürünleri İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(11), 57-72. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/makusobed/issue/19443/206816>

AYDOĞAN, R., BAĞATARHAN, T. (2023). Üstbilişsel Stratejilere Dayalı Bilimsel Okuryazarlık Programının Geliştirilmesine Yönelik Bir Çalışma. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 10(4), 1163-1181. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/80484/1371441>

BAKİ, Y. (2019). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Üst Bilişsel Okuma Stratejilerinin Okuma Motivasyonu Üzerindeki Etkisinde Sınıf Düzeyinin ve Cinsiyetin Rolü. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 50(50), 15-42. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruaebd/issue/47623/586837>

BAKKER, A.B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and initial validation of the WOLF. Journal of Vocational Behavior. 72: 400-414. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879107001236>

- BAKKER, A.B., WOERKOM, M.V. (2017). Flow at Work: A Self-Determination Perspective. Occupational Health Science. 1(1): 1-2. [https://www.researchgate.net/publication/319657196\\_Flow\\_at\\_Work\\_a\\_Self-Determination\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/319657196_Flow_at_Work_a_Self-Determination_Perspective)
- BARNETT, R.C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 562(1), 143-158. <https://ideas.repec.org/a/sae/annname/v562y1999i1p143-158.html>
- BARS, M., ORAL, B. (2017). The Relationship among Metacognitive Awareness, Self-Efficacy toward the Teaching Profession and the Problem-Solving Skills of Teacher Candidates. Eurasian Journal of Educational Research, 17(72), 107-128. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejer/issue/42492/511877>
- BARTA, A., TAMAS, B., SZAMOSKOZI, I. (2020). Cognitive predictors of academic performance: Metacognitive knowledge and regulation. In 7th SWS International Scientific Conference on Social Sciences ISCSS 2020 (pp. 309-316). [https://www.researchgate.net/publication/347778525\\_COGNITIVE\\_PREDICTORS\\_OF\\_ACADEMIC\\_PERFORMANCE\\_METACOGNITIVE\\_KNOWLEDGE\\_AND\\_REGULATION](https://www.researchgate.net/publication/347778525_COGNITIVE_PREDICTORS_OF_ACADEMIC_PERFORMANCE_METACOGNITIVE_KNOWLEDGE_AND_REGULATION)
- BAŞOL, O., ÇÖMLEKÇİ, M.F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1(2), 17-31. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klusbmyo/issue/59287/839121>
- BENGÜ, P.D.H., NAZLI KANAL, E. (2022). Bir Üretim İşletmesindeki Teknolojik Değişikliğin Hammadde Maliyetine Etkisi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(1), 47-57. <https://dergipark.org.tr/en/pub/nohusosbil/issue/71192/1105169>
- BERNOTAITE, L., MALINAUSKIENE, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 30(4), 629-640. [https://www.researchgate.net/publication/316336693\\_Workplace\\_bullying\\_and](https://www.researchgate.net/publication/316336693_Workplace_bullying_and)

mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout

- BOLDT, A., GILBERT, S. (2020). Distinct and overlapping neural correlates of metacognitive monitoring and metacognitive control. Preprint at bioRxiv <https://psyarxiv.com/3dz9b/>
- BROWN, A.L. (1977). Knowing When, Where, and How to Remember: A Problem of Metacognition. University of Illinois at Urbana-Champaign. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED146562.pdf>
- BROWN, A.L. (1978). Knowing When, where, and how to remember: A problem of metacognition. In R. Glasser (Ed.), Advances in instructional psychology. Lawrence Erlbaum. <https://archive.org/details/advancesininstru0001unse/page/n6/mode/1up>
- BUENO, D.C., SALAPA, A.C. (2021). The metamorphosis of management theories from classical to modern: Analysis in the context of public administration. Institutional Multidisciplinary Research and Development Journal, 1-16. [https://www.researchgate.net/publication/357899822\\_The\\_metamorphosis\\_of\\_management\\_theories\\_from\\_classical\\_to\\_modern\\_Analysis\\_in\\_the\\_context\\_of\\_public\\_administration](https://www.researchgate.net/publication/357899822_The_metamorphosis_of_management_theories_from_classical_to_modern_Analysis_in_the_context_of_public_administration)
- BULINSKA-STANGRECKA, H. BAGIENSKA, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. Int. J. Environ. Res. Public Health, 18, 1903. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1903>
- CUCU-CIUHAN, G., GUITA-ALEZANDRU, I. (2014). Organizational Culture Versus Work Motivation for the Academic Staff in a Public University. Procedia - Social and Behavioral Sciences 127. [https://www.researchgate.net/publication/262723636\\_Organizational\\_Culture\\_Versus\\_Work\\_Motivation\\_for\\_the\\_Academic\\_Staff\\_in\\_a\\_Public\\_University](https://www.researchgate.net/publication/262723636_Organizational_Culture_Versus_Work_Motivation_for_the_Academic_Staff_in_a_Public_University)
- ÇETİN, F., KİBAROĞLU, G.G., BASIM, H.N. (2021). İş Biçimlendirme (Job Crafting) Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması. İş ve İnsan Dergisi, 8(2), 257-271. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid/issue/65428/992676>

- DEMİRKAYA, H., YILDIZ, B., ERENER ÖZALÇIN, S., ÖZTÜRK, H. (2023). İnsan Kaynaklarında Sessizliğin Yankıları: Örgütlerde Sessiz İstifa Fenomeninin Anatomisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi, 2(2), 69-88. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiky/issue/82408/1390065>
- DEMİRTAŞ, Z., BAL, M.S. (2023). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23(2), 625-642. <https://dergipark.org.tr/en/pub/aibuefd/issue/77979/1122906>
- DİRLİK, İ. (2020). Duygusal Emegın Alt Boyutlarının (Yüzeysel Davranış, Derin Davranış ve Samimi Davranış) İş Tatmini Alt Boyutları (İçsel Tatmin Ve Dışsal Tatmin) İle İlişkisi – Çağrı Merkezleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul. <http://openaccess.altinbas.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12939/1621/644446.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DİNÇ, G., ÖZER KAYA, D. (2022). Karar Verme Süreciyle İlgili Beyin Yapıları: Derleme. Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi, 11(1), 142-151. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1741062>
- EKİNCİ, N. (2019). Klasik, Neoklasik Teori, Sistem ve Durumsallık Yaklaşımları ile Bunların Karşılaştırılması Ve Toplam Kalite Yönetimi İçerisindeki Yerlerinin Değerlendirilmesi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6(11), 16-38. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/50857/663261>
- ERDOĞAN, O., SEZGİN, F., KOÇAK, D. (2023). Okul Müdürlerinin Akış Deneyimi Yaşama Durumlarının İncelenmesi. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(3), 976-998. <https://dergipark.org.tr/en/pub/akef/issue/80517/1329193>
- ERDOĞAN, P. (2021). İş Tatmininin Örgütsel Stres Algısına Etkisi: Cinsiyet ve Medeni Durumun Düzenleyici Rolü. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(45), 223-235. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/60651/899289>

- ERER, B. (2021). İşyeri Mutluluğunun Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Çalışma. Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(1), 215-229.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/piar/article/918559>
- ERHAN, T., BAYRAKÇI, E. (2022). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi: Turizm Çalışanları Üzerinde Fenomenolojik Bir Araştırma. Journal of Empirical Economics and Social Sciences, 4(1), 78-99.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeess/issue/69057/1060470>
- ERMİŞ, E.N., ARTAR, M. (2021). Sosyal Biliş ve Düşünme İhtiyacı Kavramlarının Üst Bilişsel Farkındalığı Yordayıcı Etkilerinin Gelişimsel Olarak İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30(1), 68-82.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/article/762552>
- EROL, A., İVRENDİ, A., ÖZCAN, Ö. (2022). Erken Çocuklukta Bilimsel Süreç ile Öz-Düzenleme Becerileri Arasındaki İlişki. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi(54), 988-1005.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/deubefd/issue/74372/1099625>
- FAEDDA, N., NATALUCCI, G., CALDERONI, D., CERUTTI, R., VERDECCHIA, P., GUIDETTI, V. (2017) Metacognition and Headache: Which Is the Role in Childhood and Adolescence? Front. Neurol. 8:650.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5735075/pdf/fneur-08-00650.pdf>
- FIRAT DURDUKOCA, Ş., ARIBAŞ, S. (2019). Öğretmen Adaylarına Yönelik Üstbilişsel Farkındalık Ölçeğinin Geliştirilmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(72), 1541-1557.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/47063/474601>
- FLAVELL, J. H. 1979. Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive– developmental inquiry. American psychologist, 34(10), 906-911.  
[http://jwilson.coe.uga.edu/EMAT7050/Students/Wilson/Flavell%20\(1979\).pdf](http://jwilson.coe.uga.edu/EMAT7050/Students/Wilson/Flavell%20(1979).pdf)
- FLEUR, D.S., BREDEWEG, B., van den Bos, W. Metacognition: ideas and insights from neuro- and educational sciences. npj Sci. Learn. 6, 13 (2021).  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8187395/>

- GEÇİKLİ, F., EKMEKÇİ, Z. (2023). Halkla İlişkiler ve Sosyal Sermayenin Ortak Bağlıları. Erciyes İletişim Dergisi, 10(1), 505-524. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesiletisim/issue/75676/1189842>
- GÜN, G. (2016). İş Gören Devir Oranı Analizi: Bitlis İli Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bitlissos/issue/45113/563885>
- GÜNGÖR İLERLER, T., ALTIN GÜLOVA, A. (2020). Örgütsel Kurallar ve Normlara Uyuma Davranışına Örgüt Kültürü Bağlamında Kavramsal Bir Bakış. Izmir Democracy University Social Sciences Journal, 3(2), 104-129. <https://dergipark.org.tr/en/pub/idusos/issue/58751/780702>
- GÜRBÜZ, B., DAĞAŞAN, A., CANPOLAT, B. (2022). Eğitim Yöneticilerinin Okul Yönetiminde Karşılaştıkları Finansal Sorunlar. International Journal Of Educational Sciences, 2(1), 76-93. <https://e-edusci.com/index.php/edusci/article/view/6>
- GÜRSEL, F.G., AKÇAY, B. (2021). Üstbilişe Dayalı Öğretim Yönteminin Öğrencilerin Üstbiliş Farkındalıkları ve Tutumlarına Etkisi. Trakya Eğitim Dergisi, 11(2), 900-925. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tred/issue/62313/745748>
- GÜZEL, M. A., BAŞOKÇU, T. O. (2023). Eğitimde Üstbilişsel Düzenleme Envanteri: Öğretmen Versiyonu'nun (EÜDE: Öğretmen-Kendi ve Öğretmen-Sınıf) Geliştirilme Çalışması. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1), 137-149. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erziefd/issue/76147/1224757>
- HALFON, S., COŞKUN, A. (2021). Zihinselleştirmenin kültürel özellikleri ve psikolojik belirtiler ile ilişkisi üzerine bir derleme. Nesne, 9(22), 904-924. <https://www.nesnedergisi.com/makale/pdf/1608664150.pdf>
- HIDIROĞLU, Ç.N. (2018). Üstbiliş Kavramına ve Problem Çözme Sürecinde Üstbilişin Rolüne Eleştirel Bir Bakış. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(32), 87-103. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pausbed/issue/38315/424862>
- KAINTHOLA, V.P. (2021). Principles of hotel management. Global Media. <http://elibrary.gci.edu.np/bitstream/123456789/3323/1/906.V.%20Prakesh%20Kainthola%20-%20Principles%20of%20Hotel%20Management.pdf>

- KALEMKUŞ, J. (2021). Bilmeyi bilme: Üstbiliş. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 42, 471-495. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1293201>
- KANSIZOĞLU, H.B. (2020). Ortaokul öğrencilerinin üstbilişsel yazma farkındalık düzeylerinin ölçülmesi: Bir literatür inceleme ve ölçek geliştirme çalışması. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39(2), 123-152. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1227159>
- KAPLAN, G., AYKUT, Ç. (2022). Üstbilişi Geliştirmek İçin Düzenlenmiş Olan Öğretim Etkinliklerinin Öğretmen Adaylarının Üstbilişsel Farkındalıklarına Etkisinin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 23(1), 23-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ozelegitimdergisi/issue/68727/715775>
- KARADAG, T .(2022). Job Satisfaction of Physiotherapists Working at Special Education and Rehabilitation Centers in Istanbul. International Journal of Technical & Scientific Research Engineering, 5(1), 5-12. <https://ijtsre.org/papers/2022/ev5c1/IJT-24411227.pdf>
- KARATUZLA, M. (2020). Yönetici Hemşirelerin Örgüt Kültürünün Oluşumundaki Rolü. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi(11), 291-303. <https://dergipark.org.tr/en/pub/igusabder/issue/56603/701491>
- KAYA, A., KARTAL, M. (2021). Havalimanı Güvenlik Yönetiminde Teknoloji ve İnsan. Journal of Aviation, 5(2), 298-309. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2014061>
- KAYA, Z., KOZCU ÇAKIR, N. (2023). Metacognitive strategies in electricity subject according to 5th grade students' academic achievement and metacognitive impact on awareness. Journal of Aegean Scientific Research, 6(1), 1-10. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3539049>
- KAYRA, F. (2023). Neo-Klasik Yaklaşımın Katkıları: Modern İş Dünyasında Hâlâ Geçerli Mi? Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 13(4), 2151-2173. <https://dergipark.org.tr/en/pub/nevsosbilen/issue/81478/1289195>
- KHAN, A.J., BHATTI, M.A., HUSSAIN, A., AHMAD, R., IQBAL J. (2022). Employee Job Satisfaction in Higher Educational Institutes: A Review of



- Theories. *Journal of South Asian Studies* 9(3):257-266.  
<https://www.researchgate.net/publication/357811383> Employee Job Satisfaction in Higher Educational Institutes A Review of Theories
- KILIÇ, D. B. Ç. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 193-236.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50166/645214>
- KORKMAZER, F., AKSOY, A. (2017). Herzberg'in Hijyen Faktörlerinin Çalışanların İşten Ayrılma Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 821-833.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/30227/326599>
- LITTLE, G. (2014). Work, Flow and Job Satisfaction.  
<https://www.linkedin.com/pulse/20141111014720-7640385-work-flow-and-jobsatisfaction/>
- MALTEPELER, S., BOZ, N. (2015). Meşrutiyet Döneminde Yayımlanan Bir Matematik Dergisindeki Soruların Analizi: Riyaziyat. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(2), 480-500. <https://dergipark.org.tr/en/pub/egeefd/article/67439>
- MAMMADOVA, L., ÇAKMAK, A.F. (2023). Evaluation Of Job Satisfaction And Life Satisfaction In Terms Of Demographic Characteristics: A Research On The Employees Of Shopping Malls In Azerbaijan. *Eurasian Academy of Sciences*, 50, 41-56.  
<https://www.eurasianacademy.org/index.php/socialsciences/article/view/1289>
- MANKİN, B., GÜRKAN, G. Ç., ÇETİN, O. (2019). Duygusal Emek ve İçsel Motivasyonun Çalışanın Yaratıcılığı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 8(2), 126-156. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeim/issue/60020/867228>
- MAYFIELD, M., MAYFIELD, J., MA, K.Q. (2020). "Innovation matters: creative environment, absenteeism, and job satisfaction", *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 715-735.  
[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-09-2019-0285/full/html?casa\\_token=9mfRupEMw4sAAAAA:mzCHN-](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-09-2019-0285/full/html?casa_token=9mfRupEMw4sAAAAA:mzCHN-)

uf1GZwAMvMJdOUOFv0cxFDaAAawAM4EMrCUoUCHHdB9PrFQIqk0xx  
V3JqboYwFmHO1ZVb-QcxZD-CcGb-Jj576qbNNcBbplyWdbV6rChGz9dc

- MORAS, M., KASHYAP, B. (2021). Influence of Job Characteristics on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(11), 6499–6506.  
<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/7057/5746>
- MUTLU, M.E. (2016). Öğrenme Deneyimlerinin Yönetimde Üstbilişsel Düzenleme. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5(2), 265-288.  
[http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/27.mehmet\\_emin\\_mutlu.pdf](http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/27.mehmet_emin_mutlu.pdf)
- ÖRÜCÜ, E., HASIRCI, I. (2021). İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinde öz kendilik değerlendirmesinin aracı rolü ve bir uygulama. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4), 1172-1189.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf/issue/65419/833915>
- ÖTÜNÇTEMUR, A., ÇAM KAHRAMAN, F. (2020). Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri ile Depresyon ve Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutumlar Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 1(2), 50-74.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/itbfkent/issue/56863/789750>
- ÖZASLAN, Z., BİLGİN, H. (2017). Şizofrenide Üstbiliş. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(3), 33-36.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/kusbed/issue/31779/317079>
- ÖZDEMİR, F., KAPLAN, A. (2022). Matematik Öğretiminde Zekâ, Üstbiliş Ve Muhakeme: Improve Modeli. Iksad Pub. <https://iksadyayinevi.com/wp-content/uploads/2022/02/MATEMATIK-OGRETIMINDE-ZEKA-USTBILIS-VE-MUHAKEME-IMPROVE-MODELI.pdf>
- ÖZER, M.A., ÇİFTÇİ, A. (2022). Klasik Yönetim Teorisi'nin İki Öncü İsmi Fayol ve Weber'in Yönetime Katkısı Üzerine Bir Değerlendirme. Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 133-152.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/fbujoss/issue/70817/1094094>

- ÖZKAN, B., YILDIZ, E. (2023). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Üstbiliş Farkındalıkları. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi(57), 2039-2058. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deubefd/issue/80180/1317779>
- ÖZKARA, B.Y., ÖZMEN, M. (2016). Akış Deneyimine İlişkin Kavramsal Bir Model Önerisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(3), 71-100. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguiibf/issue/25810/272248>
- ÖZPEHLİVAN, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43- 70. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kusbder/issue/42811/474446>
- ÖZTÜRK, N., BULUT, İ. (2023). Türkiye’de Uygulanan Okul Öncesi Eğitim Programının Üstbiliş Bağlamında Düzenlenmesi. Trakya Eğitim Dergisi, 13(3), 1622-1641. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tred/issue/79908/1173209>
- PATRICIA, N.M., ASOBA, S.N. (2021). Theories Of Job Satisfaction In The Higher Education Context. Academy of Entrepreneurship Journal, 27(2). [https://www.researchgate.net/publication/350603466\\_THEORIES\\_OF\\_JOB\\_SATISFACTION\\_IN\\_THE\\_HIGHER\\_EDUCATION\\_CONTEXT](https://www.researchgate.net/publication/350603466_THEORIES_OF_JOB_SATISFACTION_IN_THE_HIGHER_EDUCATION_CONTEXT)
- PURNOMA, B. R., ELİYANA, A., & PRAMESTI, E. D. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as the intervening variable. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(10), 446-458. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=226203f7-b149-40fc-ac5b-d6b9d601e2cc%40redis>
- SAMANCI, S., BASIM, H.N. (2018). Kendilik Değerlendirmeleri ve İş Yüğü Fazlalığının Mesleki Haz Üzerine Etkisi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. İş ve İnsan Dergisi, 5(2), 169-184. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid/issue/39864/443772>
- SAVAŞ, E.B. (2022). Covid-19 Pandemi Döneminde Çalışanların İş Tatmini Ve Performans Durumlarının, Yönetici Gözünden Değerlendirilmesi. Akademik Hassasiyetler, 9(20), 197-222. <https://dergipark.org.tr/en/pub/akademik-hassasiyetler/issue/74690/1152902>

- SEÇTİM, H., ERKUL, H. (2020). Yönetim Yaklaşımları Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 18-50. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mpsr/issue/57618/769011>
- SHEA N. 2018 Metacognition and abstract concepts. *Phil. Trans. R. Soc. B* 373: 20170133. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6015839/pdf/rstb20170133.pdf>
- SHELDON, K., FREDERICKSON, B., RATHUNDE, K., CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). *Positive Psychology Manifesto (Rev. Ed.)*, <http://www.positivepsychology.org/akumalmanifesto.htm>
- SIMONS, C., METZGER, S. R., SONNENSCHNEIN, S. (2020). Children's metacognitive knowledge of five key learning processes. *Translational Issues in Psychological Science*, 6(1), 32–42. [https://www.researchgate.net/publication/339813178\\_Children's\\_metacognitive\\_knowledge\\_of\\_five\\_key\\_learning\\_processes](https://www.researchgate.net/publication/339813178_Children's_metacognitive_knowledge_of_five_key_learning_processes)
- SKELTON, A.R., NATTRESS, D., DWYER, R.J. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEFAS-07-2018-0069/full/html>
- ŞAHİN, F., KARAHAN, M. O. (2021). Akış Deneyiminin Mobil Oyun Bağımlılığı ve Keşifsel Davranış Üzerindeki Etkisi: Ağızdan Ağıza Pazarlama Kapsamında Bir İnceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1314-1331. <https://dergipark.org.tr/en/pub/mjss/issue/61382/856922>
- ŞENGÖZ, M. (2022). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli'nin Bütünleşik Bir Süreç Olarak Yeniden Yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/etad/issue/70453/977931>
- ŞİMŞİR İ, SEYRAN F. (2020). İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *MEYAD Akademi*, 1(1):25-42. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/meyadakademi/issue/62718/949163>
- TANDIN, W., SONAM, T. (2022). The impact of McGregor's theory X/Y on the level of job satisfaction of teachers and principals. *Shanlax International*

Journal of Management, 9(3).  
<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:sijm&volume=9&issue=3&article=008>

THANT, Z.M., CHANG, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organiz Rev* 21, 157–175. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-020-00481-6>

TİFTİK, C. (2021). İçsel Pazarlama ve İç Müşteri Olarak Kadın Çalışanların İş Tatmini. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-20. <https://dergipark.org.tr/en/pub/itbfkent/issue/64809/935328>

TRAUTRIMS, A., MARTIN C. SCHLEPER, M., ÇAKIR, S., GOLD, S. (2020) Survival at the expense of the weakest? Managing modern slavery risks in supply chains during COVID-19, *Journal of Risk Research*, 23:7-8, 1067-1072. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13669877.2020.1772347>

TURAN, N. (2019). “Akış Deneyimi Üzerine Genel Bir Literatür Taraması” *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 37, Denizli, s. 181-199. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/837754>

UNVAN, Y.A. (2021). *Administrative and Economic Science Research, Theory*. Lyon: Livre de Lyon. [https://www.researchgate.net/profile/Nazli-Ersoy-2/publication/357335385\\_AN\\_INTEGRATED\\_MCDM\\_APPROACH\\_TO\\_EVALUATE\\_FINANCIAL\\_PERFORMANCE\\_OF\\_TEXTILE\\_AND\\_LEATHER\\_FIRMS\\_LISTED\\_IN\\_BIST/links/61c8c113da5d105e55fc5fc7/AN-INTEGRATED-MCDM-APPROACH-TO-EVALUATE-FINANCIAL-PERFORMANCE-OF-TEXTILE-AND-LEATHER-FIRMS-LISTED-IN-BIST.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nazli-Ersoy-2/publication/357335385_AN_INTEGRATED_MCDM_APPROACH_TO_EVALUATE_FINANCIAL_PERFORMANCE_OF_TEXTILE_AND_LEATHER_FIRMS_LISTED_IN_BIST/links/61c8c113da5d105e55fc5fc7/AN-INTEGRATED-MCDM-APPROACH-TO-EVALUATE-FINANCIAL-PERFORMANCE-OF-TEXTILE-AND-LEATHER-FIRMS-LISTED-IN-BIST.pdf)

ÜNLÜ, U. (2019). Bankalarda Terfi Uygulamaları Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *BDDK Bankacılık Ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(2), 161-184. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bddkdergisi/issue/57334/812484>

VACCARO, A. G., FLEMING, S. M. (2018). Thinking about thinking: a coordinate-based meta-analysis of neuroimaging studies of metacognitive judgements.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6238228/>

YALÇIN, Y., SÜLEYMANOĞLU DİNÇER, R. (2019). Tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik: Yetkinlik tamamlayıcı el kitabı. i: Hiperlink Yayınları. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=2xvhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=Hammadde,+Modern+y%C3%B6netim+yakla%C5%9F%C4%B1mlar%C4%B1&ots=Iy2p5hLp5I&sig=kIhzkbMevLtWYsUqGn23A6g66W4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Hammadde%20Modern%20y%C3%B6netim%20yakla%C5%9F%C4%B1mlar%C4%B1&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=2xvhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=Hammadde,+Modern+y%C3%B6netim+yakla%C5%9F%C4%B1mlar%C4%B1&ots=Iy2p5hLp5I&sig=kIhzkbMevLtWYsUqGn23A6g66W4&redir_esc=y#v=onepage&q=Hammadde%20Modern%20y%C3%B6netim%20yakla%C5%9F%C4%B1mlar%C4%B1&f=false)

YALÇINKAYA P. (2013). Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: Uyarlama Çalışması. Sakarya İktisat Dergisi., 2(1):66-87. <https://dergipark.org.tr/pub/sid/issue/30091/324705>

YILMAZ, V., TELSAC, C. (2021). Authority And Bureaucracy From Weber's Perspective. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(34), 42-52. <https://dergipark.org.tr/en/pub/makusobed/article/903546>

WONGSUWAN, N.; Na-Nan, K. Mediating Effects of Self-Efficacy, Resilience and Job Satisfaction on the Relationship between Person–Organisation Fit and Employee Work Adjustment. Sustainability 2022, 14, 11787. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/18/11787>

YEŞİLKUŞ, F., ÖZBOZKURT, O.B. (2021). Çevrim İçi Eğitim Sürecinde Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi: Mersin İlinde Nitel Bir Araştırma. Covid-19 Araştırmaları (pp.89-119) Edition: 1, Publisher: Duvar Yayınları [https://www.researchgate.net/publication/354888866\\_Cevrim\\_Ici\\_Egitim\\_Surecinde\\_Akademisyenlerin\\_Mesleki\\_Motivasyon\\_Duzeylerinin\\_Incelenmesi\\_Mersin\\_Ilinde\\_Nitel\\_Bir\\_Arastirma](https://www.researchgate.net/publication/354888866_Cevrim_Ici_Egitim_Surecinde_Akademisyenlerin_Mesleki_Motivasyon_Duzeylerinin_Incelenmesi_Mersin_Ilinde_Nitel_Bir_Arastirma)

YEŞİLYURT, E. (2021). ÜSTBİLİŞ: KAVRAMSAL BİR BAKIŞ. International Marmara Social Sciences Congress (Spring) 2021 Proceedings Book. 101-111. [https://www.researchgate.net/profile/Goezde-Genc/publication/363135485\\_Turkiye'de\\_Emege\\_Dair\\_Guvencesizliklerin\\_Akademisyenler\\_ve\\_Ev\\_Hizmetlerinde\\_Calisanlar\\_Acisindan\\_Bir\\_Degerlendirme/links/630f1cca61e4553b955208dd/Tuerkiyede-Emege-Dair-](https://www.researchgate.net/profile/Goezde-Genc/publication/363135485_Turkiye'de_Emege_Dair_Guvencesizliklerin_Akademisyenler_ve_Ev_Hizmetlerinde_Calisanlar_Acisindan_Bir_Degerlendirme/links/630f1cca61e4553b955208dd/Tuerkiyede-Emege-Dair-)

YÖRÜK, P., TOSUN, A. (2015). Obsesif Kompulsif Bozuklukta Üst-Bilişsel Model. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 7(2):190-207. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/115196#:~:text=%C3%9Cst%2Dbili%C5%9Fsel%20modelin%20temel%20%C3%B6zelli%C4%9Fi,dizisi%20taraf%C4%B1ndan%20olu%C5%9Ftu%C4%9Funu%20ileri%20s%C3%BCrmesidir.>

## **TEZLER**

ABANOZ, E. (2020). Yürütücü İşlevlerin Olaya İlişkin Potansiyeller Yöntemiyle Sınırdaki Entelektüel İşlevsellik, Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Ve Sağlıklı Gruplarla Karşılaştırılması. Uzmanlık Tezi, Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi.

AKCAN, D. (2018). Yazılım Geliştiriciler Üzerinde Oyun Reklamlarının Akış Deneyimi ve Başarısı, Yüksek Lisans Tezi.

AKIN, K. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adalet Algısının Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

AKMAN, A. (2018b). Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye

AKMAN, E. (2018). Sağlık Profesyonellerinde Akış Deneyiminin Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi: Bir Kamu ve Özel Hastane Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

ARSLAN, H. (2018). Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtilerinin Üstbilişsel Model ve Duygu Düzenleme Stratejileri Çerçevesinde İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ARSUK, S. (2019). Yedinci Sınıf Öğrencilerine Verilen Üstbiliş Destekli Problem Çözme Öğretiminin Problem Çözme Başarısı ve Üstbiliş Becerilere Etkisi.

Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,  
Bursa.

ARTANTAŞ, E. (2019). Kurum çalışanlarının öğrenen örgüt algılarının iş tatmini ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Sağlık Bakanlığı örneği. Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

AYDIN, E. (2022). Zihin haritalarıyla desteklenen üstbilişsel eğitim programının okul öncesi dönem çocuklarının üstbiliş, öz düzenleme ve yürütücü işlev becerilerine etkisinin incelenmesi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.

BAŞLAMIŞLI, A.E. (2021). Yerel Yönetimlerde Çalışanların İş Tatmininin Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi: Osmaniye Belediyesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

BİRLİKÇİ, M.A. (2023). Hastane çalışanlarında iş yaşam dengesinin yaşam doyumu ve kariyer tatmini üzerine etkisi: İstanbul'da bir kamu hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

CANARSLAN, Ö.N. (2017). Online Kitlesele Bireyselleştirmede Ürün Değeri ve Akış Deneyiminin Ödeme İsteği ile Satın Alma Olasılığına Etkisi, Doktora Tezi.

ÇAĞLAR, A. (2023). İş yaşam kalitesi, psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve iş performansı ilişkisi: Turizm sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya

ÇELİK, F.Z. (2020). Aselsan Araştırma Merkezinde Çalışan Personellerin Üstbiliş Seviyeleri ve Stresle Başa Çıkma Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

ÇOLAK ALSAT, O. (2016). Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerin iş tatminine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

DOĞAN, H. (2023). 8. Sınıf Öğrencilerinin Üst Düzey Beceri Gerektiren Problemleri Çözerken Kullandıkları Üstbilişsel Stratejilerin Sesli Düşünme Protokolleri ile Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul



- ELİTAŞ, Y.Ö. (2015). Dokuzuncu sınıf öğrencilerinin üstbiliş, muhakeme yeteneği ve matematiksel problem çözme performansları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ER, B. (2023). Dijital Serbest Zaman Etkinliklerine Katılımda Akış Deneyimi ve Serbest Zaman Doyumunun İncelenmesi. Doktora Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa
- ERDOĞAN, V. (2019). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Sağlık Profesyonellerinin Mobbinge Karşılaşma Durumlarının İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Doktora Tezi, KKTC Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- GÖRGÜN, O. (2022). İş becerikliliği ve akış deneyimi ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- ITTERSUM, K.W.V. (2015). The Distinctiveness of Engagement and Flow at Work. (Unpublished Doctoral Thesis). Manhattan: Kansas State University
- İSKENDER, Ö. (2023). Tek Başına, İşbirliği İçeren Ve Rekabet İçeren Etkinliklerde Akış Deneyiminin Kültürel Özellikler Ve Örtük Güdülerle İlişkili Olarak İncelenmesi. Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- KARAKULLE, İ. (2020). Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir uygulama. Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- KIRKIK, M. (2020). Ergenlerde Üstbiliş ve Sınav Kaygısı Arasındaki İlişkide Ruminasyon Ve Bilişsel Esnekliğin Aracılık Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- KORKMAZ, C.B. (2018). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne.

- KÜÇÜKUSTA, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi
- LOWE, G.B. (2019). Core Motivation: Bridging the Gap between Flow Experience and Work Performance. (Unpublished Doctoral Thesis). California: Biola University Faculty of the Rosemead School of Psychology.
- MERAL, Ü. (2016). Demografik Faktörlerin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması (Gaziantep İli Nizip İlçesi). Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- ÖNEN, C, İ. (2021). Yaygın anksiyete semptomlarının yordanmasında üstbiliş, bilinçli farkındalık ve psikolojik esnekliğin rolü. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul.
- ÖZEN SEKMEK, Ö.S. (2023). İlk epizod psikoz tanılı hastalarda çocukluk çağı travmasının, üst biliş ve sosyal biliş ile ilişkisi. Tıpta Uzmanlık Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesi, İstanbul.
- ÖZKARA, B. Ç. (2015). Tüketicilerin çevrimiçi bilgi aramaları bağlamında akış deneyiminin bilgidan tatmin üzerindeki etkisinin araştırılması. Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ÖZÜPEK, A. A. (2019). Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişki: İnşaat Sektörü Üzerine Bir Çalışma. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- POLAT, K. (2019). Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SARIKAYA KICI, E. (2017). İş Koşullarının İş Tatminine Etkisi: Makinistler Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- SERT, N. (2023). Örgütsel Çatışma Yönetiminin motivasyon ve Bireysel İyi Oluşa etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

- ŞEN, E. (2021). Algılanan Liderlik Tarzları ve Kişilik Yapılarının İş Akış Deneyimine Etkisi Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- TEOMAN, N. (2023). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi: Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ardahan
- TURAN, N. (2021). Çalışma yaşamında akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşim: Bir karma yöntem araştırması. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TÜRER, D. (2022). Uzaktan Çalışmada Akış Deneyimi: Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- TÜRKER, G. (2023). Sigortacılık Sektöründe Başarı Kriteri Olarak Pozitif Psikolojik Sermaye. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- ULUKAPI, H. (2013).Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: Konya Üniversiteleri örneği. Selçuk Üniversitesi, Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Konya.
- YAŞIN, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- YENER DEMİRCAN, D. (2021). Hizmetkar liderlik ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide akış deneyiminin aracılık rolü: Bir kamu kurumunda uygulama. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- YILMAZ, Y. (2022). İş Becerikliliğinin Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi: AFAD Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kastamonu



## **EKLER**

**EK-1:** Bilgilendirme Onam Formu

**EK-2:** Sosyodemografik Bilgi Formu

**EK-3:** Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ)

**EK-4:** Üstbiliş Ölçeği-30

**EK-5:** İş Tatmini Ölçeği (İTO)

**EK-6:** Etik Kurul Onayı



## **EK-1 Bilgilendirme Onam Formu**

“Akış Deneyimi Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Üstbilşin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi” konulu bu araştırma yüksek lisans tez çalışmasıdır. Bu araştırmanın amacı, çalışanlarında iş tatmini ve çalışmada akış deneyimi düzeylerinde üstbilşin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan yanıtlamanızdır. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kimliğiniz gizli tutulacaktır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptiriz. Daha fazla bilgi için aşağıdaki iletişim bilgilerini kullanabilirsiniz. Vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

İlgın Güçlü

psikologilginguclu@gmail.com





## EK-2 Sosyodemografik Bilgi Formu

1. Yaş
2. Cinsiyet  Kadın  Erkek
3. Medeni durum  Evli  Bekar
4. Çocuk varlığı  Yok  Var ..... (Çocuk Sayısı)
5. Eğitim  İlköğretim  Lise  Önlisans  Lisans  Lisans Üstü
6. Ortalama aile geliri  Gelir Giderden düşük  Eşit  Gelir Giderden yüksek
7. Pozisyon
8. Çalışma süresi
9. Aynı kurumda çalışma süresi
10. Tanı alan herhangi bir nörolojik rahatsızlık (Belirtiniz)
11. Tanı alan herhangi bir psikolojik rahatsızlık (Belirtiniz)



### EK-3 Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ)

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Biraz Katılmıyorum, 4-Kararsızım, 5-Biraz Katılıyorum, 6-Katılıyorum, 7-Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5	6	7
<i>Çalışmaya Kendini Verme</i>							
1. Çalışırken başka bir şey düşünmem.							
2. Kendimi işime kaptırırım.							
3. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.							
4. Tamamıyla yaptığım işe odaklanırım.							
<i>Çalışmada İçsel Keyif</i>							
5. İşim kendimi iyi hissettirir.							
6. İşimi çok büyük bir zevkle yaparım.							
7. İşimi yaparken kendimi mutlu hissederim.							
8. Çalışırken kendimi neşeli hissederim.							
9. Daha az ücret alacak olsam bile; yine de bu işi yapardım diye düşünürüm.							
10. Boş zamanlarımda bile çalışmak istediğimi fark ediyorum .							
11. Çalışıyorum çünkü çalışmaktan keyif alıyorum.							
12. İşimle ilgili bir şeye çalışırken kendim için çalışıyorum.							
13. Motivasyonumu sonunda elde edeceğim ödüllerden değil, işi yaparken elde ediyorum.							



#### EK-4 Üstbilis Ölçeği-30

<b>1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Endişelenmek bir şeylerin üstesinden gelmeme yardım eder					
2. Endişelenmek problemleri çözmede bana yardımcı olur					
3. Endişelenmek kafamdaki düşünceleri düzene sokmama yardım eder					
4. İyi çalışabilmek için endişelenmeye ihtiyacım vardır					
5. Düzenliliğimi sürdürebilmem için endişe etmeye ihtiyacım var					
6. Endişelenmek gelecekteki problemler den kaçınmama yardımcı olur					
7. Belleğime güvenmem					
8. Olayları hatırlama konusunda belleğime pek güvenmem					
9. Zayıf bir belleğim vardır					
10. Bir yerleri hatırlama konusunda belleğime pek güvenmem					
11. Kelimeler ve İsimler konusunda belleğime güvenim pek yoktur					
12. Belleğim zaman zaman beni yanıltır					
13. Ne kadar engellemeye çalışırsam çalışayım, endişe verici düşüncelerim devam eder					
14. Endişelenmeye başladığım zaman kendimi durduramam					
15. Endişe ede ede kendimi hasta edebilirim					
16. Endişelerim beni delirtebilir					
17. Aklımdan geçenlerle çok uğraşırım					
18. Endişe verici düşünceler aklıma geldiğinde onları görmezden gelemem					
19. Endişelenmem benim İçin tehlikelidir					
20. Düşüncelerimi izlerim					
21. Düşündüğümün her an farkındayım					
22. Düşüncelerimi sürekli gözden geçiririm					
23. Bir problem üzerinde düşünürken zihnimin nasıl çalıştığının farkındayım					
24. Dikkatim zihnimin nasıl çalıştığıyla meşguldür					
25. Düşüncelerimi kontrol edememek bir zayıflık işaretidir					
26. Belirli düşüncelerimi kontrol etmediğim için cezalandırılacağım					
27. Belirli şeyleri düşünmek kötüdür					
28. Eğer düşüncelerimi kontrol edemezsem işlerimi sürdüremem					
29. Düşüncelerimi her zaman kontrol altında tutmalıyım					
30. Beni endişelendiren düşünceyi kontrol edemezsem ve bu gerçekleşirse, benim hatam olur					



### EK-5 İş Tatmini Ölçeği (İTO)

<b>1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. İşimi severek yaparım.					
2. Mutluluğu işimdeyken buluyorum					
3. Mevcut işimden memnunum.					
4. İşimi keyifli buluyorum.					
5. İş yerinde zaman iyi geçiyor.					





## EK-6 Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 19.04.2024-117513



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-88083623-020-117513  
Konu : Etik Onayı Hk.

19.04.2024

Sayın İlgın GÜÇLÜ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Komisyonu'nun 07.03.2024 tarihli ve 2024/03 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Nuri Gökmen KARAKİRAZ  
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSL4TT7J6C Pin Kodu : 11462

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : [iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr](mailto:iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr)

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002



## **ÖZGEÇMİŞ**

**Ilgın Güçlü**

### **ÖĞRENİM DURUMU:**

#### **Lisans**

İstanbul Kültür Üniversitesi – Psikoloji (2015-2019)

İstanbul Kültür Üniversitesi – Türk Dili ve Edebiyatı -yandal (2016-2020)

#### **Yüksek Lisans**

İstanbul Aydın Üniversitesi – Klinik Psikoloji (2019-2024)