

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

İÇSEL MOTİVASYON VE ÖZNEL İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİ: İŞ BECERİKLİLİĞİ VE AKIŞ DENEYİMİNİN SERİ ARACILIK ROLÜ

Nusret ERCEYLAN¹ & Mehtap ÖZTÜRK² & Kübra ULUDAĞ³
Hasan Hüseyin UZUNBACAK⁴ & Tahsin AKÇAKANAT⁵

Öz

Bu çalışmanın amacı; içsel motivasyon ile öznel iyi oluş ilişkisinde iş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rollerinin incelenmesidir. Araştırmanın hipotezleri Isparta ve Burdur illerindeki devlet üniversitelerinde görev yapan toplam 168 akademisyen üzerinde Hayes'in (2012) seri çoklu aracılık modelleri kullanılarak test edilmiştir. Araştırma sonucunda içsel motivasyon ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş becerikliliği ve akış deneyiminin birlikte anlamlı etkisinin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Aracı değişkenlerin etkileri ayrı ayrı incelendiğinde ise akış deneyiminin anlamlı aracılık etkisi görülmesine rağmen, iş becerikliliğinin anlamlı aracılık etkisi görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Akış Deneyimi, İçsel Motivasyon, Öznel İyi Oluş, Seri Aracılık.

JEL Kodları: C30, C83, D23, I31, M12.

Başvuru: 22.06.2020

Kabul: 10.11.2020

- 1 Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, nusreterceylan@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4501-613X>
- 2 Öğretim Görevlisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Isparta/Türkiye, mehtapozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7779-5572>
- 3 Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, okkubra18@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7133-3879>
- 4 Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-3297-1659>
- 5 Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Isparta/Türkiye, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-9414-6868>

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION AND SUBJECTIVE WELL-BEING: SERIAL MEDIATING ROLE OF JOB CRAFTING AND FLOW AT WORK

Abstract

The purpose of this study is to investigate serial mediating roles of job crafting and flow at work in the relation of intrinsic motivation and subjective well-being. The hypotheses of research are tested on a total of 168 academics working in state universities in Isparta and Burdur provinces by using Hayes's (2012) serial multiple mediation model. As a result of the research, it is found that job crafting and flow at work were the serial mediators in the relation of intrinsic motivation and subjective well-being. When the effects of the mediator variables were examined separately, result indicated that flow at work alone had significant mediating effect while there was no effect of job crafting.

Key Words: *Job Crafting, Flow at Work, Intrinsic Motivation, Subjective Well-Being, Serial Mediating.*

JEL Codes: *C30, C83, D23, I31, M12.*

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. GİRİŞ

Pozitif psikolojinin en önemli araştırma konularından biri olan öznel iyi oluş kavramı, bireylerin yalnızca iyi duygular hissetmesini sağlama özelliğiyle kalmamış, iş ortamında enerji, yaratıcılık ve verimliliği artırıcı rol oynadığının ortaya çıkışı ile birlikte yönetim bilimi içerisinde kendisine geniş yer bulan bir kavram haline gelmiştir. Bu çerçevede, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında en değerli unsuru durumunda olan insanın öznel anlamda iyi oluşu son dönemde örgütsel davranış literatürü içerisinde ilgi gören konulardan olmuştur.

Çalışma hayatı içerisinde bireylerin öznel iyi oluşlarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Örgütsel davranış araştırmacıları tarafından çalışan performansını etkileyen en önemli öğelerden biri olarak kabul edilen içsel motivasyon kavramının çeşitli olumlu örgütsel davranışı tetiklemesi bir yana, nihai olarak öznel iyi oluşun elde edilmesinde önemli pay sahibi olduğu bir gerçektir. Bu noktada; bahse konu değişkenler arasında etkileşimin sağlanmasında hangi faktörlerin aracı etkilerinin olabileceği sorusu çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Çalışanların kendi inisiyatiflerinde işlerini yeniden etkin şekilde tasarlaması anlamına gelen iş becerikliliği ile bireyin yürüttüğü iş içerisinde tam bir konsantrasyon ile kaybolması hali olarak özetlenebilecek iş akış deneyimi kavramları kuramsal olarak araştırmanın ana değişkenleri ile ilişkili olmakla birlikte, literatürde tüm bu değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanılmamaktadır. Araştırma örneklemini olarak, yürütülen işin niteliğiyle

ilintili olarak belki de en belirgin şekilde sonuç alınabilecek akademisyenler seçilmiştir. Bu bağlamda öncelikle, içsel motivasyon, iş becerikliliği, akış deneyimi ve öznel iyi oluş değişkenlerinin kuramsal alt yapılarının daha iyi anlaşılması, sonrasında ise yürütülen araştırma ile değişkenler arasında tespit edilen ilişkiler ve elde edilen bulgulardan hem bireylerin hem de örgütlerin faydalanması amaçlanmıştır.

1.1. İçsel Motivasyon

Etkin bir örgüt oluşturmak ve sürdürülebilmek, yöneticilerin en önemli görevlerindedir. Etkin bir örgüt oluşturabilmenin yolu ise örgüt içerisinde kendilerine verilecek görevleri başarılı şekilde yerine getirmek için istekli çalışanlara sahip olmaktan geçer. Motivasyon, bu isteği oluşturarak örgütsel açıdan mevcut potansiyelin en verimli şekilde kullanılmasını sağlamakta olup, bu işlevi ile bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada sıklıkla kullanılan önemli yönetsel araçlardan biri durumundadır.

Örgütsel davranış literatüründe motivasyon için pek çok farklı tanımlama yapılmıştır. Motivasyon kavramını, Luthans (2011: 147), “bir amaca yönelik davranış ya da güdüyü başlatan fizyolojik veya psikolojik bir ihtiyaç”, Orsini (2017: 9), “düşünce ve davranışların ortaya çıkışlarını, süreçlerini ve sona ermelerini etkileyen bir kuvvet ve yapılan seçimlerin altında yatan unsurlardan biri”, Koçel (2007: 483), “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” olarak tanımlarken Dessler (1980: 332) ise motivasyonun, “bir ya da daha fazla önemli ihtiyacın karşılanamaması durumunda oluşan olgu” olduğunu savunmuştur. Yapılan bu tanımlamalar, motivasyonun kişinin “içinden” ya da “dışından” kaynaklanan faktörler nedeniyle oluşabildiğini, kişinin davranışlarını doğrudan etkilediği ve hem bireysel hem de örgütsel temelde hedeflere ulaşmada en güçlü değişkenlerden biri olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda; ödül, terfi, maaş artışı, takdir görme gibi arzu edilen sonuç beklentilerinin çalışan davranışlarını etkilemesi “dışsal motivasyon”, insanın tamamen kendi içindeki istek, ihtiyaç ve dürtülerden kaynaklanan güdülenme şekli ise “içsel motivasyon” kavramı ile ifade edilir. Dışsal motivasyon, davranış psikolojisi ile ilgili olup, bireyin dıştan kontrol edildiğini savunurken; içsel motivasyon, bilişsel ve hümanist psikoloji ile ilgili olup içsel düşüncelerin, duyguların ruhsal enerjisini vurgulamaktadır.

İçsel motivasyon en genel anlamda, bireyin bir hareketi/davranışı tamamen içsel doyum elde ettiği için gerçekleştirmesidir ve “keşfi” 1950’lere dayanmaktadır. Bu yıllarda hayvanlar üzerinde bazı araştırmalar yapan bilim insanları, gerçekleştirdikleri deneyler sırasında hayvan davranışlarının bazılarının hiçbir sebebe dayanmaksızın aniden geliştiğini görmüş ve organizmaların sürekli olarak keşfetmek ve öğrenmek için içsel olarak davranışlar geliştirdikleri sonucuna varmışlardır (Ryan, 1995: 404).

İçsel motivasyon olgusu, birçok örgütsel davranış araştırmacısı tarafından çalışan performansını etkileyen en önemli öğelerden biri olarak kabul edilmiştir (Brief ve Aldag, 1977;

Hackman ve Oldham, 1976; Deci, Koestner, ve Ryan, 1999; Staw ve Calder, 1980). Motivasyon içsel güdüler ile gerçekleştiğinde çalışanlar işlerini daha ilgi çekici bulurlar. Bu durum çalışanların işlerine daha konsantre olmasını sağlar ve sarf ettikleri emek daha yoğun ve sürekli olur. Sonuç olarak çalışmanın kendisi çalışan için ödül halini alır (Shin ve Grant, 2019: 415). İçsel motivasyon oluşumunun kökünde, gerçekleştirilen eylem ya da davranışın birey açısından ilginç, eğlenceli ve yapıldığında bireyi mutlu eder tarzda oluşu yer alır. İçsel motivasyon ile yürütülen eylemlerde birey için o eylemin sonucundaki ödüller ya da iş ortamında kendisine o eylemin yürütülmesine ilişkin baskılar önemsizdir. Kişi yaptığı eylemi tamamen hür iradesi ve içsel arzusu ile yapmaktadır.

İnsanlar doğuştan itibaren merak ve keşfetme duyguları ile dışsal pekiştiricilere ihtiyaç duymadan davranışlar sergilerler ve bu doğal motivasyonel eğilim insanın gelişiminde oldukça önemli yere sahiptir. Ancak bireylerin hangi davranışları gerçekleştirmeleri için içsel motivasyona sahip olmaları gerektiğini söylemek oldukça zordur. Çünkü içsel motivasyon birey ve etkinlik arasında gerçekleşir, bir birey için bir davranış içsel motivasyona bağlı olarak sergilenirken diğer birey için içsel motivasyona bağlı olarak gerçekleştirilmeyebilir (Ryan ve Deci, 2000: 69). Birey çalışma hayatında kendisinden bekleneni büyük bir keyifle ve azimle yerine getirmeye çalışır. İçsel olarak motive olmak ayrıca iyi oluşu, başarıyı ve meşguliyeti artırır. Diğer yandan, harici eylemler davranışın kendisinden ayrı olarak bir ödül sunar (Hefferon ve Boniwell, 2018: 139). İçsel olarak motive olmuş birey, yürüteceği eylem ile meşgul olmak isteyecektir. Eylemi başlatmak için harici yönlendiricilere, ödüllere ya da tehditlere gerek duymaz. Bu durumda içsel motivasyon, iş yaşamında performans ve verimliliği artırıcı önemli bir değişken durumundadır.

1.2. İş Becerikliliği

İş becerikliliği yakın zamanda literatüre kazandırılan ve kullanımı hızla genişleyen bir kavramdır. İş becerikliliği ilk kez Wrzesniewski ve Dutton (2001: 179) tarafından “çalışanların görevsel, ilişkisel ve bilişsel sınırlar içerisinde gerçekleştirdikleri fiziksel ve bilişsel değişimler” şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanın iş ve sosyal çevre sınırları içerisinde işin kapsamına, sayısına ya da etkileşime girdiği kişilere yönelik değişiklikleri fiziksel değişimler; bireyin işi nasıl görüp anlamlandığına ilişkin değişiklikler ise bilişsel sınırlar içerisindeki değişimleri ifade etmektedir (Demerouti 2014: 238). Slemp ve Vella-Brodrick (2013: 126)’e göre iş becerikliliği, “formal olmayan bir süreçte, çalışanların bireysel kontrol ile işlerini yeniden tasarlaması neticesinde iş ile bireysel çıkarların bir denge haline gelmesidir”. Çalışanların ‘sürücü koltuğuna’ konulduğu iş becerikliliği, bireylerin kendi iş özellikleri perspektifinden küçük değişimler yaparak işlerini yeniden dizayn etmeleri durumudur (Berg vd., 2013). Bu şekilde geleneksel idarecilikten farklılaşan çalışanlar, görev yöntemlerini kişisel ihtiyaç ve yeteneklerine göre tasarlayarak aktif rol üstlenmiş olmaktadır (Kerse, 2017: 284-285). İş becerikliliği davranışsal olarak yukarıdan aşağıya işin yeniden dizaynı bürokrasisi yerine,

aşağıdan yukarıya yaklaşımı benimsemektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İşlerinde proaktif tutum sergileyen bireyler, iş ile kişisel uyum yakaladıklarında monotonluk hissetmek yerine işi eğlenceli bir hale dönüştürebilirler (Grant ve Ashford, 2008:12; Berg vd., 2013: 20). Aynı zamanda, motive ve hevesli hisseden çalışanların işlerinde proaktif olma olasılığının arttığı görülmüştür. İş becerikliliğinde proaktif rol, çalışanların kişi-iş uyumu ve işi geliştirmeye yönelik motivasyon niyetine sahip olmasıyla farklılık gösterir (Tims vd., 2012: 915-916).

İş becerikliliği, Wrzesniewski ve Dutton (2001: 181) tarafından yapılan modellemede bireylerin işlerinde ‘günlük’ zamanlama ile gerçekleştirdikleri değişimler şeklinde ele alınmış ve “Görev Becerikliliği”, “İlişkisel Beceriklilik” ve “Bilişsel Beceriklilik” olmak üzere üç boyutta ifade edilmiştir. Görev becerikliliği; çalışanların bireysel becerikliliğini ile emek ve zamanlarını harcayarak görev yönlerini yeniden tasarlamaları, ilişkisel beceriklilik; bireylerin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini becerikliliğiyle geliştirerek senkronize etmesi, bilişsel beceriklilik ise; işlerini yeniden dizayn eden çalışanların işin kapsam ve hedefine yönelik yeni bir algısal anlamlılık geliştirmeleridir (Miller 2015: 34-35).

İş becerikliliğine ilişkin literatürde farklı modellemeler mevcut olmak ile birlikte en fazla öne çıkan iki model, İş Tasarımı Teorisi ile İş Talepleri-Kaynakları Modeli’dir. Bu çalışmada ele alınan İş Talepleri-Kaynakları Modeline göre, çalışanların bilişsel sağlıklarını korumak ve iş kaynaklı gerginliklerini önleyebilmek adına kendileri ve işleri ile uyumlu tatmin edici işlevsel çaba göstermeleri yönündedir (Yavuz ve Artan, 2019: 103). İş Talepleri-Kaynakları Modeli’nde ‘iş talepleri’ ve ‘iş kaynakları’ olmak üzere iki genel kategoriden oluşan, çalışanları mental ve motivasyonel olarak etkileyen iş özellikleri odaklı bir yaklaşım geliştirilmiştir (Bakker ve Demerouti, 2007: 312). İş talepleri; fiziksel, bilişsel veya duygusal beceri ve çaba gerektiren işlerin, fiziksel, sosyal ve organizyonel açıdan karakteristiğini oluşturur. İş talepleri, ağır iş yükü gibi çeşitli fizyolojik veya psikolojik maliyetlerle karşılık bulabilir. İş kaynakları ise; çalışana motive ederek gelişimlerini artıran, fizyolojik veya psikolojik maliyetlerine ilişkin iş taleplerini azaltan ve genellikle olumlu iş çıktıları yaratan fiziksel, sosyal ve örgütsel karakteristiklerdir (Tims vd., 2015: 295).

İş Talepleri-Kaynakları Modeli’nde, Tims ve arkadaşları (2012) iş becerikliliğini; yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, zorlayıcı iş taleplerini artırma boyutu ve engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu şeklinde dört boyutta sınıflandırarak incelemiştir. Buna göre; yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, kendisinden istenilenleri yerine getirebilmek için gelişim fırsatları, beceri çeşitliliği ve özerklik gibi çeşitli karakteristik özellikleri artırmaya yönelik uygulamalar olarak adlandırılmaktadır. Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu; çalışanların üstlerinden ya da çalışma arkadaşlarından geri bildirim alma, destek alma, tavsiyede bulunma ya da mentorluk gibi çevresiyle sürdürdüğü etkileşimini geliştirerek, iş kaynaklarının artırma davranışlarını kapsamaktadır (Tims vd., 2015: 915-916). Zorlayıcı iş taleplerini artırma boyutu; çalışanların gönüllü olarak yenilikçi girişimlere katı-

lımı ve daha fazla sorumluluk üstlenmesi şeklinde tarif edilmektedir (Berdicchia vd., 2016: 320). Engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu; çalışanın iş kaynaklı stres, çatışma ve tükenmişlik gibi çıktılardan korunmak ve fiziksel, duygusal ya da bilişsel iş taleplerini minimuma indirmek amacıyla başvurulan uygulamalardır (Tims vd., 2015: 916).

1.3. Akış Deneyimi

Çalışma hayatında, aynı şeyi uzun süre ve aynı seviyede kalarak yapmak bireylere her zaman aynı doyumunu vermeyebilir. Bu durum bireyleri, kendilerini yeniden motive edecek becerilerini geliştirmeye veya keşfetmeye zorlar. Akış deneyimi; bireyin bir eylem sırasında içsel bir dürtü ile o iş içinde tam olarak kaybolması ve bunu yaparken mutluluk yaşayarak eylemi tekrar etme arzu halinin oluşmasını ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. (Csikszentmihalyi, 1990: 4). Kendilerini içsel olarak işinde kaybeden dansçılar, sporcular, sanatçılar, müzik öğretmenleri ve öğrencileri gibi hayatın birçok alanındaki bireylerle akış deneyimi kavramı incelenmiştir. Pozitif psikoloji de önemli bir yere sahip olan akış deneyimi, halen günümüzde, duygusal, bilişsel, motivasyonel ve fizyolojik boyutlarıyla ele alınmaktadır (Freire, 2011: 55).

Akış kavramını ilk olarak geliştiren ve araştırmaları ile de öncülük eden, Csikszentmihalyi olmuştur. Csikszentmihalyi (1975: 36; 1990: 600; 1997) akış deneyimini; “kişinin tamamen kendisi için gerçekleştirdiği içsel bir güdülenme durumu” olarak tanımlamış ve akışın, insanların bir aktiviteye tamamen daldığı ve yoğun bir şekilde tadını çıkardıkları bir bilinç durumu olduğu şeklinde kavramsallaştırmıştır. Bu tanıma göre, insanlar akış sırasında işlerine dikkatle odaklanırlar ve bu durum kişinin motivasyonunu artırıcı etki gösterir (Zekioğlu, Tekingündüz ve Sünbül, 2017: 62). Bir başka deyişle, akış içinde çalışanlar yaptıkları aktivitelerine o kadar odaklanıp konsantre olur ki yorgunluklarını unuttur ve sonucundan çok az endişe duyarlar. Akışta ki bu zirve deneyimi faaliyet olduğu herhangi bir durumda oluşabilir (Xanthopoulou vd., 2007: 236). Asakawa (2004: 124) akış deneyimini, “kişinin bilişsel olarak verimliliğini ve motivasyonunu yüksek hissettiği, derinden etkilenmiş bir biçimde, yüksek düzeyde yaşadığı ideal zihin durumu” şeklinde ifade eder. Aşçı ve arkadaşları (2007) ise akış deneyimini “optimal performans duygu durumu” olarak nitelendirmektedir.

Bireyler akış deneyimi sürecinde; içsel güdü ile kendilerine ne zaman ve ne yapmaları gerektiğini bildiren bir his varmış gibi hareket ederler (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009: 197). Çalışanlar kendileri için değerli bir şey yaptıklarına inanarak işin içinde dalıp gitmektedir. (Lorens vd., 2013: 125). Akış deneyimi; iş durumuna akış uygulandığında, iş yerinde işe dalma, işten zevk alma ve içsel motivasyonu ile karakterize edilen kısa vadeli bir zirve deneyimi olarak tanımlanabilir (Bakker, 2005: 27). İşe dalma; çalışanların işlerine tamamıyla daldığı toplam konsantrasyon durumu olarak tanımlanmaktadır. İşlerinde yoğun konsantre olan çalışanlar diğer her şeyi unuttur, zaman çok hızlı geçerek kişiler kendilerini işten ayırmakta zorlanır (Bakker, 2008: 401). Akış teorisi, kabul edilebilir bir dalma seviyesinin çalışanların beceri

ve yeterliliklerini geliştirmeye katkıda bulunduğunu savunmaktadır (Eisenberger vd., 2005: 771). İşten zevk alma; akış deneyiminin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin sonucu olan, belirli bir mutluluk hissini ifade eder (Diener, 2000: 41). İşinden zevk alan çalışanlar iş hayatları hakkında olumlu fikir sahibi olduğu için kendilerini rahat, tatmin olmuş ve enerjik bulurlar (Csikszentmihalyi, 1975: 79). İş hayatındaki bu iyi oluş bireylerin yinelenen bir akış deneyimi yaşama şansını artırır. Çünkü bireyler yaşadıkları eğlence halini tekrar yaşamaya meyillidir (Inghilleri, 1999: 73). Son olarak içsel motivasyon ise daha önce aktarıldığı gibi bireylerin işle ilgili faaliyetlerinde içsel keyif ve memnuniyetle hareket etmeleridir (Bakker, 2008:27-28). Öz motivasyonla yaptıkları işte haz duyan bireyler, işlerine süreklilik arz eden bir ilgi duyarlar (Harackiewicz ve Elliot, 1998: 2).

Akış deneyimi üzerinde çalışan araştırmacılar, genel olarak çalışanların bir duruma meydan okuma ya da sorunla başa çıkmak için kişisel beceriklilikleri ile arasında bir denge yaşadıklarında akışın meydana geldiğini savunmuştur. Buradan çıkarımla, bireylerin iş beceriklilikleri ile iş taleplerinin eşleşmesi halinde özellikle akış yaşandığı anlaşılmaktadır (Bakker vd., 2008: 401).

Moneta (2004), akış deneyimini incelerken akışın öznel iyi oluş üzerinde hem dolaylı hem de doğrudan pozitif etkisinin olduğunu ve özellikle yaşanan görevsel zorluklarda akışın motivasyonu tetikleyerek oluşturduğu pozitif duygu salınımının öznel iyi oluş üzerinde dolaylı etki sağladığını ifade etmektedir. Schiepe vd., (2012: 95) ise çalışmalarında, çalışanların açık ya da gizli güdülerine dikkat ederek seçecekleri bir eylem durumunda algıladıkları becerileri yeterli ise tekrar akış deneyimlemelerinin olası olduğu ve bunun sonucunda öznel iyi oluş ve performans gibi deneyimlerin pozitif etkileneceğini belirtmişlerdir. Akış deneyimini araştıran LeFevre (1988) de araştırmasında, akış içine giren bireylerin akış deneyimleme sıklığı ile orantısız şekilde olumlu duygu halinde artış gözlemlemiştir.

1.4. Öznel İyi Oluş

Mutluluk; insanlar için iyi bir hayatı devam ettirmek olarak algılanmaktadır ve oldukça önem arz eden ideal bir yaşam biçimidir. Varoluştan itibaren insanoğlu mutluluğun peşinden koşmakta ve hayatın anlamını bulmaya yönelik yaşamaya çalışmaktadır. İyi oluş hali yani mutluluk; bireylerin hayatında pozitif düşüncelerin ve duyguların hâkim olmasıdır. Mutlu insanın; kin korku, gerilim, suçluluk, öfke gibi hissiyatları oldukça düşük seviyededir. Mutlu insan; duygusal anlamda daha kararlı, enerjisi yüksek ve aktif, daha sosyal, sevgi dolu, birçok konuda iyimser, özgüvene sahiptir (Öztürk, vd., 2018).

Öznel iyi oluş ise; birey kendini bilişsel olarak değerlendirirken hayattan bir doyum aldığını hissetmesi ve kendini hoşnut eden olumlu duygular içerisinde bulunmasıdır (Diener ve Diener, 1996.) Öznel iyi oluş olumlu duygular, olumsuz duygular ve yaşamdan tat almayı içerisinde barındırmaktadır. Birey yaşamdan nasıl hoşnut olduğunu kendi sınırlarıyla belir-

leyebilmektedir. Öznel iyi oluşta birey nelerden mutlu olduğunu, nelerden hoşnut kalacağını yalnızca kendi tespit etmektedir. Bu bakış açısıyla bakıldığında, her kişinin kendine ait bir mutluluk anlayışı mevcuttur (Türkoğlu ve Duru, 2012). Öznel iyi oluşun bilişsel kısmını yaşam doyumu, duyuşsal kısmını da olumlu ya da olumsuz duygular içermektedir. Öznel iyi oluş bireylerin sadece pozitif duygular hissetmesini sağlamaz, ayrıca üretkenliğini artırır, vücutta bağışıklık sistemini korur, diğer bireylerle iyi ilişkiler geliştirmeyi sağlar, iş hayatında verimliliği artırır ve yaşam süresini de uzattığı öngörülmektedir (Lyubomirsky vd., 2005).

Öznel iyi oluş bireylerin hayatının her noktasını etkisi altına almaktadır. İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. Dolayısıyla, işyerinde mutlu olmaları son derece önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda; işten doyum alan (özerklik, yeterli ve ilişki ihtiyaçlarının yeterli düzeyde doyumlanması) bireylerin işyerinde daha mutlu olduğu tespit edilmiştir (Doğan ve Eryılmaz 2012). Öz Belirleyicilik Kuramı'na göre (Deci ve Ryan, 2000); kişiler ihtiyaçlarını karşıladıkça içsel motivasyonları yükselir ve dolayısıyla bu kişilerde öznel iyi oluş açısından geri dönüşler pozitifdir. Bu kuramdan yola çıkarak iş hayatında ve örgütlerde bireylerin içsel motivasyonları yüksekse öznel iyi oluşları da yüksek olacaktır. Ayrıca, iş ortamında içsel motivasyonu yüksek olan bireylerin; işin akışına kendilerini kaptırmalarının ve iş becerikliliği ile ilgili değişikliklere gitmelerinin, onların öznel iyi oluş düzeylerini de artırdığı düşünülmektedir.

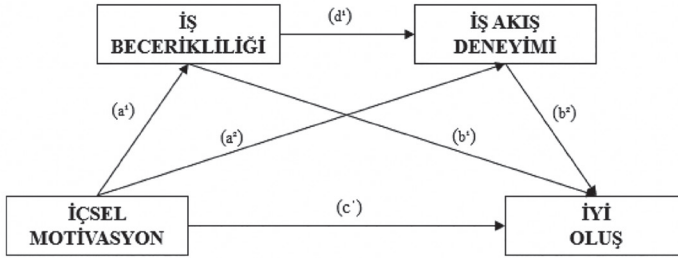
2. YÖNTEM

Bu başlık altında çalışmanın amacı ve modeli ile araştırmada kullanılan örneklem, veri toplama araçları, işlem veri analiz süreçlerinden bahsedilecektir.

2.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, içsel motivasyon ve öznel iyi oluş ilişkisini ve bu ilişkide iş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık etkilerinin devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenler örnekleminde incelenmesidir. Literatür bölümünde ortaya konan kavramsal ve kuramsal çerçeveye uygun olarak çalışmanın bağımsız değişkeni içsel motivasyon, bağımlı değişkeni iyi oluş, iş becerikliliği ve akış deneyimi ise aracı değişkenler olarak belirlenmiş ve değişkenler arası ilişkilerin sorgulanabilmesine ilişkin oluşturulan model Şekil 1'de gösterilmiştir. Yürütülen çalışmayla, literatürde yaygın şekilde incelenen içsel motivasyon iyi oluş ilişkisine aracılık edebilecek faktörlerin ortaya konması ve uygulamanın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmesiyle özellikle literatüre daha önce incelenmemiş yeni bir bakış açısı geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Oluşturulan seri çoklu analiz modeli, iş becerikliliği aracılığıyla içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki etkisi ($Ind_1 = a_1 b_1$), iş akışı aracılığıyla içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki etkisi ($Ind_2 = a_2 b_2$) ve iş becerikliliği ile iş akışının birlikte aracılığıyla içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki etkisi ($Ind_3 = a_1 d_1 b_2$) denklemin dolaylı etki sorgulamalarından oluşmaktadır. Bu üç dolaylı etkinin toplamı ise bağımlı değişken “içsel motivasyonun”, bağımsız değişken olan “öznel iyi oluş” üzerindeki toplam dolaylı etkisini göstermektedir ($c = a_1 b_1 + a_2 b_2 + a_1 d_1 b_2$). Son olarak modelin toplam doğrudan etki analizi ise belirlenen toplam dolaylı etkilere içsel motivasyonun iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisinin eklenmesi ile hesaplanmaktadır ($c' = c + a_1 b_1 + a_2 b_2 + a_1 d_1 b_2$).

Araştırma modeli çerçevesinde doğruluğu test edilmek üzere ortaya konan hipotezler şu şekilde belirlenmiştir;

H₁: Akademisyenlerin içsel motivasyon düzeyleri, öznel iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu şekilde etkilemektedir.

H₂: Akademisyenlerin iş beceriklilikleri, içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını etkilemesinde aracılık rolü üstlenmektedir.

H₃: Akademisyenlerin iş akış deneyimleri, içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını etkilemesinde aracılık rolü üstlenmektedir.

H₄: Akademisyenlerin içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını etkilemesinde iş beceriklilikleri ile iş akış deneyimleri seri aracılık rolü üstlenmektedir.

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örnekleme Isparta ve Burdur illerinde yerleşik iki devlet üniversitesinin akademisyenlerinden oluşmaktadır. Araştırma verileri bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerden elektronik ortamda ulaştırılan anket vasıtasıyla toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle 214 akademisyene ulaştırılan anketlerin 170 tanesinden geri dönüş alınmıştır. 24

Eylül-12 Ekim 2019 tarihleri arasında yürütülen veri toplama süreci sonucunda elde edilen anketlerin 2 tanesinin eksik doldurulduğu tespit edilmiş ve sonuç olarak araştırma kapsamında 168 anket değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek içerisinde her bir faktör için üç ya da daha fazla ifade bulunması halinde örneklem büyüklüğünün en az 150 kişi olması beklenir (Anderson ve Gerbing, 1984: 171). Buna göre ulaşılan örneklem büyüklüğünün istatistiki açıdan yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Örnekleme ilişkin demografik özellikleri ve tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir; katılımcıların 69'u (%41,1) kadın, 99'u (%58,9) erkek; 6'sı (%3,6) 18-25, 40'ı (%23,8) 26-30, 85'i (%50,6) 31-40, 31'i (%18,5) 41-50 yaş aralığında ve son olarak 6'sı ise (%3,6) 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcı akademisyenlerin 36'sı (%21,4) araştırma görevlisi, 88'i (%52,4) öğretim görevlisi, 39'u (%23,2) doktor öğretim üyesi, 4'ü doçent doktor ve 1'i (%0,6) profesör doktor unvanına sahip olup, 24'ü (%14,3) 16 yıl ve üstü, 19'u (%11,3) 11-15 yıl arası, 42'si (%25) 6-10 yıl, 65'i (%38,7) 1-5 yıl ve 19'u (%11,3) 1 yıl ve altı süredir şu an görev aldıkları kurumda iş hayatlarını sürdürdüklerini ifade etmişlerdir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilebilmesi amacıyla oluşturulan anket formunda 4 ayrı ölçek ve demografik bilgilerin toplanmasına yönelik 5 ifade yer almaktadır. Ölçekler hakkında detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir.

İş Becerikliliği Ölçeği: Slempe ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanması Kerse (2017) tarafından yapılmış, Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçek, iş becerikliliğine ait 3 boyutu toplam 19 ifade ile ölçmektedir. Bunlar; "Görev Becerikliliği Boyutu" 7 ifade, "Bilişsel Beceriklilik Boyutu" 5 ifade, "İlişkisel Beceriklilik Boyutu" 7 ifade olarak sıralanmaktadır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde "1: Kesinlikle katılmıyorum/Asla ve 7: Kesinlikle katılıyorum/Her zaman" şeklinde 7'li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte, "İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım" ve "Yaptığım işin çalıştığım kurumun başarısındaki önemin farkındayım" gibi ifadeler yer almaktadır.

Akış Deneyimi Ölçeği: Ölçek, Bakker (2001) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlanması Yaşın (2016) tarafından yapılmış ve Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin 3 boyutu ve 13 ifadesi bulunmaktadır. "Dalma Boyutu" ve "İşi Sevme Boyutu" için 4'er ifade ve "İçe Dönük Çalışma Boyutu" için 5 ifade bulunmaktadır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde "1: Kesinlikle katılmıyorum/Asla ve 7: Kesinlikle katılıyorum/Her zaman" şeklinde 7'li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçek içerisinde bulunan ifadelere örnek olarak "Kendimi işime kaptırırım" ve "İşimi yaparken kendimi mutlu hissedirim" verilebilir.

İyi Oluş Ölçeği: Dünya Sağlık Örgütü (1998) tarafından geliştirilen ölçek tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe ile birlikte 31 farklı dile çevirisi DSÖ tarafından yapılmış olup, ifadelerin akademisyen örnekleme uygun olabilmesi amacıyla içerik bütünlüğünü etkilemeyecek küçük değişiklikler yapılmıştır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 7: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 7’li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. “Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissedirim” ifadesi ölçekte mevcut ifadelere örnek gösterilebilir.

İçsel Motivasyon Ölçeği: Tremblay, Blanchard ve Villeneuve, (2009) tarafından oluşturulan toplam 18 soruluk motivasyon ölçeğinin içsel motivasyon alt boyutunu ölçen 4., 8. ve 15. soruları Türkçeye çevirilerek kullanılmıştır. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 7: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 7’li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçek içerisinde, “Bu iş sayesinde elde ettiğim tecrübeler benim için çok önemli” gibi ifadeler yer almaktadır.

2.4. Veri Analizleri

Elde edilen veriler kullanılarak gerekli istatistikî analizlerin gerçekleştirilmesi için IBM SPSS Statistics ver.22, IBM SPSS AMOS ver.23 ve SPSS Process ver.3.5 makro eklentisi kullanılmıştır. Araştırma modeline ilişkin aracılık etkilerinin tespit edilmesinden önce değişkenlere ait betimsel istatistikler belirlenmiş, incelenen dört değişken arasındaki ilişkiler ise Pearson Korelasyon Katsayıları (r) ve anlamlılıkları belirlenerek ortaya konmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçmiş çalışmalarda kullanılmış olmasından dolayı bu araştırma kapsamındaki yapı geçerlilik uygunluklarının belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA’lar iş becerikliliği ve akış deneyimi ölçekleri için ikinci düzey, diğer ölçekler içinse tek boyutlu olmalarından dolayı birinci düzey olarak uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin tespiti ise Cronbach Alpha (α) değerleri bulunarak yapılmıştır. Belirlenen iki aracı değişkenin, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkiyi yordayıp yordamadığı, regresyon temelli aracılık analizi olan Seri Çoklu Aracı Değişken Analizi (PROCESS Model 6) kullanılarak ölçülmüştür (Hayes, 2012). Tespit edilen aracılık etkisinin anlamlılığının belirlenmesine ilişkin ise bootstrap güven aralığı değerleri hesaplanarak çalışma tamamlanmıştır.

3. BULGULAR

Veri analizinin ilk aşamasında, kullanılan ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri tespit edilmiş ve ölçeklerin maddeleri arasında tutarlılık olup olmadığının tespitine yönelik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde iyi oluş ölçeğine ait 5 no’lu madde ile içsel motivasyon ölçeğine ait 3 no’lu madde ölçeklerin Cron-

bach Alpha (α) katsayılarını ($,70$) eşik değerinin altına düşürmeleri nedeniyle silinmiştir. İki ölçekten silinen birer soru sonrasında ölçüklerin betimleyici istatistikleri ile tespit edilen güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ölçüklere İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. İş Becerikliliği	5,70	,644	(,854)			
2. İş Akış Deneyimi	5,51	,877	,511**	(,898)		
3. İyi Oluş	5,54	1,092	,505**	,676**	(,869)	
4. İçsel Motivasyon	6,20	,807	,456**	,526**	,634**	(,700)

** $p < ,01$ Parantez içerisindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

İkinci aşamada, ölçüklerin yapı geçerlikleri test edilmiştir. Bunun için iş becerikliliği ve iş akış deneyimi ölçüklerine ikinci düzey, iyi oluş ve içsel motivasyon ölçüklerine ise tek faktörden oluşmasından dolayı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını geçerli kabul edebilmek için modele ait uyum iyiliği değerlerinin yeterlilik göstermesi gerekmektedir. X^2/df değerinin 3’ten küçük olması, CFI, NFI, TLI, GFI, IFI değerlerinin 0,90’dan büyük olması ve RMSEA değerinin 0,08’den küçük olması kabul edilebilir eşik değerleri olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345). Tablo 2’de görülebileceği gibi kullanılan tüm ölçüklerin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır. Buna göre, ölçüklerin yapısal geçerliliğinin doğrulandığı ve Türkçe uyarlamaları ile uyumluluk gösterdiğini söylemek mümkündür.

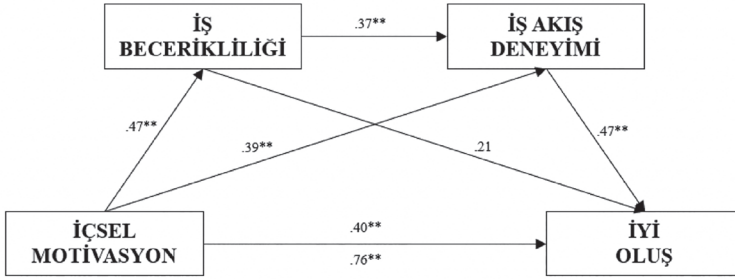
Tablo 2: Ölçüklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA
1. İş Becerikliliği	1,781	0,903	0,915	0,892	0,969	0,905	0,070
2. İş Akış Deneyimi	1,960	0,959	0,921	0,948	0,901	0,960	0,077
3. İyi Oluş	0,098	1,000	0,999	1,015	0,999	1,005	0,000
3. İçsel Motivasyon	1,896	0,912	0,915	0,896	0,906	0,926	0,076

X^2/df =ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; CFI=Karşılaştırmalı uyum indeksi; NFI=Normal uyum indeksi; TLI=Tucker-Lewis indeksi; GFI=İyilik uyum indeksi; IFI=Çoğalan uyum indeksi; RMSEA=Kök ortalama kare yaklaşım hatası.

Araştırma modeline uygun şekilde; içsel motivasyonun, bağımsız değişken olan iyi oluş üzerindeki etkisine iş becerikliliği ve akış deneyimi değişkenlerinin aracı etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Seri Çoklu Aracı Değişken Analizi (PROCESS Model 6), %95 güven aralığında ve 5000 bootstrap yapılarak uygulanmıştır (Preacher ve Hayes, 2004: 725). İki aracı değişkenin yer aldığı model, üç farklı dolaylı etki ile bir doğrudan etkiyi ve son olarak da bağımlı değişkenin araçlarla beraber bağımsız değişken üzerindeki toplam etkisini sorgulamaktadır. Bu etkilerin ortaya konabilmesi için öncelikli olarak tüm değişkenler arasındaki regresyonlar tespit edilmiş olup, elde edilen bulgular Şekil 2’de toplu şekilde gösterilmektedir.

Şekil 2: Değişkenler Arası Regresyon Bulguları



**:(p<.001)

**:(p<.001)

Değişkenler arası ilişkilerin tespitinin ardından Hayes tarafından geliştirilen Model-6 seri çoklu regresyon analizi ve bootstrap yöntemi ile elde edilen dolaylı etki bulguları aşağıda açıklanmıştır. Buna göre;

İçsel motivasyonun iyi oluş üzerinde ($\beta=.39$) düzeyinde doğrudan etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu tespit edilmiştir. İçsel motivasyon iyi oluş ilişkisi doğrudan ve dolaylı etkilerin birlikte ele alınmasıyla incelendiğinde ise ($\beta =.76$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiden söz etmek mümkündür. Elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir.

İçsel motivasyonun iş becerikliliği üzerindeki etkisi ($\beta=.47$) ve iş becerikliliğinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi ($\beta=.21$) olarak tespit edilmesine karşın, iş becerikliliğinin içsel motivasyon iyi oluş ilişkisine aracılık etkisininin ($\beta=.10$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=.063$) tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın H_2 hipotezi desteklenmemiştir.

İçsel motivasyonun iş akışı üzerine etkisinin ($\beta=.36$) ve iş akışının iyi oluş üzerine etkisinin ($\beta=.47$) düzeyinde olduğu, içsel motivasyonun iş akışı aracılığıyla iyi oluş üzerindeki etkisinin de ($\beta=.17$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<.001$) görülmektedir. Buna göre, araştırmanın H_3 hipotezi desteklenmiştir.

İçsel motivasyon-iş becerikliliği-iş akışı-iyi oluş seri aracılık etki analizinde ise ilişkinin ($\beta=.87$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<.001$) ve bu bulgular neticesinde aracı değişkenlerin toplam etkisinin ($\beta=.36$) düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuca göre araştırmanın H_4 hipotezi desteklenmiştir. Yürütülen seri çoklu aracı değişken analizine ilişkin istatistiksel veriler toplu halde Tablo 3'te sunulmuştur.

4. TARTIŞMA

Bu çalışma ile; içsel motivasyon, akış deneyimi, iş becerikliliği ve öznel iyi oluş kavramları ele alınarak, içsel motivasyon ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide akış deneyimi ve iş becerikliliğinin seri aracılık rolünün öz belirleme teorisi temelinde incelenmesi amaçlanmıştır. Örgütlerin en önemli kaynağı şüphesiz çalışan bireyleridir. Örgütün başarısını doğrudan etkileyen çalışan performansı ise belirli faktörlere bağlı olarak zaman içerisinde değişiklik gösterebilmektedir (Kurnaz, 2018: 42). Mevcut literatür incelendiğinde, çalışan bireylerin iş ortamında ortaya koyacakları performansı olumlu etkileyebilecek önemli değişkenler arasında öznel iyi oluşları, öznel iyi oluşu etkileyen faktörlerin başında ise çalışanların işlerine dönük içsel motivasyon seviyelerinin geldiğinin tespit edildiği göze çarpmaktadır (Gurková vd.:2011, Ryan ve Deci: 2000, Chou: 2015, Shier ve Graham: 2013).

Yürütülen araştırmanın farklılaştığı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülen en önemli nokta ise; içsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide akış deneyimi ile iş becerikliliğinin ayrı ayrı ve seri aracılık rollerinin incelenmiş olmasıdır. Akış deneyimi bazı geçmiş çalışmalarda öznel iyi oluşu olumlu şekilde etkilemesi açısından ele alınmıştır (LeFevre :1988, Moneta :2004, Schiepe vd.:2012). Akış deneyiminin doğası gereği içsel motivasyona ihtiyaç duyması, öznel iyi oluşun sağlanmasında akış deneyimini de önemli bir faktör olarak ortaya çıkarmaktadır. Moon vd. (2018) çalışmalarında, içsel motivasyona sahip bireylerin iş sınırlarını değiştirme yönünden inisiyatif alarak çalıştıklarını ve böylece içsel motivasyonun yüksek olan bireylerin iş becerikliliğinin de olumlu yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Bahse konu değişkenler, Deci ve Ryan (1985) tarafından “birey davranışlarının şekillenmesini etkileyen faktörlerin daha çok içsel süreçlere bağlı olarak geliştiği” temelinde geliştirilen öz belirleme teorisi kapsamında ve akademisyen örnekleme üzerinde incelenmiştir. Bu kapsamda ele alındığında akademisyenlik, çalışma hayatında içsel motivasyona sahip olma ihtiyacının en üst seviyede hissedildiği alanlardan birisidir. Dolayısıyla, içsel motivasyon ve farklı

Tablo 3: Seri Çoklu Aracı Değişken Analizi Değerleri

	Yol Katsayıları			Dolaylı Etkiler		
	İyi Oluş	İş Becerikliliği	Akış Deneyimi	Ölçüm Değeri	Simetrik %95 Güven Aralığı	Sapma Düzeltmesi Yapılmış %95 Güven Aralığı
İçsel Motivasyon	.40**(.097)	.47**(.056)	.37** (.091)			
İş Becerikliliği	.21 (.113)		.39** (.108)			
Akış Deneyimi	.47**(.081)					
TOPLAM				.36 (.090)	.195 - .555	.152 - .405
İÇSMTV →İŞBCRK→İYİOLŞ				.10 (.067)	-.024 - .242	-.018 - .179
İÇSMTV →İŞAKŞ→İYİOLŞ				.17 (.068)	.057 - .326	.044 - .242
İÇSMTV →İŞBCRK→İŞAKŞ→İYİOLŞ				.08 (.031)	.035 - .159	.026 - .117
Toplam Etki (İÇSMTV→İYİOLŞ) = .76** (.087)						
Parantez içerisindeki değerler standart hataları ifade etmektedir.						

örgütsel davranış ilişkilerinin incelenmesinde akademisyenlerden oluşan bir örneklemin ele alınmasının elde edilen sonuçların daha net ortaya konmasını sağlamış olduğu değerlendirilmektedir. Örneklemin içsel motivasyon düzeyinin 7'li Likert tarzı ölçekten ortalama 6,20 çıkmış olması da bu öngörüye destekler niteliktedir.

Yürütülen analizler sonucunda, akademisyenlerin işlerine dönük içsel motivasyon düzeylerinin öznel iyi oluşlarını da olumlu yönde etkilediği ve bu ilişkide iş beceriklilikleri ile akış deneyimlerinin olumlu ve anlamlı seri aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç, incelenen değişkenler ile ilişkileri kuramsal olarak belirlenmiş farklı örgütsel davranış değişkenlerinin de denkleme katıldığı farklı çalışmaların önünü açabilecek bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, ele alınan aracı değişkenlerin bağımlı-bağımsız değişken ilişkisindeki ayrı ayrı etkilerinin beklendiği gibi seri aracılık etkilerine benzer sonuçları vermeyişi de konuya kuramsal derinlik kazandırmaktadır. Bu çalışma ile incelenen değişken ilişkilerinin farklı ve daha geniş ya da farklı kültür yapısına sahip örneklemeler üzerinde ele alınması ile konuya ilişkin daha belirgin önermeler ortaya konabilmektedir.

SONUÇ

İçsel motivasyon ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide akış deneyimi ve iş becerikliliğinin seri aracılık rolünün incelendiği bu çalışmanın sonuçlarına göre; literatürü destekler nitelikte içsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İkinci aşamada, iş becerikliliği ve akış deneyiminin mevcut ilişkiye birlikte aracılık etkisi gösterdikleri tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulardan yola çıkılarak öncelikle; örgüt içinde bireylerin öznel iyi oluşlarının örgütlerin hedeflerine ulaşmasında önemli bir dinamik olarak öne çıktığının yöneticiler tarafından göz önünde bulundurulmasının önemini vurgulamak gerekmektedir. Bu çerçevede içsel motivasyonun öznel iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi ele alındığında; içsel motivasyonda olduğu gibi öznel iyi oluş seviyelerinin de yüksek seviyede oluşu (5,54) ve her iki değişken arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkmış olması mevcut literatürü desteklemektedir. Bu noktadan itibaren, içsel motivasyon düzeyleri ile performanslarını doğrudan olumlu olarak etkileme gücüne sahip öznel iyi oluşları arasında aracılık etkisine sahip değişkenlerin de ortaya konması hedeflenmiş, iş becerikliliği ve akış deneyimi değişkenlerinin ayrı ayrı ve seri aracılık etkileri araştırılmıştır. Hayes'in (2012) seri aracılık analiz modeline göre yapılan analiz sonucunda çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin iyi oluşlarını etkilemesinde iş beceriklilikleri ile akış deneyimlerinin seri aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, bu değişkenlerin ayrı ayrı etkileri incelendiğinde durum değişmekte, iş becerikliliğinin tek başına içsel motivasyon öznel iyi oluş ilişkisine anlamlı bir aracı etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Diğer bir söylemle, içsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki etkileşime akış deneyimi tek başına anlamlı şekilde aracılık ederken, iş becerikliliğinin böyle bir etkisi bulunamamıştır. Kuramsal olarak pozitif bir örgütsel davranış değişkeni olan iş becerikliliğinin mevcut denklemden aracılık etkisi yaratmayışı, bu konuda

farklı çalışmalar yapılabilmesinin önünü açabilir. Farklı örneklemeler üzerinde yapılacak ileri çalışmalar ile bu sonucun tekrar test edilmesi mümkün olabilecektir.

Çalışma, örgütsel boyutta sağladığı katkılar açısından ele alındığında ise benzer sonuçlar görülebilir. Bireylerin içsel motivasyonunun temini, kendi işinin sınırlarında karar vermesi ve iş akış deneyimlerinin üst seviyelere taşınabilmesi örgüt içinde mutlu olmasını ve şüphesiz öznel iyi oluşunu olumlu yönde etkileyecektir ve bu durum örgüt içerisinde performansın artmasını ve verimliliğin artmasını sağlayacaktır. Yine insan kaynakları yöneticilerinin; pozitif psikolojiyi de işin içine katarak, iş becerikliliği, akış deneyimi, içsel motivasyon ve öznel iyi oluşları kavramlarını değerlendirerek faaliyetleri yönlendirmelerinin ne kadar önemli olduğu bu çalışma ile bir kez daha ortaya konmuştur.

Bununla birlikte, yürütülen çalışmanın kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışmanın yalnızca akademisyen örnekleminde test edilmiş olmasıdır. Ele alınan değişkenler arası ilişkiler yürütülen işin ve ele alınan örneklemin niteliğine göre farklılık gösterebilir. Bu çalışma rehberliğinde ileride farklı örneklemeler üzerinde yürütülecek çalışmalar ile farklı ve faydalı sonuçların ortaya çıkabileceği öngörülmektedir. Üzerinde çalışılan örneklemin yalnızca iki ilde bulunan üniversite akademisyenlerinden oluşuyor olması da çalışmanın bir diğer kısıtı olarak değerlendirilebilir. Elde edilen sonucun daha geniş dağılımlı bir örneklem üzerinde yeniden testi sonuçların doğrulanması açısından faydalı olacaktır. Bu kısıtlara karşın bu çalışma ile literatüre yeni bulgular kazandırıldığı ve bu yönde yürütülecek gelecek çalışmalara kuramsal bir temel teşkil edildiği değerlendirilmektedir.

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION AND SUBJECTIVE WELL-BEING: SERIAL MEDIATING ROLES OF JOB CRAFTING AND FLOW AT WORK

1. INTRODUCTION

Subjective well being is a concept that not only make individuals feel good, but also it boosts their energy, creativity and productivity in work environment. In this respect, the concept finds itself an important place in the management literature. Deci and Ryan's (1985) "Self Determination Theory" indicates that; intrinsic motivation, aside from its trigger effect on the positive organizational behavior, has also an important role in establishing subjective well being of individuals. Within this context, which organizational behavior variables would be mediators between subjective well-being and intrinsic motivation is chosen as the main research question of this paper. Sticking to the theoretical background of the variables, it is aimed to investigate the serial mediating effects of job crafting and flow at work between subjective well being and intrinsic motivation.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

The aim of this study is to examine the mediating roles of job crafting and flow at work in the relation of intrinsic motivation and well-being by using serial mediation model developed by Hayes (2012). Research hypotheses were tested on academics of state universities located in Isparta and Burdur provinces in Turkey. The data is collected by means of questionnaire which is widely used in quantitative research methods. In this context, online survey forms were sent to 214 academics and 168 forms accepted for analysis.

“Job Crafting Scale” was developed by Slemp & Vella-Brodrick (2013) and translation into Turkish, validity and reliability studies were conducted by Kerse (2017). Scale contains three sub-dimensions; “Task Crafting (7 items)”, “Cognitive Crafting (5 items)”, and “Relational Crafting (7 items)”. The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,85.

“Flow at Work” scale was developed by Bakker (2001). Translation, validity and reliability studies were conducted by Yaşın (2016). Scale contains three sub-dimensions; “Work Absorption (4 items)”, “Work Enjoyment (4 items)”, and “Intrinsic Work Motivation (5 items). The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,89.

Developed by World Health Organization (1998), subjective well-being scale consists of a single sub-dimension and 5 items. WHO translated the scale into 31 languages including Turkish. The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,86.

For intrinsic motivation variable; Tremblay, Blanchard and Villeneuve’s, motivation scale (2009) was used. Scale’s intrinsic motivation sub-dimension items translated into Turkish by researchers and used in this research. The reliability of the scale (Cronbach α) was measured at ,70.

Before the serial multiple mediation model was tested with regression-based mediation analysis, confirmatory factor analysis was conducted to test structural validity of the scales. As a result of regression analysis, it is found that; intrinsic motivation has direct, positive and significant on subjective well-being ($b=.39$, $p<.001$) and job crafting ($b=.36$, $p<.001$).

On the second phase, the serial multiple mediations were tested. Results indicate that; intrinsic motivation’s affect on subjective well-being with the mediation of flow at work is significant ($b=.17$, $p<.001$) whereas no significant mediation affect of job crafting ($b=.10$, $p=.063$) was found in intrinsic motivation-subjective well-being relation.

Lastly, serial mediating role analysis conducted among the intrinsic motivation, job crafting, flow at work and subjective well being. Accordingly, the results indicates that serial mediator affect is strong and significant ($\beta=.87$, $p<.001$).

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

Academics are individuals who feel the need of having intrinsic motivation in working life at the highest level. Therefore, involvement of the academicians into this research study was considered to be effective in order to obtain more accurate outcomes. The fact that internal motivation level of the sample obtained 6,20 on the Likert-style scale of 7, affirms this prediction. According to Deci and Ryan's (1985) Self-Determination Theory, "Factors affecting the shaping of individual behaviors are mostly emerge due to internal processes". In this context, it was concluded that job crafting and flow at work play mediating roles between individuals' intrinsic motivations and subjective well-beings. However, when the effects of these variables are analyzed separately, the situation changes. It is found that job crafting alone does not have a significant mediator effect on the intrinsic motivation and subjective well-being. In other words, while the flow at work alone significantly mediated the interaction between intrinsic motivation and subjective well-being, such an effect of job crafting has not been found.

While the results support the current theoretical approach, job crafting, which is a positive organizational behavior variable, does not create any mediating effect in the relationship between intrinsic motivation and subjective well-being. Re-testing the relationship examined with the current study on different samples will be important in terms of gaining new perspective to the literature.

KAYNAKÇA

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.

Asakawa, K. (2004). Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in daily life. *Journal of Happiness Studies*, 5.2, 123-154.

Aşçı, F. H., vd. (2007). Durumluk ve Sürekli Optimal Performans Duygu Durum-2 Ölçekleri'nin Uyarılama Çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 18.4, 182-196.

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66.1, 26-44.

Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72.3, 400-414.

Bakker, A. B., vd. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99.2, 274.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 309-328.

- Berdicchia, D., Nicolli, F., & Masino, G. (2016). Job enlargement, job crafting and the moderating role of self-competence. *Journal of Managerial Psychology*.
- Berg, M. Justin, Wrzesniewski, A., & Dutton, E. Jane. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31.2-3, 158-186.
- Berg, M. Justin, Dutton, E. Jane, ve Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*.
- Bipp, T., & Demerouti, E. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88.4, 631-655.
- Brief, A. P., ve Aldag, R. J. (1977). The intrinsic-extrinsic dichotomy: Toward conceptual clarity. *Academy of management Review*, 496-500.
- Chou, P. (2015). The Effects of Workplace Social Support on Employee's Subjective Well-Being. *European Journal of Business and Management*, 8-19.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. New York (HarperPerennial).
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Flow and the psychology of discovery and invention*. Harper-Perennial, New York, 39.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Koestner, R., ve Ryan, R. M. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *American Psychological Association*, 627-668.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The What and Why of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11:227-268.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*.
- Dessler, G. (1980). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. Prentice Hall.
- Diener, E., & Diener, C., (1995). Most People are Happy. *Psychological Science*, 181-185.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55.1, 34.
- Doğan T., Eryılmaz A. 2012, Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş, *Ege Akademik Bakış*, 387
- Eisenberger, R., vd. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* , 26.7, 755-775.
- Engeser, S. Schiepe-Tiska. (2012). A. Historical lines and an overview of current research on

flow. *Advances in flow research*, 1-22.

Freire, T. (2011). From flow to optimal experience:(Re) searching the quality of subjective experience throughout daily life. *The human pursuit of well-being*. Springer, Dordrecht, 55-63.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work.” *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.

Gurková E., Čáp J., Žiaková K. & Ďurišková M. (2011) Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses. *International Nursing Review* 59 , 94–100

Hackman, J. S., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279.

Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., & Elliot, A. J. (1998). Rethinking achievement goals: When are they adaptive for college students and why?. *Educational psychologist*, 33(1), 1-21.

Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: The Guilford Press.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. (T. Doğan, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Inghilleri, G., & Inghilleri, P. (1999). *From subjective experience to cultural change*. Cambridge University Press.

Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe’ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9.4, 283-304.

Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.

Kurnaz, S. (2018). Emniyet Kültürü Algısı ve Çalışan Performansı İlişkisi: Hava Aracı Bakım Personeli Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya.

LeFevre, J. (1988). Flow and the quality of experience during work and leisure.

Llorens, S., Salanova, M., & Rodríguez, A. M. (2013). How is flow experienced and by whom? Testing flow among occupations. *Stress and Health*, 29(2), 125-137.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Irwin: McGraw-Hill.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 803-855.

Miller, M. (2015). Relationships Between Job Design, Job Crafting, Idiosyncratic Deals, and Psychological Empowerment.

Moneta, G. B. (2004). The Flow Experiences Across Cultures. *Journal of Happiness Studies*, 5, 115-121.

Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2018). Does employees’ spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current*

Psychology, 1-17.

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. *Handbook of positive psychology*, 195-206.

Orsini, C. A. (2017). The self-determination theory of motivation in dental education: testing a model of social factors, psychological mediators, academic motivation and outcomes. DHPE Thesis.

Öztürk, M., Çarıkcı, İ. H., & Alparslan, A. M. (2018). Çift Kariyerli Akademisyenlerin İşyeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 147-148.

Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 23(4), 717-731.

Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-13.

Ryan, R. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 398-427.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Shier, M., & Graham, J. (2013). Organizations And Social Worker Well-Being: The Intra-Organizational Context Of Practice And Its Impact On A Practitioner's Subjective Well-Being. *Journal of Health and Human Services Administration*, 36(1), 61-105.

Shin, J., & Grant, A. M. (2019). Bored by Interest: How Intrinsic Motivation in One Task Can Reduce Performance on Other Tasks. *Academy of Management Journal*, 62(2), 415-436.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).

Staw, B. M., & Calder, B. J. (1980). Intrinsic motivation and norms about payment. *Journal of Personality*, 1-14.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.

Türkdoğan, T., & Duru, E. (2012). Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Yordanmasında Temel İhtiyaçların Karşılansının Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2429-2430.

Yaşın, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi.

Yavuz, M., & Artan, İ. E. (2019). İş Zanaatkarlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkarlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125.

Zekioğlu, A., Tekingündüz, S., & Sünbül, Ö. (2017). The Validity and Reliability Study of Turkish Version of Work-Related Flow Inventory (WOLF). In *International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium)*, 1, 61-67.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Hasan Hüseyin UZUNBACAK
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Tahsin AKÇAKANAT
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Nusret ERCEYLAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Kübra ULUDAĞ
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mehtap ÖZTÜRK

