



## INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC RESEARCH

Available online, ISSN: 2757-959X | www.ijerdersisi.com | Economic and Administrative Academic Research

### THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT ON JOB SATISFACTION: THE MEDIATE ROLE OF WORK FLOW EXPERIENCE

Yasemin ÇELİK <sup>\*a</sup>, Hasan Hüseyin UZUNBACAK <sup>b</sup>

<sup>\*</sup>Corresponding Author

#### ARTICLEINFO

##### Research Article

Received : 01/05/2023

Accepted : 10/06/2023

##### Keywords:

Person-Organization  
Fit, Work Flow  
Experience, Job  
Satisfafaction

#### ABSTRACT

Flow is a situation where people get immersed in an activity and completely lose the concept of time. The aim of this study is to examine the relationship between person-organization fit, work flow experience and job satisfaction. The study also examined whether work flow experience has a mediating role in the effect of person-organization fit on job satisfaction. The research sample consists of 205 academicians working in Antalya. The relations between the variables were tested with four hypotheses, and a survey-based study was conducted to test the hypotheses. SPSS and AMOS statistical package programs were used in the analysis of the sample consisting of academicians. The collected data were analyzed with the structural equation model. According to the results of the analysis, it has been determined that there is a positive and significant relationship between person-organization fit, work flow experience and job satisfaction, and that work flow experience has a mediating role in the relationship between person-organization fit and job satisfaction. The study is important in that it is the first study to consider these variables as a whole.

Uluslararası İktisadi Ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi, 3(2), 2023, 38-55

### BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ AKIŞ DENEYİMİNİN ARACI ROLÜ

#### MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş :01/05/2023

Kabul : 10/06/2023

##### Anahtar Kelimeler:

Birey-Örgüt Uyumu, İş  
Akış Deneyimi, İş  
Tatmini

#### ÖZ

Akış, insanların bir aktiviteye kendilerini kaptırdığı ve zaman kavramını tamamen kaybettiği bir durumdur. Bu çalışmanın amacı, birey-örgüt uyumu, iş akış deneyimi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada aynı zamanda birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinde iş akış deneyiminin aracı rolü olup olmadığı da incelenmiştir. Araştırma örneklemini Antalya ilinde görev yapan 205 akademisyen oluşturmaktadır. Değişkenler arası ilişkiler dört hipotez ile test edilmiş olup hipotezleri test etmek için ankete dayalı bir çalışma yapılmıştır. Akademisyenlerden oluşan örneklemin analizinde SPSS ve AMOS istatistiksel paket programları kullanılmıştır. Toplanan veriler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu, iş akış deneyimi ve iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve iş akış deneyiminin birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bu değişkenleri bir bütün olarak ele alan ilk çalışma olması açısından önemlidir.

<sup>a</sup> yasemincelik@akdeniz.edu.tr <https://orcid.org/0000-0002-1235-1428>

<sup>a</sup> hasanuzunbacak@sdu.edu.tr <https://orcid.org/0000-0002-3297-1659>

## 1. GİRİŞ

Akış deneyimi, bir şeye veya bir işe dalmak, diğer her şeyden neredeyse izole olmak ve yapılan şeyden sonsuz bir zevk ve mutluluk duymak anlamına gelmektedir (Köksal vd., 2018: 51). Özellikle psikoloji literatürü incelendiğinde akış deneyimi ile ilgili araştırmaların sayısı son yirmi yılda oldukça artmıştır. Akış deneyimi, satrançtan tırmanmaya ve günlük aktivitelere kadar pek çok biçimde gerçekleşebilmektedir (Yeşiltaş, 2019: 414). Bu kavram; bilim, yaratıcılık ve internet kullanımı gibi birçok başka alanda da incelenmiştir. Günümüzde ise disiplinlerarası bir yaklaşımla incelenen bu konu, bireyin çalışma yaşamından, sosyo-kültürel faaliyetlere kadar uzanan keyifli deneyimlere odaklanmaktadır.

Akış deneyimi, çok çeşitli etkinliklerde deneyimlenebilirken iş bunlardan yalnızca birisidir. İnsanlar genellikle işlerini sıkıcı bulduklarından keyif almazlar. Fakat iş akışını deneyimleyen insanların genel olarak iş yaşamını olumlu yönde etkilediği görülür. Dolayısıyla bu deneyimi yaşamak için iş hayatında bireyin sahip olduğu beceri ve yetenekler ile işte ondan beklenenler arasındaki ilişki önem kazanmaktadır. Çünkü işin zorluğu ile bireysel beceri ve yetenekler arasındaki denge, iş akış deneyimini açıklamada oldukça önemlidir (Özcan, 2021: 79). Csikszentmihalyi (1992: 183) akış kavramını, “zorlukların ve becerilerin dengesi” ve insan yaşamı için önemli sonuçları olan karmaşık bir psikolojik durumu olarak tanımlar. Akış Teorisine göre yüksek düzeyde zorlukların ve becerilerin aynı anda algılanması durumunda içsel motivasyonun zirve yapmakta, Öz-Belirleme Teorisine göre akış deneyimini daha fazla içsel motivasyona sahip olan kişiler yaşamaktadır (Moneta, 2004: 181). Ayrıca akış deneyimi, bireylerin eylemlerinin kontrolünü elinde tuttuklarını ve kendi kaderlerinin efendisi olduklarını hissettikleri zamanlara atıfta bulunmak için kullanılır. Akış deneyimi genellikle çok çalışmaktan ve zorluklarla başa çıkmaktan kaynaklanır (Burke, 2010: 38). Akış deneyimi yaşayan bireyler çalışırken yaptıkları işe odaklanır, becerilerini geliştirir ve bundan büyük keyif alırlar (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002). Bu derin zevk duygusu, katılım ve içsel motivasyonla gerçekleşir. Dolayısıyla kişinin en iyi deneyimi yaşammasını sağlar. Bu deneyime sahip olan birey, kendini işine verir ve çalışmaktan zevk alır. Bu memnuniyetle sonuçlanır ve örgütün verimliliğine olumlu katkı sağlar (Güzel vd., 2020: 445). Son zamanlarda örgütler de çalışanlardan yüksek performans elde edebilmek için bireyin işine odaklanması olarak tanımlanan akış deneyimine önem vermeye başlamışlardır (Özcan, 2021: 78).

Günümüzde örgütler geleneksel örgütsel seçim süreçleri yerine, bireyin değerleri, inançları, kişiliği ile örgütün benimsediği değerler ve normlar arasındaki uyumu dikkate alarak personel işe alımı gerçekleştirirler (Morley, 2007: 110). İş ve mesleki başarı çoğu insanın kimliğinin merkezinde yer aldığından bireyler, çalıştıkları örgütün kendi değerleri ile uyumlu olduklarını düşündüklerinde işleri ile ilgili olumlu duygular geliştirirler. Örgütsel bilimlerde de işle ilgili olumlu duyguları tanımlayan iş tatmini, bireysel tutum ve davranışların birçok teori ve modelinde merkezi bir role sahiptir. Yöneticilerin çalışanları yönetirken karşılaştıkları en zorlu alanlardan biri iş tatmini olduğundan, bu kavram çalışan davranışlarını ve tutumlarını anlamaya çalışırken en çok çalışılan değişkenlerden biri olmuştur. Pek çok çalışma, iş tatmininin çalışan motivasyonu üzerinde alışılmadık derecede büyük bir etkiye sahip olduğunu, motivasyon seviyesinin üretkenliği ve ticari örgütlerin performansını etkilediğini göstermiştir (Aziri, 2011: 77).

Örgütlerin etkin bir şekilde rekabet ve başarı elde edebilmesi, çalışanlar ile örgüt uyumuna ve çalışanların performansına bağlı olması nedeniyle, örgütler uygun çalışma ortamını sağlamak, çalışanların beklentilere uygun ve hızlı şekilde cevap zorundadır. Daha iyi bir çalışma ortamı, çalışanların performanslarını ve iş tatminini arttırmada önemli bir rol oynar. Çalışma ortamı, çalışanların en önemli gereksinimi olduğundan daha iyi iş tatmini açısından çalışma ortamı işverenlerin dikkate aldığı en önemli faktör olarak kabul edilmektedir.

Örgütlerin büyümesi ve gelişmesi, personele çeşitli olanaklar sunarak personelin etkinliğini, verimliliğini ve üretkenliğini sağlamaktan geçmektedir. Bu nedenle, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak, örgütün devam edebilmesi için istikrarlı bir işgücünü sürdürmek örgütlerin temel kaygısıdır (Taheri vd., 2020: 1). Mevcut akademisyen morali ve artan yıpranma oranlarına dayalı olarak üniversiteler, akademisyenlerin başarı elde etmek için daha fazla fırsata sahip olduğu ve dolayısıyla daha fazla motivasyon ve tatmine sahip olduğu çalışma ortamları oluşturmaya odaklanmalıdır (Basom ve Frase, 2004: 242).

Mevcut çalışma ile birey-örgüt uyumu, iş akış deneyimi ve iş tatmini arasındaki ilişkilere netlik kazandırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada bu değişkenlerin ilk defa bir arada ele alınmasının alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Akış Deneyimi

Akış kavramını ilk kullanan kişi olan Csikszentmihalyi (1990: 4), insanların hiçbir şeyi önemsemeyecek kadar bir aktiviteye dalma durumu ve bu aktiviteyi yaparken zevk verici bir deneyim yaşamaları olarak tanımlamaktadır. Aktiviteyi gerçekleştirirken duyulan keyif ve onu yapmaya devam etmeye yönelik içsel bir motivasyonun dışında aktiviteye tamamen dalıp gitme akış deneyiminin temel yönünü oluşturmaktadır.

Fullagar ve Kelloway (2009: 597) akış deneyimini, belirli bir anda ve belirli bir yoğunlukta hakim olan ve belirli bir aktivite sırasında yaşanan geçici bir psikolojik ruh hali olarak tanımlar. Diğer bir ifadeyle, akış deneyimi, insanların bir aktiviteye tamamen daldıkları ve yoğun bir şekilde keyif aldıkları bir bilinç halidir (Bakker, 2008: 400). Buna göre akış, iş durumuna uygulandığında, kendini özümseme (bir aktiviteye tamamen dalma), çalışma zevki ve içsel iş motivasyonu ile karakterize edilen (Bakker, 2005: 27) ve iş performansının çeşitli göstergeleriyle pozitif olarak ilişkili olan kısa süreli bir zirve deneyimine atıfta bulunur (Bakker ve Woerkm, 2017: 47). Çalışmaktan kaynaklanan zevk, kişinin çalışma yaşamının kalitesi hakkında çok olumlu değerlendirdiğini gösterir. İçsel motivasyon ise yerine getirilmesi sırasında kişiye zevk ve memnuniyet veren görevleri yerine getirme ihtiyacı olarak adlandırılır. Bir akış durumunu deneyimlemek için, bireyin aynı zamanda kişi için eğlenceli ve anlamlı olması gereken görevin yerine getirilmesine tam olarak katılması esastır (Maeran ve Cangiano, 2013: 16). Akış duygusunun tanımları, eğlenme duygusunun ötesinde tamamen tatmin edici bir deneyime işaret eder (Clarke ve Haworth, 1994: 511). Akış, o kadar keyifli bir deneyim olarak tanımlanır ki kişi bu duruma geri dönmek için motive olur (Fullagar ve Kelloway, 2009: 596).

Akış deneyimi için önemli bir ön koşul, bireyin becerileri (kişi faktörü) ile bir görevin zorluğu (çevre faktörü) arasındaki dengedir. Beceriler zorlukları aşarsa, insanlar rahatlamış veya sıkılmış hissederler. Zorluklar becerileri aşarsa, insanlar uyarılmış veya endişeli hissederler (Baumann ve Scheffer, 2011: 268). Güçlü bir dürtüyle birlikte tam bir görev üstlenme hali olan akış, bir kişinin becerileri ile görev zorluğu arasında bir eşleşme olduğunda mümkündür (Van Der Linden vd., 2021: 947). Bireyler yaşamı boyunca çeşitli zorluklar yaşarlar. Bu zorluklarla başa çıkmak için çeşitli becerilere de sahiptirler. Zorluklarla başa çıkma konusunda becerilerini kullanabilmeleri insanların akış deneyimi yaşamalarına sebep olabilmektedir (Ellis vd., 1994: 337). İş yaşamında ise çalışanların iş talepleri veya zorlukları profesyonel becerileriyle eşleştğinde akış yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelir (Bakker, 2005: 28). Sadece bireyin çevresindeki eylem fırsatlarına kademeli olarak odaklanmasıyla elde edilen akış, zamanla tamamen otomatik hale gelen becerilerin mükemmelleşmesiyle sonuçlanır (Csikszentmihalyi, 1990: 151).

Akış yaşayan bireyler, yaptıkları işe tamamen konsantre oldukları için zaman algıları ortadan kalkar (Fullagar ve Kelloway, 2009: 596). İşlerine bağlanır, performansları artar ve bunun sonucunda iş yaşamından mutlu ve tatmin olurlar. Mutluluk, tatmin ve üretkenlikteki bu artış, işin sonunda elde edilen ödüllerden kaynaklanmaz (Özcan, 2021: 78). Sonuca ulaşmak için yapılan davranışlardan, etkinliklerden kaynaklanır; haz ve tatmin duyulan bu süreçte akış deneyimi yaşanmaktadır (Deci ve Ryan, 2000: 260).

## 2.2. İş Tatmini

Tatmin, bireyin bir nesneyi veya durumu iyi ve faydalı olarak gördüğü standarda karşı değerlendirmesini deneyimlediği biçimdir (Locke, 1970: 485). İş tatmini esas olarak zihinsel bir niteliktir. Çalışanlara bağlıdır ve kişiden kişiye değişir. Temel olarak, çalışanların örgütlerde performans göstermelerini sağlayan duygusal sonuçlardır (Taheri vd., 2020: 1). Çalışanların işlerinden ne istedikleri ve işle ilgili ne hissettikleri arasındaki uyumu ölçmeleri ve çalışma ortamları arasındaki etkileşimi temsil eder (Wright ve Davis, 2003: 70). Diğer bir deyişle iş tatmini, bireyin işi ile ilgili bir tutumu ve işi ile ilgili verdiği duygusal bir tepki (Weiss, 2002: 174) ve çalışanların işlerinden memnun olduklarını kabul etmeye teşvik eden bütünleşik psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullardır (Hoppok ve Spielgler, 1938: 640). Locke (1969: 316) ise “kişinin işini veya deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlamaktadır. İşler hakkındaki genel değerlendirici yargılar, işteki duygusal deneyimler ve meslekler hakkındaki inançlardır (Weiss, 2002: 173). Genel olarak çoğu tanım, bir çalışanın işiyle ilgili sahip olduğu duygusal duyguyu kapsar. Bunun yanı sıra iş, iş arkadaşları, maaş veya çalışma koşulları gibi belirli özelliklerine yönelik tutumları da iş tatminini ortaya çıkarabilmektedir (Agbozo, 2017: 14).

## 2.3. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu, kuruluşların norm ve değerleri ile kişilerin değerleri arasındaki uyum olarak tanımlanır (Al Halbusi vd., 2021: 165). Kristof (1996: 4), birey-örgüt uyumunu “en az bir varlık diğerinin ihtiyaçlarını sağladığında veya benzer temel özellikleri veya her ikisini paylaştığında ortaya çıkan insanlar ve kuruluşlar arasındaki uyumluluk” olarak tanımlamaktadır. Birey ile örgüt arasında oluşabilecek iki tür ilişkiyi dikkate alır. Örgüt ve birey, diğerinin ihtiyaçlarının karşılanmasına katkıda bulunur veya örgüt ve birey, benzer özellikleri paylaşır (Verquer vd., 2003: 474). Birey-örgüt uyumunun temel önermesi, bir kişi ile çalışma ortamı arasındaki ilişkinin, tutumlarını, davranışlarını ve kişi düzeyindeki diğer sonuçları etkilemesidir (Westerman ve Vanka, 2005: 409). Temelde bu kavram, bir tarafın diğerinin taleplerini karşılayıp karşılayamayacağını veya her iki tarafın da aynı değerlere ve inanca sahip olup olmadığını ve bir bireyin bir kuruluşa uyum sağlayıp sağlayamayacağına karar verir (Wu, 2015: 1074). Başka bir deyişle, bir işin özellikleri bir çalışanın beklentileriyle eşleştiğinde aralarında iyi bir uyum vardır (Lo, 2017: 320). İyi bir birey-örgüt uyumu, çalışanların işyerinde olumlu tutum ve davranışlarını etkili bir şekilde teşvik edebilir (Kristof-Brown vd., 2005: 327).

Bir çalışanın kendi normları ve değerleri ile örgütünün arasında anlamlı bir farklılık algıladığı durumlarda, ortaya çıkan uyumsuzluğun olumsuz çalışma ve örgütsel sonuçlara yol açacağı muhtemeldir (Ruiz-Palomino ve Martínez-Cañas, 2014: 97). Çok fazla uyumsuzluk, uyuşuk ve motivasyonsuz bireyler üretebilir (Verquer vd., 2003: 474). Öte yandan, yüksek derecede birey-örgüt uyumu, insan ihtiyaçlarını, arzularını ve tercihlerini tatmin etme potansiyeline sahiptir (Chatman, 1989: 69; Kristof, 1996: 4). Birey ve örgüt arasındaki yüksek uyumun hem çalışanlar hem de örgütler için birçok olumlu etkisi vardır. Literatürde daha yüksek derecede bir birey-örgüt uyumu, artan iş tatmini (Ilkim ve Derin, 2018), artan örgütsel

bağlılık (Ulutaş vd., 2015), artan üretkenlik ve çalışanların etik davranışları dahil olmak üzere çoklu örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Ruiz-Palomino ve Martínez-Cañas, 2014).

#### 2.4. Birey-Örgüt Uyumu, İş Akış Deneyimi ve İş Tatmini

Birey-örgüt uyumu, çalışanın algısına göre çalışanın kendi kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumu ele alır. İş tatmini, işin doğasına göre kişinin duygularını veya ruh halini ifade eder. İş tatmini, organizasyon türü politikalar, denetim, yönetim, maaş ve yaşam kalitesi gibi çeşitli faktörler tarafından yönlendirilebilir (Farooqui ve Nagendra 2104: 125). Örgütler sahip olduğu değerleri, kabul edilebilir iş yeri davranışı için yönergeler geliştirmek amacıyla kullanırlar. Ancak bireyler değerleri işlerini değerlendirmek ve örgütsel faaliyetlere katılımlarıyla ilgili seçimler yapmak için kullanırlar. İkisi arasında uyum olduğunda, çalışanlar işlerini daha olumlu değerlendirme eğilimindedir (Kim vd., 2013: 3721). Schneider'in (1987: 451) uyum modeline göre değerleri örgütlerinin değerleri ile uyumlu olan çalışanlar örgütte kalmayı seçerler. Bu tür değerlerle uyumlu örgütlere üyelik, ihtiyaçların karşılanmasına yol açar ve böylece örgüte karşı olumlu bir tutumun gelişimin artmasını sağlar. Schneider, bir örgütün işleyişini açıklarken bu çerçeveyi kullanır. Modele göre örgütle birey iyi bir uyum içindeyse bireyler örgütün bir parçası olmak isterler. Eğer örgütle iyi bir uyum içinde değilse örgütten ayrılmayı seçerler (Farooqui ve Nagendra 2014: 124). Bireysel beklentiler ile örgütsel yaşamın gerçekliği arasında uyumun iyi olması, yüksek düzeyde iş tatmininin yaşanmasına ve uzun süre o işyerinde çalışmaya devam edilmesine neden olmaktadır (Premack ve Wanous, 1985: 709). Dolayısıyla iş tatmini, çalışanların çalışma ortamı ile ilişkilidir. Çalışma ortamı, çalışanların motivasyonu ve memnuniyet düzeyini de etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Agbozo, 2017: 12). Araştırmalar da birey-örgüt uyumunun, iş tatmini ile ilişkili olduğunu bildirmiştir (Chen vd., 2016; Silverthorne, 2004; Verquer vd., 2003).

*H1: Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.*

Birey-örgüt uyumu, kişi ile örgüt arasındaki uyum olarak tanımlanır ve kişi ile örgütün benzer özellikleri paylaşma ya da birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılama derecesini vurgular (Kristof, 1996: 4). Başka bir deyişle, bir işin özellikleri bir çalışanın beklentileri ile örtüştüğünde, aralarında iyi bir uyum vardır (Lo, 2017: 320). Birey-örgüt uyumu ile iş akış deneyimi arasındaki ilişki, Öz-belirleme teorisi bağlamında ele alınmıştır. Öz-belirleme teorisi, tüm insanların üç temel psikolojik ihtiyacı (özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma) olduğuna inanır. Özerklik, bireyin davranışlarında özgür seçim ihtiyacına atıfta bulunur; yeterlilik, bireyin kendi çıktılarını ve çevresinde olup bitenleri etkileme ihtiyacıdır; ilişkili olma ise bir bireyin çevresinden beklediği duygusal destek ihtiyacıdır (Liu vd., 2023: 2). Öz-belirleme teorisinde, motivasyonun kalitesi özerk (içsel) ve kontrollü (dışsal) motivasyon olarak tanımlanır. Özerk motivasyon, gönüllü olarak alınan ilgi ve zevkle yönlendirilen eylemleri ifade eder. İçsel olarak motive edilen eylemler “kendi iyiliği için” gerçekleştirilir ve bu davranışın başka herhangi bir sonucunu amaçlamaz. Kontrollü motivasyon, bireylerin eylemden ayrı bir hedef peşinde koştuğu eylemleri ifade eder (Deci ve Ryan, 2000: 252). Özerklik ihtiyacı, bireyler kendi iradeleri ve seçimleri ile faaliyetlerde bulduklarında karşılanır (Shim vd., 2022: 318). Bu teori, birey-örgüt uyumunda özerkliği bir motive edici unsur olarak görebilir. Özerk motivasyon, bireyin tam bir istek, irade ve seçim duygusuyla bir faaliyete dahil olmasıyla karakterize edilir (Gagné ve Deci, 2005: 335). Motivasyon, en yüksek performans, en yüksek deneyim ve keyif gibi kavramların akışı tanımlaması nedeniyle işte yaşanan akış deneyimi örgütler açısından büyük önem taşımaktadır (Jackson ve Marsh, 1996:

17). Akış teorisinde içsel motivasyon kavramsallaştırmasının merkezinde becerilerin ve görev taleplerinin uyumu yer alır (Keller ve Blomann 2008: 590). Bir çalışan kişisel değerlerine ve yeteneğine göre uygun bir örgüt seçtiğinde, ortama uyum sağlayabileceğini algılar ve muhtemelen işini yapma sırasında akış deneyimi kazanır. Bu nedenle, kişi örgüte ne kadar iyi uyum sağlarsa, akış durumuna ulaşma olasılığı o kadar yüksektir (Wu, 2015: 1076). Bu uyum, kendi başına ödüllendirici olarak algılanan bir göreve derin bir şekilde dahil olarak adlandırılan akış deneyiminin ortaya çıkmasıyla sonuçlanır. Lo (2017) tarafından yapılan araştırmada birey ile örgüt uyumunun akış deneyimlerini kolaylaştırabileceği tespit edilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda birey-örgüt uyumu ile akış deneyimi arasında ilişki beklenmektedir.

*H2: Birey-örgüt uyumu ile iş akış deneyimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.*

İş akış deneyimi ile iş tatmini arasındaki ilişki, iş özellikleri kuramı bağlamında ele alınmıştır. Hackman ve Oldham (1976: 257) tarafından geliştirilen iş özellikleri kuramı, iş tatmini ve motivasyonu etkileyen beş faktörden bahseder. Bu faktörlerden birisi olan beceri çeşitliliği, yerine getirilecek görev, bir kişinin becerilerini ve yeteneklerini zorlayan veya geliştiren faaliyetlerde bulunmasını gerektirdiğinde, bu görev neredeyse her zaman kişi tarafından anlamlı olarak deneyimlenir. Akış, algılanan zorluklar ve beceriler arasında bir denge olduğunda gerçekleşir (Jackson ve Roberts, 1992:159). Beceri çeşitliliği bireyin işinde kendi beceri ve yeteneklerini ne kadar kullanabildiği ile alakalı olduğundan akış deneyimi de kişinin işini yaparken zorluk ve beceri uyumuna tam anlamıyla uyumlu olduğu görülmektedir. İş özellikleri sayesinde bireyin iş akış deneyimi sırasında işi ile hissettiği olumlu duygular iş tatmininin artmasını sağlamaktadır (Yaşın, 2019: 2716). Dolayısıyla akış deneyimi ve iş tatmini arasında olumlu ilişki olması beklenmektedir. Ampirik kanıtlar bu teorik önerileri desteklemektedir. Akış deneyimi işyerinde var olması muhtemel gerçek bir olgudur ve bireyin tatmini, büyümesi ve performansında önemli bir faktördür. Çalışanların bireysel özellikleri ve nitelikleri, iş türleri ve görev türleri muhtemelen işteki akış deneyimini etkiler (Burke, 2010: 39). Bakker (2008) yılında yaptığı çalışmada kendini işine kaptıran mutlu ve işi yaparken keyif alan çalışanların aynı zamanda daha iyi performans gösterdiğini ve iş tatmini yaşadığını tespit etmiştir. Maeran ve Cangiano (2013) ile Akçakanat ve arkadaşları (2019) yaptıkları çalışmalarda da akış deneyiminin katılımcıların iş tatminini çok büyük ölçüde belirleyebileceğini tespit etmiştir. Bu bulgular, iş akış deneyiminin iş tatminini etkilediğini göstermektedir.

*H3: İş akış deneyimi ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.*

Öz-belirleme teorisi, insanlar doğası gereği proaktiftir ve başkaları tarafından kontrol edilmek yerine, kendi çevresi üzerinde hareket etme ve bunlara hakim olma eğiliminde olduğunu savunur. Böylece çalışanlar, bir proje üzerinde çalışırken coşkularını harekete geçirebilir veya aktif olarak düzenleyebilir ve iyi performans göstermek için çalışma ortamlarını proaktif olarak etkileyebilir (Bakker ve Woerkom, 2017: 52). Bu nedenle bireyler iş hedeflerine ulaşmak için kendi ile uyumlu benzer değer ve hedefleri paylaştıkları örgütleri seçerler (Schneider, 1987: 442). Öz-belirleme teorisine göre bu uyum duygusu bireylerin kişisel gelişim ve aidiyet ile bağlantılı olan ilişkili olma ihtiyacı gibi temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılar (Deci ve Ryan, 2000: 262). Ayrıca bireyler işlerini yaparken sahiplik ve özerklik hissettiklerinde, net geri bildirim ve destek aldıklarında daha özerk bir şekilde motive olur, daha iyi uyum sağlar ve daha iyi performans gösterirler (Deci vd., 2017: 20). Yine teoriye göre bireyin örgüte uyumlu olması bireyi içsel olarak motive eder. Ayrıca bireyin iş görevlerinde söz sahibi olması, işi çekici ve zevkli bulması, iş ile ilgili olumlu değerlendirme yapmasını

sağlar. Bu şekilde, doğası gereği motive edici olan ve bir akış deneyimi potansiyeline sahip iş görevleriyle meşgul olmak, bireylerin daha yüksek iş tatmini yaşamalarını sağlar (Demerouti vd., 2012: 278; Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989: 821). Bu bilgilerden yola çıkarak bireylerin amaçlarıyla örgütlerin amaçlarının uyumlu olması iş akış deneyiminin yaşanması dolayısıyla iş tatmininin artmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir.

*H4: Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş akış deneyiminin aracılık rolü vardır.*

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli**

Bu çalışmanın amacı, birey-örgüt uyumu, iş akış deneyimi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada aynı zamanda birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinde iş akış deneyiminin aracı rolü olup olmadığını da incelemektir. Üniversitelerde akademisyenleri neyin motive ettiği ve tatmin ettiği konusunda yeni bir bakış açısı sağlamak literatür açısından önemlidir. Üniversitelerde gençlere eğitim verip onları mesleğe hazırlayarak bu anlamda en önemli işi yapan kişiler akademisyenler olduğundan onların işini neyin daha ödüllendirici hale getireceğini araştırmak önemlidir. Literatür bölümünde ortaya konan kavramsal ve kuramsal çerçeveye uygun olarak çalışmanın bağımsız değişkeni birey-örgüt uyumu, bağımlı değişkeni iş tatmini, iş akış deneyimi ise aracı değişken olarak belirlenmiş ve değişkenler arası ilişkilerin tespit edilmesine ilişkin oluşturulan model Şekil 1’de sunulmuştur. Literatür incelendiğinde, birey-örgüt uyumu, iş akış deneyimi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi bir bütün olarak inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Çalışma bu kavramları bir bütün olarak ele alan ilk çalışma olması açısından önemlidir. Bu kapsamda bu araştırmaya ait çıktıların bir ilk olacağı ve bu değişkenler arasındaki ilişkiye ışık tutacağı ön görülmektedir.

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

*H1: Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.*

*H2: Birey-örgüt uyumu ile iş akış deneyimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.*

*H3: İş akış deneyimi ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki vardır.*

*H4: Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş akış deneyiminin aracılık rolü vardır.*



Şekil 1: Araştırma Modeli

### 3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın katılımcılarını Antalya ilindeki devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın etik kurul onayı Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan (15/03/2022 tarih ve 118-31 sayı) alınmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle 235 kişiye ulaşılmış, hatalı veya eksik doldurulduğu belirlenen ve uç değer olarak belirlenen toplam 30 kişiye ait veri analiz dışı bırakılmıştır. Analizler 205 veri üzerinden tamamlanmıştır. Örneklem sayısının 150'den düşük olmamak kaydıyla ölçeklerde yer alan toplam madde sayısının 5-10 katı arasında olması yeterli görülmektedir (Anderson ve Gerbing, 1988; Tavşancıl, 2018).

Buna göre, araştırmaya katılanların %33,7'si (n=69) kadın, %66,3'ü (n=136) erkektir. %36,1'inin (n=74) evli, %63,9'unun (n=131) evli olmayanlardan oluştuğu katılımcı grubunun yaş ortalaması 38,93 yıl (S.S.=7,42) ve mesleki tecrübesi 12,38 yıl (S.S.=8,08) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, akademik unvan dağılımına bakıldığında %20,5'inin (n=42) araştırma görevlisi, %29,8'inin (n=61) öğretim görevlisi, %22'sinin (n=45) doktor öğretim üyesi, %19'unun (n=39) doçent ve %8,8'inin (n=18) profesör olduğu anlaşılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilebilmesi için kullanılan anket formu 4 ayrı bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde akademisyenlerin demografik bilgilerinin toplanmasına yönelik 5 ifade yer almaktadır.

**İş Akış Deneyimi:** İş akış deneyimini ölçmek için Bakker (2008) tarafından geliştirilen ve Yaşın (2016) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "İşte Akış Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. "Dalma" ve "iş sevmeye" boyutları 4'er maddeli, "içeride çalışmaya" boyutu ise 5 maddelidir. Ölçekte toplam 13 madde bulunmaktadır. 7'li Likert tipi derecelendirmeye (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) sahiptir.

**Birey-Örgüt Uyumu:** Birey-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılan "Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 4 maddeden oluşan tek boyutlu yapıdadır. 5'li Likert tipi derecelendirmeye (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) sahiptir.

**İş Tatmini:** İş tatmini ölçmek için Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Şeşen ve Basım (2010) tarafından yapılan "İş Özellikleri Anketi"



kullanılmıştır. Ölçek, 5 maddeden oluşan tek boyutlu yapıdadır. 5'li Likert tipi derecelendirmeye (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) sahiptir.

### 3.4. Verilerin Analiz Süreci

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde maksimum olabilirlik, %95 güven aralığında 5000 yeniden örnekleme esasına dayanan bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Güvenirlik ve geçerlik için Croanbach's alpha ( $\alpha$ ), birleşik güvenirlik (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) katsayıları hesaplanmıştır (Hair vd., 2010). Bununla birlikte hipotez testi için Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen iki aşamalı yapısal eşitlik modeli yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre araştırma modeli test edilmeden önce ölçüm modelinin sınanması gerekmektedir. Uyum değerleri olarak ki-karenin serbestlik derecesine oranı ( $\chi^2/df$ ), uyum iyiliği indeksi (GFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), ortalama hata karakök yaklaşımı (RMSEA) ve standardize edilmiş ortalama hataların karekökü (SRMR) indeksleri kullanılmıştır (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011).

## 4.BULGULAR

### 4.1. Ön Analizler

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için yapılacak analizlere geçmeden önce verilerin uç değer analizi ve normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Uç değer analizi maddelerin Z-skorları hesaplanmıştır. Z-skorlarından  $\pm 3$  değerlerinden yüksek olan maddelerin değerlerinin yerine seri ortalamaları atanmıştır (Osborne, 2012). Normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığı ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıyla incelenmiştir. Tüm ölçek maddelerinin çarpıklık değerlerinin -1.583 ile 0.090, basıklık değerlerinin ise -1.061 ile 2,695 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu değerlerin  $\pm 3$  arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Chou and Bentler, 1995; Sposito et al., 2011). Bununla birlikte verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine yönelik hesaplanması gereken bir başka katsayı da varyasyon katsayısıdır. Varyasyon katsayısının %30'un altında bir değer almasının da verilerin normal dağılım gösterdiğinin bir kanıtı olduğu belirtilmektedir (Günel ve Gürel, 2022). Ortak yöntem varyans hatasının olup olmadığı ise Harman'ın Tek Faktör testi yapılarak araştırılmıştır. Bu yöntemde ölçeklere ait tüm maddeler tek faktöre yüklenmekte ve analiz neticesinde açıklanan varyansın %50'nin üzerinde olmaması ortak yöntem hatasının olmadığına işaret etmektedir (Podsakoff, 2003). Bu çalışmada Harman'ın Tek Faktör testi sonucunda açıklanan varyans %38.69 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre araştırmada ortak yöntem varyans hatasının olmadığı söylenebilir.

### 4.2. Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin maddeleri her biri kendi gizil değişkeniyle eşlenecek şekilde 3 faktörlü bir model oluşturulmuştur. Faktör yükü .32'nin altında hesaplanan maddelerin modelden çıkarılması önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu nedenle iş tatmini ölçeğinden 1, birey örgüt uyumu ölçeğinden 2 madde modelden çıkarılmıştır. Bununla birlikte, modifikasyon indeksleri incelendiğinde bazı hata terimleri arasında yüksek korelasyon olduğunu görülerek yüksek korelasyon değeri taşıyandan başlayarak sırasıyla iki modifikasyon yapılmıştır. Tablo 2'de ölçüm modellerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Her üç modelinde uyum değerleri incelendiğinde uyum iyiliği değerlerinin ( $\chi^2/df$ : 1,699;  $p < .001$ ; GFI: .89; TLI: .94, CFI: .95; SRMR: .054; RMSEA: .059) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011). Ancak, teorik modelle örtüşen ve diğerlerine

göre en iyi uyum değerlerini sağlayan 3 faktörlü yapının yapısal eşitlik modelinde kullanılmasına karar verilmiştir.

**Tablo 1.** Model Karşılaştırması

Model	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	$\Delta\chi^2$	GFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
3 faktör (İAD, BÖÜ, İT)	244,681	144	1,699	-	.89	.94	.95	.054	.059
2 faktör (İAD, BÖÜ+İT)	292,159	146	2,001	47,478***	.87	.92	.93	.057	.070
1 faktör (İAD+BÖÜ+İT)	332,879	147	2,264	88,198***	.85	.90	.91	.072	.079

Not: \*\*\* $p < .001$ ; İAD= İş akış deneyimi, BÖÜ= Birey-örgüt uyumu, İT= İş tatmini

Araştırma modelinin benzeşim geçerliliği sağlamak için CR ve AVE değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2’de yer alan değerlere bakıldığında CR değerlerinin .70’in, AVE değerlerinin .50’nin üzerinde olduğu ve AVE değerlerinin CR değerlerinden düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik testi için Croanbach’s alpha değeri hesaplanmıştır. Bu değerlerinde her ölçek için .70’in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeklerin benzeşim geçerliliğine sahip ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd.,2012).

**Tablo 2.** Faktör Yükleri, Güvenirlik ve Geçerlilik Testi Sonuçları

Madde	FY	$\alpha$	CR	AVE
<b>İAD</b>				
1- Çalışırken başka bir şey düşünmem.	.73	.87	.94	.53
2- Kendimi işime kaptırırım.	.86			
3- Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	.86			
4- Tamamıyla yaptığım işe odaklanırım.	.89			
5- İşim kendimi iyi hissettirir.	.80			
6- İşimi çok büyük bir zevkle yaparım.	.84			
7- İşimi yaparken kendimi mutlu hissederim.	.89			
8- Çalışırken kendimi neşeli hissederim.	.76			
9- Eğer daha az ücret alsaydım bu işi yine de yapardım.	.64			
10- Boş zamanlarımda bile çalışmak istediğimi fark ediyorum.	.60			
11- Çalışıyorum çünkü çalışmayı seviyorum.	.59			
12- İşimle ilgili bir şeye çalışırken kendim için çalışıyorum.	.44			
13- Motivasyonumu sonunda elde edeceğim ödüllerden değil, işi yaparken elde ediyorum.	.65			
<b>BÖÜ</b>				
1- Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.	.91	.78	.80	.67
2- Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.	.71			
<b>İT</b>				
1- İşim benim için hobi gibidir.	.47	.76	.81	.52
3- Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	.59			
4- İşimden çok keyif alıyorum.	.90			
5- Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	.85			

Notlar. İAD= İş akış deneyimi, BÖÜ= Birey-örgüt uyumu, İT= İş tatmini,  $\alpha$ = Cronbach’s alpha güvenilirlik katsayısı, FY= Faktör Yüğü, CR= Birleşik geçerlilik, AVE= Ortalama açıklanan varyans.

Normallik testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 3) ise çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 3’te yer alan varyasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde tüm değişkenler için hesaplanan katsayının %30’dan küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar da normallik varsayımının sağlandığını göstermektedir. Araştırmanın değişkenlerinin aralarındaki ilişkinin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre tüm değişkenler arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler saptanmıştır.

**Tablo 3.** Normallik ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	$\bar{x}$	SS	VK	Çarpıklık	Basıklık	1	2
1. Birey-Örgüt Uyumu	3,74	.93	%24,8	-1,160	1,256	1	
2. İş Akış Deneyimi	5,22	.84	%16,1	-,229	-,247	.495**	1
3. İş Tatmini	3,85	,67	%17,4	-,245	-,225	.579**	.577**

Notlar. \*\*<.01, \*\*\*<.001,  $\bar{x}$ : Ortalama, SS: Standart Sapma, VK: Varyasyon Katsayısı.

### 4.3. Hipotez Testi Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Geliştirilen hipotezlere göre araştırmanın bağımsız değişkeni (X) birey-örgüt uyumu, bağımlı değişkeni (Y) ise iş tatminidir. Aracı değişken (M) ise iş akış deneyimidir. Yapısal eşitlik modelinin hesaplanan uyum iyiliği değerlerine göre ( $\chi^2/df$ : 1,699;  $p < .001$ ; GFI: .89; TLI: .94, CFI: .95; SRMR: .054; RMSEA: .059) model iyi uyum değerlerine sahiptir (Günel ve Bircan, 2022).

**Tablo 4.** Araştırma Modeli Yol Katsayıları

YOL	B	S.H.	LLCI	ULCI	$\beta$	LLCI	ULCI
BÖÜ → İT	,44***	,08	,27	,66	,41	,25	,56
BÖÜ → İAD	,53***	,12	,31	,83	,57	,47	,69
İAD → İT	,65***	,14	,42	,93	,55	,40	,69
BÖÜ → İAD → İT	,78***	,14	,60	,87	,73	,62	,83

\*\*\*  $p < .001$ ; İAD= İş Akış Deneyimi, BÖÜ= Birey-Örgüt Uyumu, İT= İş Tatmini, B= Standardize Edilmiş Yol Katsayıları, B= Standardize Yol Katsayıları, S.H.= Standart Hata, LLCI= Alt Sınır Güven Aralığı; ULCI= Üst Sınır Güven Aralığı.

Tablo 4'te araştırma modeline ait standardize edilmemiş (B) ve standardize edilmiş ( $\beta$ ) yol katsayıları bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde birey-örgüt uyumunun iş tatmini ( $\beta=.41$ ,  $p < .001$ , BC 95% CI [.25, .56]) ve iş akış deneyimi ( $\beta=.57$ ,  $p < .001$ , BC 95% CI [.47, .69]) üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş akış deneyiminin iş tatmini üzerindeki etkisinin de pozitif ve anlamlı olduğu ( $\beta=.55$ ,  $p < .001$ , BC 95% CI [.40, .69]) anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre araştırmanın H1, H2 ve H3 numaralı hipotezleri desteklenmiştir. Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinde iş akış deneyiminin aracılık rolünün de bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş akış deneyiminin dolaylı etkisinin ( $\beta=.32$ ,  $p < .001$ , BC 95% CI [.24, .44]) anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre aracılık hipotezi (H4) de desteklenmiştir. Ayrıca,  $R^2$  değerine bakılarak bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama gücü incelenmiştir. Buna göre, birey örgüt uyumunun iş akış deneyimindeki değişimin (varyansın) %33'ünü, birey-örgüt uyumu ve iş akış deneyimi birlikte iş tatminindeki değişimin (varyansın) %73'ünü açıklamaktadır.

## 5. SONUÇ

İnsanlar iş akış deneyimi yaşadıklarında, çalışmanın çok keyifli ve eğlenceli olabileceğini kabul eder, daha verimli çalışır, daha büyük maddi başarı elde eder ve bu süreçte kendi yaşam kalitelerini de yükseltirler. İşleriyle ilgili yaşadıkları zorluklar, yeteneklerini ve becerilerini geliştirir. Aynı zamanda işlerini daha olumlu değerlendirmelerine ve daha yüksek iş tatminine yol açar (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989: 821).

Akış deneyimi ile ilgili alanyazın ve araştırma bulguları incelendiğinde akış deneyiminin akademisyenler üzerindeki etkileri araştırmaya değer kazandıracak niteliktedir. Özellikle iş tatmini bağımlı değişkeni söz konusu olduğunda bireylerin akış deneyiminin önemli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, literatürde hangi bağımsız değişkenlerin

çalışanların akış deneyimini etkilediği açık değildir. Mevcut çalışmada bağımsız değişken olarak birey-örgüt uyumu ele alınmıştır. Bu değişkenler bir model çerçevesinde ele alınmış ve bir bütünlük sağlanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle çalışma, literatürde bu değişkenleri ilk kez modele dahil eden ilk çalışma olması açısından önemlidir.

Mevcut çalışma dört hipotez ile test edilmiş olup dört hipotezde desteklenmiştir. İlk üç hipotezde değişkenler arası ilişkilere bakılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini oluşturan akademisyenlerin birey-örgüt uyumu artıkça, iş akış deneyimleri ve iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel açıdan orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş akış deneyiminin aracılık rolünün incelendiği bu çalışmanın analiz sonuçlarına göre son hipotezi de kabul edilmiş olup, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini ilişkisi iş akış deneyimi aracılığı ile olduğu görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkılarak üniversitede akademisyenlerin kurumları ile uyumlu olmaları, yüksek düzeyde iş akış deneyimi yaşamalarına ve iş tatmin düzeylerinin artmasına imkan sağlamaktadır. İyi bir uyum hem üniversiteler hem de akademisyenler için avantajlı olduğundan, üniversiteler akademik personel alımlarında adayların özelliklerini değerlendirebilecek seçim araçlarını kullanmalı ve yalnızca en iyi değer uyumu gösteren akademisyen adaylarını işe almalıdır. Aynı zamanda yöneticilerin akademisyenlerin mesleki yaşamlarında motivasyonlarını artıracak ve iş akış deneyimine olanak sağlayacak ortam ve şartları yaratmaları gerekmektedir.

Literatürde birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinde iş akış deneyimi rolünü araştıran çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçlarının özellikle iş akışı deneyimi ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Fakat elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi için ileride yapılacak araştırmalar ve farklı veri kaynaklarının kullanımına ihtiyaç vardır. Tüm araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Verilerin sadece Antalya ilinde görev yapan akademisyenlerden tek bir zaman diliminde toplanması bakımından sınırlılık göstermektedir. Aynı zamanda çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının özbildirime dayalı olması ve yalnızca kişisel algılarını bildirmeleri de bir sınırlılıktır. Bu sınırlılıklara rağmen, bu çalışma iş akış deneyiminin birey-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık etmesine dair ampirik kanıt olarak sunması ve bu değişkenleri ilk defa birlikte ele alması açısından literatüre katkı sağlamakta ve çalışmanın kalitesini göstermektedir. Araştırmacıların da pozitif psikoloji alanında son yıllarda incelenen iş akış deneyimi kavramının öncüllerini ve ardıklarını ortaya koyacak çalışmalar yapması yerinde olacaktır. Gelecek araştırmalarda iş akış deneyimi değişkeninin farklı değişkenlerle, farklı şehir, farklı sektör, farklı örneklem kitlesinde araştırma konusu olarak ele alınması alanyazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak; çalışma bulguları değerlendirildiğinde, üniversitelerin eğitim kalitesinin yükseltilmesi için akademisyenlerin kendi değerleri ile uyumlu kurumlarda görev yapmaları, yüksek düzeyde iş akış deneyimi yaşamalarını sağlayacak ve böylelikle mesleklerinde iş tatmini düzeylerinin artması açısından oldukça değerli görülmektedir. Akademik ortamı oluşturan üniversiteler sürekli yenilenmekte ve gelişmektedir. Ücret, iyi çalışma koşulları, yönetsel adalet, aidiyetlik duygusu, akademik yükselme kriterleri akademisyenlerin kurumlarına olan uyumlarını etkileyen unsurlardır. Uyum sağlayamayan akademik personel işini yaparken sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durumda iş akış deneyimi ve iş tatmini yaşaması zor hale gelebilmektedir. Bu nedenle diğer örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de örgütsel uyumluluk çok önemlidir. Bundan sonraki araştırmalarda birey-örgüt uyumunu ve iş akış deneyimini destekleyen dinamikleri anlamak örgütsel başarı ve çalışanların motivasyonlarını artırmak konusunda rehberlik edebilir.

## KAYNAKÇA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18.
- Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, HH (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 2 (1), 80-95.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159-185.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>.
- Anyango, C., Ojera, P., ve Ochieng, I. (2015), Meaning and application of employee voice. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 2(5), 10-16.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26–44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.001>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2017). Flow at work: a self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1(1–2), 47–65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Basom, M. R., & Frase, L. (2004). Creating optimal work environments: Exploring teacher flow experiences. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 12(2), 241-258.
- Baumann, N., & Scheffer, D. (2011). Seeking flow in the achievement domain: The achievement flow motive behind flow experience. *Motivation and Emotion*, 35, 267-284.
- Burke, R. J. (2010). Flow, work satisfaction and psychological well-being at the workplace. *IUP Journal of Soft Skills*, 4. 37-49.
- Chatman, J. A. (1989). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. In *Academy of Management proceedings*, (1), 199-203.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.

- Chou, C. P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37–59). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815–822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow. *The psychology of optimal experience*, 1-303.
- Csikszentmihalyi, M. (1992). A reponse to the Kimiecik & Stein and Jackson papers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 4(2), 181-183.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., Simmons, M. J., & Zhu, M. (2015). Contagious flow: Antecedents and consequences of optimal experience in the classroom. *Journal of Management Education*, 39(3), 319–349. <https://doi.org/10.1177/1052562914545336>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., Simmons, M. J., & Zhu, M. (2015). Contagious flow: Antecedents and consequences of optimal experience in the classroom. *Journal of Management Education*, 39(3), 319–349. <https://doi.org/10.1177/1052562914545336>
- 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(4), 227-268.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Ellis, G. D., Voelkl, J. E., & Morris, C. (1994). Measurement and analysis issues with explanation of variance in daily experience using the flow model. *Journal of Leisure Research*, 26(4), 337–356. <https://doi.org/10.1080/00222216.1994.11969966>
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). “Flow” at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595–615. <https://doi.org/10.1348/096317908X357903>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

- Günel, Y. & Bircan, H. (2022). Bireylerin konut finansman tercihlerini belirlemeye yönelik ölçek geliştirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 709-725.
- Günel, Y., & Güler, A. (2022). Çalışanların kamu kurumlarında sanal kaytarma davranışına yönelik düşüncelerinin incelenmesi. *Journal of Academic Opinion*, 2(2), 54–66.
- Güzel, B., Karabacak, G., & İşçi, C. (2020). Turizm Çalışanlarında İş Doyumu Ve Bütünleşme: Akış Kuramı Yaklaşımı. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 445-713.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414-433.
- Hoppok, R., & Spielgler, S. (1938). Job satisfaction occupations, *The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636-643.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- İlkım, N., & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Jackson, S. A., & Roberts, G. C. (1992). Positive performance states of athletes: Toward a conceptual understanding of peak performance. *The sport psychologist*, 6(2), 156-171.
- Jackson, S. A., & Marsh, H. W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The flow state scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(1), 17-35.
- Keller, J., & Blomann, F. (2008). Locus of control and the flow experience: An experimental analysis. *European Journal of Personality*, 22(7), 589-607.
- Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R., & Kim, S. P. (2013). Person–organization fit and employee outcomes: test of a social exchange model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719-3737.
- Kirchhoff, T., Randler, C., & Großmann, N. (2023). Experimenting at an outreach science lab versus at school—Differences in students' basic need satisfaction, intrinsic motivation, and flow experience. *Journal of Research in Science Teaching*. 1-39.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford.

- Köksal, O., Pinarçik, Ö., & Danacı, M. Ö. (2018). An analysis of the impact of preschool teachers' flow levels on professional job satisfaction. *European Journal of Education Studies*, 4(9), 50-62.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1).
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Liu, Y., He, Y., & Cao, R. (2023). Does person–organization value fit affect job performance of post-90s employees in China? A moderated mediation model based on self-determination theory. *Sustainability*, 15(3), 1931.
- Lo, Y. C. (2017). A study of innovative leisure sports concept- the influence of triathlon leisure fit and flow experience on happiness: Flow experience as a mediator. *International Journal of Organizational Innovation*, 10(1), 318-336.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Maeran, R., & Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13–26. <https://doi.org/10.4473/TPM20.1.2>
- Moneta, G. B. (2004). The flow model of intrinsic motivation in Chinese: Cultural and personal moderators. *Journal of Happiness Studies*, 5, 181-217.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117.
- Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2002). “Flow theory and research”, Oxford Library of Psychology. *Oxford Handbook of Positive Psychology*, (Ed: Lopez, S. J. ve Snyder, C. R.), pp.195-206, New York: Oxford University Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Osborne, J. W. (2012). *Best Practices in Data Cleaning: A Complete Guide to Everything You Need to Do Before and After Collecting Your Data*. Thousand Oaks, CA: SAGE
- Özcan, M. U. (2021). Organizasyon ortamında iş akışı deneyiminin gelişimi; dönüşümcü liderliğin ve algılanan iş belirsizliğinin rolü. *İş'te Davranış Dergisi*, 6(2), 76-88.
- Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Premack, S. L., & Wanous, J. P. (1985). A meta-analysis of realistic job preview experiments. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 706-719.



- Ruiz-Palomino, P., & Martínez-Cañas, R. (2014). Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person–organization fit. *Journal of Business Ethics*, 120, 95-108.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Shim, S. S., Finch, W. H., Cho, Y., & Knapke, M. (2022). Understanding teachers' job satisfaction and flow: the dual process of psychological needs. *Educational Psychology*, 42(3), 316-333.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Sposito, V. A., Hand, M. L., & Skarpness, B. (1983). On the efficiency of using the sample kurtosis in selecting optimal lpestimators. *Communications in Statistics-simulation and Computation*, 12(3), 265-272.
- Şeşen, H., & Basım, H. N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37(Ağustos), 171-93.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Boston: Pearson.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Tavşancıl, E. (2018). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık, 6. Basım. Ankara.
- Turuñ, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Ulutaş, M., Kalkan, A., & Bozkurt, Ö. Ç. (2015). Birey-örgüt uyumunun iş doyumunu ve örgüte bağlılık üzerine etkisi. *Is, Guc: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources*, 17(1), 138-160.
- Van Der Linden, D., Tops, M., & Bakker, A. B. (2021). Go with the flow: A neuroscientific view on being fully engaged. *European Journal of Neuroscience*, 53(4), 947–963. <https://doi.org/10.1111/ejn.15014>
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Westerman, J. W., & Vanka, S. (2005). A cross-cultural empirical analysis of person-organization fit measures as predictors of student performance in business education:

Comparing students in the United States and India. *Academy of Management Learning & Education*, 4(4), 409-420.

Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90.

Wu, C. L. (2015). An empirical research on the antecedent-consequence integrating model of recreationist-environment fit: A case study on sport tourists in guaninting waters of Penghu. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(3), 1073-1088.

Yeşiltaş, M. D. (2019). “The relationship between optimal experience (Flow) and performance”. *Economic and Business Issues in Retrospect & Prospect*, (Eds. Meciar, M., Gökten, K. and Eren, A.A.), pp. 415-421, London: IJOPEC Pub.

Yaşın, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.