



Geliş Tarihi (Received): 24/02/2025

Kabul Tarihi (Accepted): 20/06/2025

Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi-Life Skills Journal of Psychology, 2025; 9(1), 1-22.

İhtiyaç Doyumu ve Öznel İyi Oluş İlişkisinde İş Akışının Aracı Rolü

The Mediating Role of Work Flow in The Relationship Between Need Satisfaction and Subjective Well-Being

Hakan Sarıyıldız,¹ Sergen Sırmacı,² Fatma Aksoy,³ Pelin Bintaş Zörer⁴

10.31461/ybpd.1639143

Öz

Çalışma hayatı, yetişkin yaşantısının önemli bir parçası olarak kişilerin temel psikolojik ihtiyaçları ve öznel iyi oluş durumları ile etkileşim içindedir. Bu çalışmada ise kişilerin işle ilgili temel ihtiyaç doyumlarının öznel iyi oluşlarıyla olan ilişkisinde işle ilgili akış yaşantılarının aracı rolü araştırılmıştır. Kesitsel bir anket çalışması olarak planlanan bu çalışmada belirtilmiş amaç doğrultusunda online veri toplama yoluyla 18 yaş üstünde ve aktif olarak iş sahibi 183 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılar Demografik Bilgi Formu, İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği ve Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğini tamamlamışlardır. Yapılan korelasyon, regresyon ve Hayes Process Macro aracılık analizleri sonucunda işle ilgili yeterlik, özerklik ve ilişkilik temel ihtiyaçlarının; iş akışı ve öznel iyi oluşla pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu; yeterlik, özerklik ve ilişkilik psikolojik ihtiyaçlarının doyumunun ve işte akış deneyiminin, öznel iyi oluşun %38'ini açıkladığı, psikolojik ihtiyaçların doyumunun ve işte akış deneyiminin öznel iyi oluşu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı; iş akış deneyiminin, işle ilgili temel ihtiyaçların (Yeterlik, özerklik ve ilişkilik) öznel iyi oluşla olan ilişkisinde aracı rol oynadığı bulunmuştur. Sonuç olarak çalışmanın bulguları göstermektedir ki iş akış yaşantısı, psikolojik ihtiyaçların doyumuyla öznel iyi oluş arasında aracı rol oynadığı için özellikle işverenler çalışanlarının özgürce karar alabilmelerini sağlayarak özerklik ihtiyacını, iş ortamındaki diğer çalışanlarla güven ilişkisine dayalı etkileşimler gerçekleştirebilmesini sağlayarak ilişkilik ihtiyacını, iş ortamındaki görevlerle ilgili kendini yeterli hissetmesi ile yeterlik ihtiyacını karşılamalarına destek olmaları çalışanların öznel iyi oluşlarına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İhtiyaç Doyumu, Öznel İyi Oluş, İş Akışı, İş

Abstract

Work life, as a significant part of adulthood, interacts with individuals' basic psychological needs and subjective well-being. This study examines the mediating role of work-related flow experiences in the relationship between the satisfaction of basic work-related needs and subjective well-being. Planned as a cross-sectional survey study, this research reached 183 participants over the age of 18 and actively employed, through online data collection in line with the stated purpose. We utilized the Demographic Information Form, the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale, Satisfaction With Life Scale, Positive and Negative Affect Schedule (The PANAS Scale) and The Work-Related Flow Inventory as measurement tools. Correlation, regression, and Hayes Process Macro mediation analyses revealed that competence, autonomy, and relatedness-fundamental psychological needs in the workplace-were positively and significantly associated with both work flow and subjective well-being. As a result of the correlation, regression, and Hayes Process Macro mediation analyses, it was found that the basic work-related needs of competence, autonomy, and relatedness were in a positive and significant relationship with work flow and subjective well-being; that the satisfaction of these needs and the flow experience at work explained 38% of subjective well-being; that psychological need satisfaction and work flow experience positively and significantly predicted subjective well-being; and that work flow experience played a mediating role in this relationship. As a result, the findings of the study show that since the work flow experience mediates the relationship between the satisfaction of psychological needs and subjective well-being, especially employers, by enabling their employees to make decisions freely, can support the need for autonomy, by allowing them to engage in trust-based interactions with other employees in the workplace, can support the need for relatedness, and by helping them feel competent in relation to the tasks in the work environment, can support the need for competence, and thus may contribute to employees' subjective well-being.

Key Words: Psychological Need Satisfaction, Subjective Well-Being, Work Flow, Work

¹**Sorumlu yazar:** Hakan Sarıyıldız, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, E-Mail: psk.hakansariyildiz@gmail.com

Giriş

İş hayatı, yetişkin yaşamının temel görevlerinden biri olup, kişilerin herhangi bir işte çalışıyor olmalarının hem fiziksel hem de psikolojik açıdan çeşitli etkileri vardır (Çelikkat, 2021; Timuroğlu, 2018). Bu etkilerin olumlu ya da olumsuz olması kişilerin psikososyal açıdan nasıl bir ortamda çalıştıklarıyla da yakından ilgilidir (Kompier, 2002). Kişilerin iş ortamında nasıl bir psikososyal ortama sahip oldukları birçok durum üzerinde etkili olmaktadır, bunlardan biri de kişilerin iyi oluşlarıdır (Bodin Danielsson ve Theorell, 2019). Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarını değerlendirme biçimleriyle ve olumsuz duyguları daha az sıklıkta yaşama yetileriyle tanımlanırken (Diener, 1984), temel psikolojik ihtiyaçların doyumu, bireylerin iş akışını deneyimlemelerini ve dolayısıyla işte daha yüksek bir verimlilik ile mutluluk sağlamalarını mümkün kılmaktadır (Bakker ve van Woerkom, 2017; Ilies vd., 2017). Bu noktadan hareketle, iş yaşamında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ile iş akışı deneyimi ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi önemli görünmektedir.

İyi oluş, bireyin kendi yeteneklerinin farkında olması ve bu doğrultuda topluma fayda sağlayıp üretken olabilmesi, yaşamındaki stresi yönetebilmesi anlamına gelmektedir (Bradburn, 1969). İyi oluş, farklı bağlamlarda ve farklı türlerde değerlendirilebilmekte olup bunlardan biri de öznel iyi oluş olarak açıklanmakta ve insanların yaşamlarını değerlendirip zevk alabilmesi ve olumsuz denebilecek duyguları daha az sıklıkta yaşaması olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Literatüre bakıldığında öznel iyi oluşu arttırabilecek birçok etken olduğu görülmektedir. Bunlardan biri de temel psikolojik ihtiyaçların doyumdur (Kermen ve Sarı, 2014). Yeterlik, özerklik ve ilişkililik olmak üzere bu üç temel psikolojik ihtiyaç, öz belirleme kuramı temelinde ortaya çıkmış kavramlardır (Ryan, 2009). Kişilerin kendi kararlarını alabilmeleri, davranışlarının kontrolünü ve sorumluluğunu üstlenebilmeleri olarak açıklanabilen özerklik ihtiyacı; duygusal özerklik, davranışlarda özerklik ve değerlerde özerklik olmak üzere üç biçimde ortaya çıkabilmektedir. Duygusal özerklik, kişinin üzerinde herhangi bir duygusal baskı hissetmeksizin, gereğinden fazla korunmaya ihtiyaç duymaksızın karar ve davranışlarında özerk olabilmesi; davranışsal özerklik, çevre ve yakınlarının etkisinden uzak, kendi karar ve davranışlarının sorumluluğunu üstlenerek yönetilmesi; değerlerde özerklik ise kültürel normların etkisinde kalmadan kendi değerlerine uygun şekilde karar alabilmesi anlamına gelmektedir (Ryan ve Deci, 2017). Bir diğer psikolojik ihtiyaç da kişilerin aldıkları kararlarda, ortaya koydukları davranışlarda kendi yetenek ve becerilerine güvenmeleri, hedefleri doğrultusunda başarılı olacaklarına inanmaları ile açıklanabilen yeterlik ihtiyacıdır ve bireyler kendilerini gerçekleştirme niyetiyle potansiyellerini kullanarak bu ihtiyaçlarını tatmin etmeye ve bu yolla da tam işlevselliğe ulaşmaya çalışırlar (Chen vd., 2015). Üçüncü ve son temel psikolojik ihtiyaç ise ilişkili olma ihtiyacıdır, diğerleriyle sevgi, kabul ve saygıya dayanan sosyal bağlar kurma; toplum ve çevreye aidiyet hissetme olarak açıklanabilir (Ryan ve Deci, 2017). Psikolojik ihtiyaçların doyumuna bu araştırmanın da konusu olan iş ortamı bağlamında bakıldığında, çalışan kişinin işiyle ilgili özgürce karar alabilmesi özerklik ihtiyacını, iş ortamındaki diğer çalışanlarla güven ilişkisine dayalı etkileşimler gerçekleştirebilmesi ilişkililik ihtiyacını, iş ortamında gerçekleştirdiği görevi

başarıyla tamamlayabilmesi ve görevlerle ilgili kendini yeterli hissetmesi ise yeterlik ihtiyacını karşılamaktadır (van Hoff vd., 2019).

Öz belirleme kuramı, kişilerin iyi oluşunu, liderliğini ve görev performansını (Chiniara ve Bentein, 2016); sağlık, spor (Vansteenkiste vd., 2010), eğitim (Black ve Deci, 2000), iş yeri (Gagné ve Deci, 2022) ve aile ortamı (Grolnick ve Ryan, 1989) gibi çeşitli bağlamlarda yordamaktadır. İş yeri ortamında kullanıldığında bu kuram, çalışanların motivasyonuna, yönetim tarzına ve iş bağlamı tarafından sağlanan desteğe odaklanır (Olafsen vd., 2017). Öz belirleme kuramı; iş yerinde verilen ödüllerin çalışanların genel mutluluğu, işten aldıkları tatmin ve kurum için elde edilen sonuçlarla olan derin bağıni keşfetmek için bir yol sunar (Thibault Landry ve Whillans, 2018). Bu teori; liderlik tarzından psikolojik sermayeye kadar çeşitli etmenleri dikkate alarak genişletilmiş, böylece iş memnuniyeti ve kuruma olan sadakat gibi önemli iş davranışlarını daha insan merkezli bir perspektiften anlamamızı sağlamıştır (Shah vd., 2023). Bu teori, öğrencilerin klinik ortamlarda geri bildirim arama motivasyonlarından, çalışanların işe olan bağlılıkları ve iş performansları üzerindeki özerk motivasyonun rolüne kadar geniş bir yelpazede etkili bir bakış açısı oluşturmıştır (de Jong vd., 2017; Roussillon Soyer vd., 2022). Öz belirleme kuramının belirttiğine göre; özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma gibi temel ihtiyaçları karşılanan çalışanlar, bu ihtiyaçları yeterince karşılanmayan meslektaşlarına kıyasla daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar (Aguilar Silvan, 2018). Bu ihtiyaçların yaş, cinsiyet, kültür, sosyoekonomik düzey gibi bireysel etmenlere göre farklılık göstermeyip, herkeste bulunan evrensel ihtiyaçlar oldukları kabul edilmektedir (Ryan, 2009). Psikolojik ihtiyaçlarını iş ortamı gibi sosyal bir bağlamda doyurmuş ve dengelemiş kişilerin ev, iş ve okul yaşantılarında daha yüksek iyi oluş ve esenlik bildirdikleri, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha iyi performans sergiledikleri ortaya koyulmuştur (Guay, 2022; Milyavskaya vd., 2009).

Öz Belirleme Kuramı'nın iş bağlamındaki uygulamaları, sadece motivasyonun yönü ve şiddetini değil, aynı zamanda motivasyonun niteliğini de merkeze alarak çalışanların iyi oluşunu ve performansını kapsamlı biçimde açıklayabilmektedir (Ryan vd., 2022). Meta-analitik bulgular, özellikle içsel motivasyonun çalışan iyi oluşu üzerinde en güçlü belirleyici olduğunu gösterirken, tanımlanmış düzenlemenin iş performansını öngörmeye daha etkili olduğunu ortaya koymuştur (Van den Broeck vd., 2021). Bununla birlikte, örgütsel bağlamda yapılan müdahaleler, çalışanların özerklik, yeterlik ve ilişkililik ihtiyaçlarını desteklediğinde, çalışanların daha özerk biçimde motive oldukları ve bu durumun olumlu iş davranışlarını teşvik ettiği görülmüştür (Slemp vd., 2021). Bu kapsamda, psikolojik ihtiyaç destekleyici liderlik biçimlerinin, çalışanların yenilikçi davranışlarını artırdığı ve bu ilişkinin yeterlik hissi aracılığıyla gerçekleştiği belirlenmiştir (Messmann vd., 2021). Ayrıca, çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının doyumunun, tükenmişlik düzeylerinin azalması, iş doyumunun artması ve işten ayrılma niyetlerinin düşmesi gibi birçok kritik değişken üzerinde anlamlı etkiler yarattığı tespit edilmiştir (Hood ve Patton, 2022). Daha mikro düzeyde, çalışanların motivasyon profilleri incelendiğinde, özerk biçimde motive olan bireylerin daha yüksek iş performansı ve iyi oluş bildirdikleri, buna karşın motivasyonsuz bireylerin en düşük düzeyde çıktı sergiledikleri görülmüştür

(Howard vd., 2016). Tüm bu bulgular, Öz Belirleme Kuramı'nın örgütsel bağlamda temel psikolojik ihtiyaçların doyumunu merkeze alan bir yaklaşım geliştirdiğini ve bu yaklaşımın çalışanların motivasyon düzeylerini, öznel iyi oluşlarını, performanslarını ve örgütsel bağlılıklarını anlamada güçlü bir kuramsal çerçeve sunduğunu göstermektedir.

Temel psikolojik ihtiyaç doyumunun etkileşim içinde olduğu bir başka alan olan öznel iyi oluş, kişinin kendi algısına göre sahip olduğu iyi oluş halini ifade eden öznel değerlendirmelerle ifade edilmektedir (Diener ve Ryan, 2009). Günlük dilde mutluluk olarak adlandırılan duygusal devrimin psikoloji bilimindeki karşılığı öznel iyi oluş kavramıdır (Eryılmaz ve Ercan, 2011). Ancak bu kavram tek bir boyuttan oluşmamakta, hem duygusal hem de bilişsel ögeler içermektedir. Bu nedenle öznel iyi oluş üç alt başlıklı bir kavram olarak belirtilmektedir. Bu kavramlar ise olumlu ve olumsuz duygulanım ile yaşam doyumunu ifade edilmektedir (Diener, 1984). Bu üç öge birbirleriyle etkileşim halinde olmakla birlikte yüksek olumlu duygulanım, yüksek yaşam doyumunu ve düşük olumsuz duygulanım konfigürasyonu yüksek öznel iyi oluşu meydana getirmektedir (Lucas ve Diener, 2008). Hem genel hem de iş ortamı bağlamında temel psikolojik ihtiyaçların doyumunu ile öznel iyi oluş arasındaki bağlantıyı inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda temel psikolojik ihtiyaçların doyumuyla öznel iyi oluş arasında pozitif ilişkilere rastlanmaktadır (Jin ve Kim, 2017; Sheldon ve Bettencourt, 2002; Tang vd., 2019). İş ortamında yapılan çalışmalar da benzer olarak temel psikolojik ihtiyaçların doyumuyla öznel iyi oluş arasında sıkı ilişkiler olduğunu göstermektedir (Eryılmaz ve Doğan, 2012; Doménech-Betoret vd., 2015; Schultz vd., 2014; van Hooff ve De Pater, 2019). İş ortamında yapılan çalışmalarda temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun bireylerin öznel iyi oluşlarına olan etkisi net bir şekilde gösterilmiş olmakla birlikte bu ilişkinin mekanizması hakkında yeterince çalışma olduğu görülmekte ancak ilgili literatürün aracı etkilerine işaret ettiği dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, iş akış yaşantısı muhtemel aracı değişkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır, bireyler temel psikolojik ihtiyaçlarını doyurabildiklerinde işlerinde akış yaşantısını deneyimleme olasılıkları artabileceği öngörülmektedir. Kişilerin sahip oldukları işte öz belirleme kuramı çerçevesinde temel psikolojik ihtiyaçlarını doyuracak çeşitli stratejiler kullanmaları iş akış yaşantısının oluşmasına katkı sağlamakta (Bakker ve van Woerkom, 2017) ve kişilerin iş akış yaşantısını deneyimlemesi de öznel iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir (Ilies vd., 2017; Sahoo, 2015; Zito vd., 2019).

Akış kavramı ilk olarak Mihaly Csikszentmihalyi (1990) tarafından ortaya atılmış olup, bireylerin çevrelerinden gelen herhangi bir dışsal motivasyonları olmaksızın aktivitenin kendisinin hoşluğu, sürükleyiciliği gibi etkenlerin bireye optimal bir deneyim yaşatması olarak tanımlanmaktadır. Akış içerisinde olmak demek, bir bireyin kendisi için zorlayıcı da olsa kendi becerilerini aşmayan bir etkinliğe yoğun bir şekilde kapılıp gitmesi demektir (Johnson ve Christensen, 2019). Kısacası, kişi eğer bir aktiviteyi gerçekleştirirken merak ediyorsa, eğlenme hali içerisindeyse ve konsantre bir şekilde işin içerisindeyse akış durumunu deneyimlediği söylenebilmektedir (Moon ve Kim, 2001). Herhangi bir aktivitenin akış deneyimi olarak tanımlanabilmesi için bazı kriterler bulunmakta olup bu kriterler şunlardır;

aktiviteyle neyin hedeflendiği belli olmalıdır yani amaçlar net olmalıdır (Csikszentmihalyi, 2014). Aktivitenin zorluğu bireyin becerilerine uygun olmalıdır çünkü çok zor etkinlikler bireyi bıktıracağı gibi çok kolay etkinlikler de bireye hedeflenen uyarılmayı verememektedir (Berlyne, 1960; Hunt, 1965). Aktivitenin gerçekleştiği sırada kişinin sadece aktiviteye odaklanması, çevresindeki herhangi bir nesnenin veya olayın kişinin farkındalık alanı içerisine girmemesi de bu kriterlerden bir diğeridir (Karabacak Çelik, 2021). Bireyler gerçekleştireceği aktiviteye karşı içsel motivasyona sahip olmalı ve dışsal bir durum değil aktivitenin kendisi birey için ödüllendirici olmalıdır (Csikszentmihalyi, 2014). Kişilerin gerçekleştirdikleri aktivitelerden geri bildirim hızla almaları ve genellikle aktiviteyle ilgili bir kontrol algısına sahip olmaları gerekmektedir (Karabacak Çelik, 2021). Kişiler aktiviteyi gerçekleştirirken zaman algıları kaybolmakta, etkinliğe kendilerini kaptırmaları nedeniyle ne kadar zaman geçtiğinin farkına varmamaktadırlar (Perttula vd., 2017). Şu ana kadar bahsi geçen kriterlerin farklı seviyelerde deneyimlenmesi sonucunda farklı sonuçlar ortaya çıkmakta ve tüm bu sonuçlar üç kanallı akış modeliyle açıklanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1975). Üç kanallı akış modeline göre kişiler becerileriyle eşit zorlukta bir aktiviteyi deneyimliyorsa akış deneyimini yaşayabilmekte, eğer becerilerini yeterli görüyorlar fakat aktivitede başarılı olamıyorlarsa böyle bir durumda kaygı yaşamakta ve son olarak becerilerinin yeterli olduğu fakat aktivitenin beceri seviyelerine göre kolay geldiği bir durumda ise kişiler sıkılmakta ve yine akış yaşantısını deneyimleyememektedirler (Csikszentmihalyi, 1975). Görüldüğü üzere akış deneyiminin gerçekleşmesi için belli koşulların sağlanmış olması gerekir ve bu koşullar birçok aktivite türünde sağlanabilir. Bu aktivitelerden bazıları şunlardır: yazmak, ders çalışmak, spor yapmak, çeşitli ritüellerde bulunmak, oyun oynamak (Hossain ve Zhou, 2018). Akış deneyimi ayrıca yetişkinler için önemli bir ortam olan işte de yaşanabilir (Turan, 2019). Öyle ki bu akış deneyimi biçimi özel olarak “iş akış deneyimi” olarak tanımlanmaktadır (Atalı ve Siyez, 2023). Akış yaşantısı bu araştırmada, belirtilen aktivitelerden biri olan çalışma-iş yaşamı bağlamında ele alınacaktır.

İş akış deneyimi, genel akış deneyimine benzer olarak psikolojik düzeyde işte bulunmak (Kahn, 1992) ve yapılan işe dikkatini tamamen verip, o an iş dışındaki tüm etkenleri bir kenara bırakabilmeyi ifade etmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). İş akış deneyiminin gerçekleşmesi için en önemli koşullar şunlardır: Kişi işinden zevk almalı (Atalı ve Siyez, 2023), işiyle ilgili içsel motivasyona sahip olmalı (Bakker, 2008), işe adeta kendini vermeli yani zaman algısı kaybolmalı ve dikkatini diğer dış etkenlere verememeli, dikkatini verdiği işten ayırmakta zorluk yaşamalıdır (Bakker, 2008; Ghani ve Deshpande, 1994). Bu koşulların sağlanması bireyin iş akış deneyimini yakaladığını göstermektedir. Böylesi bir durum şirketlerin verimlilik oranlarını artırmakla kalmayıp müşteri memnuniyetini de maksimum seviyeye çıkartmaktadır (Dumas vd., 2018). İş akışının iş hayatı üzerindeki önemli etkileri iş akışının özellikle incelenmesinin gerekliliğini göstermektedir.

İş akışı yaşantısını sağlayabilmek için gerekli olan koşulların genellikle bireyin pasif kaldığı, sadece ortamdaki işe bir şekilde tepki verdiği ve uygun koşullar oluştuğunda akış yaşantısını deneyimlediği bağlamlarda ele alındığı dikkat

çekmektedir (Bakker ve van Woerkom, 2017). Ancak bu koşulların bireylerin kendi akış yaşantılarını oluşturmak için ellerinde olan proaktif iş davranışlarını göz ardı ettiği düşünülmektedir (Bakker ve van Woerkom, 2017). Bireylerin iş ortamında proaktif davranış sergileyebilmeleri kendi akış deneyimlerini yaratabilmelerine olanak sağlamaktadır ve bahsi geçen proaktif davranışlar için çeşitli öz belirleme stratejilerini kullanmaları gerekebilmektedir. Bu stratejiler; öz-liderlik stratejisi, iş becerikliliği stratejisi, eğlenceli iş tasarımı stratejisi ve güçlü yönlerin kullanımı stratejisi olarak ele alınmaktadır (Bakker ve van Woerkom, 2017). Bahsedilen bu dört stratejinin uygulanmasının kişilerin iş akışı deneyimini geliştirdiği ve psikolojik ihtiyaçlarının doyumunu sağladığı ileri sürülmektedir (Bakker ve van Woerkom, 2017).

Öz-liderlik stratejisi, kişilerin hedeflenen duruma erişebilmek için gerekli olan öz-yönetim ve öz-motivasyona ulaşmak amacıyla kendilerini etkilemesi olarak tanımlanır (Bakker ve van Woerkom, 2017). Öz-liderlik, davranış odaklı ve yapı-düşünce odaklı stratejileri içerir (Houghton ve Neck, 2002). Tüm bu stratejilerle öz-liderlik, bireylerin özerklik ve yeterlik ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar (Houghton ve Neck, 2002). İş becerikliliği stratejisinde ise bireyler sahip oldukları işte bilişsel, fiziksel ve ilişkisel değişiklikler yapma özerkliğine sahip olurlar, bu değişiklikleri yapabilmeleri bireylerin özerklik, yeterlik ve ilişkililik ihtiyaçlarının doyumunu sağlar (Tims vd., 2013). Eğlenceli iş tasarımı, bireylerin işlerini kendilerine ve diğerlerine eğlenceli olacak şekilde değiştirebilmeleri olarak ifade edilmektedir (Barnett, 2007) ve bu durumun içsel motivasyondan (Amabile vd., 1994), iş doyumuna (Scharp vd., 2022) kadar birçok değişkenle pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Son strateji olan güçlü yönlerin kullanımıyla bireylerin şükran, yaratıcılık, empati gibi çeşitli pozitif kişilik özelliklerini iş ortamına ve iş deneyimine taşıyabilmesi kastedilmektedir ve bireyler bu güçlü yönlerini iş ortamlarına taşıdıklarında yeterlik, özerklik ve ilişkililik ihtiyaçları karşılanmış olmaktadır (Bakker ve van Woerkom, 2017). Sonuç olarak öz-liderlik başta olmak üzere; iş becerikliliği, eğlenceli iş tasarımı ve güçlü yönlerin kullanımı tarzındaki iş ortamında kullanılabilecek çeşitli stratejiler, bireylerin temel ihtiyaçlarının doyumuna ve akış yaşantılarına olumlu etki etmektedir (Bakker ve van Woerkom, 2017).

İşle ilgili temel psikolojik ihtiyaçların doyumunu doğrudan öznel iyi oluşu etkilemekten çok aracı etkilerin olduğunu düşündürmektedir. İşle ilgili temel psikolojik ihtiyaçları karşılanan bireylerin içsel motivasyonları daha yüksek olma eğilimindedir (Deci ve Ryan, 2000). İçsel motivasyonun artması bireyin çalışmadan haz almasına bağlı olarak iş akış deneyimini yüksek seviyelere çıkarabilmektedir (Bakker, 2008). İş akışının yükselmesi; bireylerin olumlu duygularını artırıp olumsuz duygularını minimize etmektedir (Salanova, Bakker ve Llorens, 2006). Bu şekilde öznel iyi oluşun sağlanabileceği görülmektedir (Diener, 1984). Ek olarak; işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması bireylerin iş akışı üzerinde doğrudan etkili olmasının yanı sıra (Bakker, 2005; Bakker ve van Woerkom, 2017; Ilies vd., 2017) iş akışı da öznel iyi oluşla ilişkilidir (Akman, 2018; Ilies vd., 2017; Rogatko, 2009; Sahoo, 2015; Wu vd., 2021; Zito vd., 2019). Böylece işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçların doyumuna ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş akışı aracı rol üstelenebilir.

Şu ana kadar ortaya konan tüm bu bilgilere bakıldığında, psikolojik ihtiyaçların doyumu, işle ilgili akış yaşantısı ve öznel iyi oluş kavramlarının sıkça çalışıldığı görülüyor olsa da bu ilişkilerin olası mekanizmasını ortaya koyan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ortaya konan tüm bu bilgiler baz alındığında, yürütülen çalışmanın amacı bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarının doyumuyla öznel iyi oluşları arasındaki ilişkide işle ilgili akış yaşantısının aracı rolünü araştırmaktır. Buradan hareketle çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Psikolojik ihtiyaç doyumu ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İşle ilgili akış yaşantısı ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Psikolojik ihtiyaç doyumu ile işle ilgili akış yaşantısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Psikolojik ihtiyaç doyumu ve işle ilgili akış yaşantısı öznel iyi oluş için yordayıcı değişkenlerdir.

H5: Psikolojik ihtiyaç doyumu ile öznel iyi oluş arasında ilişkiye işle ilgili akış yaşantısı aracılık etmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Kesitsel desenle yürütülen bu araştırmada belirtilmiş amaç doğrultusunda online anket yöntemiyle veri toplanmış ve bilgilendirilmiş onam formunu kabul eden katılımcılar çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmaya 18 yaş altında ve aktif olarak herhangi bir işte çalışmayan bireyler, ileri düzeyde okuma anlama problemi olanlar, bipolar veya psikotik bozukluk tanısı alan bireyler dâhil edilmemiştir. Bipolar bozukluğu olan bireylerin mani döneminde düşünce uçuşmaları sorunu ve depresyon-mani arasındaki geçişlerinin işlevsellikteki düşmeye neden olması, iş akış deneyimi yaşamalarını zorlaştıracaktır (American Psychological Association [APA], 2022; Yeloğlu ve Hocaoglu, 2017). Öte yandan şizofrenin temel semptomlarından olan dezorganize düşünce yapısı, bireylerin işe odaklanmalarını engelleyecek ve iş akışlarını sekteye uğratacaktır (APA, 2022). Ek olarak araştırmaya çalışma süresi bir aydan kısa olan bireyler de dâhil edilmemiştir. Örneklem sayısının belirlenmesinde G*Power analizinden yararlanılmış ve ilgili çalışma için minimum katılımcı sayısı 129 kişi olarak belirlenmiştir. Veri toplama süreci sonunda toplam 197 kişiye ulaşılmış olup 14 kişi hariç tutma kriterlerinden dolayı çalışmadan çıkarılmıştır. Çalışmanın nihai örnekleme 183 kişi içermektedir. Çalışmanın örnekleminde 112 kadın (%61.2) ve 71 erkek (%38.8) bulunmaktadır. Çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcıların yaşları minimum 19 ve maksimum 62'dir ve örneklemin yaş ortalaması 34.03'dür (SS=11.28). Katılımcıların 99'u bekâr (%54.1), 74'ü evli (%40.4), 10'u ise (%5.5) boşanmıştır. Katılımcılardan 30'u (%16.4) tıbbi bir rahatsızlık yaşamaktayken 153'ü (%83.6) tıbbi bir rahatsızlık yaşamamaktadır. Ayrıca katılımcılardan 20'si (%10.9) daha önce psikiyatrik bir tanı almışken 163'ü (%89.1) psikiyatrik bir tanı almamıştır. Katılımcıların çalıştıkları sektör bazındaki dağılımları ise 73 kişi kamu (%39.9), 110 kişi ise özel sektör (%61.1) şeklindedir. Katılımcıların mevcut işlerindeki

çalışma süreleri ise 67 kişi 0-1 sene (%36.6), 40 kişi 1.5-4 sene (%21.8), 30 kişi 5-10 sene (%16.3), 8 kişi 11-15 sene (%4.3), 38 kişi ise 16 ve üzeri sene (%20.7) olarak kaydedilmiştir.

Veri toplama araçları

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan bu form, katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, tıbbi/kronik bir rahatsızlıklarının, psikiyatrik bir tanılarının olup olmadığı ve çalışma yaşantılarına dair daha önce kaç iş deneyimi olduğu, mevcut işinde ne kadar süredir bulunduğu, önceki işlerinden ayrılma sebepleri ve iş memnuniyetleri gibi bilgileri içermektedir.

İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu Ölçeği: Van Den Broeck vd. (2010) tarafından bireylerin işteki psikolojik ihtiyaçlarının tatmin düzeyini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş ve Uri (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Üç boyut (Yeterlik ihtiyacı, İlişki ihtiyacı ve Özerklik ihtiyacı) ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır (Van Den Broeck vd., 2010). Türkçe formu ise 9 maddeden oluşmaktadır (Uri, 2018). 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin her boyutu için alınabilecek puan 6-30; ölçekten alınabilecek genel puan ise 18-90 aralığındadır. Puanların artması işle ilgili temel ihtiyaç doyumunun arttığını ifade etmektedir. Geçerlik analizi sonuçlarına göre faktör yükleri .58 ile .86 aralığında farklılaşmaktadır. Güvenirlik istatistiksel işlemi için elde edilen Cronbach Alpha değerleri; yeterlik ihtiyacı için .85, ilişki ihtiyacı için .82 ve özerklik ihtiyacı için .81 şeklindedir (Van Den Broeck vd., 2010). Ölçeğin Türkçe formunda alınacak maksimum puan 45 iken minimum puan 9'dur. Ters maddeler çevrildikten sonra hesaplaması yapılan skor ne kadar fazlaysa işle ilgili o temel ihtiyacın o denli giderildiği anlaşılmaktadır. Ölçeğin geçerlik çalışması doğrulayıcı faktör analiziyle yapılmış, elde edilen faktörlerin ise .74 ile .90 arasında olduğu saptanmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması için incelenen Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısı özerklik alt boyutu için .84, yeterlik alt boyutu için .90 ve ilişkili olma alt boyutu için .84 olarak bulunmuştur (Uri, 2018). Bu çalışmada ise Cronbach Alpha değerleri ilişkililik alt boyutu için .75, yeterlik alt boyutu için .83, özerklik alt boyutu için ise .63 şeklinde hesaplanmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 maddeli olup her bir madde 7 dereceli ölçek üzerinde oluşturulmuştur (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum). Tek boyuttan oluşan bu ölçme aracından en düşük 7, en yüksek 35 puan elde edilmektedir. Ölçekten elde edilen puanların yükselmesi yaşam doyumu düzeyinin arttığını ifade etmektedir. Faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin .61 ile .84 aralığında yer aldığı görülmüştür. Ölçeğin güvenirlik çalışması için hesaplanan Cronbach Alpha değeri ise .87 şeklinde raporlanmıştır (Diener vd., 1985). Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Köker (1991) tarafından yapılmış olup ölçeğin orijinal versiyonunda olduğu tek boyutlu bir yapı sergilediği rapor edilmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışması için madde puanları ile toplam puan arasındaki korelasyonlara bakılmış ve sırasıyla .73, .73, .76, .75 ve .90 sonuçlarına ulaşılmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizi için yapılan Cronbach Alpha analizi .76 olarak saptanmıştır (Köker, 1991). Ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach Alpha kat sayısı .89'dur.

Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği: Watson ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiştir. On pozitif ve on negatif duygu maddesiyle toplamda 20 maddeden

oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler ölçeğin 5'li likert yapısından kaynaklı olarak 5 seçenek ile cevaplanmaktadır (1=Çok az veya hiç, 5=Çok fazla). Pozitif ve negatif alt boyutlar kendi içerisinde değerlendirilmekte olup puanlar iki alt boyutun her birisinde 10 ile 50 aralığında olabilmektedir. Her alt boyutta puanların artması o duygunun arttığını göstermektedir. Bu ölçeğin geçerliği yakınsak uyum ile incelenmiş ve sonuçların .89 ile .95 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin güvenilirliğini incelemek adına yapılan Cronbach Alpha analizleri Pozitif Duygu boyutu için .89, Negatif Duygu için .85 sonucunu vermiştir (Watson vd., 1988). Ölçek Türkçe'ye Gençöz (2000) tarafından uyarlanmıştır. Geçerlik çalışması için yürütülen faktör analiziyle faktör yüklerinin Negatif Duygu alt boyutunda .46 ile .76, Pozitif duygu alt boyutunda ise .48 ile .74 arasında değiştiği bulgulanmıştır. Güvenirlik analizi için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise negatif duygu alt boyutu için .83, pozitif duygu alt boyutu için .86'dır (Gençöz, 2000). Bu çalışmada ise Cronbach Alpha kat sayıları pozitif duygu alt boyutu için .90, negatif duygu alt boyutu içinse .88 değerinde saptanmıştır.

Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği: Bakker (2008) tarafından geliştirilmiştir. 7'li likert tipi bir ölçektir (1=Hiçbir zaman, 7=Her zaman). 13 madde içermekte ve üç alt boyuttan meydana gelmektedir: Çalışmaya Kendini Verme, İşten Zevk Alma ve İçsel İş Motivasyonu. Ölçek skorları 7 ile 91 aralığında değer alabilmektedir. Ölçekten elde edilen skorların düşük olması çalışmada akış deneyiminin düşük, yüksek olması da çalışmada akış deneyiminin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerlik analizi için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi faktör yüklerinin Çalışmaya Kendini Verme boyutunda .75 ile .86, İşten Zevk Alma boyutunda .74 ile .95 ve İçsel İş Motivasyonu boyutunda .32 ile .85 arasında değiştiğini göstermiştir. Güvenirlik analizi için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri alt boyutlarda yaklaşık olarak sırasıyla .75, .90 ve .80 olarak belirtilmiştir (Bakker, 2008). Ölçek Turan ve Pala (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının orijinalinden farklı olarak iki alt boyuttan oluştuğu rapor edilmiştir: Çalışmaya kendini verme ve çalışmada içsel keyif. Ölçek 13 maddeden oluşmaktadır ve 7'li likert (1=Hiçbir zaman, 7=Her zaman) tipi üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekten elde edilebilecek en düşük skor 13, en yüksek skor ise 91'dir. Ölçeğin geçerlik analizleri sonucunda raporlanan faktör yükleri; "Çalışmaya Kendini Verme" boyutunda .74 ile .86, "Çalışmada İçsel Keyif" boyutunda ise .51 ile .89 arasında farklılaşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının çalışmaya kendini verme boyutu için .91, çalışmada içsel keyif alt boyutu için .88, tüm ölçek için ise .92 olduğu ortaya koyulmuştur (Turan ve Pala, 2021). Ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach Alpha kat sayı değerleri kendini verme alt boyutu için .92, içsel keyif alt boyutu içinse .95 olarak bulunmuştur.

İşlem

Çalışmaya başlanmadan önce İzmir Bakırçay Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 17.04.2024 tarih ve 1562 karar no ile etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izni sonrasında araştırmanın çevrim içi veri toplama aşamasına geçilmiştir. Ölçeklerin uygulanmasına geçilmeden önce katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup onay vermeleri istenmiştir.

Katılımcılar tarafından ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür.

Veri Analizi Yöntemi

Analizler SPSS 26 programı kullanılarak yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadığı basıklık-çarpıklık değerlerine bakılarak incelenmiştir. Basıklık-çarpıklık değerleri -1.5 ile +1.5 aralığında ise normal dağılımın sağlandığı kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenlerin normal dağılım koşulunu sağlamasıyla birlikte aralarındaki ilişkileri saptamak amacıyla Pearson Korelasyon Analizi'ne başvurulmuştur (Armstrong, 2019). Sonrasında ise Aracılık Analizi'nden önce Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir. İşle ilgili temel ihtiyaçların doyumunun öznel iyi oluşla olan ilişkisinde iş akışının aracı rolü, PROCESS v3.2 makro uzantısı (Hayes, 2013) ile SPSS programı üzerinde, Model 4 kullanılarak incelenmiştir. Söz gelimi bu analizin anlamlı sonuç vermesi için güven aralığının "0" değeri içermemesi şartı bulunmaktadır. Çalışmanın yordanan değişkeni olan öznel iyi oluş, kuramsal bilgilerden hareketle; Öznel iyi oluş=Yaşam doyumu+Pozitif Duygu-Negatif Duygu formülü ile hesaplanmıştır (Deiner, 1984; Sheldon vd., 2004; Pavot, 2008).

Bulgular

Araştırmadaki değişkenlerin ortalama, standart sapma ve birbirleriyle ilişkilerini gösteren Pearson korelasyon analizi değerleri Tablo-1'de verilmiştir.

Tablo-1. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Yeterlik	-				
2.Özerklik	.37**	-			
3.İlişkililik	.37**	.61**	-		
4.İş akışı	.21**	.55**	.34**	-	
5.Öznel iyi oluş	.33**	.52**		.54**	-
Ort. (SS)	11.73 (2.58)	9.85 (2.86)	10.31 (2.93)	56.04 (19.40)	28.31 (16.24)

**p<0.01

Tablo-1'den elde edilen bilgiler çerçevesinde yapılan korelasyon analizi sonucunda işle ilgili yeterlik, özerklik ve ilişkililik ihtiyaçlarının; iş akışı ($r=.21$, $p<0.01$; $r=.55$, $p<0.01$; $r=.34$, $p<0.61$) ve öznel iyi oluşla ($r=.33$, $p<0.01$; $r=.52$, $p<0.01$; $r=.43$, $p<0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş akışı ile öznel iyi oluş arasında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r=.54$, $p<0.01$).

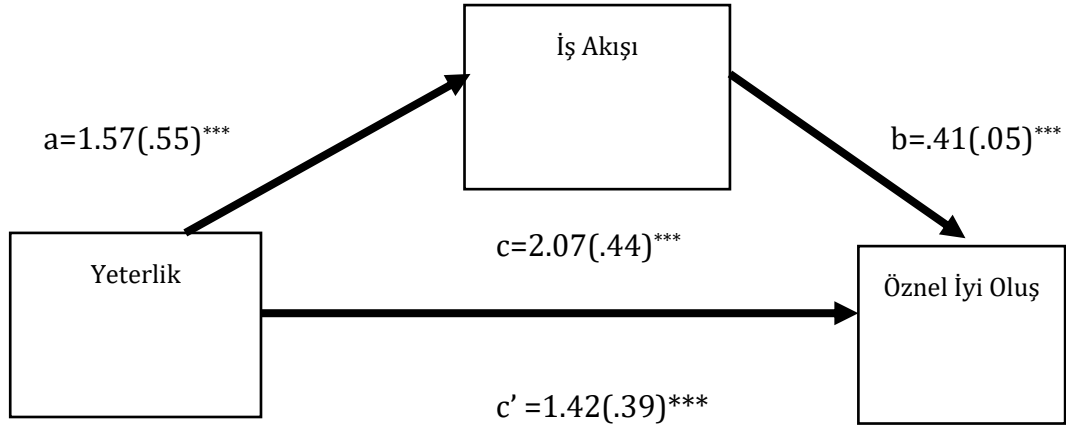
Tablo-2.Öznel İyi Oluşu Yordayan Değişkenler İçin Regresyon Analizi

	B	SH	β	t	p
Yeterlik	.83	.40	.13	2.06	.041
Özerklik	1.01	.48	.18	2.13	.035
İlişkililik	.83	.42	.15	1.99	.048
İşte Akış Deneyimi	.30	.60	.36	5.17	<.001

Model (R= .63, R²= .39, Δ R²= .38, F_(4,178)=28.94, p< .001

Tablo-2 incelendiğinde, yordayıcı değişkenler olan yeterlik, özerklik, ilişkililik ve işte akış deneyiminin, öznel iyi oluşun %38'ini açıkladığı görülmektedir. Yeterlik ($\beta=.13$, $p<0.05$), özerklik ($\beta=.18$, $p<0.05$), ilişkililik ($\beta=.15$, $p<0.05$) ve işte akış deneyimi ($\beta=.36$, $p<0.001$); öznel iyi oluşu pozitif yönde ve anlamlı olarak yordamıştır.

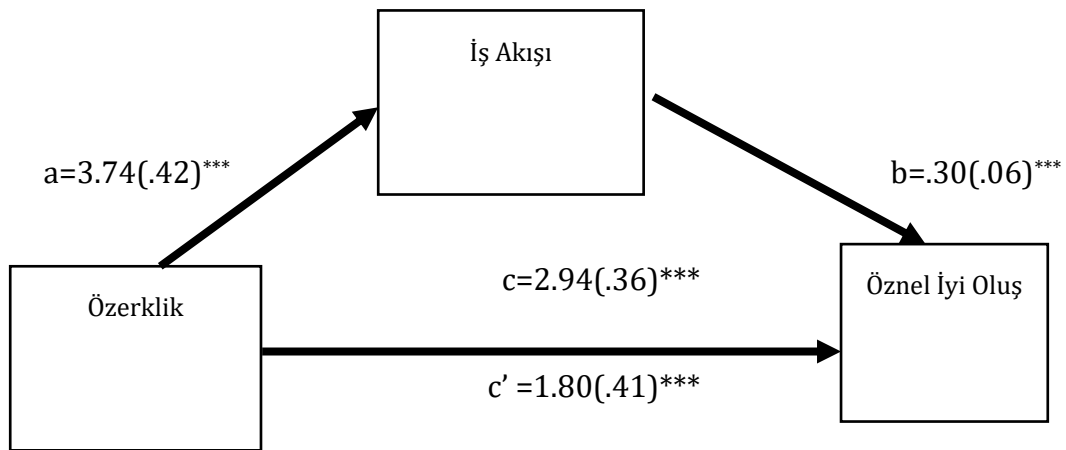
Çalışmanın asıl odağını oluşturan 5. hipotezi sınamak amacıyla aracılık analizi yapılmıştır. %95 güven aralığında 5000 önyükleme yapılarak çalıştırılan eklentiyle ilk olarak yeterlikle öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş akışının aracı rolü incelenmiştir. Modelin anlamlı olduğu ve varyansın %34'ünü açıkladığı görülmüştür ($F_{2,180}=46.00$, $p<0.001$). İşle ilgili yeterlik ile iş akışı arasında (a yolu) pozitif yönde ve anlamlı ($B=1.57$, %95 GA=[.49, 2.65], SH=.55, $p<0.001$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde iş akışı ile öznel iyi oluş arasında da (b yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($B=.41$, %95 GA=[.31, .51], SH=.05, $p<0.001$) İlişkiler incelendiğinde, yeterlik ihtiyacının öznel iyi oluş üzerindeki toplam etkisi (c yolu) pozitif yönde ve anlamlıdır ($B=2.07$, %95 GA=[1.19, 2.94], SH=.44, $p<0.001$), benzer şekilde yeterlik ihtiyacının doyumunun iş akışından bağımsız öznel iyi oluşa doğrudan etkisi (c' yolu) pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. ($B=1.42$, %95 GA=[.65, 2.19], SH=.39, $p<0.001$). Sonuçlara göre iş akışının yeterlik ihtiyacının doyumu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkideki aracı etkisi anlamlıdır (Dolaylı etki=.64, SH=.27, %95 GA [.13, 1.17]). Dolayısıyla iş akışı, yeterlik ile öznel iyi oluş arasında aracı rol üstlenmektedir. Sonuçlar Şekil-1'de özetlenmiştir.



Not. ***p<0.001. Şekilde standardize olmayan beta katsayıları sunulmuştur. Standart hata değerleri parantez içinde belirtilmiştir.

Şekil-1. İş Akışının Yeterlik ve Öznel İyi Oluş İlişkisindeki Aracı Etki Modeli

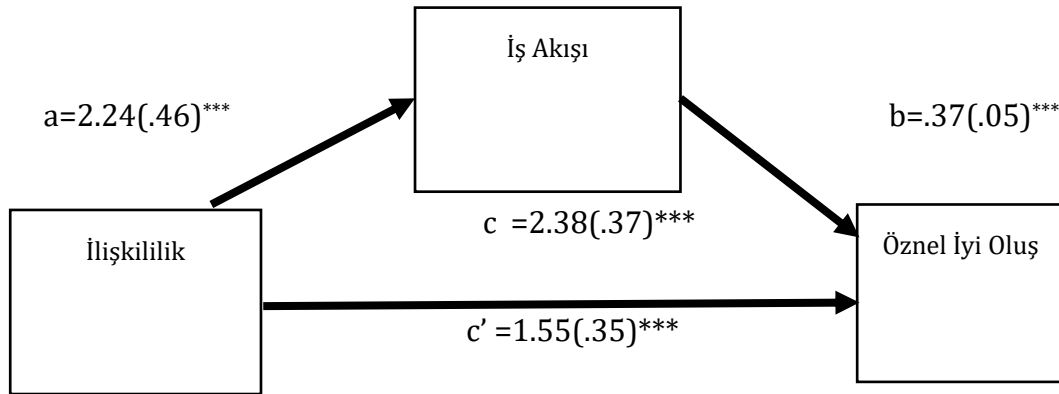
Yapılan diğer analizde ise özerklikle öznel iyi oluş arasındaki ilişkide iş akışının aracı rolü incelenmiştir. Modelin anlamlı olduğu ve varyansın %36'sını açıkladığı görülmüştür ($F_{2,180}=50.40$, $p<0.001$). İşle ilgili özerklik ile iş akışı arasında (a yolu) pozitif yönde ve anlamlı ($B=3.74$, %95 GA=[2.91, 4.57], SH=.42, $p<0.001$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde iş akışı ile öznel iyi oluş arasında da (b yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($B=.30$, %95 GA=[.19, .42], SH=.06, $p<0.001$). İlişkiler incelendiğinde, özerklik ihtiyacının öznel iyi oluş üzerindeki toplam etkisi (c yolu) pozitif yönde ve anlamlıdır ($B=2.94$, %95 GA=[2.22, 3.65], SH=.36, $p<0.001$), benzer şekilde özerklik ihtiyacının doyumunun iş akışından bağımsız öznel iyi oluşa doğrudan etkisi (c' yolu) pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. ($B=1.80$, %95 GA=[.99, 2.60], SH=.41, $p<0.001$). Sonuçlara göre iş akışının özerklik ihtiyacının doyumu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkideki aracı etkisi anlamlıdır (Dolaylı etki=1.14, SH=.32, %95 GA [.60, 1.85]). Dolayısıyla iş akışı, özerklik ile öznel iyi oluş arasında aracı rol üstlenmektedir. Sonuçlar Şekil-2'de özetlenmiştir.



***p<0.001. Şekilde standardize olmayan beta katsayıları sunulmuştur. Standart hata değerleri parantez içinde belirtilmiştir.

Şekil-2. İş Akışının Özerklik ve Öznel İyi Oluş İlişkisindeki Aracı Etki Modeli

Yapılan son aracılık analizinde ise ilişkililikle öznel iyi oluş arasındaki bağlantıda iş akışının aracı rolü incelenmiştir. Modelin anlamlı olduğu ve varyansın %36'sını açıkladığı görülmüştür ($F_{2,180}=50.23$, $p<0.001$). İşle ilgili ilişkililik ile iş akışı arasında (a yolu) pozitif yönde ve anlamlı ($B=2.24$, %95 GA=[1.33, 3.16], $SH=.46$, $p<0.001$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde iş akışı ile öznel iyi oluş arasında da (b yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($B=.37$, %95 GA=[.27, .48], $SH=.05$, $p<0.001$). İlişkiler incelendiğinde, ilişkililik ihtiyacının öznel iyi oluş üzerindeki toplam etkisi (c yolu) pozitif yönde ve anlamlıdır ($B=2.38$, %95 GA=[1.64, 3.11], $SH=.37$, $p<0.001$), aynı şekilde ilişkililik ihtiyacının doyumunun iş akışından bağımsız öznel iyi oluşa doğrudan etkisi (c' yolu) pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. ($B=1.55$, %95 GA=[.85, 2.24], $SH=.35$, $p<0.001$). Sonuçlara göre iş akışının ilişkililik ihtiyacının doyumunu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkideki aracı etkisi anlamlıdır (Dolaylı etki=.83, $SH=.24$, %95 GA [.43, 1.34]). Dolayısıyla iş akışı, ilişkililik ile öznel iyi oluş arasında aracı rol üstlenmektedir. Sonuçlar Şekil-3'te özetlenmiştir.



Not. *** $p<0.001$. Şekilde standardize olmayan beta katsayıları sunulmuştur. Standart hata değerleri parantez içinde belirtilmiştir.

Şekil-3. İş Akışının İlişkililik ve Öznel İyi Oluş İlişkisindeki Aracı Etki Modeli

Tartışma

Bu çalışmada işle ilgili temel ihtiyaçların doyumuyla öznel iyi oluş arasındaki ilişkide işte akış deneyiminin aracı rol oynayıp oynamadığı araştırılmıştır. Çalışmanın beş hipotezi de beklentiler doğrultusunda karşılanmıştır. Bu çalışmanın bulgularına bakıldığında öznel iyi oluş, işte akış deneyimi ve işte psikolojik ihtiyaçların doyumunun pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip oldukları ve yine işte akış deneyiminin ve psikolojik ihtiyaçlarının doyumunun öznel iyi oluşu pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Literatürdeki geçmiş çalışmalara bakıldığında öznel iyi oluş, işte akış deneyimi ve psikolojik ihtiyaçların doyumunu arasında pozitif ilişkilerin saptandığı görülmekte olup (Bakker ve van Woerkom, 2017; Eryılmaz ve Doğan, 2012; İlhan ve Özbay, 2010; Ilies vd., 2017; Kermen ve Sarı, 2014; Sahoo, 2015; Zito vd., 2019) mevcut çalışmadaki bulguların da bu yönde olması şaşırtıcı değildir. Ancak, iş akışı ve öznel iyi oluş arasındaki bu ilişkinin bağlamsal faktörlere bağlı olarak değişebileceği belirtilmiştir. Örneğin, bazı araştırmalar iş akışının sadece yüksek düzeyde özerklik sunan çalışma ortamlarında öznel iyi oluşu artırdığını öne sürmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Olafsen vd., 2017). Buna karşın, daha geleneksel hiyerarşik yapılara sahip

organizasyonlarda iş akışının çalışanlar üzerinde stres kaynağı olabileceği belirtilmektedir (Van den Broeck vd., 2021). Bu bulgu, çalışmanın genel çıkarımlarıyla uyumlu olmakla birlikte, iş akışının tüm bağlamlarda öznel iyi oluşu artırıcı bir faktör olmayabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, iş akışını teşvik eden organizasyonların, aynı zamanda çalışanların özerklik ve yeterlik ihtiyaçlarını destekleyici stratejiler geliştirmesi önerilmektedir. 1., 2., 3. ve 4. hipotezler beklendiği üzere karşılanmış olup, literatürle tutarlı olduğu söylenebilir. Bireylerin işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması çalışmada akış deneyiminin bir ögesi olan “çalışmaya kendini verme” yani motivasyon üzerinde etki sahibi olabilir. Öte yandan çalışmada akış deneyiminin bir diğer bileşeni olan “çalışmadan keyif alma” bireyin olumlu duygulanımı ve dolayısıyla yaşam doyumunu artırıp olumsuz duygulanımını azaltabilir. Bahsi geçen kavramlar öznel iyi oluşu açıkladığından öznel iyi oluş, çalışmada akış deneyimi ve işle ilgili temel ihtiyaçlarının doyumunun birbirleriyle pozitif anlamda ilişki içerisinde oldukları söylenebilir.

Bu çalışmada ayrıca işte akış deneyiminin iş bağlamındaki psikolojik ihtiyaçların doyumunu ile öznel iyi oluş arasında aracı rol oynadığı bulunmuştur. Böylece çalışmanın 5. hipotezi de beklentiler doğrultusunda karşılanmıştır. Bulgular, daha önce yapılan çalışmalarla tutarlıdır ve iş akışı deneyiminin çalışanların öznel iyi oluşunu artırmada merkezi bir mekanizma olabileceğini göstermektedir (Ilies vd., 2017; Sahoo, 2015). Ancak, bazı araştırmalar iş akışının her zaman olumlu etkiler doğurmayabileceğini ortaya koymuştur. Özellikle, aşırı iş yükü ve zorlu görevler altında çalışan bireylerde iş akışının tükenmişlik ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir (Bakker, 2008; Hood ve Patton, 2022). Bu nedenle, iş akışının çalışanlar üzerindeki etkilerinin bireysel farklılıklar ve örgütsel bağlam açısından daha ayrıntılı incelenmesi gerekmektedir. Literatürde işte akış deneyiminin böyle bir ilişkide aracı rol oynadığı herhangi bir çalışma olmasa da işte akış deneyiminin gerçekleşebilmesi için öncelikle çalışanların işteki psikolojik ihtiyaçlarının doyurulması gerekliliğiyle (Bakker ve van Woerkom, 2017) beraber psikolojik ihtiyaçların doyumunun ve iş ortamında oluşan akış deneyiminin bireylerin öznel iyi oluşunu olumlu şekilde etkilediğini (Eryılmaz ve Doğan, 2012; Ilies vd., 2017; İlhan ve Özbay, 2010; Sahoo, 2015; Zito vd., 2019) ifade eden geçmiş bulgular düşünüldüğünde bu çalışmada ortaya çıkan bulgunun literatürle tutarlı olduğundan bahsedilebilir. Bu durum; işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçları karşılanan bireylerin günlük yaşamlarının önemli bir kısmını oluşturan işlerinden keyif almaları, bunun da çalışmada akış deneyimini artırıp bireylerin öznel olarak kendilerini iyi hissetmeleri sonucuna ulaştırdığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda, teorik ve pratik anlamda bazı çıkarımlarda bulunabilmek mümkündür. İş akış yaşantısı, psikolojik ihtiyaçların doyumuyla öznel iyi oluş arasında aracı rol oynadığı için özellikle iş verenler çalışanlarının özgürce karar alabilmelerini sağlayarak özerklik ihtiyacını, iş ortamındaki diğer çalışanlarla güven ilişkisine dayalı etkileşimler gerçekleştirebilmesini sağlayarak ilişkililik ihtiyacını, iş ortamındaki görevlerle ilgili kendini yeterli hissetmesi ile yeterlik ihtiyacını karşılamalarını sağlamaları önemli görünmektedir (Eryılmaz ve Doğan, 2012). Ayrıca bu ihtiyaçların doyurulması, iş akış deneyiminin sağlanması için de bir ön adım olabilir (Taylor ve

Van Every, 2010; Yukl, 2013). Bu doğrultuda, örgütlerin sadece bireysel iş akışı deneyimlerine odaklanmak yerine, çalışanların iş yüklerini dengeleyerek ve görev çeşitliliği sunarak iş akışına katkıda bulunabilecek stratejiler geliştirmesi gerektiği belirtilmektedir (Howard vd., 2016; Messmann vd., 2021). Yöneticiler veya iş verenler, çalışanlarının yapabileceği zorlukta ve içsel motivasyona sahip oldukları görevler vermeleri de iş akış deneyimini meydana getirmeyi kolaylaştırabilir (Atalı ve Siyez, 2023; Bakker, 2008). Ayrıca iş akışını sağlamada teknolojiden faydalanılması da önerilmektedir. Görevlerin kolaylıkla yapılabilmesi ve dikkatin sürdürülebilmesi gibi imkânlar sağlayan teknoloji, iş akışının oluşmasını hızlandırabilmektedir (Gido ve Clements, 2021). Diğer taraftan iş süreçlerinin yeniden tasarımı, iş akışına olumlu etki etmektedir. Bunun temel sebebi yeniden tasarımı; gereksiz sayılabilecek görev yükünü azaltmasıdır (Hammer ve Champy, 2009; Salanova, Bakker ve Llorens, 2006). Bu sebepten ötürü işlerin belirli aralıklarla yeniden tasarımı, çalışanların iş akış deneyimi kazanmalarına katkı sunma potansiyelindedir. Son olarak çalışanların sosyal destek kaynaklarının iş akışını güçlendirici potansiyelde olması, çalışanlar arasındaki bağların güçlendirilmesine yönelik etkinliklerin düzenlenmesine önem verilmesi gerektiğini göstermektedir (Liu vd., 2023).

Yöneticiler eğer iş ortamında çalışanlarının psikolojik ihtiyaçlarını doyurma ve iş akış deneyimini gerçekleştirme konusunda etkili olabilirlerse bu durum aynı zamanda çalışanlarının öznel iyi oluşlarını da olumlu yönde etkileyebilecek bir faktör olabilir (Sahoo, 2015; Tian vd., 2014; Türkdoğan ve Duru, 2012; Zito vd., 2019). Yapılan çalışmanın temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki bağlantının olası mekanizmasına dair yetişkin bireylerin yaşamında önemli yer tutan iş yaşantısı bağlamında ışık tutması ile ilgili literatüre potansiyel teorik ve pratik katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Ancak, gelecek araştırmalarda, farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde iş akışının öznel iyi oluşa olan etkilerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi gerekmektedir. Örneğin, yaratıcı sektörlerde çalışan bireylerde iş akışının öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin daha belirgin olduğu gösterilmişken (Amabile vd., 1994), daha yapılandırılmış iş ortamlarında çalışanlar için bu ilişkinin daha zayıf olduğu öne sürülmüştür (Rogatko, 2009). Bu nedenle, çalışmanın gelecekteki araştırmalar tarafından farklı iş alanlarında test edilmesi önerilmektedir. Katkılarının yanı sıra mevcut araştırmanın çeşitli sınırlılıklardan bahsetmek de mümkündür. Bunlardan ilki çalışmanın örneklem büyüklüğünün sınırlı olmasıdır. Verilerin çevrim içi olarak öz bildirim yoluyla toplanmış olması ve dolayısıyla sadece internete erişimi olan bireylerin çalışmaya katılabilir olmasının temsiliyet ve genellenebilirlik konusunda oluşturduğu kısıtlılık ile birlikte düşünüldüğünde (Couper, 2000), gelecek çalışmalarda daha büyük örneklemle çalışılması önerilmektedir. Ölçeklerin öz bildirim yoluyla cevaplanmasının sosyal istenirlik yanlılığını (Paulhus, 1991) ve aynı kaynaktan, belirli bir zamanda, aynı ölçüm tekniğiyle toplanan verilerin ortak yöntem yanlılığını da meydana getirebileceği (Podsakoff vd., 2003) de sonuçlar yorumlanırken göz önünde bulundurulması gereken bir başka sınırlılıktır. Çalışmanın sınırlılıklarından bir diğeri bu çalışmanın kesitsel çalışma türünde olması ve bunun değişkenler arası ilişkilerin yönünün belirlenememesi sorununu oluşturmasıdır (Setia, 2016). Boylamsal çalışmaların değişkenler arası ilişkilerin yönünü verebilme kabiliyeti, ileriki çalışmalarda bu değişkenlerin bir boylamsal

çalışmada ele alınmasının faydalı olacağını düşündürmektedir (Vuran vd., 2022). Çalışmadaki örnekleme dair sınırlıklardan birisi de farklı meslek gruplarındaki farklılaşmanın gözlemlenemiyor oluşudur. Gelecekteki araştırmalarda farklı meslek gruplarında daha fazla katılımcıya ulaşıp karşılaştırma yapılmasının önemli bilgiler ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak, ilgili literatür tarandığında iş akış yaşantısı için bir müdahale programının bulunmadığı görülmüştür. Gelecekteki araştırmaların, bu araştırmanın bulgularını dikkate alıp kapsamını genişleterek, iş akış yaşantısı için bir müdahale programı oluşturmaya odaklanmasının ilgili literatüre önemli bir katkı olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç

Bu çalışma; işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçlar, iş akış yaşantısı ve öznel iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca; işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun öznel iyi oluşla ilişkisinde iş akış yaşantısının aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Böylece; işle ilgili psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleştiğine dair olası mekanizmalardan birine açıklık getirilmesinin yanı sıra ve ilgili bulguların klinik psikoloji ve endüstri psikolojisi açısından muhtemel çıktılarının ortaya konmasıyla ilgili literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Kaynakça

- Aguilar Silvan, Y. (2018). Motivation in Los Angeles Factories: Mamá y Papá-What Gets You Up in the Morning. *Aleph, UCLA Undergraduate Research Journal for the Humanities and Social Sciences*, 157-176.
- Akman, E. (2018). *Sağlık profesyonellerinde akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerine etkisi: Bir kamu ve özel hastane örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A. ve Tighe, E.M. (1994). The work preference inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed., text rev.).
- Armstrong, R.A. (2019). Should Pearson's correlation coefficient be avoided?. *Ophthalmic and Physiological Optics*, 39(5), 316-327.
- Atalı, Y. ve Siyez, D.M. (2023). İş akışı deneyimi (Work flow experience). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 86-100.
- Bakker, A.B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 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. ve Van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47-65.
- Barnett, L.A. (2007). The nature of playfulness in young adults. *Personality and Individual Differences*, 43, 949-958.

- Berlyne, D.E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*. McGraw-Hill Book Company.
- Black, A.E. ve Deci, E.L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84, 740-756.
- Bodin Danielsson, C. ve Theorell, T. (2019). Office employees' perception of workspace contribution: A gender and office design perspective. *Environment and Behavior*, 51(9-10), 995-1026.
- Bradburn, N.M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E.L., et al. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216-236.
- Chiniara, M. ve Bentein, K. (2016). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 124-141.
- Couper, M.P. (2000). "Web surveys: A review of issues and approaches." *Public Opinion Quarterly*, 64(4), 464-494.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. *Journal of Leisure Research*, 24(1), 93-94.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Toward a psychology of optimal experience*. Flow and the foundations of positive psychology (pp.209-226). Springer.
- Çelikkanat, S. (2021). Çalışma koşulları ve duygusal tükenmenin fiziksel ve zihinsel sağlık semptomlarına etkisinin incelenmesi: Hastane öncesi sağlık personeli üzerine bir araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 91-106.
- de Jong, L.H., Favier, R.P., Van der Vleuten, C.P. ve Bok, H.G. (2017). Students' motivation toward feedback-seeking in the clinical workplace. *Medical Teacher*, 39(9), 954-958.
- Deci, E.L. ve 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.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.
- Diener, E., Emmors, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1, 71-75.
- Doménech-Betoret, F., Lloret-Segura, S. ve Gómez-Artiga, A. (2015). Teacher support resources, need satisfaction and well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 18.
- Dumas, M., La Rosa, M., Mendling, J. ve Reijers, H. A. (2018). *Fundamentals of business process management*. Springer.

- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). Akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş. *Ege Akademik Bakış*, 12(3), 383-389.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(36), 139-151.
- Gagné, M. ve Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Ghani, J.A. ve Deshpande, S.P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human-computer interaction. *The Journal of Psychology*, 128(4), 381-391.
- Gido, J. ve Clements, J.P. (2021). *Successful project management*. Cengage Learning.
- Grolnick, W.S. ve Ryan, R.M. (1989). Parent styles associated with children's self-regulation and competence in school. *Journal of Educational Psychology*, 81, 143-154.
- Guay, F. (2022). Applying self-determination theory to education: Regulations types, psychological needs, and autonomy supporting behaviors. *Canadian Journal of School Psychology*, 37(1), 75-92.
- Hammer, M. ve Champy, J. (2009). *Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution*. Harper Business.
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach*. The Guilford Press.
- Hood, C. ve Patton, R. (2022). Exploring the role of psychological need fulfilment on stress, job satisfaction and turnover intention in support staff working in inpatient mental health hospitals in the NHS: A self-determination theory perspective. *Journal of Mental Health*, 31(5), 692-698.
- Hossain, M.S. ve Zhou, X. (2018). Impact of m-payments on purchase intention and customer satisfaction: Perceived flow as mediator. *International Journal of Science and Business*, 2(3), 503-517.
- Houghton, J.D. ve Neck, C.P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-691.
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A.J.S. ve Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 74-89.
- Hunt, J. (1965). *Intrinsic motivation and its role in development*. In: Nebraska symposium on motivation (Vol 12, pp.189-282). University of Nebraska Press.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S. ve Ilgen, D. (2017). Flow at work and basic psychological needs: Effects on well-being. *Applied Psychology*, 66(1), 3-24.

- İlhan, T. ve Özbay, Y. (2010). Yaşam amaçlarının ve psikolojik ihtiyaç doyumunun öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(34), 109-118.
- Jin, B. ve Kim, J. (2017). Grit, basic needs satisfaction, and subjective well-being. *Journal of Individual Differences*, 38(1), 29-35.
- Johnson, R.B. ve Christensen, L. (2019). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Sage Publications.
- Kahn, W.A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- Karabacak Çelik, A. (2021). *Psikolojik ihtiyaç doyumu ile iyi oluş arasında akademik öz-yeterlik akademik motivasyon ve akış yaşantılarının aracı rolü*. Doktora Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kermen, U. ve Sarı, T. (2014). Üniversite öğrencilerinde ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 175-185.
- Kompier, M. (2002). The psychosocial work environment and health-what do we know and where should we go? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 28(1), 1-4.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Liu, W., Lu, H., Li, P., van der Linden, D., & Bakker, A.B. (2023). Antecedents and outcomes of work-related flow: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103891.
- Lucas, R.E. ve Diener, E. (2008). *Subjective well-being*. In: Handbook of emotions (Ed: Michael Lewis, Jeannette M. Haviland-Jones, Lisa Feldman Barrett). The Guilford Press. pp.471-484.
- Martela, F. ve Riekk, T.J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157.
- Messmann, G., Evers, A. ve Kreijns, K. (2021). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 29-45.
- Milyavskaya, M., Gingras, I., Mageau, G.A., Koestner, R., Gagnon, H., Fang, J. ve Boiché, J. (2009). Balance across contexts: Importance of balanced need satisfaction across various life domains. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(8), 1031-1045.
- Moon J. ve Kim, Y. (2001), Extending the TAM for a World-Wide-Web context. *Inf Manag* 38(4): 217-230.

- Olafsen, A.H., Niemiec, C.P., Halvari, H., Deci, E.L. ve Williams, G.C. (2017). On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 275-285.
- Paulhus, D.L. (1991). "Measurement and control of response biases." İçinde J.P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), Measures of personality and social psychological attitudes (ss. 17-59). Academic Press.
- Pavot, W. (2008). The assessment of subjective well-being. *The Science of Subjective Well-Being*, 124-140.
- Perttula, A., Kiili, K., Lindstedt, A., & Tuomi, P. (2017). Flow experience in game based learning—a systematic literature review. *International Journal of Serious Games*, 4(1), 57-72.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. ve 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.
- Rogatko, T.P. (2009). The influence of flow on positive affect in college students. *Journal of Happiness Studies*, 10, 133-148.
- Roussillon Soyer, C., Balkin, D.B. ve Fall, A. (2022). Unpacking the effect of autonomous motivation on workplace performance: Engagement and distributive justice matter!. *European Management Review*, 19(1), 138-153.
- Ryan, R. (2009). Self determination theory and well being. *Social Psychology*, 84(822), 848.
- Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Ryan, R.M., Duineveld, J.J., Di Domenico, S.I., Ryan, W.S., Steward, B.A., & Bradshaw, E.L. (2022). We know this much is (meta-analytically) true: A meta-review of meta-analytic findings evaluating self-determination theory. *Psychological Bulletin*, 148(11-12), 813-842.
- Sahoo, F.M. (2015). Flow experience and workplace well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(2), 189-198.
- Salanova, M., Bakker, A.B. ve Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.
- Scharp, Y.S., Bakker, A.B., & Breevaart, K. (2022). Playful work design and employee work engagement: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103693.
- Schultz, P.P., Ryan, R.M., Niemiec, C.P., Legate, N. ve Williams, G.C. (2014). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971-985.
- Setia, M.S. (2016). Methodology series module 3: Cross-sectional studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261-264.
- Shah, T.A., Parray, Z.A. ve ul Islam, S. (2023). The empirical relationship between transformational leadership and job attitudes: mediating role of psychological

- capital—a study of healthcare in India. *International Journal of Public Leadership*, 19(1), 45-63.
- Sheldon, K.M. ve Bettencourt, B.A. (2002). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *British Journal of Social Psychology*, 41(1), 25-38.
- Sheldon, K.M., Elliot, A.J., Ryan, R.M., Chirkov, V., Kim, Y., Wu, C., ... ve Sun, Z. (2004). Self-concordance and subjective well-being in four cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 209-223.
- Slemp, G.R., Lee, M.A. ve Mossman, L.H. (2021). Interventions to support autonomy, competence, and relatedness needs in organizations: A systematic review with recommendations for research and practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 427-457.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tang, M., Wang, D. ve Alain Guerrien. (2019). A systematic review and meta-analysis on basic psychological need satisfaction, motivation, and well-being in later life: Contributions of self-determination theory. *PsyCh Journal*, 9(1), 5-33.
- Taylor, J.R. ve Van Every, E.J. (2010). *The situated organization: Case studies in the pragmatics of communication research*. Routledge.
- Thibault Landry, A. ve Whillans, A. (2018). The power of workplace rewards: Using self-determination theory to understand why reward satisfaction matters for workers around the world. *Compensation & Benefits Review*, 50(3), 123-148.
- Tian, L., Chen, H. ve Huebner, E.S. (2014). The longitudinal relationships between basic psychological needs satisfaction at school and school-related subjective well-being in adolescents. *Social Indicators Research*, 119, 353-372.
- Tims, M., Bakker, A.B. ve Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230-240.
- Timuroğlu, E. (2018). *İş yaşamında temel psikolojik ihtiyaçların duygulanım, anksiyete ve depresyon ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, N. (2019). Akış deneyimi üzerine genel bir literatür taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 181-199.
- Turan, N. ve Pala, O. (2021). Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 76(1), 387-404.
- Türkdoğan, T. ve Duru, E. (2012). The role of basic needs fulfillment in prediction of subjective well-being among university students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 2440-2446.

- Uri, C. (2018). Work-related Basic Need Satisfaction Scale: Analysis of construct validity and reliability in Turkish. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 13-25.
- Ünal-Karagüven, M.H., Karaman-Ekşioğlu, M. ve Gül, Ç. (2020). Özerklik Teorisi ve Sosyal İlişki Gereksinimi Ölçeğinin Türkçeye adaptasyonu. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 366-377.
- Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C.H. ve Rosen, C.C. (2021). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 47(7), 1780-1811.
- Van den Broeck, A., Howard, J.L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H. ve Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240-273.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. ve Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.
- van Hooff, M.L. ve De Pater, I.E. (2019). Daily associations between basic psychological need satisfaction and well-being at work: The moderating role of need strength. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 1027-1035.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C.P. ve Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. *The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement (Advances in Motivation and Achievement, Vol. 16 Part A)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp.105-165.
- Vuran, S., Aydın, O., Uysal, H. ve Şahin, V. (2022). Müdahaleye yanıt: Boylamsal çalışmaların bir sistematik derlemesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1). 403-423.
- Watson, D., Clark, L.A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wu, J., Xie, M., Lai, Y., Mao, Y. ve Harmat, L. (2021). Flow as a key predictor of subjective well-being among Chinese university students: A chain mediating model. *Frontiers in Psychology*, 12, 743906.
- Yeloğlu, Ç.H. ve Hocaoglu, Ç. (2017). Önemli bir ruh sağlığı sorunu: Bipolar bozukluk. *Mustafa Kemal Üniversitesi Tıp Dergisi*, 8(30), 41-54.
- Yu, P., Wu, J.J., Chen, I. ve Lin, Y.T. (2007). Is playfulness a benefit to work? Empirical evidence of professionals in Taiwan. *International Journal of Technology Measurement*, 39(3), 412-429.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zito, M., Cortese, C.G. ve Colombo, L. (2019). The role of resources and flow at work in well-being. *Sage Open*, 9(2), 1-12.