

İş Becerikliliğinin Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi: AFAD Karadeniz Bölgesi Örneği

Engin KANBUR¹ Yücel YILMAZ²

Öz

Örgütler, değişen ve gelişen çevre içerisinde sürdürülebilir rekabet avantajı yakalamak, proaktif davranabilmek, yenilik yapabilmek ve hayatta kalmak için kendilerini ve çalışanlarını çevre şartlarına uyumlu hale getirmeli, stratejiler geliştirmeli ve bunu sürdürülebilir kılmalıdır. Örgütlerin tüm bu değişim ve gelişimlerle mücadele edebilmeleri için iki kavram önemli hale gelmektedir. Bunlar, iş becerikliliği ve akış deneyimi kavramlarıdır. İş becerikliliği, bireylerin işlerini yaparken bazı eklemeler ve çıkarmalar yapması, işlerinin şeklini ve etkinliğini değiştirerek farklılıklar veya kazanımlar yaratması olarak tanımlanmaktadır. Akış deneyimi, bireyin içinde bulunduğu faaliyete tamamen odaklandığı, zevk aldığı ve çevresinde meydana gelen faaliyetleri istemeyerek görmezden geldiği bir bilinç hali olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, iş becerikliliğinin akış deneyimi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu amaç çerçevesinde araştırma verileri, Afet ve Acil Durum Başkanlığı (AFAD) Karadeniz Bölgesi İl Müdürlüklerinde görev yapan 548 çalışandan anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma verileri faktör ve güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmanın bulguları kapsamında; iş becerikliliğinin (görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik, bilişsel beceriklilik) akış deneyimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. İş becerikliliğinin akış deneyiminin alt boyutları olan “dalma”, “iş sevmeye” ve “içeride dönük çalışma motivasyonu” üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Akış, Akış Deneyimi, AFAD

The Effect of Job Crafting on Flow Experience: The Case of AFAD Black Sea Region

Abstract

Organizations should adapt themselves and their employees to environmental conditions, develop strategies and make it sustainable in order to achieve sustainable competitive advantage, act proactively, innovate and survive in a changing and developing environment. Two concepts become important for organizations to struggle with all these changes and developments. These are the concepts of job crafting and flow experience. Job crafting is defined as individuals' making some additions and subtractions while doing their jobs, creating differences or gains by changing the shape and effectiveness of their jobs. Flow experience is defined as a state of consciousness in which the individual fully focuses on the activity he is in, enjoys it, and involuntarily ignores the activities occurring in his environment. The aim of this study is to examine the effect of job crafting on flow experience. Within the framework of this purpose, research data were collected from 548 employees working in the Provincial Directorates of the Disaster and Emergency Management

¹ Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu Havacılık Yönetimi, Kastamonu

İlgili yazar e-posta/Corresponding author e-mail: ekanbur@kastamonu.edu.tr ORCID: 0000-0002-6261-9314

² Blm. Uzm., Kastamonu İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü, Kastamonu

e- posta/ e- mail: yucel3708@gmail.com ORCID: 0000-0002-8791-108X

Bu makaleye atıf yapmak için- *To cite this article*

Kanbur, E. ve Yılmaz Y. (2022). İş Becerikliliğinin Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi: AFAD Karadeniz Bölgesi. *Afet ve Risk Dergisi*, 5(2), 623-639.

Presidency (AFAD) Black Sea Region by survey technique. Research data were tested with factor and reliability analysis, correlation analysis and multiple regression analysis. Within the scope of the research findings; it can be seen that job crafting (task crafting, relational crafting, cognitive crafting) has a positive and significant effect on flow experience. It is found that job crafting has a positive and significant effect on "absorption", "work enjoyment" and "intrinsic work motivation" as subdimensions of flow experience.

Keywords: Job Crafting, Flow, Flow Experience, AFAD

1. GİRİŞ

Yaşamımızın bir parçası olan iş hayatı birçok kişi için oldukça önemli bir yer kapsamaktadır. Zamanımızın verimli ve büyük bir kısmı iş yerinde geçmektedir. Bireyler iş yerlerinde fiziksel (bedensel) çalışmanın yanında duygusal ve ilişkisel olarak birtakım faaliyetler içerisinde bulunmaktadırlar. Dolayısıyla bireylerin ortaya koymuş olduğu olumlu davranışlar örgütlerin başarısını da yakından ilgilendirmektedir. Bireyin; iş becerikliliği, öznel iyi oluş, motivasyon, işe bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, akış deneyimi, yenilikçi davranış, işe adanmışlık gibi pozitif örgütsel davranış çıktıları hem kendisi hem de örgütler için oldukça önemlidir. Örgütler dinamik bir çevrede yaşamlarını sürdürmektedirler. Örgütler, değişen ve gelişen bu çevre içerisinde sürdürülebilir rekabet avantajı yakalamak, yenilik yapabilmek ve hayatta kalmak için kendilerini ve çalışanlarını bu çevre şartlarına uyumlu hale getirmeli ve bunu sürdürülebilir kılmalıdır. Örgütlerin çevresel değişiklikler karşısında rekabet avantajını sürdürme kabiliyeti, çalışanların motivasyonuna bağlıdır (De Beer vd., 2016). Çalışanların kendilerini motive etmeleri ise işlerinde kendilerini özgür hissetmeleri ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda örgütler için iki kavram önemli hale gelmektedir; iş becerikliliği ve akış deneyimi.

İş becerikliliği, bireylerin işlerini yaparken işlerine bazı eklemeler ve çıkarmalar yapması, şeklini ve etkinliğini değiştirerek farklılıklar veya kazanımlar yaratması olarak tanımlanmaktadır (Wang vd., 2018). Başka bir ifadeyle becerikliliği davranışında olmanın temel nedeni, çalışanın kişisel çıkarları ve değerleri ile işi arasındaki uyumu sağlamak için gerçekleştirdiği süreçlerin çözümüdür (Slemp ve Vella, 2013). Bireyler işlerini daha pozitif çıktılar yaratacak düzeyde yapması onların işlerine karşı daha çok ilgi göstermelerini, vakit ayırmalarını ve daha yüksek seviyede enerji harcamalarını sağlayacaktır (Kerse, 2017). Çalışanın sahip olduğu özellik ve beceriler; bir amaca yönelik güçlüklerin üstesinden gelebileceği hissi ve kişinin ne şekilde verim gösterebileceğine dair cevapları açığa çıkaran sistematik bir eylem sistemidir (Turan, 2019). Bu şartlarda uyum yüksek seviyelere çıkar ve o esnada konu ile ilgisi bulunmayan bir şeyi düşünmek veya değişik sorunlar üstünde kaygılanmak gibi konular ortadan kalkar. Bu esnada şuur bulanıklaşır ve zaman kavramı ölçülemez. Bu ortamın gerçekleşmesine öncülük eden faaliyet birey için zor ve riskli olsa da eylemi mutluluğu için tamamlamaya istekli görünür. Bu husus, genel manada akış deneyimini tanımlamaktadır. Akış, kişinin kendini tamamen işe yönlendirmesi, dikkatini tamamen işe vermesi, iş dışında o an hiçbir şeyin önemli olmaması ve bununla beraber bu tecrübenin çok keyifli hale gelmesi sonucunda kişinin bu işi yüksek maliyetlerde bile yapmaya devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990).

Bu çalışmanın temel sorunsalı iş becerikliliğinin akış deneyimi üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Bu sorunsal kapsamında ilgili yazın detaylı bir şekilde taranmış ve hem görgül hem de teorik çalışmalar incelenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın kavramsal çerçevesi ve bulguları itibarıyla yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, iş becerikliliğinin akış deneyimi üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine kurgulanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Becerikliliği

Örgütlerin günümüz çalışma hayatında görece yeni sayılan ve insan kaynaklarının gündemini meşgul eden bir kavram olan iş becerikliliği son yıllarda üzerinde önemle durulan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. İş becerikliliği çalışanların şahsi seçenekleri ile işlerinde değişiklik ve düzenlemeler yapması olarak tanımlanırken, iş becerikliliğinin işe bağlılığı etkilediği belirtilmektedir (Tims ve Bakker, 2010). Yabancı yazında “job crafting” olarak yerini alan “iş şekillendirme”, “işçilik”, “iş yapılandırması” olarak anılsa da, daha çok yerli yazında “iş becerikliliği” olarak yer almaktadır (Karataş, 2019).

İş becerikliliği, çalışanların işlerinin türünü, sayısını veya sınırlarını yeniden belirlemesi ve işiyle uğraşırken temasta bulunduğu sosyal ortamını değiştirerek etkileşim sınırlarını şekillendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Diğer bir ifadeyle çalışanların işlerinde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Zhang ve Parker, 2019). Başka bir tanımda ise, çalışanın işe harcadığı zihinsel, bilişsel, duygusal, zamansal, fiziksel ve ilişkisel engelleri ortadan kaldırmak için proaktif davranış içine girmesi şeklinde ifade edilmektedir (Rastogi ve Chaudhary, 2018). İş becerikliliği, iş yaratmayı, işe bağlılığı ve iş anlamını artırabilecek iş taleplerini ve kaynakları optimize etmeyi amaçlayan iş (yeniden tasarım) stratejisi olarak tanımlanmaktadır (Demerouti ve Bakker, 2014).

İş becerikliliği kavramı çalışanların işlerinde ve işlerinin ilişkili boyutlarında etkileşimleri olarak ifade edilmektedir. Bu yönüyle çalışanlar işlerinde değişikliğe gitmek için birtakım sebepler bulabileceği gibi iş beceriklilikleri sayesinde de yaptığı işin içeriğini ve önemini değiştirebileceği düşünülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İş becerikliliği, çalışanların mesleki becerileri ve güdülenmesini arttırmak için fiziksel, ilişkisel ve bilişsel olarak işlere farklılık katması ve şahsi özelliklerine göre anlamlı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Ingusci vd., 2016). Bu durum, çalışanın işinin kontrolünü elinde tutmasını sağlamaktadır. Bu nedenle çalışan yaptığı işte etkisiz bir eleman olmaktan kurtularak, etkili pozisyona geçmektedir (Petrou vd., 2012). Başka bir deyişle iş becerikliliği, çalışanların işlerini şahsi görüş ve değerleriyle bağdaşmış durumuna getirmek hedefiyle kalkıştığı doğal bir durum şeklinde görülmektedir (Slemp ve Vella, 2013). İş becerikliliği sayesinde kişiler faaliyetlerini gereksinim ve becerilerine göre düzenlemekte ve böylelikle mevcut işlerini değiştirmekte etkin rol oynamaktadırlar. Bu durum iş becerikliliği kavramının proaktif bir hareket barındırdığını göstermektedir (Grant ve Ashford, 2008).

Çalışanların iş becerikliliği davranışı göstermesinin temel nedeni, çalışanın kişisel çıkarları ve değerleri ile işi arasındaki uyumu sağlamak için gerçekleştirdiği süreçlerin çözümü olduğudur (Slemp ve Vella, 2013). Böylelikle iş becerikliliği özelliği gösteren çalışan, işin özellikleriyle bireysel ihtiyaçları, kabiliyetleri ve seçimleri arasındaki uyumu geliştirmeye çalışabileceği gibi, işin tekdüzeliğinden kurtulmak için orijinal ve değişik işler düzenleyebilir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Çalışanlar iş becerikliliği sayesinde işin yöntemine veya sosyal çevresine müdahale ederek daha anlamlı şekle dönüştürürler (Travaglianti vd., 2016). Çünkü iş becerikliliğine sahip çalışanlar işlerinin çizgilerini değiştirmekte, hali hazırdaki çalışma yönetimini biçimlendirmekte, işlerini şahsi ihtiyaçlarına ve kabiliyetlerine göre ayarlamakta, dolayısıyla da işe ait değişimlerde etkin bir görev üstlenmektedir (Leana vd., 2009). Bu sebeple işini yeniden tasarlayan kişi onları daha anlamlı ve kendileri için motive edici hale getirmekte ve iş sebebiyle ortaya çıkan stresin üstesinden kolayca gelebilmektedir (Kerse, 2018). İş becerikliliği, çalışanın hem işine ve işyerine uyumunu sağlarken hem de pozitif örgütsel çıktılar sağlamak amacıyla iş taleplerini ve kaynaklarını optimize ederek işe müdahale etmesini sağlamaktadır (Gordon vd., 2018). Bu tür müdahaleler zaman içerisinde çalışanların refahını ve iş performansını iyileştirebilecek, zorlu iş

taleplerini veya iş kaynaklarını artırarak çalışanların iş amaçlarına ulaşmalarına katkıda bulunabilecektir (Demerouti, 2014). İş becerikliliği, farklı iş özellikleri ile iş tatmini ve performans gibi çalışan sonuçları arasında önemli ölçüde etkili olmaktadır (Humphrey vd., 2007). Bu nedenle iş becerikliliği örgütsel değişimin hızlı gerçekleştiği durumlarda geleneksel iş tasarım yaklaşımlarına umut verici bir alternatif oluşturabilir (Rudolph vd., 2017).

Çalışanların işlerinde ve işlerinin ilişkili boyutlarında etkileşimleri olarak ifade edilen iş becerikliliği üç temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik olarak belirtilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). *Görev becerikliliği*, iş rollerinde sergilenen emeğin oranını ve zamanını değiştirme çabalarını içerir. Bu tür becerikliliğe sahip çalışanlar, daha az veya daha fazla rol üstlenerek, görevlerinin kapsamını ve işin istenen başarılı sonucunu elde etmek için kullandıkları araçları değiştirerek iş görevlerini şekillendirirler. *İlişkisel beceriklilik*, iş yerindeki insanlarla etkileşim düzeyini, sıklığını ve kalitesini değiştirmekle ilişkilidir (Niessen vd., 2016). Bireyin çalışma ortamında örgüt üyeleriyle etkileşime girme durumunu tanımlar. Kişinin çalışma ortamındaki başka bir çalışan ile yakınlığı bu duruma örnek gösterilmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). *Bilişsel beceriklilik*, bireyin iş tanımı ve örgüt ilişkileri kavramlarını anlaması ve değerlendirmesi için işin zihninde yeniden şekillendirilmesidir (Miller, 2015). Bilişsel beceriklilik boyutunda bireyler, yaptıkları işle ilgili algılarını yeniden şekillendirmekte ve görevin bilişsel imajını değiştirmektedirler (Berg vd., 2008).

2.2. Akış Deneyimi

Akış deneyimi, bireyin içinde bulunduğu faaliyete tamamen odaklandığı, zevk aldığı ve çevresinde meydana gelen faaliyetleri istemeyerek görmezden geldiği bir bilinç hali olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990). Akış deneyimi, bireylerin tam bir konsantrasyon halinde oldukları, içsel bir ilgi duydukları, zaman kavramının değiştiği ve keyif alabilecekleri bir durum olarak ifade edilmektedir. Akış deneyimi sırasında, kişinin farkındalık algısı, öz bilinç kaybı, kontrol, açık hedefler ve geri bildirimler yoluyla faaliyetlere odaklanır. Böylece faaliyetlerle ilgisi olmayan algı ve düşünceler süzülmemektedir (Koufaris, 2002).

Akış deneyimi bireyler için genellikle zevkli ve mutlu edici olduğundan, insanlar herhangi bir maddi kazanç sağlamasalar bile benzer faaliyetlerde bulunmaya yönelirler (Özkara, 2015). Amaç gerektiren faaliyetler, amaçsız gerçekleştirilen faaliyetlerden daha fazla akış durumuna yol açar. Örneğin, interneti bir amaç için kullanan bir kişi, onu zaman geçirmek için kullanan bir kişiye göre daha fazla akış durumu yaşayabilir. Çünkü amaca yönelik kullanımda daha fazla odaklanma oluşmaktadır (Rettie, 2001). Akış deneyimi bireylerin tamamen yaptığı işe odaklandıkları, içsel motivasyon yaşadıkları ve zaman kavramını farklılaştırdıkları mutlu olunan, haz duyulan keyifli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Akış deneyimi sırasında birey tamamen yaptığı işe odaklandığından kontrol hissi, öz-bilinç kaybı ve durumsal farkındalığı daralır ve bunun sonucunda yaptığı işle herhangi bir bağlantısı veya ilgisi olmayan algılar, düşünceler ve faaliyetler tamamen ayrışır (Karasakal, 2020).

Akış deneyimi, bireyin yaptığı herhangi bir faaliyette kendini gösterebilir. Bireydeki akış deneyiminin pozitif hislerle ilgili olduğu ve gerçekleşen faaliyetin zorluğu ile bireyin becerileri arasındaki kararlılığın akışın şiddetini belirleyeceği söylenebilir (Yaşın, 2016). Yüksek düzeyde beceri ve yüksek düzeyde zorluk içeren işler, kişinin işten kaçmasına sebep olacaktır. Diğer bir deyişle düşük düzey beceriler ve üst düzey sıkı çalışma bireyde kaygı artışını getirecektir. Akış deneyimi, kişinin bilincinde gelişim ve kafa karışıklığı gibi olayları tetikleme açısından çok önemlidir. Birey akışa girme tecrübesini edindikçe daha karmaşık bir kişilik haline gelir. Bu karmaşık kişilik durumu bireyin öz kimliğinin geliştiğini gösterir (Csikszentmihalyi, 1990). Akış deneyimi, kişilerin düşünce ve davranışları yönünde pozitif etkileri olduğu için son dönemde örgütsel tutum ve yönetim alanında araştırmacılardan daha fazla ilgi görmüştür (Müceldili vd., 2019). Çalışma ortamlarında akış deneyimi memnuniyet ve başarı üzerinde kanıtlanmış olumlu etkileri olduğu ve işle alakalı faaliyetlerdeki akış deneyiminin boş zamanlardaki etkinliklere göre

daha yoğun olduğu görülmüş, öncülleri üzerine çalışmalar yapılmıştır. Çalışma yaşamında bu olumlu sonuçların elde edilmesi ve akış deneyiminin olumlu etkilerinin her alanda gözlemlenmesi araştırmacıları iş yaşamında akış deneyimi çalışmalarına yönlendirdiği söylenebilir (Lowe, 2009).

Akış deneyiminin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar; dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonu olarak belirtilmektedir. *Dalma*, bireyin tatmin duygusunun en üst seviyede yaşandığı kısa aralıklı deneyimler olarak belirtilmektedir (Bakker, 2008). *İş sevme*, akış deneyiminin anlamının anahtarı olarak kabul edilebilir. İşlerinden keyif alan çalışanlar, iş yaşamlarında olumlu baktıkları için kendilerini rahatlamış, tatmin olmuş ve enerjik hissederler (Csikszentmihalyi, 1990). *İçe dönük çalışma motivasyonu*, bireylerin yaptığı aktivite ile ilgili içsel bir tatmin elde etmesini tanımlar ve işin tabiatında var olan haz ve tatmini yaşamak için belirli bir aktiviteye girme arzusunun tanımlanmaktadır (Bakker, 2008).

2.3. İş Becerikliliği ile Akış Deneyimi Arasındaki İlişki

İş becerikliliği, bireylerin işlerini yaparken işlerine bazı eklemeler ve çıkarmalar yapması, şeklini ve etkinliğini değiştirerek farklılıklar veya kazanımlar yaratması olarak tanımlanmaktadır (Wang vd., 2018). Böylece bireyler işe ilişkin küçük değişiklik veya ilaveler yaparak işlerini daha eğlenceli, daha yararlı ve daha etkili hale getirmeye çaba harcarlar. İş becerikliliği çalışanların örgüte daha iyi uyum sağlamak, bağlanmak ve tatmin edici bir rol kazanmak amacıyla işlerini yeniden tasarlamada daha proaktif olabileceğini öne süren iş becerikliliği teorisinden türetilmiştir (Berg vd., 2010). Bir örgütte iş tasarımcılarının ana karakterleri yöneticiler ve çalışanlar yani insan kaynaklarıdır. Ancak çalışanlar işlerinin tasarlanmasından rahatsız olabilir ve bu durum onların performanslarına olumsuz yansır. Bu nedenle çalışanlar örgüte ve yaptıkları işe daha iyi uyum sağlamak amacıyla işlerinin bazı yönlerini yeniden tasarlamaya çalışması, bilişsel bakış açılarını değiştirmesi ve örgüt içinde yararlı ilişkiler kurması ve sürdürmesi gibi bazı proaktif iş becerikliliklerine girmelerine neden olabilmektedir (Tims vd., 2012).

Çalışanların işlerini bilişsel, ilişkisel ve görevsel olarak değiştirerek veya farklılaştırarak kendileri için daha uyumlu, tatmin edici ve verimli hale getirmeleri olarak tanımlanan (Wrzesniewski ve Dutton, 2001) iş becerikliliği kavramı, İş Tasarımı Teorisi ve İş Gerekliliği-Kaynakları Modeline dayanmaktadır. İş tasarımı teorisine göre, bireylerin işlerini yaparken bu işlerin daha pozitif çıktılar yaratacak düzeyde oluşturulması onların işlerine karşı daha çok ilgi göstermesini, vakit ayırmasını ve daha yüksek seviyede enerji harcamasını sağlayacaktır (Kerse, 2017; Kanbur ve Mazıoğlu, 2021). İş gerekliliği-kaynakları modeline göre, her işin bedensel, bilişsel ve ilişkisel yetenekleri içeren iş gerekliliği ile çalışanların pozitif çıktılar sunmasına neden olan fiziksel, örgütsel ve sosyal özellikleri içeren iş kaynakları şeklinde iki özelliği bulunmaktadır. Çalışanların işlerini daha eğlenceli, yararlı ve tatmin edici hale getirmenin altında yatan neden işin gerekliliği ile kaynakları arasında dengeyi sağlamaya çalışmalarıdır (Tims ve Bakker, 2010; Tims vd., 2013; Akçakanat vd., 2019). Bu çalışmada da iş becerikliliği yüksek olan çalışanların tamamen işine odaklanması ve tüm enerjisini işine harcaması ve bundan büyük bir keyif alması olarak tanımlanan akış deneyimini pozitif etkileyeceği düşünülmektedir.

Akış, çalışanın bir faaliyeti gerçekleştirirken yüksek bir enerji ile tamamen işine odaklanması ve bağlanması ve bu durumdan yoğun bir şekilde keyif aldığı kısa süreli olumlu bir bilişsel durum olarak da ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi, 1996). Akış deneyimi, çalışanların iş faaliyetlerini yerine getirirken kendilerini tamamen kaptırdıkları, keyif aldıkları ve bunları geliştirmek için içsel olarak motive oldukları olumlu ve geçici bir zihin durumu olarak tanımlanmaktadır (Demerouti vd., 2012). Diğer bir ifadeyle akış deneyimi, iş yerini ve işini özümseme, işinden keyif alma ve içsel motivasyon ile karakterize edilen yoğun ama kısa bir pozitif deneyim olarak belirtilmektedir (Bakker, 2008). Akış deneyimi üzerine yapılan çalışmalar, altmışlı yılların ortalarında sanatçıların motive olmaları için çok az dışsal ödüllere (para, tanınma, ün vb.) sahip olabildikleri halde işlerini bitirince eserlerini (resim, heykel vb.) bir kenara bıraktıklarında onlara olan ilgilerini ve motivasyonlarını kaybettiklerinin altında yatan sebepleri araştırmak amacıyla başladı

(Csikszentmihalyi, 1988). Bu durum, Maslow'un Motivasyon Hiyerarşisi Teorisinde bir motivasyon türü olan "kendini gerçekleştirme", "içsel motivasyon" ve "kendini ödüllendirme motivasyonu" bu durumu kısmen açıklamış ve akış teorisinin temellerini oluşturmuştur. Akış teorisi, bireyin bir görevi veya faaliyeti tam olarak yapabilmesinin altında yatan sebep veya motivasyonu araştırmaya ve değerlendirmeye odaklanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990).

Akış deneyimi ile ilgili çalışmalar yürüten araştırmacılar, bireylerin karşılaştıkları sorunlara karşı meydan okumak veya bu sorunların çözmek amacıyla iş beceriklilikleri ile arasında bir denge ortaya çıktığında akışın oluştuğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda, çalışanların iş beceriklilikleri ile işe ilişkin isteklerinin örtüşmesi durumunda özellikle akışın yaşandığı görülmektedir (Bakker, 2008). Ayrıca Bakker ve Woerkom (2017) bireylerin iş beceriklilikleri yoluyla kendi işleri ile ilgili akış deneyimlerini yaratabilecekleri önermektedirler. Görevleri fiziksel olarak değiştiren, eklentiler ve çıkarmalar yaparak yeniden tasarlayan görev becerikliliği, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkileri en iyi şekilde yürüten ilişkisel beceriklilik ve işin kapsam ve amacına yönelik farklı ve yeni bir algılama olan bilişsel beceriklilik iş yerinde akışa yol açan çok önemli faktörlerdir (Miller, 2015; Devotto vd., 2020).

Akış deneyimi ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi iş ortamında tecrübe etmek daha verimli olacaktır. Araştırmalara göre çalışanların işleri başındayken geçirdiği zamanın boş zamanlara göre daha fazla iş becerikliliği ve buna bağlı akış deneyimi oluştuğu gözlemlenmektedir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). Berg vd. (2010) "işini istediğin işe çevir" sloganıyla çalışanların işinin sınırlarını ve içeriğini proaktif olarak değiştirmelerine, ödüllendirici ve yarar sağlayıcı ilişkiler kurmalarına ve işlerine karşı daha olumlu bir gözle bakmalarına neden olmaktadır. Bu durum bir kez oluştuğunda artık çalışanların işlerini kendileri için daha anlamlı hale getirmelerine ve işlerinden daha keyif almalarına sebep olabilir ve bu da iş yerlerindeki akış deneyiminin açık bir göstergesidir. İş becerikliliği ve akış deneyimi arasındaki dengelyi yakalan bireylerin işlerinde başarıma odaklı çalışanlara dönüştükleri söylenebilir (Eisenberger vd., 2005).

Teorik altyapı ve gerçekleştirilen çalışmalar dikkate alındığında iş becerikliliğinin akış deneyimi üzerindeki etkisinin ortaya konulması araştırma için uygun görülmüştür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: İş becerikliliğinin akış deneyimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: İş becerikliliğinin "bilişsel beceriklilik" boyutunun akış deneyimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: İş becerikliliğinin "ilişkisel beceriklilik" boyutunun akış deneyimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: İş becerikliliğinin "görev becerikliliği" boyutunun akış deneyimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: İş becerikliliğinin akış deneyiminin "dalma" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: İş becerikliliğinin "bilişsel beceriklilik" boyutunun akış deneyiminin "dalma" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: İş becerikliliğinin "ilişkisel beceriklilik" boyutunun akış deneyiminin "dalma" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: İş becerikliliğinin "görev becerikliliği" boyutunun akış deneyiminin "dalma" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: İş becerikliliğinin akış deneyiminin "iş sevmeye" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: İş becerikliliğinin "bilişsel beceriklilik" boyutunun akış deneyiminin "iş sevmeye" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: İş becerikliliğinin "ilişkisel beceriklilik" boyutunun akış deneyiminin "iş sevmeye" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c}: İş becerikliliğinin “görev becerikliliği” boyutunun akış deneyiminin “iş sevmeye” boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: İş becerikliliğinin akış deneyiminin “içer dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4a}: İş becerikliliğinin “bilişsel beceriklilik” boyutunun akış deneyiminin “içer dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

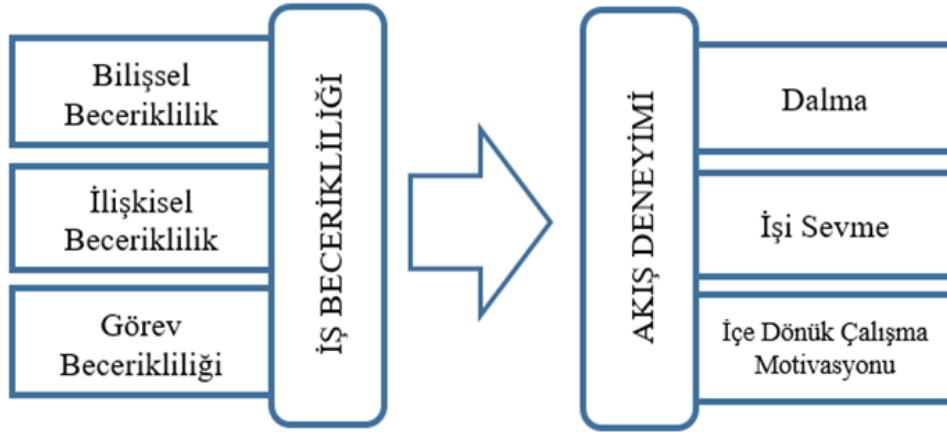
H_{4b}: İş becerikliliğinin “ilişkişel beceriklilik” boyutunun akış deneyiminin “içer dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4c}: İş becerikliliğinin “görev becerikliliği” boyutunun akış deneyiminin “içer dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Amaç

Araştırmanın amacı, iş becerikliliğinin akış deneyimi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Dolayısıyla araştırmanın amacı çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

3.2. Örneklem

Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı’na bağlı Afet ve Acil Durum Başkanlığı (AFAD) Karadeniz Bölgesinde (Batı-Orta-Doğu) İl Müdürlüklerinde görev yapan toplam 863 çalışan araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında tüm evrene ulaşma imkanı bulunduğundan örnekleme yapılmadan tüm çalışanlara online anket formu gönderilmiştir. Karadeniz Bölgesinin afetlerin yoğun yaşandığı bir bölge olduğundan iş yoğunluğu diğer bölgelere göre görece daha fazla olduğu düşünülebilir. Bu nedenle gönderilen 863 anket formundan 548 anket formunun geri dönüşümü sağlanmıştır. Böylece geri dönüşümü sağlanan anketlere cevap veren katılımcılar araştırma evrenini istatistiki açıdan temsil edici niteliktedir (Davis ve Cosenza, 1998).

3.3. Ölçekler

Araştırmada gerek analiz tekniklerini kullanma gerekse de yorum ve değerlendirme kolaylığı bakımından anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu cevaplaması ve erişimi kolay olduğundan online olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada katılımcıların iş becerikliliği seviyelerini ölçmek amacıyla Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen, Türkçe yazına Kerse (2017) tarafından uyarlanan geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş “İş Becerikliliği Ölçeği” kullanılmıştır. Orijinali 19 ifadeden oluşan ölçeğin Türkçe uyarlaması sonucunda 4 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Bu araştırmada da Kerse tarafından

İş Becerikliliğinin Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi: AFAD Karadeniz Bölgesi Örneği

Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; bilişsel beceriklilik (5 ifade), ilişkisel beceriklilik (6 ifade) ve görev becerikliliği (4 ifade) olmak üzere 3 boyut ve 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin puanlaması beşli Likert tipine uygundur. İş Becerikliliği Ölçeği'nin gerçekleştirilen faktör analizi ile yapı geçerliğinin (Gürbüz ve Şahin, 2016) ve iç tutarlılık analizi ile güvenilirliğinin (Tavşancıl, 2006) yeterli olduğu belirtilebilir (Tablo 1).

Tablo 1. İş becerikliliği ölçeği için faktör ve güvenilirlik analizinin bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak.Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans	Özdeğer	Cronbach Alfa
İş Becerikliliği	15	.598 - .857	60,535		.906
<i>Bilişsel Beceriklilik</i>	5	.598 - .857	20,096	1,370	.839
<i>İlişkisel Beceriklilik</i>	6	.655 - .742	23,898	6,610	.847
<i>Görev Becerikliliği</i>	4	.436 - .813	16,541	1,100	.778

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,913
Barlett: ki-kare=3733,176; df=105; p=,000

Araştırmada katılımcıların akış deneyimi düzeylerini ölçmek amacıyla Bakker (2008) tarafından geliştirilen, Yaşın (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş "Akış Deneyimi Ölçeği" kullanılmıştır. Bu araştırmada da Yaşın tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; dalma (4 ifade), işi sevme (4 ifade) ve içe dönük çalışma motivasyonu (5 ifade) olmak üzere 3 boyut ve 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin puanlaması beşli Likert tipine uygundur. Akış Deneyimi Ölçeği'nin yapısal geçerliği faktör analizi, güvenilirliği ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alfa) ile ölçülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2. Akış deneyimi ölçeği için faktör güvenilirlik analizinin bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak.Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans	Özdeğer	Cronbach Alfa
Akış Deneyimi	12	.544 - .886	76,618		.920
<i>Dalma</i>	4	.796 - .846	25,610	3,073	.883
<i>İşi Sevme</i>	4	.823 - .886	30,880	3,706	.952
<i>İçe Dönük Çalışma Motiv.</i>	4	.544 - .812	20,128	2,415	.824

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): ,923
Barlett: ki-kare=5090,242; df=66; p=,000

Akış Deneyimi Ölçeği'nin gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda "içe dönük çalışma motivasyonu" boyutuna ait bir madde (İDÇM4) farklı ve tek boyuta dağıldığı ve madde toplam korelasyon katsayısı. 30'dan küçük olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucuna göre Akış Deneyimi Ölçeği'nin (alt boyutları dahil) Cronbach Alfa değerleri %70'in üzerindedir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bağımsız değişkenini olan iş becerikliliğinin bağımlı değişken akış deneyimi üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla oluşturulan araştırma hipotezlerinin test edilmesi sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlarına yer verilmektedir. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin durumlarını sınamak amacıyla korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmada iş becerikliliği ile akış deneyimi arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Korelasyon analizine yönelik bulgular

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1 İş Becerikliliği	4,00	,618								
2 Bilişsel Beceriklilik	4,03	,754	,805**							
3 İlişkisel Beceriklilik	3,92	,723	,867**	,604**						
4 Görev Becerikliliği	4,11	,677	,882**	,572**	,607**					
5 Akış Deneyimi	3,47	,813	,684**	,501**	,661**	,576**				
6 Dalma	3,40	,952	,420**	,316**	,357**	,390**	,763**			
7 İşi Sevme	3,69	,995	,674**	,495**	,692**	,531**	,885**	,468**		
8 İçer Dönük Çalış. Motiv.	3,33	,945	,633**	,455**	,618**	,533**	,880**	,469**	,759**	

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizine ilişkin bulgulara bakıldığında; iş becerikliliği ile akış deneyimi ($r=,684$; $p<.01$) ve boyutlarından dalma boyutu ($r=,420$; $p<.01$), işi sevme boyutu ($r=,674$; $p<.01$) ve içer dönük çalışma motivasyonu boyutu ($r=,633$; $p<.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde iş becerikliliğinin bilişsel beceriklilik boyutu ile akış deneyimi ($r=,501$; $p<.01$) ve boyutlarından dalma boyutu ($r=,316$; $p<.01$), işi sevme boyutu ($r=,495$; $p<.01$) ve içer dönük çalışma motivasyonu boyutu ($r=,455$; $p<.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Diğer taraftan iş becerikliliğinin ilişkisel beceriklilik boyutu ile akış deneyimi ($r=,661$; $p<.01$) ve boyutlarından dalma boyutu ($r=,357$; $p<.01$), işi sevme boyutu ($r=,692$; $p<.01$) ve içer dönük çalışma motivasyonu boyutu ($r=,618$; $p<.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Son olarak iş becerikliliğinin görev becerikliliği boyutu ile akış deneyimi ($r=,576$; $p<.01$) ve boyutlarından dalma boyutu ($r=,390$; $p<.01$), işi sevme boyutu ($r=,531$; $p<.01$) ve içer dönük çalışma motivasyonu boyutu ($r=,533$; $p<.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi ve bulguların ortaya konulup yorumlanması amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 4-7).

İş Becerikliliğinin Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi: AFAD Karadeniz Bölgesi Örneği

Tablo 4. İş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) akış deneyimi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	,026	,167		,157	,875
Bilişsel Beceriklilik	,497	,045	,461	10,978	,000**
İlişkisel Beceriklilik	,281	,046	,250	6,127	,000**
Görev Becerikliliği	,096	,049	,080	1,960	,049*
R			,699		
R ²			,489		
Düzeltilmiş R ²			,486		
Standart Hata			,583		
F			173,300		0,000**
Durbin-Watson			2,059		

*p<0,5; **p<0,01

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) bağımlı değişken olan akış deneyimi üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 4'te sunulmuştur. Bulgular değerlendirildiğinde, çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=173,300; p<0.01) ve iş becerikliliğinin akış deneyimindeki değişimin %48,9'unu (R²=,489) açıklamaktadır. Dolayısıyla iş becerikliliğinin "bilişsel beceriklilik" boyutunun (β =,461; p<0.01), "ilişkisel beceriklilik" boyutunun (β =,250; p<0.01) ve "görev becerikliliği" boyutunun (β =,080; p<0.01) akış deneyimi üzerindeki etkisi ortaya konulmaktadır. Diğer yandan Durbin-Watson istatistiği değerinin (DW: 2,059) 1,5 - 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı belirtilebilir. Bütün bu bulgular ışığında araştırmanın birinci hipotezlerinin (H₁, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}) desteklendiği görülmektedir.

Tablo 5. İş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) akış deneyiminin "dalma" boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	,856	,249		3,444	,001**
Bilişsel Beceriklilik	,199	,067	,158	10,978	,003**
İlişkisel Beceriklilik	,330	,068	,250	6,127	,000**
Görev Becerikliliği	,108	,072	,077	1,960	,137
R			,422		
R ²			,178		
Düzeltilmiş R ²			,174		
Standart Hata			,865		
F			39,357		0,000**
Durbin-Watson			2,040		

*p<0,5; **p<0,01

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) bağımlı değişken olan akış deneyiminin “dalma” boyutu üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 5’de sunulmuştur. Bulgular değerlendirildiğinde, çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=39,357$; $p<0.01$) ve iş becerikliliğinin akış deneyiminin “dalma” boyutundaki değişim %17,8’ini ($R^2=.178$) açıklamaktadır. Dolayısıyla iş becerikliliğinin “bilişsel beceriklilik” boyutunun ($\beta=.158$; $p<0.01$) ve “ilişkisel beceriklilik” boyutunun ($\beta=.250$; $p<0.01$) akış deneyiminin “dalma” boyutu üzerindeki etkisi ortaya konulmaktadır. Ancak iş becerikliliğinin “görev becerikliliği” boyutunun ($\beta=.077$; $p>0.01$) akış deneyiminin “dalma” boyutu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Diğer yandan Durbin-Watson istatistiği değerinin (DW: 2,040) 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı belirtilebilir. Bütün bu bulgular ışığında araştırmanın ikinci hipotezlerinin (H_2 , H_{2a} , H_{2b}) desteklendiği, ancak H_{2c} hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) bağımlı değişken olan akış deneyiminin “iş sevmeye” boyutu üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 6’da sunulmuştur. Bulgular değerlendirildiğinde, çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=182,243$; $p<0.01$) ve iş becerikliliğinin akış deneyiminin “iş sevmeye” boyutundaki değişim %50,1’ini ($R^2=.501$) açıklamaktadır. Dolayısıyla iş becerikliliğinin “bilişsel beceriklilik” boyutunun ($\beta=.556$; $p<0.01$) ve “ilişkisel beceriklilik” boyutunun ($\beta=.153$; $p<0.01$) akış deneyiminin “iş sevmeye” boyutu üzerindeki etkisi ortaya konulmaktadır. Ancak iş becerikliliğinin “görev becerikliliği” boyutunun ($\beta=.072$; $p>0.01$) akış deneyiminin “iş sevmeye” boyutu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Diğer yandan Durbin-Watson istatistiği değerinin (DW: 2,012) 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı belirtilebilir. Bütün bu bulgular ışığında araştırmanın ikinci hipotezlerinin (H_3 , H_{3a} , H_{3b}) desteklendiği, ancak H_{3c} hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Tablo 6. İş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) akış deneyiminin “iş sevmeye” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	,522	,203		2,579	,010*
Bilişsel Beceriklilik	,734	,055	,556	13,400	,000**
İlişkisel Beceriklilik	,211	,055	,153	3,796	,000**
Görev Becerikliliği	,105	,059	,072	1,781	,076
	R		,708		
	R ²		,501		
	Düzeltilmiş R ²		,499		
	Standart Hata		,705		
	F		182,243		0,000**
	Durbin-Watson		2,012		

* $p<0,5$; ** $p<0,01$

Tablo 7. İş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) akış deneyiminin “içe dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi ve bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	,413	,207		1,997	,046*
Bilişsel Beceriklilik	,558	,056	,445	9,981	,000**
İlişkisel Beceriklilik	,303	,057	,232	5,347	,000**
Görev Becerikliliği	,074	,060	,053	1,227	,220
	R		,650		
	R ²		,423		
	Düzeltilmiş R ²		,420		
	Standart Hata		,720		
	F		132,850		0,000**
	Durbin-Watson		2,037		

*p<0,5; **p<0,01

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş becerikliliğinin (bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği) bağımlı değişken olan akış deneyiminin “içe dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bulgular Tablo 7’de sunulmuştur. Bulgular değerlendirildiğinde, çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu (F=132,850; p<0.01) ve iş becerikliliğinin akış deneyiminin “içe dönük çalışma motivasyonu” boyutundaki değişim %42,3’ünü (R²=,423) açıklamaktadır. Dolayısıyla iş becerikliliğinin “bilişsel beceriklilik” boyutunun (β =,445; p<0.01) ve “ilişkisel beceriklilik” boyutunun (β =,232; p<0.01) akış deneyiminin “içe dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerindeki etkisi ortaya konulmaktadır. Ancak iş becerikliliğinin “görev becerikliliği” boyutunun (β =,053; p>0.01) akış deneyiminin “içe dönük çalışma motivasyonu” boyutu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Diğer yandan Durbin-Watson istatistiği değerinin (DW: 2,037) 1,5 – 2,5 değerleri arasında olduğu ve otokorelasyon olmadığı belirtilebilir. Bütün bu bulgular ışığında araştırmanın ikinci hipotezlerinin (H₄, H_{4a}, H_{4b}) desteklendiği, ancak H_{4c} hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

5. SONUÇ

Bu araştırmanın çalışanların iş becerikliliklerinin akış deneyimi üzerindeki etkisini emek yoğun odaklı bir iş alanı olan AFAD personeli ile yürütülmesi ve elde edilen bulguların değerlendirilmesiyle gelecekte yapılması düşünülen araştırmalara destek olması amacıyla yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, çalışanların iş becerikliliklerinin akış deneyimleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırma Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı’na bağlı Afet ve Acil Durum Başkanlığı (AFAD) Karadeniz Bölgesinde (Batı-Orta-Doğu) İl Müdürlüklerinde görev yapan personel ile yürütülmüştür. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın ilk bulgusuna göre, iş becerikliliğin akış deneyimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iş becerikliliğin tüm alt boyutlarının da (görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik, bilişsel beceriklilik) analiz bulgularına göre anlamlı olduğu söylenebilir. Çalışanların işlerinin türünü, sayısını veya sınırlarını yeniden belirlediği, işin içeriğini ve önemini değiştirebileceği düşünerek keyif aldığı iş becerikliliğinin çalışanların içinde

bulunduğu faaliyete tamamen odaklandığı, zevk aldığı ve çalışırken zaman kavramını yitirerek kendini tamamen işine verdiği akış deneyimi üzerinde etkisinin olması beklenen bir durumdur. Yüksek iş becerikliliği düzeyine sahip çalışanlar daha fazla motive olacak, işlerine daha fazla enerji harcayacak (Kerse, 2017), daha fazla proaktif davranışlar sergileyecek (Tims ve Baker, 2010), daha fazla işe (Kuijpers vd., 2020) ve örgüte bağlanacak (Iqbal, 2016) ve daha fazla tatmin (Ogbuanya ve Chukwuedo, 2017) olacaktır. Böylece çalışanlar iş yerinde akışa yol açan bu çok önemli faktörler gerçekleştiğinde akış deneyimini yaşayabileceklerdir (Devotto vd., 2020).

Çalışanların işleri başındayken geçirdiği keyifli zamanın iş beceriklilik düzeylerini arttırdığı ve bu artışa bağlı akış deneyimi oluştuğu gözlemlenmektedir (Csikzentmihalyi ve LeFevre, 1989). Berg vd. (2010) "işini istediğin işe çevir" sloganıyla çalışanların işinin sınırlarını ve içeriğini proaktif olarak değiştirmelerine, ödüllendirici ve yarar sağlayıcı ilişkiler kurmalarına ve işlerine karşı daha olumlu bir gözle bakmalarına neden olmaktadır. Bu durum bir kez oluştuğunda artık çalışanların işlerini kendileri için daha anlamlı hale getirmelerine ve işlerinden daha keyif almalarına sebep olabilir ve bu da iş yerlerindeki akış deneyiminin açık bir göstergesidir. İş becerikliliği ve akış deneyimi arasındaki dengeyi yakalan bireylerin işlerinde başarıya odaklı çalışanlara dönüştükleri söylenebilir (Eisenberger vd., 2005).

Araştırmanın ikinci bulgusuna göre, iş becerikliliğin akış deneyiminin alt boyutu olan "dalma" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iş becerikliliğin tüm alt boyutlarından ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliğinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, ancak görev becerikliliğinin ise herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Araştırmanın üçüncü bulgusuna göre, iş becerikliliğin akış deneyiminin alt boyutu olan "iş sevmeye" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iş becerikliliğin tüm alt boyutlarından ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliğinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, ancak görev becerikliliğinin ise herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Araştırmanın son bulgusuna göre, iş becerikliliğin akış deneyiminin alt boyutu olan "içeride dönük çalışma motivasyonu" boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iş becerikliliğin tüm alt boyutlarından ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliğinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, ancak görev becerikliliğinin ise herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Araştırmanın ikinci, üçüncü ve son bulgusu değerlendirildiğinde, iş becerikliliğinin ilişkisel beceriklilik ve bilişsel becerikliliğin akış deneyiminin dalma, iş sevmeye ve içeride dönük çalışma motivasyonu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu, ancak görev becerikliliğinin herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. İş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkileri en iyi şekilde yürüten ilişkisel beceriklilik ve işin kapsam ve amacına yönelik farklı ve yeni bir algılama olan bilişsel beceriklilik iş yerinde akışa yol açan çok önemli faktörlerdir (Miller, 2015). Dolayısıyla ilişkisel ve bilişsel olarak işlerinde farklılık yaratan çalışanların işlerine kendilerini kaptırması, büyük keyif alması ve vaktin nasıl geçtiğini farkına varamaması ile oluşan akış deneyimini yaşaması beklenen bir durum olarak ifade edilebilir.

Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan ve test edilen araştırma hipotezlerinin sonuçlarının yazında gerçekleştirilen çalışmalarla tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Erceylan vd. (2021) gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş becerikliliği ile akış deneyimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmektedirler. Devotto vd. (2020) 386 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş becerikliliğinin bilişsel beceriklilik boyutunun akış deneyimi ile ilişkili olduğunu ancak görev becerikliliği ve ilişkisel becerikliliğinin akış deneyimi ile ilişkisinin olmadığını belirtmektedirler. Ko (2012), 258 mühendis üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında iş becerikliliğinin sonuçlarından biri olarak akış deneyimi üzerinde pozitif etkili olduğunu vurgulamaktadır.

Kira vd. (2010) çalışmalarında, bireylerin iş becerikliliği yoluyla işlerini ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi karşılayan bir deneyime dönüştürdüğünü belirtmektedirler. Bireyler işlerinin daha keyifli ve içsel motivasyonu yüksek bir hale geldiğini ve bunun da bir akış göstergesi olduğunu

ifade etmektedirler. Kahari vd. (2020) 387 bireyin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş becerikliliği ile akış deneyimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmektedirler. Berg vd. (2010) araştırmalarında, çalışanlar iş beceriklilikleri sayesinde kendi işlerini yapmaya dâhil olduklarında veya işleri üzerinde değişiklik yaptıklarında, akış açısından olumlu deneyimler yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Nakamura ve Csikszentmihalyi (2002) çalışmalarında çalışanların iş beceriklilikleri esnasında akış deneyiminin kısmen yaşandığını belirtmektedirler. Rogala ve Cieslak (2019) çalışmalarında iş becerikliliğinin akış deneyimi üzerinde etkisi olduğunu vurgulamaktadırlar. Akçakanat vd., (2019) çalışmalarında iş becerikliliğin sonuçlarından birinin de akış deneyimi olduğunu belirtmektedirler.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bunlar; araştırmanın Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı'na bağlı Afet ve Acil Durum Başkanlığı (AFAD) Karadeniz Bölgesinde (Batı-Orta-Doğu) İl Müdürlüklerinde görev yapan personel ile yürütülmesi, araştırma verilerinin online anket tekniği kullanılarak toplanması, araştırmada iş becerikliliği ve akış deneyimi ölçeklerinin kullanılması, araştırma verilerinin istatistiksel analizlerinin yapılmasında SPSS 23 istatistiksel programın kullanılması ve bulguların araştırmacı tarafından yorumlanması olarak belirtilebilir.

KAYNAKLAR

Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Acar, O. K. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 395-419. <https://doi.org/10.26466/opus.513340>.

Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>.

Bakker, A. B., & Woerkom, M. van (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1(1), 47-65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). *What is job crafting and why does it matter*. Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, Positive Organizational Scholarship.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186. <https://doi.org/10.1002/job.645>.

Csikszentmihalyi, M. (1988). *The flow experience and its significance for human psychology*. Optimal experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness.

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*. New York: Harper Perennial.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Collins.

Davis, D., & Cosenza, R. M. (1998). *Business research for decision making*. Boston: Pws-Kent Publishing Company.

De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400-412. <https://doi.org/10.17159/2222-3436/2016/v19n3a7>.

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19, 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Workrelated flow and energy at work and at home: A study on the role of Daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295. <https://doi.org/10.1002/job.760>.

Demerouti, E., & A. B. Bakker (2014). Job crafting. M.C.W. Peeters, J. De-Jonge, T. W. Tari (Ed.) *An introduction to contemporary work psychology* içinde, (pp. 414-433), New Jersey: Wiley Blackwell.

Devotto, R., Freitas, C. P., & Wechsler, S. M. (2020). The role of job crafting on the promotion of flow and wellbeing. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-24. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200113>.

Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2021). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: İş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 413-436. <https://doi.org/10.35408/comuybd.755959>.

Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 755-775. <https://doi.org/10.1002/job.337>.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>.

Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of Perceived Organizational Support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687. <https://doi.org/10.1285/i20705948v9n4p675>.

Iqbal, Q. (2016). Job-crafting and organizational commitment: person-job fit as moderator in banking sector of Pakistan. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(12), 837-851.

Kahari, W. I., Mildred, K., & Marion, A. J. (2020). The interaction between perceived task complexity, individual work orientation, and job crafting in explaining flow experience at work. *Üniversitepark Bülten*, 9(2), 101-113. <https://doi.org/10.22521/unibulletin.2020.92.3>.

Kanbur, E., & Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857. <https://doi.org/10.15869/itobiad.851820>.

Karasakal, S. (2020). Akış deneyiminin memnuniyet üzerine etkisi: Tatil deneyimi üzerine inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 63-73. <https://doi.org/10.17123/atad.713575>.

Karataş, M. (2019). *İşe adanmışlık, iş becerikliliği ve işgören performansı etkileşimi: Havacılık sektöründeki bir firmada araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.332>.

Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: "I am compatible with my work because I can make changes in my work". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958.

Ko, I. (2011). *Crafting a job: Creating optimal experiences at work*. Doctoral dissertation, The Claremont Graduate University.

Koufaris, M. (2002). Applying the technology acceptance model and flow theory to online consumer behavior. *Information systems research*, 13(2), 205-223. <https://doi.org/10.1287/isre.13.2.205.83>.

Kuijpers, E., Kooij, D. T., & van Woerkom, M. (2020). Align your job with yourself: The relationship between a job crafting intervention and work engagement, and the role of workload. *Journal of occupational health psychology*, 25(1), 1-16. <https://doi.org/10.1037/ocp0000175>.

Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.47084651>.

Lowe, G. B. (2019). *Core motivation: Bridging the gap between flow experience and work performance* (Doctoral dissertation), Biola University.

Miller, M. L. (2015). *Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerments*. (Doctoral dissertation), Walden University.

Müceldili, B., Tatar, B., & Erdil, O. (2019). Çalışanlarda Akış Deneyimi Oluşturulması: İş Biliş Envanteri ve İçsel Statünün Önemi Açısından Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2845-2855. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.779>.

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). *The concept of flow*. *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313. <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>.

Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 165-173. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>.

Özkara, B. Y. (2015). *Tüketicilerin çevrimiçi bilgi aramaları bağlamında akış deneyiminin bilgiden tatmin üzerindeki etkisinin araştırılması*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>.

Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47(3), 651-674. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065>.

Rettie, R. (2001). An exploration of flow during Internet use. *Internet Research*, 11(2), 103-113. <https://doi.org/10.1108/10662240110695070>.

Rogala, A., & Cieslak, R. (2019). Positive emotions at work and job crafting: Results from two prospective studies. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.20>.

Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>.

- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://hdl.handle.net/10520/EJC89228>.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>.
- Travaglianti, F., Babic, A., & Hansez, I. (2016). The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-13. <https://hdl.handle.net/10520/EJC196441>.
- Turan, N. (2019). Akış deneyimi üzerine genel bir literatür taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 181-199. <https://doi.org/10.30794/pausbed.562564>.
- Wang, H., Wang, X., & Li, J. (2018). Is new generation employees' job crafting beneficial or detrimental to organizations in China? Participative decision-making as a moderator. *Asia Pacific Business Review*, 24(4), 543-560. <https://doi.org/10.1080/13602381.2018.1451129>.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>.