

Araştırma Makalesi

Çalışmada Akış Deneyiminin Yaşam Tatmini ve İş Stresi İlişkisinde Düzenleyicilik Etkisi

The Moderating Effect of Flow at Work on The Relationship Between Life Satisfaction And Job Stress

Nuray TURAN

Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Fakültesi

nurayturan@kmu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-6823-3992>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
24.12.2025	05.08.2026

Öz

Çalışmanın amacı, çalışanların yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide çalışmada akış deneyiminin düzenleyici rolünü incelemektir. Elde edilen bulgular, yaşam tatmininin genel olarak iş stresini azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, çalışmada akış deneyiminin düzeyi bu ilişkinin gücünü değiştirmektedir. Bulgular, çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Düşük ve orta düzeyde akış deneyimi yaşayan çalışanlarda yaşam tatmininin iş stresini azaltıcı etkisi anlamlı iken, yüksek düzeyde akış deneyiminde bu etkinin ortadan kalktığı belirlenmiştir. Araştırmada, çalışanların yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide çalışmada akış deneyiminin düzenleyici rolü incelenmiştir. Bulgular, çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini ile pozitif, iş stresi ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Çalışmada akış deneyiminin tek başına da çalışanların iş stresiyle başa çıkma kapasitelerini kolaylaştırdığı görülmüştür. Araştırmanın bir diğer bulgusu, kadın çalışanların çalışmada akış deneyimi düzeylerinin erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olmasıdır. Genel olarak sonuçlar, çalışanların iş stresiyle başa çıkma kapasitelerini artırmak amacıyla yaşam tatminini ve çalışmada akış deneyimini destekleyici uygulamaların önemini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, hem kuramsal açıdan literatüre katkı sunma hem de örgütsel uygulamalara rehberlik etme potansiyeline sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Yaşam tatmini, İş stresi, Çalışmada Akış deneyimi, Çalışma psikolojisi, Pozitif Çalışma Psikolojisi

Abstract

This study examined the moderating role of flow at work in the relationship between employees' life satisfaction and job stress. The findings showed that life satisfaction had a job stress-reducing effect, which was significantly moderated by flow at work. Specifically, the negative effect of life satisfaction on job stress was significant among employees with low or moderate levels of flow at work. However, this effect became insignificant at high levels of flow experience. Additionally, flow at work was positively associated with life satisfaction and negatively associated with job stress. This suggests that flow at work independently facilitates employees' ability to cope with job stress. Furthermore, the results indicated that female employees reported higher levels of flow at work than male employees. Overall, these results emphasise the importance of organisational practices that promote life

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Turan, N., 2026, Çalışmada Akış Deneyiminin Yaşam Tatmini ve İş Stresi İlişkisinde Düzenleyicilik Etkisi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 61(3), 3149-3169.

satisfaction and flow at work, in order to strengthen employees' capacity to cope with job stress. The results also offer theoretical contributions to the literature and practical implications for organisations.

Keywords: *Life satisfaction, Job stress, Flow at work, Work psychology, Positive Work Psychology*

1. Giriş

Çalışma yaşamı, artan ve daha belirgin hâle gelen rekabet koşulları ile değişen çalışan ve örgütsel beklentiler doğrultusunda sürekli bir dönüşüm hâindedir. Söz konusu dönüşüm, çalışanlardan yalnızca yüksek performans ve verimlilik göstermelerini değil, aynı zamanda değişime uyum sağlayabilmelerini, psikolojik iyilik hâllerini koruyabilmelerini, yaşam tatminlerini sürdürebilmelerini ve işlerine odaklanarak iş streslerini yönetebilmelerini de gerektirmektedir. Bu nedenle günümüzde çalışanların psikolojik kaynaklarını güçlendiren ve iş yaşamındaki olumsuzluklarla başa çıkmalarını destekleyen bireysel ve örgütsel faktörlerin belirlenmesi, hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar açısından önemli bir çalışma alanı hâline gelmiştir.

Günümüz çalışma koşullarında çalışanların iyilik hâli, iş stresinin etkileri ile yakından ilişkilidir. İş stresinin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlar doğurabileceği bilinmektedir. İş stresinin çalışanın iyilik hâli ve performansı üzerindeki olumsuz etkileri uzun yıllardır araştırılmaktadır (Nielsen vd., 2017). Yüksek iş stresi, çalışanların psikolojik iyilik hâlini olumsuz etkilemekte, iş tatminini azaltmakta ve verimliliği düşürmektedir (Bakker ve Demerouti, 2017). İş stresinin artması, çalışanların yaşam tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve iş yerinde tükenmişlik riskini artırmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016). Yaşam tatmini, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin genel değerlendirmelerini ve yaşam kalitesinden duydukları öznel memnuniyeti yansıtan önemli bir psikolojik kaynak olarak öne çıkmaktadır (Tanwar ve Khindri, 2024). Literatürde, yaşam tatmini yüksek olan bireylerin stresle başa çıkmada daha başarılı oldukları ve iş performanslarını koruyabildikleri görülmektedir (Mäkikangas vd., 2016; Diener vd., 2018). Bu bağlamda, çalışmada akış deneyimi, bireyin iş sırasında yaşadığı yoğun dikkat ve motivasyon durumunu ifade etmekte olup iş ile ilgili stres algısını azaltmada önemli bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Peifer ve Wolters, 2021). Önceki araştırmalar, çalışmada akış deneyimi yaşayan çalışanların işlerinde daha yüksek verimlilik ve daha düşük stres düzeyleri bildirdiklerini ortaya koymuştur (Fullagar ve Kelloway, 2009; Van Wingerden, ve Van der Stoep, 2018). Araştırmalar, çalışmada akış deneyiminin bireylerin motivasyon, iş tatmini ve üretkenliklerini artırmasının yanı sıra, iş stresi ile başa çıkmada etkili olduğunu göstermektedir (Salanova vd., 2006; Van Oortmerssen vd., 2020). Ancak, çalışmada akış deneyimi ile yaşam tatmini arasındaki etkileşimin iş stresi üzerindeki düzenleyici etkileri literatürde sınırlı sayıda çalışmada incelenmiştir (Baek, 2017; Abuhamdeh vd., 2020; Aust vd., 2022). Bahsi geçen çalışmalardan Baek (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada akış deneyiminin stres ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolü incelenmiş olsa da, araştırmanın üniversite öğrencileri üzerinde yürütülmesi bulguların çalışma yaşamına genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Abuhamdeh (2020), akış deneyiminin kavramsal ve operasyonel boyutlarına ilişkin belirsizliklere dikkat çekerek, özellikle farklı bağlamlarda ve çalışma yaşamında daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır. Aust ve diğerleri (2022), mevcut çalışmaların çoğunlukla doğrudan ilişkiler üzerine yoğunlaştığını ve akış deneyiminin stresin olumsuz etkilerini düzenleyici bir mekanizma olarak yeterince incelenmediğini belirtmiştir. Böylece çalışma, akış deneyiminin yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle, akış düzeyinin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda yaşam tatmininin iş stresini azaltma kapasitesinin nasıl değiştiğinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Çalışma, bu sayede pozitif psikoloji yaklaşımı çerçevesinde bireylerin iş stresi ile başa çıkma süreçlerinde yaşam tatmini ve akış deneyiminin rolünü değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Benzer değişkenlerin daha önceki çalışmalarda ele alınmış olmasına rağmen, mevcut araştırma iş stresi, yaşam tatmini ve akış deneyimi arasındaki ilişkileri çalışma yaşamı bağlamında incelemesi bakımından literatüre özgün katkı sunma potansiyeline sahiptir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda, araştırmanın üç temel kavramına ve aralarındaki ilişkiye yer verilecektir.

2.1. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, bireyin kendi yaşamına dair genel bir değerlendirmesi ve yaşam kalitesinden duyduğu öznel memnuniyettir. Bu durum, kişinin yaşamındaki olumlu ve olumsuz deneyimlerin bir bütün olarak değerlendirilmesi ile ilgilidir (Diener vd., 1985; Veenhoven, 1996). Birey, yaşam koşullarını kendi belirlediği kriterlere göre değerlendirir ve bu değerlendirme bilişsel bir yargı niteliği taşır (Pavot ve Diener, 1993; Huebner vd., 2006). Bir başka açıdan yaşam tatmini, öznel iyilik hâli olarak ele alınmakta ve bireyin yaşamının genel kalitesine dair öznel memnuniyetini yansıtmaktadır (Cummins, 1996). Bununla birlikte, yaşam tatmini bireyin yaşamının çeşitli alanlarındaki memnuniyet düzeylerinin toplam bir değerlendirmesidir. İş, sağlık, aile ve sosyal ilişkiler gibi farklı alanlardaki değerlendirmeler, yaşam tatmininin çok boyutlu yapısını ortaya koymaktadır (Campbell vd., 1976; Kapteyn vd., 2010). Yapılan tanımlara göre yaşam tatmininin, bireyin yaşamını bir bütün olarak değerlendirmesi ve farklı yaşam alanlarındaki memnuniyetini öznel bir şekilde yansıtmasıyla ortaya çıkan çok boyutlu bir öznel iyilik hâli olduğu söylenebilir.

2.2. Çalışmada Akış Deneyimi

Çalışmada akış deneyimi, çalışanın yaptığı işe tamamen odaklandığı, zamanın nasıl geçtiğini fark etmediği ve işine derinlemesine katıldığı psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Demerouti vd., 2012; Csikszentmihalyi vd., 2016; Turan ve Pala, 2021). Bahsi geçen deneyim, çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarını (özerklik, yeterlilik ve ilişkilene) tatmin ederek yüksek düzeyde motivasyon, katılım ve üretkenlik göstermelerini sağlar (Bakker, 2008; Bakker ve Van Woerkom, 2017; Ilies vd., 2017). Çalışmada akış deneyimi, bireylerin kendi davranışlarını yönlendirmesi, işlerini kişisel ilgi ve becerilerine göre şekillendirmesi, işleri daha eğlenceli ve ilgi çekici hâle getirmesi ve güçlü yönlerini etkin kullanması gibi stratejilerle desteklenmektedir (Bakker ve Van Woerkom, 2017). Ayrıca çalışanlar, kişisel kaynaklarını (ör. öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık) ve organizasyonel kaynakları (ör. sosyal destek, net hedefler) kullanarak çalışmada akış deneyimini güçlendirebilir. Bu süreç, iş performansı, iş tatmini ve pozitif duygusal durum üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Salanova vd., 2006). Bu bağlamda, çalışmada akış deneyiminin, çalışanın işine derinlemesine odaklanmasını ve psikolojik olarak tam katılım göstermesini sağlayan çok boyutlu bir süreç olduğu söylenebilir. Bu deneyim, hem bireysel hem de organizasyonel kaynakları güçlendirerek motivasyon, üretkenlik ve iş tatmini gibi olumlu sonuçlara katkıda bulunma potansiyeline sahiptir.

2.3. İş Stresi

İş stresi, bireyin iş taleplerine karşı gösterdiği fizyolojik ve psikolojik tepkilerdir ve bireyin mevcut kaynaklarını zorlayan veya aşan talepler sonucunda ortaya çıkar (Bakker ve Demerouti, 2017). Bu süreç, bireyin iş taleplerini kendi kaynaklarıyla başa çıkamayacağı şekilde değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan bir durum olarak da tanımlanır; burada stres, bilişsel değerlendirme ve başa çıkma süreçleriyle ilgilidir (Nielsen vd., 2017). İş stresi, iş ortamındaki fiziksel, psikolojik ve sosyal faktörlerin bireyin sağlığı ve iyi oluşu üzerindeki olumsuz etkisi şeklinde ele alınmıştır (Sonnentag ve Fritz, 2015). Ayrıca, işin yapısal ve örgütsel taleplerinin bireyin kapasitesini aşması durumunda ortaya çıkan, iş performansını ve sağlığı etkileyen bir süreç olarak tanımlanabilir (Ivancevich ve Matteson, 1980). Bireyin iş taleplerine verdiği psikolojik ve duygusal yanıtlar ile işten kaynaklanan baskıların refahı olumsuz etkilemesi de iş stresinin bir başka boyutunu oluşturmaktadır. İş stresi, bir işin gerekliliklerinin çalışanın yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçlarıyla uyummadığında ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Gunawan vd., 2025) ve bireylerin algıladıkları talepler ile bu taleplerle başa çıkmak için sahip oldukları kaynaklar arasındaki dengesizlikten kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Forastieri, 2016). Yapılan tanımlamalar, iş stresinin yalnızca bireysel bir deneyim değil, aynı zamanda iş ve örgütsel faktörlerle etkileşim içinde ortaya çıkan çok boyutlu bir süreç olduğunu göstermektedir.

2.4. Yaşam Tatmini, Akış Deneyimi ve İş Stresi Arasındaki Etkileşim

Araştırma kapsamında incelenen yaşam tatmini, çalışmada akış deneyimi ve iş stresi değişkenleri arasındaki etkileşim, çalışanların iş ortamındaki psikolojik deneyimlerini anlamada kritik bir rol oynamaktadır. Literatürde, yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki negatif ilişki geniş biçimde desteklenmiş olup, yaşam tatmini yüksek bireylerin iş stresi ile daha etkin başa çıktığı gösterilmiştir

(Hamama vd., 2013; Naseem, 2018; Gillman vd., 2023). Örneğin Singh (2014), 200 kadın katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada yaşam tatmini ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulmuştur. Bir başka deyişle, yaşam tatmini arttıkça iş stresi düzeyi azalmaktadır.

Araştırmalar ayrıca, çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Li vd., 2025). Çalışmada akış deneyimi, çalışanların işlerine derinlemesine odaklanmalarını sağlayarak genel yaşam tatminlerini artırabilir (Bartholomeyczik, 2023). Bununla birlikte, literatürde bu ilişkinin çalışmada akış deneyimi düzeyine bağlı olarak değişip değişmediğini inceleyen çalışmalar sınırlıdır.

Çalışmada akış deneyimi, çalışanların iş süreçlerine yoğun biçimde katılmalarını ve işten keyif almalarını sağlarken (Fullagar vd., 2017; Bakker ve Van Woerkom, 2017), iş stresi ile başa çıkmada etkili bir rol oynayabilir (Van Oortmerssen vd., 2020; Bartzik, 2021). Bu bağlamda, yaşam tatmini de stres yönetiminde belirleyici bir faktördür (Shi vd., 2015). Literatür, yaşam tatmininin yüksek iş stresi ortamlarında bile bireylerin psikolojik dayanıklılığını artırdığını ve stresin olumsuz etkilerini azalttığını göstermektedir (Stauder vd., 2018; Chitra ve Karunanidhi, 2021).

Çalışmada akış deneyimi, iş stresinin olumsuz etkilerini azaltan bir kaynak olarak işlev görmektedir (Bakker vd., 2011). Yüksek çalışmada akış deneyimi, yaşam tatmini düşük olsa dahi bireylerin iş stresiyle başa çıkabilmesini sağlayarak, akışın tek başına koruyucu bir psikolojik kaynak olabileceğini göstermektedir. Öte yandan, çalışmada akış deneyimi düşük bireylerde yaşam tatmini, iş stresi ile başa çıkmada kritik bir rol üstlenmektedir. Bu üçlü etkileşim, bireylerin iş ortamındaki psikolojik kaynaklarının birbirini tamamlayıcı ve karşılıklı etkileşimli bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Csikszentmihalyi ve Nakamura, 2014).

İş stresi, yaşam tatminini olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak öne çıkarken (Abbey ve Andrews, 1985; Marshall vd., 2008), çalışmada akış deneyimi çalışanların iş stresi ile başa çıkma yeteneklerini geliştirebilir (Feng vd., 2024) ve bu durum yaşam tatmini ile olumlu bir ilişki içindedir (Yang vd., 2024). Bu nedenle, çalışanların iş yerinde daha tatmin edici bir deneyim yaşamaları için söz konusu değişkenlerin dengelenmesi ve yönetilmesi önemlidir. İş yerinde sağlıklı bir akış deneyimi ortamı yaratmak, iş stresini azaltmak, hem bireylerin profesyonel başarılarını hem de kişisel tatminlerini artırabilir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve organizasyonların çalışanların akış deneyimlerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi, hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde faydalı olacaktır. Önceki araştırmalarda çalışmada akış deneyimi ile yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Sahranç, 2013). Ancak çalışmalar genellikle ikili ilişkilerle sınırlıdır ve çalışmada akış deneyiminin, olumlu bir psikolojik değişken olarak yaşam tatmininin stresle başa çıkma üzerindeki etkilerini nasıl düzenlediği yeterince araştırılmamıştır. Bu çalışma, alandaki bu boşluğu doldurmayı amaçlamakta ve yaşam tatmini, çalışmada akış deneyimi ve iş stresi arasındaki üçlü etkileşimi inceleyerek olumlu psikolojik kaynakların iş stresi yönetimindeki rolünü kapsamlı bir şekilde ortaya koymayı hedeflemektedir. Ayrıca, çalışanların iş stresi ile başa çıkabilme kapasitesini artırmak için çalışmada akış deneyimini ve yaşam tatminini destekleyici uygulamaların ve eğitimlerin önemini vurgulayarak uygulamaya katkı sunmayı amaçlamaktadır.

3. Yöntem

Bu araştırmanın yöntemi nicel araştırma yöntemidir. Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket formunun birinci bölümünde yaşam tatmini, iş stresi ve çalışmada akış deneyimi ölçeklerine ilişkin ifadeler, ikinci bölümünde ise demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 29.0.1 ve SPSS PROCESS Macro paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Düzenleyicilik analizi, Andrew F. Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS eklentisi Model 1 ile hesaplanmıştır. Yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisinde çalışmada akış deneyiminin düzenleyici etkisinin olup olmadığı, bootstrap (5000 örneklem) yöntemi ile elde edilen güven aralıklarına göre değerlendirilmiştir. Yaşam tatmini (X) bağımsız değişken, çalışmada akış deneyimi (M) düzenleyici değişken ve iş stresi (Y) bağımlı değişkendir. Araştırma için E-75732670-100-261078 sayılı Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu kararı ile araştırma için 07.05.2025 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır. Veriler, gönüllü katılım ve onam temelinde toplanmıştır.

3.1. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezi

Çalışmada akış deneyiminin, çalışanların yaşam tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiyi hangi yönde ve ne düzeyde düzenlediğinin anlaşılması, organizasyonlarda yaşam tatminini destekleyen bir faktör olarak çalışmada akış deneyimi aracılığıyla iş stresinin azaltılması açısından önemli bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırma sorusu şu şekilde ifade edilmektedir: “Çalışmada akış deneyimi, çalışanların yaşam tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiyi hangi yönde ve ne düzeyde düzenlemektedir?”

Araştırmalar, yaşam tatmininin çalışanların psikolojik sağlığı ve iş stresini yönetme kapasitesi üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek yaşam tatmini, bireylerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendirerek iş stresini azaltabilir (Diener, 1984; Judge ve Watanabe, 1994). Bu nedenle, çalışmada ilk hipotez, yaşam tatmininin ile iş stresini negatif yönde etkilediğini öngörmektedir (*H1: Yaşam tatmini, iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*” Benzer şekilde, çalışmada akış deneyimi, bireylerin iş sırasında yoğun dikkat, motivasyon ve işe katılım yaşamasını ifade eden bir kavramdır ve literatürde iş stresi algısını düşürdüğü belirtilmiştir (Csikszentmihalyi, 1990; Fullagar ve Kelloway, 2009).

Bu bağlamda, çalışmada akış deneyiminin iş stresi üzerinde negatif bir etkisi olduğu öngörülmektedir (*H2: Çalışmada akış deneyimi, iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*). Ayrıca literatür, çalışmada akış deneyiminin psikolojik kaynak olarak yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi düzenleyebileceğini göstermektedir (Csikszentmihalyi, 1997; Sahranç, 2013). Conservation of Resources (COR) teorisine (Hobfoll, 1988) göre bireyler sahip oldukları psikolojik kaynakları koruma ve artırma eğilimindedir; ancak bu kaynakların etkisi belirli bir düzeyden sonra doygunluğa ulaşarak zayıflayabilir. Bu çerçevede, çalışmada akış deneyimi gibi psikolojik kaynakların iş stresi üzerindeki etkisinin düzeylere göre farklılaşabileceği ve doğrusal olmayan bir yapı gösterebileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, çalışmada akış deneyiminin iş stresi üzerindeki düzenleyici etkisine ilişkin hipotez bu teorik çerçeveye dayandırılmıştır. Literatürde çalışmada akış deneyiminin stres düzeyini azaltabildiği ve psikolojik iyi oluş ile olumlu ilişkiler gösterdiği belirtilmektedir (Csikszentmihalyi, 1990; Demerouti vd., 2001; Bakker, 2008). Bu nedenle, yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkinin bireylerin yaşadığı çalışmada akış deneyimi düzeyine göre farklılaşabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda üçüncü hipotez, çalışmada akış deneyiminin moderatör rolünü test etmektedir; yüksek çalışmada akış deneyimi düzeyinde yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki negatif etkisinin azalacağı öngörülmektedir (*H3: Çalışmada akış deneyimi, yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde düzenlemektedir.*).

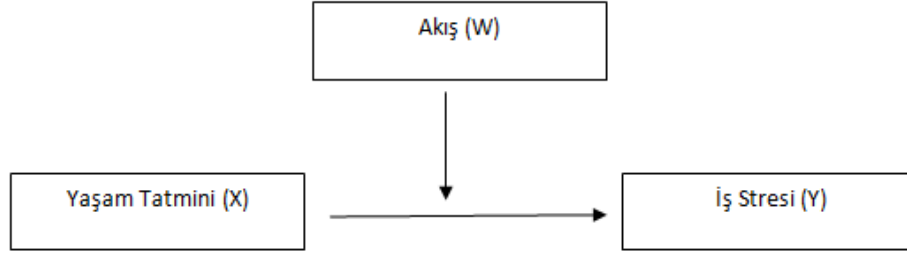
Csikszentmihalyi’nin akış kuramı, bireylerin akış yaşantısının kişisel özellikler, motivasyon ve sosyo-demografik faktörlere göre farklılaşabileceğini ortaya koymuştur (Csikszentmihalyi, 1990). Kadınların özellikle iş–yaşam dengesi ve duygusal faktörlere daha duyarlı olmaları, iş ortamında akış deneyimlerini etkileyebilmektedir (Salanova vd., 2006). Dolayısıyla cinsiyetin çalışmada akış deneyiminde farklılık yaratabileceği beklenmektedir (*H4: Çalışmada akış deneyimi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.*).

Sonuç olarak, literatürde iş stresini azaltıcı faktörler sıklıkla yaşam tatmini gibi değişkenler üzerinden incelenirken, çalışmada akış deneyiminin düzenleyici rolü üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir ve bu nedenle ele alınan araştırma tasarlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de düzenleyici değişkenin yer aldığı model verilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere bağımsız değişken yaşam tatmini ile bağımlı değişken iş stresi arasındaki ilişkide çalışmada akış deneyimi düzenleyici değişken olarak belirlenmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3.3. Örneklem

Araştırmanın evrenini Karaman’da gıda makinesi üretimi yapan firmalarda çalışan toplam 650 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise bu fabrikalarda çalışan 201 kişi oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi kolayda örneklem yöntemidir. Kolayda örneklem, istenilen bilgiyi sağlamaya yönelik, hazır bulunan ve araştırmaya katılmayı kabul eden kişilerden veri toplanmasını ifade eder (Sekaran, 1992). Bu yöntem, ulaşılması kolay ve gönüllü kişiler üzerinden yapılan, evrenden araştırmacı tarafından seçilen tesadüfi olmayan bir örneklem türüdür. Araştırmada kolayda örneklem yönteminin tercih edilme nedenleri; veri toplama sürecinin etkin ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi, katılmaya istekli kişilerden veri toplama imkânı sunması ve saha koşullarına uygun, pratik ve maliyet açısından avantajlı bir yöntem olmasıdır. Araştırma verileri 24–27 Mayıs 2025 tarihleri arasında yüz yüze toplanmıştır.

Gıda sektörü çalışanlarının yoğun iş temposu, zaman baskısı ve yüksek iş yüküne maruz kalmaları nedeniyle iş stresini yoğun yaşayabilmeleri, bu sektörün araştırma örneklemleri olarak tercih edilmesinde etkili olmuştur. Ayrıca sektörün dinamik çalışma koşulları, çalışmada akış deneyiminin iş stresi ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini incelemek açısından uygun bir araştırma ortamı sunmaktadır.

3.4. Ölçekler

Araştırmada, yaşam tatmini, iş stresi ve çalışma yaşamında akış deneyimi ölçekleri kullanılmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış 5 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. Ölçek, çalışanların yaşam doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla uygulanmıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişmektedir. Örnek maddelerden bazıları “İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.” ve “Şu ana kadar hayatta istediğim önemli şeyleri elde ettim.” şeklindedir.

İş Stresi Ölçeği: De Bruin (2006) tarafından geliştirilen ve Teleş (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan 9 maddelik tek boyutlu bir ölçek ile çalışanların iş stresi düzeyleri ölçülmüştür. Ölçek ifadelerine verilen yanıtlar 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında değişmektedir. Ölçek ifadelerinden bazıları şu şekildedir: “Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?”, “İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?” ve “Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?”

Çalışmada Akış Ölçeği: Bakker (2008) tarafından geliştirilmiş ve Turan ve Pala (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 13 maddeden oluşan bu ölçek, çalışmaya kendini verme (4 madde) ve çalışmada içsel keyif (9 madde) olmak üzere iki boyutludur. Ölçek, 7’li Likert tipi bir ölçektir ve maddeler 1 (asla) ile 7 (her zaman) arasında değişen yanıt seçeneklerine sahiptir. Ölçekten örnek ifadeler şu şekildedir: “Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.” ve “Çalışıyorum çünkü çalışmaktan keyif alıyorum.”

4. Bulgular

Bulgular bölümünde, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analiz sonuçları, katılımcıların demografik özellikleri, korelasyon analizleri, cinsiyete göre farklılık analizleri ve SPSS PROCESS Model 1 kullanılarak gerçekleştirilen regresyon analizine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

4.1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler için veri kontrolü yapılmış ve eksik ya da hatalı veri olmadığı gözlenmiştir. Ölçek puanlarına ilişkin normallik varsayımı çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün $N > 50$ olması durumunda normalliğin değerlendirilmesinde bu değerlerin kullanılabileceği ve ± 2 aralığında yer alan değerlerin normal dağılımı gösterdiği belirtilmektedir (George ve Mallery, 2010). Elde edilen bulgulara göre; çalışmada akış değişkeninin skewness değeri -0,166 ve kurtosis değeri -0,583; iş stresi değişkeninin skewness değeri -0,056 ve kurtosis değeri -0,794; yaşam tatmini değişkeninin skewness değeri -0,295 ve kurtosis değeri -0,726 olarak bulunmuştur. Genel olarak tüm değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında yer aldığı görülmüş ve bu durum verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermiştir. tüm ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği gözlenmiş ve bu doğrultuda değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada yer alan yaşam tatmini, iş stresi ve çalışmada akış ölçeklerinin içsel tutarlılık güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayıları ile değerlendirilmiş ve sırasıyla 0,846, 0,884 ve 0,899 olarak belirlenmiştir. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen bir değer olup, 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirlik değerlendirmelerinde, Cronbach's Alpha katsayısının 0,80 ile 1,00 arasında olması yüksek güvenilirlik olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Kahveci, 2019). Araştırmada güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen değerler yüksek düzeyde bulunmuştur. İlgili sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Cronbach's Alfa Değerleri

Ölçek Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yaşam Tatmini	0,846	5
İş Stresi	0,884	9
Çalışma Yaşamında Akış	0,899	13

4.2. Katılımcıların Demografik Bulguları

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 2: Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Değişken	Değişken	N	%
Cinsiyet	Kadın	50	24,9
	Erkek	151	75,1
Medeni Durum	Evli	87	43,3
	Bekâr	114	56,7
Yaş	16–22	25	12,4
	23–28	56	27,9
	29–34	46	22,9
	35–45	39	19,4
	46–55	26	12,9
	56–60	9	4,5
Eğitim Durumu	İlk ve Ortaöğretim	75	37,3
	Lisans	70	34,8
	Yüksek Lisans	39	19,4
	Doktora	17	8,5
Çalışma Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi	1–5 Yıl Arası	152	75,6
	6–10 Yıl Arası	8	4,0
	11–15 Yıl Arası	7	3,5
	16–20 Yıl Arası	8	4,5
	21–25 Yıl Arası	4	2,0
	26 Yıl ve Üzeri	21	10,4

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %75,1’i erkek, %24,9’u ise kadındır. Medeni durum açısından katılımcıların %56,7’si bekâr, %43,3’ü evlidir. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların önemli bir bölümünün genç yaş gruplarında yoğunlaştığı görülmektedir. 23–28 yaş aralığında %27,9, 29–34 yaş aralığında ise %22,9 oranında katılım vardır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların %50’sinden fazlası 23–34 yaş aralığındadır. Eğitim durumu incelendiğinde, katılımcıların %37,3’ü ilköğretim ve ortaöğretim, %34,8’i lisans, %19,4’ü yüksek lisans ve %8,5’i doktora mezunudur. Çalışma hayatındaki toplam deneyim süresi değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%75,6) 1–5 yıl arasında iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Bahsi geçen demografik değişkenlere göre yaşam tatmini, iş stresi ve çalışmada akış deneyiminin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Detaylı bulgular Tablo 3’ten incelenebilir.

Tablo 3: Cinsiyete Göre Akış Deneyimi Ortalamasının Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Mean	F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)
Akış Deneyimi	Kadın	50	4,86	6,023	,015	1,863	199	,064
	Erkek	151	4,48			2,136	109,676	,035

Tablo 3'te görüldüğü üzere elde edilen sonuçlar, yalnızca çalışmada akış deneyiminin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucunu vermiştir ($F = 6,023$; $p = ,015$). Tablo 3 sonuçlarına göre, kadın katılımcıların çalışmada akış deneyimi ortalama puanı 4,86 iken, erkek katılımcıların ortalaması 4,48 olarak bulunmuştur.

4.3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Ortalama	Standart sapma
1. Çalışmada Akış Deneyimi	201	4,57	1,27
2. İş Stresi	201	2,96	1,01
3. Yaşam Tatmini	201	3,15	1,04

Tablo 4'e göre; katılımcıların çalışmada akış deneyimi düzeyinin (Ort.=4,57; SS=1,27) yüksek, yaşam tatmini düzeyinin (Ort.=3,15; SS=1,04) orta düzeyde, iş stresi düzeyinin ise (Ort.=2,96; SS=1,01) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bulgular, katılımcıların çalışmada akış deneyimi algılarının diğer değişkenlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre elde edilen sonuçlar Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1. Çalışmada Akış Deneyimi	1		
2. İş Stresi	-,203**	1	
3. Yaşam Tatmini	,419**	-,245**	1

Tablo 5'te yer alan analiz sonuçları incelendiğinde, çalışmada akış deneyimi ile iş stresi arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -,203$, $p < ,01$). Bununla birlikte, çalışmada akış deneyimi ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,419$, $p < ,01$). Diğer taraftan, iş stresi ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = -,245$, $p < ,01$).

4.5. SPSS PROCESS Model 1 için Regresyon Analizi Bulguları

Çalışmada, yaşam tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkide çalışanların çalışmada akış deneyiminin etkisi incelenmiştir. Çalışmada akış deneyimi düzeyinin, yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği, bir başka ifadeyle ilişkinin düzenleyici rolü ele alınmıştır. İlgili sonuçlara Tablo 5'te yer verilmektedir.

Tablo 6: SPSS PROCESS Model 1 Regresyon Analizi Bulguları

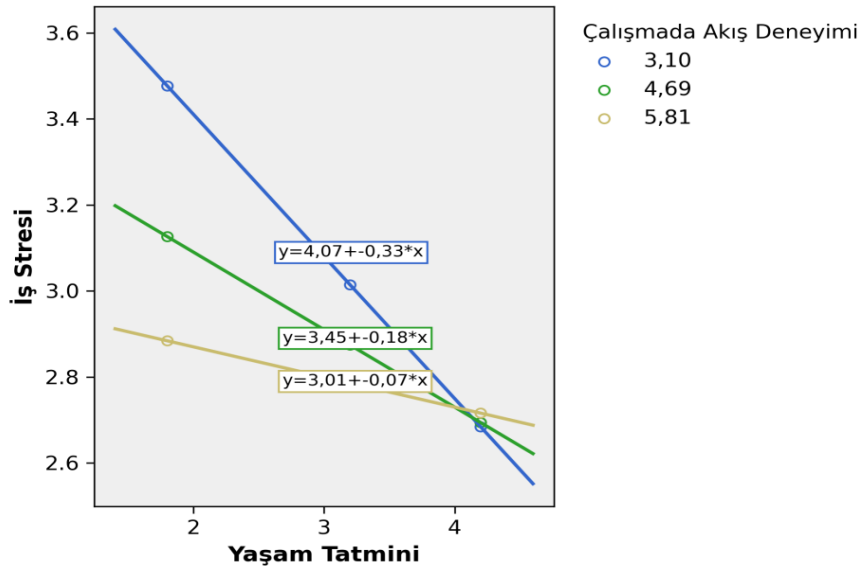
Model: 1 Y: İŞ STRESİ X: YAŞAM TATMİNİ W: ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3025	,0915	,9363	6,6139	3,0000	197,0000	,0003
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,2881	,6918	7,6439	,0000	3,9238	6,6524
YAŞAM TATMİNİ	-,6362	,2305	-2,7604	,0063	-1,0907	-,1817
ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ	-,3915	,1556	-2,5163	,0127	-,6984	-,0847
Int_1	,0979	,0478	2,0492	,0418	,0037	,1921
Int_1 : YAŞAM TATMİNİ x ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ						
En yüksek dereceli koşulsuz etkileşim(ler) test(ler)i						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0194	4,1990	1,0000	197,0000	,0418	
Moderatör(ler)in değerlerinde odak yordayıcının koşullu etkileri (Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s))						
Çalışmada Akış Deneyimi	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,1015	-,3326	,1012	-3,2860	,0012	-,5322	-,1330
4,6923	-,1769	,0727	-2,4320	,0159	-,3203	-,0334
5,8128	-,0672	,0934	-,7189	,4730	-,2515	,1171
Çıktıdaki tüm güven aralıkları için güven düzeyi: 95						
Çıktıdaki tüm güven aralıkları için güven düzeyi: Koşullu tablolardaki 95W değerleri 16., 50. ve 84. yüzdelik dilimlerdir.						

Araştırmada yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide çalışmada akış deneyiminin düzenleyici rolü PROCESS Macro (Model 1) ile incelenmiştir. Analiz sonuçları, modelin anlamlı olduğunu göstermiştir ($F(3,197) = 6,61$; $p < ,001$; $R^2 = ,091$). Bu bulgu, iş stresindeki toplam varyansın yaklaşık %9'unun yaşam tatmini, çalışmada akış deneyimi ve etkileşim terimi tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır. Bulgular, yaşam tatmininin iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir ($B = -,636$; $p < ,01$). Benzer şekilde, çalışmada akış deneyiminin de iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($B = -,392$; $p < ,05$). Bununla birlikte, yaşam tatmini ile çalışmada akış deneyimi arasındaki etkileşim teriminin anlamlı olması ($B = ,098$; $p < ,05$), çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Koşullu

etki analizleri, ilişkinin çalışmada akış deneyiminin düzeyine göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Düşük düzeyde çalışmada akış deneyimi olduğunda, yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki negatif etkisi en güçlü düzeydedir ($B = -.333$; $p < .01$). Orta düzeyde çalışmada akış deneyiminde bu etki zayıflamakta, ancak anlamlılığını sürdürmektedir ($B = -.177$; $p < .05$). Yüksek düzeyde çalışmada akış deneyiminde ise yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisi anlamlı değildir ($B = -.067$; $p > .05$).

Genel olarak bulgular, çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi düzenlediğini; özellikle düşük ve orta düzey akış deneyiminde yaşam tatmininin iş stresini azaltıcı etkisinin daha belirgin olduğunu, yüksek düzey akış deneyiminde ise bu etkinin ortadan kalktığını göstermektedir.

Şekil 2: Çalışmada Akış Deneyiminin Yaşam Tatmini ve İş Stresi İlişkisinde Düzenleyici Rolüne İlişkin etkileşim grafiği



Şekil 2’de yer alan koşullu etkiler incelendiğinde, yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisinin çalışmada akış deneyimi düzeyine göre farklılaştığı görülmektedir. Düşük çalışmada akış deneyimi düzeyinde (3,10) yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisi daha güçlü negatif yönde gerçekleşirken ($B=-0,33$), orta düzeyde (4,69) bu etki zayıflamaktadır ($B=-0,18$). Yüksek çalışmada akış deneyimi düzeyinde (5,81) ise negatif etki daha da zayıflamaktadır ($B=-0,07$). Bu bulgular, çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

5. Sonuç

Araştırmada, çalışanların yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide çalışmada akış deneyiminin düzenleyici rolü incelenmiştir. Öncelikle değişkenlere ilişkin ortalamalar ve korelasyon incelenmiştir. Bulgulara göre katılımcıların çalışmada akış deneyimi düzeyi yüksek (Ort.=4,57; SS=1,27), yaşam tatmini düzeyi orta (Ort.=3,15; SS=1,04) ve iş stresi düzeyi orta (Ort.=2,96; SS=1,01) olarak belirlenmiştir. Pearson korelasyon analizi sonuçları, çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini ile pozitif yönde ($r=.419$; $p<.01$), iş stresi ile negatif yönde ($r=-.203$; $p<.01$) ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca iş stresinin yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğu ($r=-.245$; $p<.01$) tespit edilmiştir.

Araştırma bulguları, çalışmada akış deneyimi ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu; çalışmada akış deneyimi ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca yaşam tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öncelikle, çalışmada akış deneyimi değişkeninin (skewness = -0,166; kurtosis = -0,583), iş stresi değişkeninin (skewness = -0,056; kurtosis = -0,794) ve yaşam tatmini değişkeninin (skewness = -0,295; kurtosis = -0,726) ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüş; Cronbach’s Alpha katsayıları çalışmada akış deneyimi, iş stresi ve yaşam tatmini değişkenleri için sırasıyla 0,846, 0,884 ve 0,899 olarak hesaplanmıştır.

Demografik bulgulara göre örneklemin büyük ölçüde genç, erkek, bekâr, kısa süreli iş deneyimine sahip ve ortaöğretim/lisans mezunu çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Tüm demografik değişkenler açısından yapılan analizlerde yalnızca cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre kadın çalışanların çalışmada akış deneyimi düzeylerinin erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($F = 6,023$; $p = 0,015$). Bu sonuç, “H4: Çalışmada akış deneyimi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezini desteklemektedir.

Araştırmanın temel sonuçları, yaşam tatmininin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir ($B = -0,636$; $p < 0,01$). Bu bulgu, “H1: Yaşam tatmini, iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Benzer şekilde, çalışmada akış deneyiminin de iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($B = -0,392$; $p < 0,05$). Bu sonuç doğrultusunda, “H2: Çalışmada akış deneyimi, iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi desteklenmiştir.

Bununla birlikte, yaşam tatmini ile çalışmada akış deneyiminin etkileşim teriminin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($B = 0,098$; $p < 0,05$). Elde edilen bu sonuç, çalışmada akış deneyiminin yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğunu göstermektedir. Koşullu etki analizleri, yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisinin çalışmada akış deneyiminin düzeyine bağlı olarak farklılaştığını ortaya koymuştur. Çalışmada akış deneyiminin düşük düzeyde olduğu durumlarda yaşam tatmininin iş stresini azaltıcı etkisi anlamlı bulunmuştur ($B = -0,333$; $p < 0,01$). Orta düzey akış deneyiminde bu etkinin devam ettiği ancak zayıfladığı belirlenmiştir ($B = -0,177$; $p < 0,05$). Yüksek düzey akış deneyiminde ise yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlılığını kaybetmiştir ($B = -0,067$; $p > 0,05$). Bu doğrultuda, “H3: Çalışmada akış deneyimi, yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde düzenlemektedir.” hipotezi desteklenmiştir.

Bununla birlikte, araştırma modelinin açıklayıcılık düzeyinin değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Araştırma modeli, iş stresindeki varyansın yaklaşık %9'unu açıklamaktadır ($R^2 \approx 0,09$). Bu sonuç, yaşam tatmini ve çalışmada akış deneyiminin iş stresine ilişkili önemli değişkenler olduğunu göstermekle birlikte, iş stresinin açıklanmasında etkili olabilecek başka bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin de bulunduğu işaret etmektedir. Dolayısıyla elde edilen bulgular istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ortaya koysa da modelin açıklayıcılık gücünün sınırlı olduğu dikkate alınmalıdır. Bu nedenle sonuçların değerlendirilmesinde temkinli olunmalı ve gelecekte yapılacak araştırmalarda iş stresini açıklamaya katkı sağlayabilecek farklı değişkenlerin modellere dahil edilmesi önerilmektedir.

6. Tartışma

Araştırmanın sonuçlarına göre öncelikle, çalışmada akış deneyiminin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ve kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde çalışmada akış deneyimi yaşadığı gözlenmiştir. Daha önceki araştırmalar da demografik değişkenlere ilişkin fark analizlerinde, cinsiyetin çalışmada akış deneyimi üzerinde potansiyel bir etkisi olabileceğine işaret etmektedir (Chen vd., 2025; Huang vd., 2025). Aynı zamanda literatürde kadınların iş süreçlerinde daha fazla dikkat ve odaklanma gösterdiği ve görevlerine anlam katma eğilimlerinin yüksek olduğu rapor edilmiştir (Csikszentmihalyi, 1990; Bakker vd., 2011). Özellikle kadın çalışanların işlerine daha yüksek düzeyde duygusal yatırım yapması, görevlerine daha güçlü anlam yükleme eğilimleri geliştirmesi ve iş süreçlerinde daha derin bir odaklanma sergilemesi, çalışmada akış deneyiminin daha yoğun yaşanmasına katkı sağlayabilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2017; Rodríguez-Sánchez vd., 2023). Bu bağlamda, cinsiyet farklılıkları çalışmada akış deneyiminin algılanmasında bir değişken olarak değerlendirilebilir ve organizasyonel uygulamalarda dikkate alınmasının önemli olduğu belirtilebilir. Çalışmada akış deneyimini etkin hale getirecek/ artıracak eğitim/müdahale yöntemleri uygulanabilir. Bunun yanı sıra, bu araştırma özelinde örneklemin %75,1'inin erkek olmasının, cinsiyetler arası yanlılık riski doğurabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örneklem dağılımındaki bu dengesizliğin sonuçları etkileyebileceği söylenebilir (Hair vd., 2019).

Araştırmanın sonuçları, yaşam tatmininin iş stresi üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bulgu, yaşam tatmini yüksek bireylerin stresle daha etkin başa çıktıklarını ortaya koyan önceki çalışmalarla uyumludur (Eid ve Diener, 1999; Razzaq vd., 2025). Literatürde, yaşam tatmininin bireylerin psikolojik dayanıklılığını artırarak stres düzeylerini azalttığı ve iş

yaşamında daha olumlu deneyimler yaşamalarına katkı sağladığı sıklıkla vurgulanmaktadır (Judge ve Watanabe, 1994; Singh, 2014).

Çalışmada akış deneyiminin iş stresini azaltan bir unsur olarak ortaya çıkması, literatürde akış deneyiminin çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koyan bulgularla benzerlik göstermektedir (Csikszentmihalyi, 1990; Bakker, 2008). Çalışmada akış deneyimi, çalışanların iş süreçlerine yoğun biçimde odaklanmalarını sağlayarak iş stresi kaynaklarını geri planda bırakmalarına yardımcı olmakta ve bu yolla psikolojik rahatlama sağlamaktadır (Demerouti, 2006; Fullagar ve Kelloway, 2009). Literatürdeki diğer bulgular da akış deneyiminin bireylerin stres algısını azaltmada doğrudan etkili olduğunu ve olumlu duygulanımı artırdığını göstermektedir (Salanova vd., 2006; Bakker ve Van Woerkom, 2017).

Çalışmada akış deneyimi, yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmektedir. Koşullu etki analizleri, çalışmada akış deneyimi düzeyi düşük olduğunda yaşam tatmininin iş stresi ile başa çıkmada daha güçlü bir etki gösterdiğini; orta düzeylerde bu etkinin zayıfladığını; yüksek düzeylerde ise istatistiksel olarak anlamını yitirdiğini ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle sonuç, akış deneyiminin güçlü bir psikolojik kaynak olarak işlev gördüğünü ve belirli bir düzeyin üzerinde yaşam tatmininin stres üzerindeki koruyucu etkisini görece zayıflatıldığını göstermektedir. Önceki araştırmalar, akış deneyiminin yaşam tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığını ve stres ile tükenmişlik karşısında koruyucu bir rol üstlenebildiğini ortaya koymaktadır (Abuhamdeh vd., 2020; Aust vd., 2022; Maeran ve Cangiano, 2013). Ayrıca bazı çalışmalar, akış deneyiminin stres ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynayabileceğini de göstermektedir (Baek, 2017). Bununla birlikte, bu araştırmada elde edilen bulgular, söz konusu ilişkinin çalışmada akış düzeyine bağlı olarak farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Koşullu etki analizleri, çalışmada akış deneyimi düşük düzeyde olduğunda yaşam tatmininin iş stresini azaltmada önemli bir rol üstlendiğini, akış düzeyi arttıkça bu etkinin zayıfladığını ve yüksek akış düzeyinde ise istatistiksel olarak anlamlılığını yitirdiğini göstermektedir. Bu bulgu, Kaynakların Korunması Teorisinin (Conservation of Resources) öne sürdüğü gibi, psikolojik kaynakların etkisinin belirli bir düzeyden sonra azalabileceğine işaret etmektedir (Hobfoll, 1988). Benzer şekilde, İş Talepleri-Kaynaklar Modeli (Job Demands-Resources Model), iş ve bireysel kaynakların iş stresi üzerindeki etkisini açıklamada önemli bir çerçeve sunmakta; yüksek düzeyde çalışmada akış deneyimine sahip bireylerde iş stresini azaltan kişisel kaynakların etkisinin belirli bir düzeye kadar devam edebileceğini, ancak bu düzeyin üzerinde marjinal katkısının azalabileceğini ileri sürmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007; Demerouti vd., 2001). Ayrıca Akış Teorisi, çalışmada akış deneyimini bireyin dikkatini tamamen işe yönelttiği optimal bir bilinç durumu olarak tanımlamakta ve yüksek akış düzeylerinde bireyin yaşam tatmini gibi diğer psikolojik kaynaklarının iş stresi üzerindeki etkisinin görece zayıflayabileceğini belirtmektedir (Csikszentmihalyi, 1990; Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2014). Bu teorik yaklaşımlar birlikte değerlendirildiğinde, yüksek akış düzeylerinde yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisinin anlamsız hale gelmesi, çalışmada akış deneyiminin birey için güçlü bir psikolojik kaynak olarak işlev görmesiyle açıklanabilir. Sonuç olarak, araştırma bulguları çalışmada akış deneyiminin yalnızca iş stresini azaltan koruyucu bir kaynak olmadığını, aynı zamanda yaşam tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkiyi koşullara bağlı olarak değiştiren önemli bir düzenleyici değişken olduğunu göstermektedir. Düşük ve orta düzeyde çalışmada akış deneyimine sahip bireylerde yaşam tatmini iş stresini azaltmada önemli bir rol oynarken, yüksek düzeyde çalışmada akış deneyimi yaşayan bireylerde bu etkinin ortadan kalkması, akış deneyiminin iş stresiyle başa çıkmada daha baskın bir psikolojik kaynak hâline gelebildiğini düşündürmektedir. Yüksek çalışmada akış deneyimi düzeyinde yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisinin anlamsız hale gelmesi, çalışmada akış deneyiminin bu ilişkiyi doğrudan açıklayan tek belirleyici olmadığını göstermektedir. Çalışmada akış deneyimi, bireyin işe yoğun biçimde odaklandığı optimal bir psikolojik durum olup stres algısını ve kaynak kullanımını etkileyebilmektedir (Csikszentmihalyi, 1990; Bakker, 2008). Bununla birlikte güncel literatür, stres ve iyi oluş arasındaki ilişkilerin bireysel ve bağlamsal kaynaklara bağlı olarak değiştiğini vurgulamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017; Hobfoll vd., 2018). Bu nedenle bu bulgu, çalışmada akış deneyiminin düzenleyici bir rol oynayabileceğini ancak tek başına belirleyici bir koruyucu faktör olarak değerlendirilemeyeceğini göstermektedir. Bunun yanında, bulgular, yüksek düzeyde çalışmada akış deneyimi yaşayan bireylerde yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisinin farklılaştığını ortaya

koymaktadır. Bu durum, Kaynakların Korunması Kuramı, İş Talepleri–Kaynaklar Modeli ve Akış Teorisi kapsamında, kişisel kaynakların birlikte işleyişi ve psikolojik kaynakların göreceli katkıları çerçevesinde değerlendirilebilir. Bununla birlikte iş yükü, örgütsel destek, ücret ya da bireysel psikolojik özellikler ve benzeri modele dahil edilmeyen değişkenlerin de bu ilişki üzerinde etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla, araştırmanın farklı değişkenler dahil edilerek farklı örneklemelerde, ve farklı araştırma yöntemleri ile yeniden sınanması önem taşımaktadır.

7. Çalışmanın Özgün Değeri ve Katkısı

Bulgular, çalışmada akış deneyiminin yüksek düzeyde olduğu durumlarda yaşam tatmininin iş stresi üzerindeki etkisinin anlamını yitirdiğini göstermektedir. Bu durum, akış deneyiminin güçlü bir psikolojik kaynak olarak bireylerin iş süreçlerine yoğun biçimde odaklanmalarını sağladığını ve stres yaratan faktörlerden görece bağımsızlaşmalarına katkı sunduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık, çalışmada akış deneyimi düşük olduğunda yaşam tatmini, iş stresiyle başa çıkmada daha kritik bir rol üstlenmektedir. Literatürde bu tür karşılıklı etkileşimler sınırlı sayıda çalışmada ele alınmıştır (Csikszentmihalyi, 1990; Bakker vd., 2011). Bu yönüyle çalışma, akış deneyiminin düzenleyici bir güç olarak işlev gördüğünü ve yaşam tatmini ile olan etkileşiminin düzeylere göre farklılaştığını ortaya koyması bakımından özgün bir katkı sunmaktadır.

8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma yalnızca gıda makinesi üretimi sektöründe çalışan bireylerle gerçekleştirilmiştir. Bu durum, elde edilen bulguların farklı sektörlerde genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı sektörlerden veri toplanması, bulguların farklı çalışma ortamlarında geçerliliğinin test edilmesine katkı sağlayacaktır. Araştırma ayrıca yalnızca Karaman ilinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan katılımcılardan elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu nedenle sonuçların farklı illerde, coğrafi bölgelerde ve farklı örgütsel yapılarla faaliyet gösteren işletmelere doğrudan genellenmesi mümkün değildir. Farklı il ve bölgelerde yürütülecek çalışmalar, elde edilen bulguların karşılaştırılmasına olanak sağlayarak sonuçların daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine katkıda bulunacaktır. Bunun yanı sıra araştırmada olasılığa dayalı olmayan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, örneklemin araştırma evrenini temsil etme gücünü sınırlayabilmekte ve örneklem yanlılığı riskini artırabilmektedir. Dolayısıyla araştırma bulgularının tüm evrene genellenmesi konusunda dikkatli olunmalıdır. Gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalarda olasılığa dayalı örneklem yöntemlerinin kullanılması, farklı sektörlerden, farklı illerden ve daha geniş örneklemelerden veri toplanması, bulguların genellenebilirliğini artıracak ve mevcut sonuçların farklı bağlamlarda geçerliliğinin sınanmasına katkı sağlayacaktır.

Bunun yanında, örneklem dağılımında kadın katılımcı sayısının örneklemin sadece yaklaşık %25'ini oluşturması, sonuçların kadınlar için genellenebilirliği sınırlandırabilecek bir unsurdur. Gelecek araştırmalarda sonuçların daha dengeli örneklemelerle gerçekleştirilecek araştırmalarla desteklenmesi önemlidir. Ayrıca, çalışmada akış deneyiminin farklı psikolojik değişkenlerle birlikte ele alınması, modelin daha kapsamlı bir biçimde anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Araştırma sürecinde elde edilen bulgular, özellikle çalışmada akış deneyiminin bazı düzeylerde etkisinin değişkenlik gösterebileceğini ortaya koyduğundan, ilerleyen araştırmalarda yeni teorik modellerin test edilmesi önerilmektedir. Uygulama açısından ise çalışmada akış deneyiminin geliştirilmesine yönelik eğitim ve geliştirme programlarının tasarlanması önerilebilir. Bununla birlikte, modelin iş stresindeki varyansın yalnızca %9'unu açıklaması ($R^2 = 0,091$), iş stresinin modelde yer almayan diğer bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiğini ve modelin açıklama gücünün düşük olduğunu ifade etmektedir. Bu durum araştırmanın bir diğer kısıttır. Gelecek araştırmalarda farklı değişkenlerin eklenmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Abbey, A. ve Andrews, F. M. (1985). Modeling the Psychological Determinants of Life Quality. *Social Indicators Research*, 16(1), 1–34. <https://doi.org/10.1007/BF00317796>
- Abuhamdeh, S. (2020). Investigating the “Flow” Experience: Key Conceptual and Operational Issues. *Frontiers in Psychology*, 11, 158. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00158>

- Aust, F., Beneke, T., Peifer, C. ve Wekenborg, M. (2022). The Relationship between Flow Experience and Burnout Symptoms: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3865. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073865>
- Baek, Y. M. (2017). The Moderating Effects of Flow on the Relationship between Stress and Satisfaction with Life, University Life Satisfaction. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(5), 490–496. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.5.490>
- Bakker, A. B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bakker, A. B., Oerlemans, W., Demerouti, E., Slot, B. B. ve Ali, D. K. (2011). Flow and Performance: A Study among Talented Dutch Soccer Players. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(4), 442–450. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.02.003>
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B. ve Van Woerkom, M. (2017). Flow at Work: A self-determination Perspective. *Occupational Health Science*, 1(1–2), 47–65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bartholomeyczik, K., Knierim, M. T. ve Weinhardt, C. (2023). Fostering Flow Experiences at Work: A Framework and Research Agenda for Developing Flow Interventions. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1143654. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1143654>
- Bartzik, M. ve Peifer, C. (2021). On the Relationships between Humour, Stress and Flow Experience—Introducing The Humour-Flow Model. In C. R. Ruch (Ed.), *The Palgrave handbook of humour research* (pp. 479–496). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77680-4_23
- Campbell, A., Converse, P. E. ve Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Chen, X., Wu, L., Jia, L. ve AlGerafi, M. A. (2025). Flow Experience and Innovative Behavior of University Teachers: Model Development and Empirical Testing. *Behavioral Sciences*, 15(3), 363. <https://doi.org/10.3390/bs15030363>
- Chitra, T. ve Karunanidhi, S. (2021). The Impact of Resilience Training on Occupational Stress, Resilience, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being of Female Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 8–23. <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09362-6>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Xperience*. Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. ve Jeanne Nakamura. (2014). The Role of Emotions in the Development of Wisdom. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Applications of Flow in Human Development and Education: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (pp. 99–116). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9_6
- Csikszentmihalyi, M., Khosla, S. ve Nakamura, J. (2016). Flow at Work. In R. J. Burke ve K. Page (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-based Approaches at Work* (pp. 99–109). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch8>
- Cummins, R. A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38(3), 303–328. <https://doi.org/10.1007/BF00292050>
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250–1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- De Bruin, G. P. (2006). The Dimensionality of The General Work Stress Scale: A Hierarchical Exploratory Factor Analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68–75. <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.238>

- Demerouti, E. (2006). Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266–280. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.266>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S. ve Fullagar, C. J. (2012). Work-Related Flow and Energy at Work and at Home: A Study on the Role Daily Recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276–295. <https://doi.org/10.1002/job.760>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Oishi, S. ve Tay, L. (2018). Advances in Subjective Well-Being Research. *Nature Human Behaviour*, 2, 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Eid, M. ve Diener, E. (1999). Intraindividual Variability in Affect: Reliability, Validity, and Personality Correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 662–676. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.4.662>
- Feng, X., Han, P. ve Long, T. (2024). Teams’ Stressors and Flow Experience: An Energy-Based Perspective and the Role of Team Mindfulness. *Journal of Business Research*, 183, 114860. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114860>
- Forastieri, V. (2016). Prevention of Psychosocial Risks and Work-Related Stress. *International Journal of Labour Research*, 8(1–2), 11–32.
- Fullagar, C., Delle Fave, A. ve Van Krevelen, S. (2017). Flow at Work. In C. L. Cooper (Ed.), *Current issues in work and organizational psychology* (pp. 278–299). Routledge.
- Fullagar, S. (2017). Post-qualitative Inquiry and the New Materialist Turn: Implications for Sport, Health and Physical Culture Research. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 9(2), 247–257. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2016.1273907>
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference* (10th ed.). Pearson.
- Gillman, J. C., Turner, M. J. ve Slater, M. J. (2023). The Role of Social Support and Social Identification On Challenge and Threat Cognitive Appraisals, Perceived Stress, and Life Satisfaction in Workplace Employees. *PLOS ONE*, 18(7), e0288563. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288563>
- Gunawan, Y. A., Suen, M. W., Denny, H. M. ve Restya, W. P. (2025). Alleviating Work Stress With Physical Activity: A Comprehensive Review. *Work*. Advance online publication. <https://doi.org/10.3233/WOR-105198>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Hamama, L., Ronen, T., Shachar, K. ve Rosenbaum, M. (2013). Links between Stress, Positive and Negative Affect, and Life Satisfaction Among Teachers in Special Education Schools. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 731–751. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9358-6>
- Hayes, A. F. (2018). Partial, Conditional, and Moderated Moderated Mediation: Quantification, Inference, and Interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4–40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Huang, Z., Ismail, I. A., Ghazali, A. H. A., D’Silva, J. L., Abdullah, H. ve Zhang, Z. (2025). The Influence of Psychological Capital On Employment Expectations of Vocational Undergraduate

- Students: The Chain Mediating Role of Active Coping Style and Educational Flow Experience. *PLOS ONE*, 20(3), e0319742. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319742>
- Huebner, T. (2006). Bangkok's Linguistic Landscapes: Environmental Print, Codemixing and Language Change. *International Journal of Multilingualism*, 3(1), 31–51. <https://doi.org/10.1080/14790710608668383>
- Hobfoll, S. E. (1988). *The Ecology of Stress*. Taylor & Francis.
- Ilies, R., Liu, X. Y., Liu, Y. ve Zheng, X. (2017). Why Do Employees Have Better Family Lives When They Are Highly Engaged At Work? *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 956–970. <https://doi.org/10.1037/apl0000211>
- Ivancevich, J. M. ve Matteson, M. T. (1980). Optimizing Human Resources: A Case For Preventive Health and Stress Management. *Organizational Dynamics*, 9(2), 5–25. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(80\)90056-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(80)90056-7)
- Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1994). Individual Differences in the Nature of the Relationship between Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101–107. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00554.x>
- Kapteyn, A., Smith, J. P. ve Van Soest, A. (2010). Life Satisfaction. In E. Diener, J. F. Helliwell, ve D. Kahneman (Eds.), *International differences in well-being* (pp. 70–104). Oxford University Press.
- Li, J., Wang, J., Liu, D. Y., Hong, X. ve Li, Y. (2025). How Do Festivalscapes Impact Visitors' Flow Experience and Life Satisfaction? The Moderating Role of Social Media. *Event Management*, 29(3), 417–440. <https://doi.org/10.3727/152599524X17073440931261>
- Maeran, R. ve Cangiano, F. (2013). Flow Experience and Job Characteristics: Analyzing the Role of Flow in Job Satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13–26.
- Marshall, L. L., Allison, A., Nykamp, D. ve Lanke, S. (2008). Perceived Stress and Quality of Life Among Doctor of Pharmacy Students. *American Journal of Pharmaceutical Education*.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T. ve Schaufeli, W. (2016). The Longitudinal Development of Employee Well-Being: A Systematic Review. *Work & Stress*, 30(1), 46–70. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870>
- Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2014). The Concept of Flow. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (pp. 239–263). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Pavot, W., ve Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Peifer, C. ve Wolters, G. (2021). Flow in the Context of Work. In: Peifer, C., Engeser, S. (eds) *Advances in Flow Research*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53468-4_11
- Razzaq, W., Mehnaz, S., Afzal, F., Hussain, S. ve Sher, A. (2025). The Impact of Work Stress On Emotional Intelligence and Life Satisfaction in Nurses: A Study During the Second Wave of COVID-19. *The Critical Review of Social Sciences Studies*, 3(1), 1125–1136.
- Rodríguez Sánchez, A., Wucherpennig, J., Rischke, R. ve Iacus, S. M. (2023). Search-and-Rescue in the Central Mediterranean Route Does Not Induce Migration: Predictive Modeling To Answer Causal Queries in Migration Research. *Scientific Reports*, 13(1), 11014. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-38126-2>
- Sahranç, Ü. (2013). Bir Durumluk Akış Modeli: Stres Kontrolü, Genel Özyeterlik, Durumluk Kaygı, Yaşam Doyumu ve Akış İlişkileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(16), 122–144.

- 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. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. John Wiley ve Sons.
- Shi, M., Wang, X., Bian, Y. ve Wang, L. (2015). The Mediating Role of Resilience in the Relationship between Stress and Life Satisfaction Among Chinese Medical Students: A Cross-Sectional Study. *BMC Medical Education*, 15(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0297-2>
- Singh, S. K. (2014). Life Satisfaction and Stress Level Among Working and Non-Working Women. *The International Journal of Indian Psychology*, 1(4), 121–128. <https://doi.org/10.25215/0104.012>
- Sonnentag, S., ve Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The Stressor-Detachment Model As An Integrative Framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Stauder, A., Cserhádi, Z. ve Thege, B. K. (2018). Decreasing the Negative Effects of Work-Related Stress in Unchanged Working Environments. *European Journal of Mental Health*, 13(2), 163–183. <https://doi.org/10.5708/EJMH.13.2018.2.3>
- Stevan E. Hobfoll, Halbesleben, J., Neveu, J. P. ve Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Stevan E. Hobfoll. (1989). Conservation of resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Tanwar, S. ve Khindri, A. (2024). Three Decades of Life Satisfaction: A Bibliometric Review and Research Agenda. *FIIB Business Review*, 15(2), 184–198. <https://doi.org/10.1177/23197145231220439>
- Teleş, M. (2021). Validity and Reliability of the Turkish Version of the General Work Stress Scale. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 710–720. <https://doi.org/10.1111/jonm.13211>
- Turan, N. ve Pala, O. (2021). Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 76(1), 387–404. <https://doi.org/10.33630/ausbf.824667>
- Van Oortmerssen, L. A., Caniëls, M. C. ve van Assen, M. F. (2020). Coping With Work Stressors and Paving the Way For Flow: Challenge and Hindrance Demands, Humor, and Cynicism. *Journal of Happiness Studies*, 21(6), 1927–1947. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00151-3>
- Van Wingerden, J. ve Van der Stoep, J. (2018). The Motivational Potential of Meaningful Work: Relationships with Strengths Use, Work Engagement, and Performance. *PLOS ONE*, 13(6), Article e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Veenhoven, R. (1996). The study of Life-Satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, ve B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11–48). Eötvös University Press.
- Yang, H., Zhao, X. R. ve Ma, E. (2024). A Dual-Path Model of Work-Family Conflict and Hospitality Employees' Job and Life Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 58, 154–163. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.12.010>
- Yıldırım, A. ve Kahveci, A. (2019). Erdemli Liderlik Ölçeğinin Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 18–41. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.586652>

Research Article

Çalışmada Akış Deneyiminin Yaşam Tatmini ve İş Stresi İlişkisinde Düzenleyicilik Etkisi

The Moderating Effect of Flow at Work on The Relationship Between Life Satisfaction And Job Stress

Nuray TURAN

Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Fakültesi

nurayturan@kmu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-6823-3992>

Extended Abstract

Working life is continuously being reshaped by increasing competitive pressures, technological transformation, organisational changes and evolving employee expectations. Today, employees are expected to demonstrate high performance, maintain psychological well-being and life satisfaction, stay focused on their work and manage job stress effectively. Therefore, it has become an important issue for both theoretical and applied research to identify the individual and organisational factors that strengthen employees' psychological resources. Job stress is considered one of the main factors negatively affecting employees' psychological well-being, job satisfaction and performance (Nielsen et al., 2017; Bakker & Demerouti, 2017; Maslach & Leiter, 2016). Conversely, life satisfaction is considered an important psychological resource reflecting individuals' overall evaluation of their lives and subjective satisfaction with their quality of life (Tanwar & Khindri, 2024). Those with high life satisfaction are said to cope with stress more successfully and maintain better job performance (Mäkikangas et al., 2016; Diener et al., 2018). Additionally, the experience of 'flow' at work is defined as a psychological state in which individuals are intensely focused on their work, experience an altered perception of time, and feel highly motivated. It is considered to reduce perceptions of job stress and enhance employee productivity (Peifer & Wolters, 2021; Fullagar & Kelloway, 2009; Van Wingerden & Van der Stoep, 2018).

Although numerous studies have demonstrated a negative relationship between life satisfaction and job stress, research examining the moderating role of flow experience in this relationship is limited (Baek, 2017; Abuhamdeh et al., 2020; Aust et al., 2022). The majority of existing research has focused on direct relationships, with insufficient attention given to the extent to which flow experience at work alters this relationship. The present study addresses this gap by investigating the moderating role of flow experience at work in the relationship between life satisfaction and job stress. The study's main objective is to determine how the stress-reducing effect of life satisfaction varies across low, moderate and high levels of flow experience at work.

The study's theoretical framework is based on the concepts of life satisfaction, experiencing flow at work, and job stress. Life satisfaction is defined as a state of subjective well-being that emerges from an individual's overall evaluation of life and cognitive assessment of satisfaction in different life domains (Diener et al., 1985; Veenhoven, 1996; Pavot & Diener, 1993; Huebner et al., 2006). Flow experience at work, on the other hand, refers to an optimal experiential state in which individuals are fully immersed in their work, derive intrinsic enjoyment from their tasks, and are fully psychologically engaged

(Demerouti et al., 2012; Csikszentmihalyi et al., 2016; Turan & Pala, 2021). It is considered to enhance motivation, job satisfaction and performance by fulfilling fundamental psychological needs such as autonomy, competence and relatedness (Bakker, 2008; Bakker & Van Woerkom, 2017; Salanova et al., 2006). In contrast, job stress refers to the psychological and physiological responses arising from an imbalance between job demands and available resources (Bakker & Demerouti, 2017; Nielsen et al., 2017; Sonnentag & Fritz, 2015; Gunawan et al., 2025).

The study assumes that life satisfaction is negatively associated with job stress, while flow experience at work is both positively associated with life satisfaction and negatively associated with job stress. Furthermore, the study proposes that experiencing flow at work may moderate the relationship between life satisfaction and job stress. This approach is based on Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1988), the Job Demands–Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) and Flow Theory (Csikszentmihalyi, 1990). According to these theoretical perspectives, the impact of psychological resources can be strengthened or weakened under certain conditions. In particular, when experiencing flow at work, the protective effect of life satisfaction against job stress can diminish.

The study employed a quantitative research design. Data were collected via a questionnaire survey completed by 201 employees working in food machinery manufacturing companies in Karaman. The target population consisted of 650 employees, and the sample was selected using convenience sampling. The data were collected via face-to-face surveys conducted between 24 and 27 May 2025. The analyses were performed using SPSS 29 and the SPSS PROCESS Macro. Moderator analysis was conducted using PROCESS Macro Model 1, developed by Hayes (2018) and based on the bootstrap method with 5,000 resamples. In the research model, life satisfaction was specified as the independent variable, job stress as the dependent variable, and flow experience at work as the moderating variable. Ethical approval was obtained for the study, and data were collected on a voluntary basis.

The study used three scales to measure different aspects of well-being: the 5-item Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985; Dağlı & Baysal, 2016), the 9-item Job Stress Scale (De Bruin, 2006; Teleş, 2021) and the 13-item Flow at Work Scale (Bakker, 2008; Turan & Pala, 2021). All scales were found to have high reliability levels, with Cronbach's alpha coefficients calculated as 0.846 for life satisfaction, 0.884 for job stress and 0.899 for flow experience at work. The data were found to be normally distributed and parametric tests were used for the analyses.

Of the participants, 75.1% were male and 24.9% were female. Of these, 56.7% were single and 43.3% were married. A substantial proportion of participants were aged between 23 and 34, and most had between one and five years' work experience. Descriptive statistics revealed high levels of flow experience at work ($M = 4.57$), moderate levels of life satisfaction ($M = 3.15$) and moderate levels of job stress ($M = 2.96$). Correlation analyses revealed positive, significant relationships between flow experience at work and life satisfaction ($r = .419, p < .01$) and between flow experience at work and job stress ($r = -.203, p < .01$), as well as a negative, significant relationship between life satisfaction and job stress ($r = -.245, p < .01$). Analyses by gender showed a significant difference only in terms of flow experience at work, with female employees reporting higher levels than male employees.

The moderation analysis conducted using the PROCESS macro revealed that the model was statistically significant ($F(3, 197) = 6.61, p < .001, R^2 = .091$). The findings showed that life satisfaction had a significant negative effect on job stress ($B = -0.636, p < 0.01$) and that experiencing flow at work also significantly reduced job stress ($B = -0.392, p < 0.05$). The most significant finding was that the interaction term between life satisfaction and flow experience at work was also statistically significant ($B = .098, p < .05$). Conditional effects analyses revealed that the stress-reducing effect of life satisfaction varied depending on the level of flow experience at work. At low levels of flow experience, life satisfaction had the strongest negative effect on job stress ($B = -.333, p < .01$). At moderate levels, this effect weakened but remained significant ($B = -.177, p < .05$). At high levels, however, life satisfaction had no longer had a statistically significant effect on job stress ($B = -.067, p > .05$). These results suggest that experiencing flow at work moderates the relationship between life satisfaction and job stress.

The study's findings suggest that life satisfaction and the experience of 'flow' at work are important psychological resources that reduce job stress. However, the finding that the protective effect of life

satisfaction against job stress decreases as flow experience at work increases suggests that, beyond a certain threshold, flow experience at work may become the dominant psychological resource. This result appears to be consistent with Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1988), the Job Demands–Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) and Flow Theory (Csikszentmihalyi, 1990). Among employees who experience high levels of flow at work in particular, it appears that flow experience plays a more decisive role than life satisfaction in reducing job stress.

The study demonstrates that experiencing flow at work not only directly reduces job stress, but also acts as an important moderating mechanism that alters the relationship between life satisfaction and job stress depending on contextual conditions. In this respect, the study makes an original contribution to the literature on positive psychology and organisational behaviour. From a practical standpoint, managers are encouraged to implement job design practices that foster employees' flow experience, cultivate work environments that promote autonomy, set clear goals, establish effective feedback systems and provide training programmes that bolster employees' psychological resources. However, the study has several limitations. It was conducted exclusively among food machinery manufacturing employees in Karaman, used a convenience sampling method and included a predominantly male sample. Additionally, it only explained approximately 9% of the variance in job stress. Further research is recommended to examine these relationships across different sectors and with more balanced samples, incorporating additional psychological and organisational variables into the research model.