

İŞ AKIŞ DENEYİMİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ STRESİ İLE İLİŞKİSİ: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Meryem Derya YEŞİLTAS²
Ece EKİCİ³

Özet

Bu çalışma son on yıldır oldukça popüler olan iş akış deneyimi ile bireysel değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. İncelenen bireysel değerler kişilik özellikleri ve strestir. Bu doğrultuda Ege, Akdeniz ve İç Anadolu bölgelerinden 110 akademik personelden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Analizlerin ardından, sorumluluk kişilik özelliğinin tüm iş akışı boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca, işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutları ile iş stresi değişkeni negatif yönlü ilişkiye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: İş akış deneyimi, optimal performans duygu durumu, kişilik özellikleri, iş stresi, akademisyen

Abstract

The study aims to explore the relationship between individual variables and work flow experience which is highly popular researched area since the last decade. These individual variables are personality traits and work stress. In order to accomplish this research 110 surveys have been collected from academic personnels from Aegean, Mediterranean and Central Anatolia Regions in Turkey. After the analysis, it was found that all work flow experience dimensions have positive relationship with conscientiousness personality trait. Also, work enjoyment and intrinsic work motivation dimensions of and work flow experience have negative relationship with work stress.

Key words: Work flow experience, optimal performance state, personality traits, work stress, academicians

1.Giriş

Akış deneyimi bireyin yapmış olduğu eyleme yoğun bir biçimde odaklanması, o işle ilgili olarak dikkatini toplaması ve o anda gerçekleştirdiği eylemin dışındaki her şeyin önemini yitirerek kendini soyutlaması olarak tanımlanmaktadır (Csikzentmihalyi, 1990, s. 4). Özel bir çaba olmaksızın kendiliğinden gelişmekte, bireye özel kontrol hissi vermektedir. Bu sırada bireyin amaçları nettir ve performansına dair geri bildirim almaktadır. Akış durumundaki bireyin dışarıya nasıl yansıdığına ilişkin endişesi ve başkaları tarafından değerlendirilme korkusu düşüktür. Akış deneyiminde zamanın, olduğundan hızlı geçtiği hissi yaşanabilmektedir. Sonuç olarak akış, son derece keyifli

¹ 4. Örgütsel Davranış Kongresinde (Kasım, 2016) sunulmuş olan bildirinin geliştirilmesi ile hazırlanmıştır.

² Arş.Gör., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Yönetim Organizasyon ABD, deryayesiltas@osmaniye.edu.tr

³ Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Doktora Programı Öğrencisi, ecekici01@gmail.com

bir tecrübe olup, bireyi olumlu etkilemekte ve bireye yüksek performans sağlamaktadır (Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005).

Psikoloji literatürüne dayanan akış, son yirmi yıl içinde araştırmalarda ilerleme göstermiştir. Ayrıca akış kuramı, akademik, yaratıcılık, motivasyon, video oyunları, internet kullanımı gibi diğer birçok alanda da görülmektedir. Akış deneyimleri satrançtan, dağ tırmanışına kadar geniş bir etkinlik aralığı içinde meydana gelebilmektedir (Csikzentmihalyi, 1990). Bireyler arasındaki büyük farklılıklara rağmen uygun koşul ve görevlerde akış oluşmuş; sosyoekonomik durum, yaş, kültür ve etnik köken ne olursa olsun oldukça benzer şekilde tarif edilmiştir (Asakawa, 2004, 2010; Bassi ve Delle Fave, 2004; Csikzentmihalyi ve Csikzentmihalyi, 1992; Moneta, 2004).

Csikzentmihalyi (1990), akış deneyiminde ileri düzeyde beceri ve ileri düzeyde zorluk olmak üzere iki değişkenin akış durumunu meydana getirdiğini; akışın bir denge durumu oluşturduğunu belirtmektedir. Bunun dışında kalan durumlarda; yani becerinin ve işin zorluğunun yüksek düzeyde birbirine denk olmadığı durumlarda ise bireyin akış yerine sıkılma, ilgisizlik ve endişe gibi farklı duygular hissedeceğini belirtmektedir.

Akışın tanımında baskın olan ve yaygın olarak kullanılan üç boyut bulunmaktadır. Bunlar; işe dalma, işten zevk alma ve içsel motivasyondur. Bu üç boyut akışla ilgili çalışmaların temel bileşenlerini oluşturmaktadır. İşe dalma, çalışanların işlerine tamamiyle daldığı toplam konsantrasyon durumu olarak tanımlanmaktadır. Akış durumunda olan çalışanlar için zaman hızlı geçmekte ve etraflarındaki her şeyi unutmaktadırlar. İşinden 'zevk alan' ve kendini mutlu hisseden bireyler, iş hayatları hakkında pozitif yargılarda bulunmaktadır. Bu zevk veya mutluluk akış deneyiminin duygusal değerlendirilmesi ve bilişsel sonucudur. İçsel motivasyon ise işle ilgili belirli bir faaliyeti içsel keyif ve memnuniyetle yerine getirmektir (Bakker, 2007).

Bireyin bir işi yaparken algıladığı zorluk ve becerileri arasındaki denge durumunda oluşan akış, motivasyonel bir durumdur ve nihayetinde optimum zihinsel durum ve çalışmaktan oluşan bir keyif ile sonuçlanmaktadır. Akış deneyiminin gerçekleşmesini sağlayan yüksek seviyede beceri ve yüksek seviyede iş zorluğu ise çok hassas dengeler üzerine oturmaktadır. Bu iki değişken arasındaki denge bir takım ön koşulların oluşması sonucunda gerçekleşebilmektedir. Bu koşullar bireyin net hedef veya hedeflere sahip olması, amaçların gerçekleştirilmesi esnasında sağlıklı geri bildirim alınabilmesi, bireyin yaptığı eylemin üstünde kontrol sahibi olduğu yönünde inancının olması ve bireyin ototelik kişiliğe sahip olması şeklinde sıralanmaktadır (Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005).

Ototelik kişilik, meraklı, ısrarcı, düşük düzeyde egoya sahip ve bir takım faaliyetleri içsel olarak gerçekleştirme niyeti yüksek olan bireylerin sahip olduğu özelliklerdir. Ototelik kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, olmayanlara göre kendilerini harekete geçiren, gelişmelere yöneldiği ve onların faaliyette bulunmalarına imkan veren durumları seçtiği görülmektedir. Ototelik kişiliğe sahip olan bireyler akış deneyimini daha çok yaşar veya akış deneyimine olanak sağladığında bir işe kendini kaptırma eğilimi daha fazla olmaktadır (Hager, 2015). Akış deneyimi yazını incelendiğinde, birbirlerinden tamamen farklı özellikler taşıyan bireylerin tecrübe ettikleri akış deneyiminin evrensel olmasının ototelik kişilik boyutundan kaynaklandığı ifade edilmektedir (Nakamura ve Csikzentmihalyi, 2005).

Farklı kültürlerde yapılan işlerin, bununla bağlantılı olarak beklentilerin ve

hedeflerin de farklılaşmasına rağmen ototelik kişilik özellikleri çok fazla değişiklik göstermemektedir. Geçmiş çalışmalarda, kollektif ülkelerin zorluklara karşı daha ihtiyatlı davrandıkları, karşılaştıkları zorluklarda kendilerine karşı ön yargılı olmaları sebebiyle optimal performans deneyimlerinin zorluk/ beceri oranı ile bireysel ülkelere göre daha az ilişkili olduğu (Moneta, 2004); toplulukçu ülkelerin bireysel ülkeler ile karşılaştırıldığında zorluklardan daha az kaçındıkları, optimum denge, akış sonuçları ve içsel motivasyon ile yüksek korelasyona sahip olduğu görülmüştür (Fong, Zaleski ve Leach, 2014). Gelecekte kişisel ve kültürel özellikler ile eğilimlere ilişkin çalışmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Fong, vd., 2014, s. 441).

Nihayetinde ototelik kişilik özelliğine sahip kişiler işin sonunda bir beklentileri olmadan yaptıkları işe odaklandıklarından akış deneyimini de daha evrensel bir noktaya taşımaktadırlar. Bununla beraber; bazı bireylerin diğerlerine nazaran akış durumunu daha fazla tecrübe etmeye eğilimli olduğu görülmektedir (Csikszentmihalyi, 2003; 1990). Ototelik kişilik özellikleriyle ilgili çalışmalar tam olarak netleşmemiş olup bazı insanların diğerlerine göre nasıl ve niçin ototelik kişilik özelliklerini geliştirebildikleri hala bilinmemektedir (Baumann, 2012). Bu nedenle çalışmamızda beş kişilik özellikleri olarak bilinen, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık ve uyumluluğun akış deneyimi ile ilişkisi incelenmiştir. Günümüze kadar gelen süreçte hem akış deneyimi hem de ototelik kişilik kavramı üzerine yapılan çalışmaların açıklamakta eksik kaldığı; mevcut çalışmaların daha çok sporcular, dansçılar, tiyatro oyuncularını ve cerrahlar üzerinde çalışılması sebebiyle klasik anlamda iş ortamında akış deneyiminin incelenmediği görülmektedir (Burke, 2010). Dünya’da yaklaşık 40 yıldır çeşitli araştırmalara konu olan akış kuramı son yıllarda dikkat çekmeye başlamış, Türkiye’de daha çok pazarlama ve psikoloji yazınında ilgi görmüştür. Bu çalışma ile Türkiye’de çalışanların iş akış deneyiminin ve belirleyicilerinin açıklanması açısından yönetim ve organizasyon yazınına katkıda bulunulması beklenmektedir.

2. Araştırma Soruları

Günümüzde akademisyenlerin, lisansüstü eğitime başladıkları ve bu mesleğe adım attıkları andan itibaren profesyonel bir kimlik, yazma becerileri, danışmanlık, gözetmenlik, eğitim, liderlik becerileri, öz-değerlendirme kapasitesinin yanı sıra, profesyonel bir ağ oluşturmak gibi pek çok yetkinlik ve yetenek geliştirmeleri gerekmektedir. Bu becerilerin kazanılması ve geliştirilmesi akademisyenlerin büyük bir zaman, enerji ve kaynak harcamalarına sebep olmaktadır. Akademisyenler, bilimsel araştırmalarda bulunmak, topluma fayda sağlayacak projeler geliştirmek, idari görevleri yerine getirmekle birlikte kariyer gelişimi için çalışmaya ve sınavlara girmeye devam etmekte, kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Beklentilerin yüksek olması doğal olarak yüksek baskı ve stres yaratmaktadır. Çalışma hayatlarında birden fazla görevi aynı anda yerine getirmeleri, konsantrasyon ve verimli çalışmaya ihtiyaç duymaları nedeniyle akademisyenlerin akış deneyimi yaşamaları performans ve verimlilikleri açısından büyük öneme sahiptir. Kariyerlerinin her aşamasında öğrenen ve çalışan akademisyenlerin sürekli bir öğrencilik durumunun var olması, kimi zaman hem öğrenci hem de öğretici rollerini aynı anda icra etmek zorunda kalmalarına ek olarak sosyal hayatta bir birey, evlat, eş ve ebeveyn olarak sorumluluklarını yerine getirmek zorunda kalmaları yüksek baskı ve stres oluşturmaktadır. Bu çalışmada aynı anda birden fazla rolün gereklerini yerine getirmeye çalışan Türkiye’de görev yapan

akademisyenlerin ne sıklıkla iş akış deneyimleri yaşadıkları belirlenmeye çalışılacaktır. Buna göre;

Araştırma Sorusu 1. Akademisyenler iş akışını ne sıklıkla deneyimlemektedir?

Akış teorisinin birçok alanda görülmesine rağmen bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimleri arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar oldukça azdır (Hager, 2015). Bu bağlamda çalışmamızda bireylerin akış deneyimleri ile beş kişilik özellikleri (dışa dönüklük, duygusal denge, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık) arasındaki ilişki incelenmiştir. Konuyla ilgili yazında Ullen ve arkadaşları (2012) ile Ross ve Keiser (2014) bireylerin akış deneyimi ile kişilik özelliklerini ilişkilendirmiştir. Kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu bireyin negatif etki deneyimi olarak tanımlanmakta ve bu nedenle bireylerin akış deneyimi yaşamalarını engelleyebilmektedir (Ullen vd., 2012). Duygusal denge (nörotik) özelliğine sahip bireylerin davranışlarını kontrol etmesi zordur. Bu kontrolün olmaması ise akış için gerekli olan zorluk-beceri dengesinin (optimum performans seviyesinin) sağlanmasına engel olabilecektir (Ullen vd., 2012; Ross ve Keiser, 2014). Literatür incelendiğinde, akış deneyimi ile bireylerin dışa dönüklük ve sorumluluk özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Deneyime açıklık boyutu ile akış deneyimi arasında kısmi bir ilişki bulunurken yumuşak başlılık boyutu ile akış deneyimi arasında bir ilişki olup olmadığına dair kesin bir sonuca ulaşılamamıştır (Ullen vd., 2012; Ross ve Keiser, 2014). Bu noktadan hareketle bireyin kişilik özelliği ile akış deneyimi arasında bir ilişki olması beklenmektedir.

Araştırma Sorusu 2. Bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?

Akış deneyiminin yaşanmasıyla bireylerin zihinsel ve duygusal gelişimine destek verdiği (Asakawa, 2004, s. 125) düşünüldüğünde bu olumlu tabloya ulaşmak için bazı insanların daha sık akış deneyimi yaşadıkları görülmektedir. Weimar (2005) stresin akış ile ilişkisini incelemiş, bireylerin bazı stresli zamanlarında da akış durumu yaşayabildiklerini ortaya koymuştur (Akt. Peifer, Schulz, Schächinger, Baumann ve Antoni, 2014). Csikszentmihalyi (1990), akış ve meydan okuma arasında bir bağlantı olduğunu, stresin meydan okuma olarak algılandığı durumda da bireyin akış deneyimi yaşayabileceğini ifade etmektedir. Buna karşılık, Lazarus, Kanner ve Folkman (1980), akışı zorlayıcı faaliyetlerle başa çıkmaya devam etmeyi sağlayan deneyimler olarak tanımlamaktadır. Talep edilen görevin bireyin yeteneklerini aştığı durumdaki stresi Csikszentmihalyi endişe (anxiety) olarak isimlendirmektedir. Stresin ötesinde talep edilen görev bireyin yeteneklerinin altında ise sıkılma veya rahatlık oluşurken, akış deneyimi yeteneklerin talep edilen iş ile dengede olduğu durumda oluşmaktadır (Csikszentmihalyi, 1975; Csikszentmihalyi ve Le Fevre, 1989). Bazı insanlar stresli zamanlarında işlerinde zayıf düşerken bazıları ise bundan güç almaktadır. Bunun nedeni, zor bir durumu başa çıkabilecek hale dönüştürmektir. Bunun sonucunda ise birey işinden zevk alabilmekte ve sorunlardan daha güçlü olarak çıkabilmektedir. (Csikszentmihalyi, 2005, s. 233). Bireyin sahip olduğu yetenekler talep edilenden az ise stres meydana gelmekte, uzun süreli stres çalışanların yaşam kalitesini düşürmektedir.

Bu bilgilere dayanarak iş stresi ile iş akışı arasında negatif ilişki olması beklenmektedir.

Araştırma Sorusu 3. Akış deneyimi ile iş stresi arasında ilişki var mıdır?

3. Araştırma Yöntemi

Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Yüksek eğitim seviyeleri sebebiyle akış deneyimini değerlendirebilme yetkinliğine sahip olmaları, çalışma hayatlarında birden fazla görevi aynı anda yerine getirmeleri, konsantrasyon ve verimli çalışmaya ihtiyaç duymalarının yanı sıra strese maruz kalmaları nedeniyle akademisyenler seçilmiştir. Akademisyenlerin bilimsel araştırmalarda bulunma, topluma karşı örnek olma ve fayda sağlayacak projeler geliştirme sorumlulukları bulunmaktadır. Akademisyenler söz konusu sorumluluklarını yerine getirebilecek yetkinliğe erişebilmeleri ve kariyer gelişimleri için sınavlara girmeye devam etmekte dolayısıyla sürekli çalışmaktadırlar. Kariyerlerinin her aşamasında öğrenen ve çalışan akademisyenlerin sürekli bir öğrencilik durumunun var olması, kimi zaman aynı anda hem öğrenci hem de öğretici konumunda olmalarının yanı sıra idari görevlerini de yerine getirmek zorunda kalmaları çeşitli zorluklar yaratmaktadır. Tüm bunlara sosyal hayatta bir birey, evlat, eş ve ebeveyn olarak sorumluluklarını yerine getirme yükümlülüğü eklendiğinde yüksek baskı ve stres kaçınılmaz hale gelmektedir. Araştırmanın evrenini temsilen örneklem olarak Ege Bölgesinde 1 üniversitenin İİB, Akdeniz Bölgesinde 2 üniversitenin İİB ve Mühendislik, İç Anadolu Bölgesinde 1 üniversitenin İİB fakültelerindeki akademik personeller belirlenmiştir. Araştırmada kolayda örneklem metodu kullanılmış olup, bu üniversitelerde araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 200 akademik personele anket elden dağıtılmış olup, süreç sonunda 4 geçersiz, 110 geçerli toplam 114 anket geri dönmüştür.

Ölçek

Araştırma kapsamında, İş Akış deneyimi Bakker (2007) tarafından geliştirilen 13 ifadeden oluşan WOLF (The Work Related Flow Inventory) ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek akış deneyimi boyutları olan; dalma (4 madde), işten keyif alma (4 madde) ve içsel çalışma motivasyonunu (5 madde) ölçen ifadelerden oluşmaktadır. 7'li Likert ölçeği formatında hazırlanmıştır. Kişilik özellikleri, On-Maddeli Kişilik Ölçeği ile ölçülmüştür. Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ölçek, her biri iki ifade içeren, deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve duygusal dengelilik olmak üzere beş önemli kişilik özelliğini ölçmektedir. Bu çalışmanın modeli kapsamında yer alan bir diğer kavram olan iş stresi kavramının ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, 7 ifadeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Stres ve kişilik ölçeklerine ait ifadelerin ölçümünde 5'li Likert ölçeği formatı kullanılmıştır.

Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Tablo 1’de araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik analiz sonuçları bulunmaktadır.

Araştırmada ilk olarak ölçeklerin faktör yapısını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktör döndürme için ise Equamax yönteminden yararlanılmıştır. İş Akış Deneyimi Ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu 0,868 olarak elde edilmiş ve Bartlett’in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur. Kişilik ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu 0,695; İş stresi ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu ise 0,763 olarak elde edilmiş ve Bartlett’in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur. Buna göre her üç ölçek için de faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve verinin normal dağılımdan geldiği ifade edilebilmektedir.

Tablo.1 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Değerler

	Soru sayısı	KMO	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha	Ort.	Standart Sapma
İş Akış	12	0,868	76,995		4,854	1,045
İşe Dalma	4		16,601	0,868	4,548	1,269
İşten keyif alma	4		52,738	0,941	5,150	1,301
İç motivasyon	4		7,601	0,739	4,863	1,201
Kişilik	8	0,695	73,69			
Duygusal Dengelilik	2		33	0,535	3,504	,816
Sorumluluk	2		19,11	0,613	4,236	,693
Dışadönüklük	2		12,29	0,634	3,863	,806
Deneyime Açıklık	2		9,29	0,464	3,631	,791
İş Stresi	7	0,763	45,318	0,790	2,771	,751

Faktör analizi sonucunda İş Akış Deneyimi Ölçeğinde, toplam varyansın % 76,995’ini açıklayan üç faktör elde edilmiş olup, bunlar işe dalma (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,868), işten zevk alma (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,941) ve işe dönük motivasyon (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,739) boyutları olmuştur. Kişilik Ölçeği (OMKÖ), deneyime açıklık (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,464), sorumluluk (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,613), dışa dönüklük (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,634) ve duygusal dengelilik (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,535) olmak üzere toplam varyansın % 73,69’unu açıklayan dört boyuta ayrılmıştır. İş Stresi Ölçeği ise toplam varyansın % 45,318’ini açıklayan tek boyutta toplanmış olup, Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,790 olarak elde edilmiştir. Faktör analizi sonucunda iş akışı (WOLF) ölçeğinden 1, kişilik ölçeğinden (OMKÖ) 2 ifade, düşük ortak varyans değerine sahip olmaları sebebiyle

çıkarılmıştır.

4. Bulgular ve Değerlendirmeler

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, %43,6'sının bekar, %56,4'ünün evli, %37,3'ünün ise çocuk sahibi olduğu, %52,7'sinin kadın, %47,3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %56,4'ü araştırma görevlisi, %11,8'i öğretim görevlisi, %22,7'si yardımcı doçent, %7'si doçent ve %3'ü profesör unvanına sahiptir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %3,6'sı üniversite mezunu, %7,3 'ü yüksek lisans ders, %8,2'si yüksek lisans tez, %2,7'si yüksek lisans mezunu, %17,3'ü doktora ders, %30'u ise doktora tez dönemi öğrencisi olup, %30,9'u doktora derecesine sahiptir. En büyük grubu doktora öğrencileri ve doktora mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %28,2'si akademik çalışmalarının yanı sıra idari görevler de yürütmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %14,1'i 1 ve altı, %33,6'sı 2-5 yıl, %6,4'ü 11-15 yıl, %17,2'si ise 16 yıl ve üzeri cevabını verdikleri görülmektedir. Araştırmaya en yüksek katılım %61,8 ile İİBF akademik personeli tarafından gerçekleştirilmiştir. Bölüm bazında incelendiğinde ise, %30 ile en yüksek katılım üniversitelerin işletme bölümünden sağlanmıştır. Bunu %14,5 ile iktisat, %3,6 ile maliye bölümü takip etmektedir.

Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 1. Akademisyenler iş akışını ne sıklıkla deneyimlemektedir?

Bir çalışanın akış durumunda olduğunun kabul edilmesi için akış ölçeğini oluşturan işe dalma, işten keyif alma ve içsel motivasyon boyutlarının üçünden de yüksek puanlar almış olması gerekmektedir. Ölçek ifadelerinde cevapları ortalama 6 ve üzeri olan katılımcılar akış durumunda kabul edilebilmektedir (Bakker,2007, s.409). Bu bilgiden hareketle yapılan analiz sonucunda katılımcıların %15,5'inin (17 kişi, N=110) son iki hafta içerisinde akış deneyimi yaşamış olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda yapılan ki-kare analiziyle kimlerin iş akış deneyimlerini ne oranda yaşadıkları incelenmiştir. Ki-kare analizi sonucunda, araştırma görevlilerinin %6,5'i, öğretim görevlilerinin %23,1'i, yardımcı doçentlerin %20'si, doçentlerin %42,9'u, profesörlerin %66,7'sinin son iki hafta içerisinde akış deneyimi yaşadığı tespit edilmiştir. Özetle, araştırmaya katılanların %15,5'i son iki hafta içerisinde iş akış deneyimi yaşamıştır.

Akademisyenlerin iş akış deneyimlerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmalarının incelenmesi amacıyla unvan, yaş ve cinsiyet anlamında gruplar arasında farklılaşma incelenmiştir. Akademisyenlerin iş akış deneyimlerinin sahip oldukları ünvanına göre farklılaşmasını incelemek amacıyla Tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş akış boyutları olan işe dalma ($p=0,051>0,05$) ve işten zevk alma ($p=0,058>0,05$) boyutları açısından unvan grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İçsel motivasyon ($p=0,046<0,05$) değerleri açısından bu gruplar arasında anlamlı bir fark görülmesine rağmen en büyük fark profesörler ve araştırma görevlileri arasında görülmüş olup, 1,37' dir. Grupların ortalamaları arasındaki farkın düşük olması sebebiyle istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Ortalamalar incelendiğinde unvanın hiyerarşik derecesi arttıkça ortalama değerinin de arttığı görülmektedir. Bunun sebebi genç katılımcıların kariyer geliştirme mücadeleleri sebebiyle daha fazla zorluklara maruz kaldıkları, daha olgun katılımcıların ise zorlukları atlattıkları için daha fazla akış durumunu tecrübe ettikleri düşünülebilir.

Yaş grupları arasındaki farklılaşmayı incelemek amacıyla yapılan Tek yönlü ANOVA analizi sonucunda, işe dalma ($p=0,028<0,05$) ve içsel motivasyon ($p=0,041<0,05$) boyutları açısından anlamlı bir fark görülmesine rağmen fark değerlerinin düşük olması nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir. İşten zevk alma ($p=0,004<0,05$) boyutu açısından ise 25 yaş altı akademisyenler ile 26-30 yaş grubu akademisyenler arasında anlamlı bir fark görülmüş, 25 ve altı yaş grubunun işten zevk alma değerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma alanına göre değişmekle birlikte yetişkin ve genç grupları arasında gerçekleşen çalışmalarda yetişkinlerin iş ortamında akış deneyimini daha sık yaşadıklarını gösteren çalışmalar olduğu gibi (Prescott vd.,1981); bazı çalışmalara göre yaşın akış deneyimini farklılaştırmadığı ifade edilmiştir (Bye vd., 2007).

Cinsiyet grupları arasındaki farkı inceleyebilmek amacı ile bağımsız örneklem t testi uygulanmış olup, işe dalma ($p=0,225>0,05$) ve içsel motivasyon ($p=0,053>0,05$) boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken, işten zevk alma ($p=0,018<0,05$) boyutu açısından anlamlı bir fark görülmüştür. Analiz sonucuna göre işten zevk alma boyutu değerlerinin kadınlarda erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma Sorusu 2. Bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?

Korelasyon analizi ile iş akış deneyimi boyutları ve kişilik özellikleri arasında ilişkiler incelenmiştir. İşe dalma boyutu ile sadece sorumluluk kişilik boyutu ($p=0,000<0,01$) arasında anlamlı bir ilişki görülürken; işten zevk alma boyutu ile dışa dönüklük kişilik boyutu ($p=0,004<0,01$) ve sorumluluk boyutu ($p=0,024<0,05$) arasında ilişki görülmüş, içsel motivasyon ile dışa dönük ($p=0,000<0,01$), sorumluluk ($p=0,000<0,01$) ve duygusal denge ($p=0,012<0,05$) kişilik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sorumluluk boyutunun iş akış ölçeğinin üç boyutu ile aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülürken, deneyime açıklık kişilik boyutu ile iş akış boyutları arasında ilişki tespit edilememiştir.

Tablo.2 İş Akış Deneyimi Boyutları, Kişilik Özellikleri Boyutları ve İş Stresi Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 İşe Dalma	1							
2 İşten zevk alma	,434**	1						

3 İçsel motivasyon	,454**	,714**	1					
4 Dışa dönük	,142	,275**	,358**	1				
5 Sorumluluk	,356**	,216*	,263**	,386**	1			
6 Duygusal denge	,135	,115	,239*	,300**	,342**	1		
7 Deneyime açıklık	,087	,163	,175	,420**	,089	,070	1	
8 İş Stresi	-,100	-,336**	-,304**	-,174	-,210*	-,221*	-,015	1

** p<0.01 * p<0.05

Araştırma Sorusu 3. Akış deneyimi ile iş stresi arasında ilişki var mıdır?

İş akış deneyimi boyutları ve iş stresi arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; işe dalma boyutu arasında ilişki görülmezken, işten zevk alma ($p=0,000<0,01$) ve içsel motivasyon ($p=0,001<0,01$) boyutlarının iş stresi ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6. Sonuç

Araştırmada iş akış deneyimi kavramının ve belirleyicilerinin açıklanması amacıyla bireylerin iş akışını ne kadar sıklıkla yaşadıkları, iş akış deneyimleri ile kişilik özellikleri ve iş stresi arasındaki ilişkiye dair sorulara cevap aranmıştır. Bu amaçla Ege, Akdeniz ve İç Anadolu Bölgelerinde bulunan 4 farklı üniversitede görev yapan 114 akademisyenden kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan örnekleme anket uygulanarak veri elde edilmiştir.

Çalışanların akış durumunda olduğunun kabul edilmesi için her üç boyutta da yüksek puanları almaları gerekmektedir (Bakker,2007, s. 409). Bu doğrultuda analizler sonucunda, 110 katılımcının %15,5'i son iki hafta içerisinde iş akışını deneyimlemiştir. Demografik özellikler bakımından incelendiğinde, iş akış deneyiminin cinsiyete göre farklılık göstermediği, unvan grupları açısından en büyük farkın asistanlar ve araştırma görevlileri arasında olduğu belirlenmiştir. Her üç boyutta da anlamlı pozitif yönlü ilişkiye sahip olması sebebiyle, sorumluluk kişilik özelliklerine sahip kişilerin iş akış deneyimi yaşamaya diğerlerinden daha fazla eğilimli oldukları sonucu çıkarılmaktadır. İş stresi değişkeni ise işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutları ile negatif yönlü ilişkilidir. Bu bulgulardan hareketle yüksek iş stresinin iş akış deneyimini azaltacağı sonucuna varılmıştır. Demografik özellikler bakımından incelendiğinde, iş akış deneyiminin cinsiyete göre farklılık göstermediği, unvan grupları açısından en büyük farkın asistanlar ve araştırma görevlileri arasında olduğu belirlenmiştir.

Akış teorisi ve iş akış deneyimi kavramları son yıllarda yabancı literatürde büyük ilgi görmekte ve incelenmektedir. Ancak Türkçe literatürdeki çalışmaların sayısı oldukça kısıtlıdır. Söz konusu kavramların Türkiye bağlamında incelenmesi literatüre ve uygulamacılara katkı sağlayacak olup bu araştırma ön çalışma niteliği taşımaktadır. İleriki dönemlerde örnekleme sayısının ve unvan çeşitliliğinin artırılması suretiyle

araştırmanın kapsamının genişletilmesi daha farklı ve detaylı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır. Ayrıca, stresin kaynaklarına yoğunlaşarak iş akış kavramı ile arasındaki ilişkinin incelenmesinin hem literatüre hem de uygulamacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

7. Kaynakça

- Asakawa, K. (2004), Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in everyday life?, *Journal of Happiness Studies*, (5): 123-154.
- Asakawa, K. (2010), Flow experience, culture, and well-being: How do autotelic Japanese college students feel, behave, and think in their daily lives?, *Journal of Happiness Studies*, (11): 205-223.
- Bakker, A. (2007), The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF, *Journal of Vocational Behavior*, (72): 400-414.
- Bassi, M., ve Delle Fave, A. (2004), Adolescence and the changing context of optimal experience in time: Italy 1986-2000, *Journal of Happiness Studies*, (5): 155-179.
- Baumann, N. (2012). Autotelic Personality. Engeser S. (Ed.), İçinde *Advances in Flow Research*, Springer ScienceBusiness Media:.. 155-186.
- Burke, R.J. (2010), Flow, Work Satisfaction and Psychological Well-Being at the Work Place, *The IUP Journal of Soft Skills*, 4(1): 37-48.
- Bye, D., Pushkar, D., & Conway, M. (2007). Motivation, interest, and positive affect in traditional and nontraditional undergraduate students. *Adult Education Quarterly*, (57): 141-158.
- Csikszentmihalyi, M. (1975), *Beyond boredom and anxiety*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Csikszentmihalyi, M. (1990), *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, Harper Collins Modern Classics, New York.
- Csikszentmihalyi, M. (2003), *Good Business*, Viking, New York.
- Csikszentmihalyi, M., ve Csikszentmihalyi, I. (1992), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*, Cambridge Univ Press. New York
- Csikszentmihalyi, M., ve LeFevre, J. (1989), Optimal experience in work and leisure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5):815-822.
- Csikszentmihalyi, M., (2005), *Akış Mutluluk Bilimi*, çev. Sema Kunt Akbaş, HYB yayıncılık, Ankara.
- Fong, C. J., Zaleski, D. J., ve Leach, J. K. (2014). The challenge-skill balance and antecedents of flow: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*: 1-22.
- Gosling SD, Rentfrow PJ, Swann WB Jr. (2003), A very brief measure of the Big Five personality domains. *J Res in Pers*, (37):504-528
- Hager, P.L., (2015), *Flow and Five Factor Model (FFM) of Personality Characteristics*, Dissertataion, University of Missouri, Kansas City.
- House, R.J. ve Rizzo, J.R. (1972), *Role Conflict and Ambiguity as Critical*

- Variables in Model of Organizational Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, (7): 467-505.
- Lazarus, R. S., Kanner, A. D., ve Folkman, S. (1980), Emotions: A cognitive-phenomenological analysis. R. Plutchnik, ve H. Kellerman (der.), *Theories of emotion. Emotion. Theory, research, and experience İçinde*, New York: Academic, (1): 189-217.
- Moneta, G. (2004), The flow model of intrinsic motivation in Chinese: Cultural and personal moderators, *Journal of Happiness Studies*, (5): 181-217.
- Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2005), *The Concept of Flow.* , C.R. ve Lopez, S.J. (der), *Handbook of Positive Psychology*, Snyder Oxford: Oxford University Press: 89-105.
- Peifer, C., Schulz, A., Schächinger, H., Baumann, N. ve Antoni, C.H. (2014). The relation of flow-experience and physiological arousal under stress- Can u shape it?. *Journal of Experimental Social Psychology* (53): 62-69.
- Prescott, S., Csikszentmihalyi, M., ve Graef, R. (1981). Environmental effects on cognitive and affective states: The experiential time sampling approach. *Social Behavior and Personality*, (9): 23-32.
- Ross, S. R., ve Keiser, H. N. (2014), Autotelic personality through a five-factor lens: Individual differences in flow-propensity. *Personality and Individual Differences*, (59): 3-8.
- Ullen, F., Manzano, O., Almeida, R., Magnusson, P. K. E., Pedersen, N. L., Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M., ve Madison, G. (2012), Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence, *Personality and Individual Differences*, (52): 167-172.
- Weimar, D. (2005). *Stress und Flow-Erleben. Eine empirische Untersuchung zur Bedeutung von Kognitionen, Emotionen und Motivation bei Lehramtsstudierenden, Referendaren und Lehrern [Stress and flow-experience. An empirical investigation of the meaning of cognitions, emotions and motivation in teachers and teachers-in-training]*. Berlin: Logos.