

İŞ AKIŞ KURAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Yrd. Doç. Dr. Meryem Derya YEŞİLTAS¹

Prof. Dr. Murat TÜRK²

Özet

Bu çalışma son on yıldır oldukça popüler olan iş akış deneyimi ile beş faktör kişilik özellikleri modeli arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Beş Faktör Kişilik Özellikleri modeli, dışa dönüklük, duygusal dengelilik, yumuşak başlılık (uyumluluk), sorumluluk (öz disiplin) ve deneyime açıklıktan oluşmaktadır. Bu doğrultuda Ege ve Akdeniz bölgelerinde sosyal bilimler alanında çalışan 120 akademik personelden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Verilerin analizinde, doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizlerin sonucunda iş akış deneyimi ile sorumluluk ve dışa dönüklük kişisel özelliklerinin pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yumuşak başlılık kişilik özelliği ile iş akış deneyimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları ise test edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: İş akış deneyimi, optimal performans duygu durumu, beş faktör kişilik özellikleri modeli, kişilik özellikleri, akademisyen

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WORK FLOW THEORY AND FIVE FACTOR MODEL (FFM) OF PERSONALITY CHARACTERISTICS

Abstract

The study aims to explore the relationship between five-factor model (FFM) of personality characteristics and work flow experience which is highly popular researched area since the last decade. five-factor model (FFM) of personality characteristics includes extraversion, emotional stability, agreeableness, conscientiousness and openness to experience dimensions. In order to accomplish this research 120 surveys have been collected from academic personnel who study in social sciences from Aegean and Mediterranean Regions in Turkey. Confirmatory factor analysis, exploratory factor analysis, correlation and multiple linear regression analyzes were used for assessment the data. After the analysis, it was found that all work flow experience dimensions have significant positive relationship with conscientiousness and extraversion personality traits. But, agreeableness personality traits haven't any significant negative relationship with work flow experience. Emotional stability and openness to experience dimensions could not be analyzed.

Key words: Work flow experience, optimal performance state, five-factor model (FFM) of personality characteristics, personality traits, academicians

* Bu çalışma 18-21 Ekim 2017 tarihlerinde Alanya/Antalya'da düzenlenen II. INES Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresinde sunulmuş ve geliştirilerek makale formatına getirilmiştir.

¹Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, deryayesiltas@osmaniye.edu.tr

²Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, muratturk@osmaniye.edu.tr

1.GİRİŞ

Akış, son birkaç on yıl içinde ortaya çıkmış bir araştırma bir alanıdır. İlk olarak, spor psikolojisi literatüründe yer alan akış, 2000'li yıllara kadar o alandaki güçlü varlığını devam ettirmiştir (Jackson ve Eklund, 2006; Hefferon ve Ollis, 2006; Kee ve Wang, 2008). Akış, son on yılda spor psikolojisinin yanı sıra akademisyenler, yaratıcılık, motivasyon, video oyunları ve çevrimiçi internet kullanımı da dahil olmak üzere birçok alandaki araştırmalarda incelenmektedir (Cermakova, Moneta ve Spada, 2010; Fritz ve Avsec, 2007; Mills ve Fullagar, 2008; Jin, 2011; Lee, 2005). Son olarak akış, kişilik ve bireyin kişiliğine katkıda bulunan bireysel özellikler ile ilişkisinin incelendiği yeni bir çalışma alanı ortaya çıkmıştır (Ross ve Keizer, 2014; Ullén vd., 2012).

Akış kavramı, bir işin kişinin, herhangi bir dışsal ödül için değil içten gelen bir dürtü ile yapılmasını ifade etmektedir. Bu durum, bireyin işinden ve hayatından mutluluk ve memnuniyet duymasına neden olmaktadır. Spor, oyun, sanat ve hobiler sürekli akış deneyimi üreten bazı etkinliklere örnek olarak verilmektedir. Bu tür etkinliklerde bulunan insanların genellikle daha mutlu, daha tatmin olduklarını ve hayatlarında eksiklik hissetmediklerini bildirdikleri görülmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). İş akış deneyimi yaşayan kişiler gerek akademik gerek mesleki ve sosyal açıdan hayatlarının her alanında iyi performans göstermeye çalışmaktadırlar. Böylece toplumsal refaha daha fazla katkıda bulunmakta ve verimli olmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990). Bu kişiler toplumun genel refahını arttırmanın yanı sıra topluluk üyelerini olumlu sonuçlar elde etmeleri yönünde örnek olarak motive etmektedirler.

Bireylerin optimal performans seviyesine nasıl erişebileceklerini veya akış eğilimlerini en iyi şekilde anlamak için, ototelik kişilik kavramını anlamak gerekmektedir (Baumann, 2012). Her ne kadar araştırmalar ototelik kişilik ve ototelik kişiliğe sahip bireylerin sahip olabileceği özelliklerin şifresini çözmeye başlamış olsa da bazı bireylerin neden daha çok bu özellikleri gösterdikleri konusunda çok az bilgi bulunmaktadır. En önemli olasılık bireyin kişiliğini oluşturan farklı özelliklerin varlığıdır (Baumann, 2012). Beş Faktörlü Kişilik Modeli (FFM), uzun zamandan beri çok çalışılan ve desteklenen bir kişilik modeli olmuştur (McCrae ve John, 1992). Bu model duygusal dengelilik/nevrotiklik, dışla dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Bu faktörlerin her birinin akışla olan ilişkisini araştırmak, ototelik kişilik ve bireylerin akışı yaşama eğilimine daha fazla bakış açısı kazandırması beklenmektedir.

2. LİTERATÜR

2.1. Akış ve İş Akışı Kavramları

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 (Csikszentmihalyi, 1990, s. 4). Özel bir çaba olmaksızın kendiliğinden gelişmekte, bireye öznel 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 bir tecrübe olup, bireyi olumlu etkilemekte ve bireye yüksek performans sağlamaktadır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005).

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 tamamıyla 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).

Araştırmalar, bireyler arasındaki büyük farklılıklara rağmen uygun koşul ve görevlerde akışın oluştuğunu; sosyoekonomik durum, yaş, kültür ve etnik köken ne olursa olsun oldukça benzer şekilde tarif edildiğini ortaya koymuştur (Asakawa, 2004, 2010; Bassi ve Delle Fave, 2004; Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1992; Moneta, 2004).

Csikszentmihalyi (1990), akış deneyiminde ileri düzeyde beceri ve ileri düzeyde zorluk olmak üzere iki değişkenin akış durumunu meydana getirdiğini; akışın bir denge durumu oluşturduğunu ifade etmektedir. 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.

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 oturmuştur. 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 Csikszentmihalyi, 2005).

2.2. Ototelik Kişilik

Ototelik kişilik, meraklı, ısrarcı, düşük düzeyde egoya sahip ve birtakım 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 imkân 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 Csikszentmihalyi, 2005).

Farklı kültürlerde yapılan işlerin, bununla bağlantılı olarak beklentilerin ve hedeflerin de farklılaşmasına rağmen ototelik kişilik özellikleri çok fazla değişiklik göstermemektedir. Geçmiş çalışmalarda, toplulukçu 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

taşımaktadır. 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 ototelik kişilik özelliklerini açıklamakta eksik kaldığı; mevcut çalışmaların daha çok sporcular, dansçılar, tiyatro oyuncular ve cerrahlar üzerinde çalışılması sebebiyle klasik anlamda iş ortamında akış deneyiminin incelenmediği görülmektedir (Burke, 2010). Dünyada 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.

3. ARAŞTIRMA SORULARI

İnsanların optimum performans seviyelerini nasıl başardıklarını anlamada, onların akış deneyimi eğilimleri veya ototelik kişiliğini anlamak en önemlisidir. Ototelik kişiliğe sahip olan bireyler fırsatları kolaylıkla yakalamakta; hatta potansiyel tehditleri görerek olası tehditleri zevkli zorluklara dönüştürebilmektedir (Hager, 2015). Ototelik kişilikle ilgili pek fazla araştırma mevcut değildir, ancak çalışmaların sonuçları bazı insanların diğerlerine göre akış deneyimlemeye daha yatkın olduğunu, bu yatkınlığın ototelik kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği tahmin edilmektedir. Ototelik kişilik özelliğine sahip olanlar, kendi amaçlarını belirlemek ve gerçekleştirmek için kendi içlerinde motive olmakta ve çoğu zaman özgüveni yüksek kişiler olarak algılanmaktadır.

Ototelik kişilik meraklı, ısrarcı, düşük düzeyde egoya sahip, birtakım faaliyetleri içsel olarak gerçekleştirme niyeti yüksek olan bireylerin sahip olduğu özelliklerdir. Ototelik kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, olmayanlara göre kendilerini harekete geçiren, gelişmeye yönlendiren ve onların faaliyette bulunmalarına imkân veren durumları seçtiği görülmektedir (Abuhamdeh, 2000). Ototelik kişiliğe sahip olan bireyler akış deneyimini daha sık yaşamakta veya akış deneyimine olanak sağlayan bir işe kendini kaptırma eğilimi daha fazla olmaktadır (Hager, 2015).

***Araştırma Sorusu 1.** Bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?*

Farklı kişilik özelliklerinin ve ölçümlerinin tek bir çatıda bütünleşmesinin sağlanması için beş kişilik modeli oluşturulmuştur (Goldberg ve Saucier, 1996: 441). İlk defa Goldberg (1990) tarafından oluşturulan bu model literatürdeki geçerliliğini korumaktadır. Beş Faktör Kişilik Özellikleri modeli; dışa dönüklük, duygusal dengelilik (nörotiklik), yumuşak başlılık (uyumluluk), sorumluluk (öz disiplin) ve deneyime açıklıktan oluşmaktadır (Ullen vd, 2012, Hager, 2015). Duygusal denge/nevrotiklik bireylerin, muhtemelen ototelik kişiliğin karşısında bulunan özelliklere sahip oldukları söylenebilir. Duygusal denge boyutu kaygılı, duygusal, şüpheli gibi kişilik özelliklere sahiptir (McCrae ve Costa, 1987; McCrae ve John, 1992); bu özellikler bireylerin akış deneyimlerine girmesini engelleyebilecek niteliktedirler.

Beş kişilik modelinin diğer boyutları ototelik kişilik özellikleri ile daha olumlu ilişkiye sahip olması beklenebilir. Dışa dönüklük genellikle dışadönüklük/içedönüklük veya oldukça yüksek seviyede olumluluk ve hareketlilik olarak bilinmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Dışa dönük bireyler sosyal, eğlenceli, samimi ve iddialı olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve

Costa, 1987). Bu özelliklerin birçoğu, aynı zamanda, ototelik bir karaktere sahip olan kişilerde de görülebilmektedir.

Deneyime açık bireyler; yaratıcı, cüretkâr ve özgün kişilerdir (McCrae ve Costa, 1987). Sorumluluk özelliği taşıyan bireyler problem çözmeyi, olumlu bir etkiye sahip olmayı ve başarı elde etmeyi arzulayan kişilerdir (McCrae ve Costa, 1987; McCrae ve John, 1992).

Her iki faktörün özellikleri de ototelik karaktere sahip olan kişilerde görülebilir ve bu kişilerin davranışları Csikszentmihalyi (1990) tarafından tarif edilen davranışlar ile uyum gösterebilir.

Beş kişilik özelliklerinden yumuşak başlılık çoğunlukla uzlaşma olarak bilinmektedir. Yumuşak başlılık boyutunda belirtilmek istenen bireyin uysal, yardımsever, güvenilir özelliklere sahip olmasıdır (Costa ve McCrae 1987). Uyumluluk özelliği taşıyan bireyler, fedakâr, sıcak kanlı ve güven verici, iş birliğine yatkın, uyumlu, sevecen ve destekleyici olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve John, 1992). Bu faktörler ototelik kişilik özelliklerine tam olarak uymamakla birlikte, ortak özelliklerin belirlenmesi ototelik kişilik özelliklerinin somutlaştırılmasında katkı sağlayabilir.

***Araştırma Sorusu 2.** Bireyin hangi kişilik özellikleri akış deneyimi yaşamada etki sahibidir?*

Genel olarak beş faktör kişilik modelinin ve ilişkili karakteristik özelliklerin incelenmesi, ototelik kişiliğe ve bireyin akış deneyimi yaşama eğilimi olasılığı hakkında daha fazla öngörü sağlayabilir. Bu çalışma da beş faktör kişilik modeli ve akış arasındaki ilişkinin incelenmesi suretiyle ihtiyaç duyulan bu araştırma alanına katkı yapmak amaçlanmaktadır. Şu anda, akış ve kişilik özellikleri arasındaki potansiyel ilişkiyi inceleyen yalnızca birkaç çalışma bulunmaktadır (Ullén vd., 2012; Ross ve Keizer, 2014). Bu çalışmalar, bireylerin akış eğilimi ile hangi kişilik özelliklerinin ilişkili olduğu hakkında fikir vermektedir. Her bir çalışma akış eğilimi ile sorumluluk kişilik özelliğinin pozitif ve nevroitiklik kişilik özelliğinin ise negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Ek olarak Ross ve Keizer (2014) çalışmalarında, uyumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin akış eğilimi ile arasındaki ilişkileri incelemiş olup, uyumluluk kişilik özelliği ile negatif, dışa dönüklük kişilik özelliği ile pozitif yönlü olduğunu tespit etmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama araçları ile ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizi sonuçlarına dair bilgiler verilmektedir.

4.1. Evren ve Örneklem

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 duymaları nedeniyle akademisyenler seçilmiştir. Akademisyenlerin bilimsel araştırmalarda bulunma, eğitim verme, 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 olmaları sebebiyle 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 sebebiyle optimum performans duygu durumuna ulaşmaya ihtiyaç duymaktadır.

Araştırmanın evrenini temsilen örneklem olarak Ege ve Akdeniz Bölgelerinde sosyal bilimler alanında çalışmalar gerçekleştiren akademik personellerinden veri toplanmıştır. Araştırmada kolayda örneklem metodu kullanılmış olup, bu üniversitelerde araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 300 akademik personele anket dağıtılmış, süreç sonunda 7 geçersiz, 120 geçerli, toplam 127 anket geri dönmüştür.

4.2. Veri Toplama Araçları

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, Rentfrow ve Swann (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. Araştırmada ölçeğin Atak (2013) tarafından Türk Kültürüne uyarlanmış hali uygulanmıştır. Kişilik ölçeğine ait ifadelerin ölçümünde 5'li Likert ölçeği formatı kullanılmıştır.

4.3. Faktör ve Güvenirlilik Analizleri

Çalışmada hem İş Akış ölçeğinin hem de On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin geçerliliğini ölçmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

Çalışmada İş Akışı ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde faktör döndürme için ise Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre ölçek 3 boyuta ayrılmıştır. İş Akış Deneyimi Ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu 0,907 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2=1405,447$; $p<0,01$). Faktör analizi sonucunda İş Akış Deneyimi Ölçeğinde, toplam varyansın %76,968'ini açıklayan üç faktör elde edilmiş olup, bunlar; işe dalma (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,895), işten zevk alma (4 ifade; Cronbach Alpha: 0,936) ve içe dönük motivasyon (5 ifade; Cronbach Alpha: 0,852) boyutları olmuştur. İş akışı ölçeğine ilişkin güvenilirlik değerlerinin 0,80'den büyük olması sebebiyle ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2010, s.405).

Tablo 2. Akış ölçeği açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik değerleri

Soru sayısı	KMO	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
İş Akış	13	76,968	,926
İşe Dalma	4	56,389	,895
İşten keyif alma	4	15,100	,936
İç motivasyon	5	5,479	,852

Kişilik ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi kişilik ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu 0,612 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur. Bu durum, her iki ölçek için de faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için örneklem büyüklüğünün uygun olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2010, s.327).

Tablo 3. Kişilik ölçeği açımlyıcı faktör analizi ve güvenilirlik değeri

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüklere		
		Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Yumuşak Başlılık
Dışa Dönüklük	Dışa dönük, istekli	,836	,218	,144
	Çekingen, sessiz (-)	,823	,076	-,213
Yumuşak Başlılık	Eleştirel, kavgacı (-)	-,176	-,107	,840
	Sempatik, sıcak	,480	,234	,628
Sorumluluk	Altüst olmuş, dikkatsiz (-)	,226	,712	-,031
	Güvenilir, öz disiplinli	,079	,862	,026
Açıklanan Toplam Varyans:			%70,520	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Testi (KMO):			,612	
Bartlett'in Küresellik Testi:			$\chi^2= 105,962$ (p<0,01)	
Cronbach Alpha:			,543	

Kişilik Ölçeği (OMKÖ), dışa dönüklük (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,653), sorumluluk (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,471) ve yumuşak başlılık (2 ifade; Cronbach Alpha: 0,269) olmak üzere toplam varyansın %70,52'sini açıklayan üç boyuta ayrılmıştır. Üç boyutun Cronbach Alpha değeri 0,543 olarak belirlenmiş olup, ölçeğin düşük güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür (Kalaycı, 2010, s.327).

5. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ve araştırma sorularına ilişkin bulgular yer almaktadır.

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; %50,8'inin bekar, %49,2'sinin evli, %30'unun ise çocuk sahibi olduğu; %60'ının kadın, %40'ının ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %65,8'i araştırma görevlisi, %5,8'i öğretim görevlisi, %20,8'i yardımcı doçent, %5,8'i doçent ve %1,7'si profesör unvanına sahiptir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; %5,8'i yüksek lisans ders, %9,2'si yüksek lisans tez, %23,3'ü doktora ders, %32,5'i ise doktora tez dönemi öğrencisi olup, %29,2'si doktora derecesine sahiptir. En büyük grubu doktora öğrencileri ve doktora mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %30'u akademik çalışmalarının yanı sıra idari görevler de yürütmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %11,7'si 1 ve altı, %45,8'i 2-5 yıl, %25'i 6-10 yıl, %7,5'i 11-15 yıl, %10'u ise 16 yıl ve üzeri cevabını verdikleri görülmektedir.

5.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 1. Bireylerin kişilik özellikleri ile akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?

Korelasyon analizi ile iş akış deneyimi boyutları ile dışa dönüklük, sorumluluk ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Bakınız Tablo 4). Araştırma sonucunda, iş akışı ve işe dalma, işten zevk alma, içsel motivasyon boyutları dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu

belirlenmiştir. Sorumluluk kişilik özellikleri ile iş akışı ve iş akış boyutları arasında ilişki tespit edilememiştir. Hem iş akış deneyiminin hem de iş akışına ait üç boyutunun sorumluluk kişilik özelliği ile en yüksek korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. İş akış deneyimi boyutları ve kişilik özellikleri boyutları korelasyon analizi

	1	2	3	4	5	6	7
1 Akış Deneyimi	1						
2 Dalma	,744**	1					
3 İşten Keyif Alma	,903**	,481**	1				
4 İçer Dönük Motivasyon	,881**	,419**	,796**	1			
5 Dışa Dönük	,300**	,211*	,259**	,287**	1		
6 Yumuşak Başlılık	,039	,031	,044	,023	,104	1	
7 Sorumluluk	,419**	,423**	,343**	,300**	,362**	,101	1

** p<0.01 * p<0.05

Araştırma Sorusu 2. Bireyin hangi kişilik özellikleri akış deneyimi yaşamada etki sahibidir?

Korelasyon analizi sonuçları iş akışı ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler hakkında genel bir bilgi vermektedir. Ancak bunun daha ileri düzeyde bir analiz ile doğrulanmasının faydalı olacağı düşünülerek, bağımlı değişken ile bir veya daha çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken sayısının birden fazla olması nedeniyle çoklu regresyon (multiple linear regression) modeli kullanılmış olup, az sayıda bağımsız değişken olduğu için “Enter” metodu seçilmiştir (Kalaycı, 2010, s.263).

Regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te yer almaktadır. Tabloda, R² değeri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklayabilme oranını yüzde olarak gösterirken p değerleri ise değişkenlerin anlamlılık düzeylerini anlatmaktadır. Durbin Watson testi modelde otokorelasyon olup olmadığını göstermekte, genellikle 1,5-2,5 aralığı otokorelasyonun olmadığını ifade etmektedir. VIF (Variance Inflation Factor) değerleri bağımsız değişkenler arasındaki yüksek korelasyonun analiz açısından bir probleme neden olup olmadığını göstermektedirler (Kalaycı, 2010, s.267-269).

Tablo 5. Çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İş Akış Deneyimi							Durbin Watson
	β	t	p	R ²	Düz. R ²	F	VIF	
Model								
Dışa Dönüklük	,171	1,920	,057				1,157	
Yumuşak Başlılık	-,015	,182	,856	,201	,181	9,749	1,016	1,794
Sorumluluk	,359	4,024	,000				1,156	

Regresyon analizi sonucunda, sorumluluk kişilik özelliği modelde önemli bir değişken olarak yer alırken; yumuşak başlılık kişilik özelliği modelin dışında kalmıştır. Tablo 5’e göre bağımlı değişken olan iş akış deneyimindeki değişimin %20,1’i modele dahil edilen dışa

dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri ile açıklanmaktadır. Modelin anlamlılığını gösteren p değeri de $p < 0,01$ önem derecesinde anlamlı çıkmıştır. Durbin Watson testi modelde otokorelasyonun bulunmadığını gösterirken, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olmadığını ifade etmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların akış haline girebildiklerinde en iyi performanslarını göstermeleri hem daha verimli çalışmalarına hem de yaptıkları işten tatmin olmalarına imkân vermekte, sağladığı içsel motivasyon ile çevresini olumlu yönde etkilemektedir. Böylece çalışanın akış deneyimi yaşaması pek çok açıdan topluma fayda sağlamaktadır (Fave ve Massimini, 2003). Bu nedenle ototelik kişiliğe sahip olanların belirlenmesi ve çeşitli derecelerde akışı yaşama potansiyeli taşıyan kişilerin desteklenmesi sadece bu kişilere değil aynı zamanda topluma da bir bütün olarak yarar sağlayacaktır (Csikszentmihalyi, 1990).

Akış teorisi ve iş akış deneyimi kavramı son yıllarda yabancı literatürde büyük ilgi görmekte ve incelenmektedir. Ancak Türkçe literatürdeki çalışmaların sayısı oldukça kısıtlıdır. Bu araştırma ile akış deneyimi ve hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin akış deneyimi yaşamaya daha eğilimli olduğuna ilişkin ortaya bilgi koyulabilmiştir. Kişilik ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda sorumluluk, dışa dönüklük ve yumuşak başlılık olmak üzere 3 faktör boyutu belirlenmiş, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları ise faktör yapısında ortaya çıkmamıştır. Bu nedenle, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik boyutlarının iş akışı ile ilişkisine dair değerlendirmelerde bulunulamamıştır. Araştırma sonuçlarında beş faktör kişilik özelliklerinden sadece sorumluluk ve dışa dönüklük boyutlarının iş akışı kavramı ile pozitif yönde ilişkili olduğu; yumuşak başlılık boyutu ile arasında ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Sorumluluk boyutu ile iş akışı arasında belirlenen pozitif yönlü ilişki teori tarafından da desteklenmektedir (Ullen vd.,2012; Ross ve Keiser, 2014). Sorumluluk, bireylerin davranışlarını yönlendiren ve dürtüsellliği azaltan, bireylerin akışı yaşama kabiliyetini destekleyen bir faktördür. Sıkı çalışma, hırs, enerji ve azim sorumluluk kişilik boyutunun taşıdığı özelliklerdir. Nitekim, bu özellikler aynı zamanda, ototelik bir kişiliğe sahip ve sık akış deneyimi yaşayan bireylerde de görülmektedir (Csikszentmihalyi, 1990; McCrae ve Costa, 1987). Akış, olumlu bir duygusal deneyimdir ve belirli bir akış durumuna giren bireylere yardımcı olabilecek girişkenlik ve heyecan arama gibi dışa dönüklük özelliklerinin bir çoğunu temsil etmektedir. Akış ile dışa dönüklük arasındaki potansiyel ilişki literatürde Ross ve Keiser (2014)'in çalışması da bu yöndedir. Yumuşak başlılık kişilik boyutunun içerdiği açık geribildirim ve işte kendini kaybetme gibi bazı akış özellikleri taşıması yumuşak başlılık ile akış arasında pozitif yönlü bir ilişki olmasını işaret etmekle birlikte Ross ve Keiser (2014)'in çalışmasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Mevcut araştırmada ise iş akışı ile yumuşak başlılık kişilik özelliği arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Bakker (2007)'in İş Akış ölçeği Türkiye'de daha önce bir araştırmada sosyal ve fen bilimleri alanlarında çalışan 110 akademisyenden oluşan bir örnekleme uygulanmış, açımlayıcı faktör analizi sonucunda 13 ifadeden 1 tanesi elenerek 12 ifade ve 3 boyuta ayrılmış ve bu şekilde kullanılmıştır (Yeşiltaş & Ekici, 2017, s.6). Örnekleme sosyal bilimler alanında çalışan 120 akademisyenden oluşan mevcut çalışmada ise açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formuna uygun olarak 13 ifade ve 3 boyuta ayrıldığı belirlenmiştir. On-Maddeli Kişilik Ölçeği ile ölçülmüştür. Gosling ve arkadaşları (2003)'nın geliştirip, Atak (2013) tarafından Türk Kültürüne uyarlanan On-Maddeli Kişilik Ölçeği Yeşiltaş ve Ekici

(2017)'nin aynı araştırmasında duygusal dengelilik, sorumluluk, dışa dönüklük ve deneyime açıklık olmak üzere 4 boyuta ayrılırken, mevcut araştırma da sorumluluk, dışa dönüklük ve yumuşak başlılık olmak üzere 3 faktör boyutuna ayrılmıştır. Gelecek araştırmalarda örneklem sayısının artırılması ve farklı sektörlerde uygulanmasının ölçüklerin geçerlilik ve güvenilirlik bakımından sınanması yönünde katkı sağlayacaktır.

İş akış deneyiminin Türkiye bağlamında incelenmesi literatüre ve uygulamacılara katkı sağlayacak olup bu araştırma ön çalışma niteliği taşımaktadır. Daha önce belirtildiği gibi, pozitif psikoloji çalışmaları arasında akış konusu özellikle ilgi çekmektedir. Pozitif psikoloji, mutluluk gibi insan deneyiminin olumlu yönlerine odaklanmaktadır. Csikszentmihalyi (1990), akışın bireylerin iç yaşamı üzerinde kontrol yoluyla hayatta mutluluğa ulaşmalarının önemli bir parçası olduğunu belirtmektedir. Bireylerin akış deneyimleme alışkanlıklarını anlamaları, iç yaşantılarını kontrol altına almalarına, başarı ve motivasyon ile mutluluklarını artırmalarına daha iyi yardımcı olmalarını sağlayabilecektir. İş akışı ve kişilik arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması ile, bireylerin güçlü yönleri hakkında daha fazla bilgi elde edilecek ve daha sık akış deneyimi yaşayabilmeleri için daha fazla bilgi ve görüş elde edilebilecektir. İleriki dönemlerde örneklem sayısının artırılması ve kişilik boyutlarının incelenmesi 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.

KAYNAKÇA

- Abuhamdeh, S. (2000). The autotelic personality: An exploratory investigation. Unpublished manuscript, University of Chicago.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması, *Nöropsikiyatri Arşivi*, (50), 312-319.
- 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.
- Barrick, M. R., ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta- analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- 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., ve Conway, M. (2007). Motivation, interest, and positive affect in traditional and nontraditional undergraduate students. *Adult Education Quarterly*, (57), 141-158.
- Cermakova, L., Moneta, G. B., ve Spada, M. M. (2010). Dispositional flow as a mediator of the relationships between attentional control and approaches to studying during academic examination preparation. *Educational Psychology*, 30(5), 495-511.
- 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.
- Delle Fave, A., ve Massimini, F. (2003). Optimal experience in work and leisure among teachers and physicians: Individual and bio-cultural implications. *Leisure Studies*, 22(4), 323-342.
- 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.
- Fritz, B. S., ve Avsec, A. (2007). The experience of flow and subjective well-being of music students. *Horizons of Psychology*, 16(2), 5-17.
- Goldberg, L., ve Saucier, G. (1996). Evidence for the Big Five in analyses of familiar English personality adjectives. *European Journal of Personality*, 10, 61-77.
- 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.
- Jin, S. A. A. (2011). "I feel present. Therefore, I experience flow:" A structural equation modeling approach to flow and presence in video games. *Journal of Broadcasting ve Electronic Media*, 55(1), 114-136. doi: 10.1080/08838151.2011.546248
- Kalaycı, Şeref (2010). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti: Ankara
- 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.

- Lee, E. (2005). The relationship of motivation and flow experience to academic procrastination in university students. *The Journal of Genetic Psychology*, 166(1), 5-14.
- McCrae, R., ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R., ve John, O. (1992). An introduction to the five factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamalar*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Mills, M. J., ve Fullagar, C. J. (2008). Motivation and flow: Toward an understanding of the dynamics of the relation in architecture students. *The Journal of psychology*, 142(5), 533-556.
- 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.