

KENDİNİ İŞE KAPTIRMA ÖLÇEĞİ: UYARLAMA ÇALIŞMASI

Pınar Yalçınkaya

Bütünleşik Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi

Siyasal Bilgiler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

piyalcinkaya@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Bakker tarafından 2008 yılında geliştirilen “Kendini İşe Kaptırma” (Work Related Flow) ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanmasıdır. Çalışma psikolojisinde son dönem araştırmalarda dünyada önem kazanan kendini işe kaptırma kavramının Türk İş gücü piyasasına uyarlanarak katma değer yaratması hedeflenmektedir. Faktör analizi iki faktörlü bir çözüm ortaya çıkarmıştır. Bu faktörler; işe kendini kaptırma güdüsü ve işte haz arama güdüsüdür. 13 maddeden oluşan orijinal ölçek Türkçe'ye uyarlanırken yapılan çalışma sonucu 12 maddeye indirgenmiştir.

Anahtar sözcükler: Kendini işe kaptırma ölçeği, geçerlik, güvenilirlik

SUMMARY

The aim of this study was to determine the reliability and validity of the Turkish version of the Work Related Flow (Bakker, 2008). The original scale was translated into Turkish and then administered to 86 bank staff. Confirmatory factor analysis yielded a 2-factor solution with 6 items established in the first factor (Motivation of Work Flow) and 6 in the second (Motivation of searching Work Enjoyment). The reliability coefficient of the new shortened scale was .90.

Key Words: Work Related Flow, reliability, validity

GİRİŞ

Çalışma fiili; günümüzde, kişinin tüm değerlerini, sağlığını, aile yaşantısını, mutluluğunu, kendine biçtiği değeri, sosyal ilişkilerini ve daha pek çok faktörü etkileyen bir kavramdır. Günlük yaşantının en az üçte birlik kısmının çalışarak, çalışma arkadaşlarıyla sosyal etkileşim kurarak ve işyerinin fiziksel ortamında geçirildiği düşünülürse, çalışmanın günlük yaşantımıza para kazanma aracı olmanın çok ötesinde etki ve anlam yüklediğini görmek kaçınılmazdır.

Günümüz küresel ekonomik düzeninde ise çalışma bir seçimden öte zorunluluk halini almıştır. Kişiler boş zaman tercihi yapamamanın ötesinde çalışmakta oldukları işi de seçemez hale gelmişlerdir. Çalışmanın zamane ekonomik dünyasında bir mecburiyet olduğu gerçeğinin ışığında, çalışanın sevdiği ve haz duyduğu işi yapması çok önemli bir motivasyon kaynağıdır. Özellikle 20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren üzerinde çalışılmaya başlanan “flow” yani “kendini işe kaptırma” kavramı son ekonomik gelişmeler ve insan kaynakları yönetimi adı verilen, insanı kaynak olarak gören, ondan maksimum faydayı sağlamayı amaçlayan politikanın ortaya çıkması ile ilgi çekici ve araştırılan bir konu haline gelmiştir.

Literatürde “kendini kaptırma ya da akış” olarak adlandırılan ve ilk olarak 1975 yılında Csikszentmihalyi tarafından ortaya konulan “flow” kavramı, kendini bir şeye ya da bir işe kaptırmayı, o işten keyif almayı ve mutluluk duymayı ifade etmektedir.

Csikszentmihalyi (1997) “kendini kaptırma” kavramını ortaya koyarken pek çok durumla ilişki kurmuş ve değişik tanımlar ortaya koymuştur. Araştırmalarına göre kendini kaptırma; kişilerin kendilerinden geçerek yaptıkları işlerde ortaya çıkmaktadır. Bir yamaçtan aşağı zevk alarak uçmak, şarkı söylemek, dans etmek, kitap okumak, briç oynamak... Bunların hepsi kendini kaptırma eyleminin ortaya çıktığı aktiviteler olabilir. Bir cerrahın gerçekleştirdiği zor bir operasyon ya da dini bir ayine katılmak da aynı hazzın yaşanabildiği durumlar olabilmektedir.

Csikszentmihalyi'nin(1997) “Kendini Kaptırmayı Keşfetmek” (Finding Flow) çalışmasında belirttiğine göre; kendini kaptırma kişilerin tanımlanmış hedeflerle yüz yüze geldikleri ve hedeflerine uygun yanıtlar buldukları durumlarda ortaya çıkar. Bu nedenle tenis, santranc, poker gibi kuralları ve hedefleri belli olan oyunlarda bireyin kendini aktiviteye kaptırması çok kolaydır. Oyun boyunca oyuncu, kendi kendine yeten ve sadece siyah-beyaz renklerin olduğu bir dünyada oyununu icra eden bir kişidir. Kendini oyununa verir, oyunda kaybolur ve hedefine ulaşır. Aynı durum dini bir ritüeli gerçekleştiren din adamında, çok yüksek bir dağa tırmanmayı hedeflemiş bir dağcıda, dünyaca ünlü bir şarkıcıda ya da çok önemli bir cerrahi operasyonda bulunan cerrahda yaşanabilmektedir.

Csikszentmihalyi'nin kendini kaptırma kavramı hayatın hemen her alanında ortaya çıkabilmektedir. Oyuna kendini kaptırma, sosyal hayata kendini kaptırma, işe kendini kaptırma gibi değişik kategorilerde kavramı incelemiştir.

Bu çalışmada kendini kaptırmanın iş ile ilgili boyutu araştırılmış, banka çalışanlarının işlerine kendilerini kaptırma ve işkoliklik boyutları ölçülmüştür.

İşe kendini kaptırma konusunda Csikszentmihalyi 1970 yılında Chicago Üniversitesinde 2.300 katılımcı ile yaptığı araştırmada çalışan kişilerin boş zamanlarında duydukları haz ve eğlenme hissine kıyasla çalışırken daha fazla haz duydukları ve daha fazla kendilerini yaptıkları işe kaptırdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Baker (2005) da iş ve kendini kaptırma kavramlarını birleştirmiş ve işe kendini kaptırma kavramını iş yaşamında tatmin hissini en üst düzeye çıkıdığı kısa deneyimler olarak tanımlamıştır. Bu kısa deneyimler iç motivasyonu, işe kendini kaptırma ve hazzı bünyesinde barındırır.

Csikszentmihalyi (1988) kendini işe kaptırmanın çalışanın yetenekleri ve işin gereklerinin örtüştüğü durumda ortaya çıktığını ortaya koymuştur. Eğer çalışanın yetenekleri işin gerektirdiklerinin çok üzerindeyse çalışan sıkılır. Bunun yanı sıra eğer yetenekler işin gerektirdiklerine cevap veremeyecek ölçüde zayıfsa kişi endişeye kapılacak ve stres altında çalışacaktır. Çalışanın yeteneklerinin ve işin gerektirdiklerinin birbiri ile eşit olması, çalışanın kendini işe kaptırmasına olanak sağlar. (Desiderio, 2009). Birey yaptığı işte baş etmek zorunda kaldığı, başarı güdüsünü besleyen faktörler bulduğu zaman işine daha fazla kendini kaptırmakta ve o işten haz almaktadır. İşinin basit olduğunu, yetenek ve zekasına hitap etmediğini düşünen birey işinden keyif almamakta, işine kendini vermemekte ve o işte çalışmak istememektedir.

Çalışanın yetenekleri ile işin örtüşmesi önemli bir kavramdır. Çalışanın yeteneği ve işin gerektirdiklerinin birbiri ile uyuşmamasından doğan durum hem

kendini işe kaptırmayı engeller, hem de çalışanın motivasyonunu olumsuz yönde etkiler. Yeni insan kaynakları yönetiminde işverenin çalışandan sürekli yüksek performans ve maksimum çıktığı konjonktürde çalışanın yetenekleri ve kişiliğinin işi ile uyumlu olması gerekmektedir. Japonya'da iş ölümleri olarak adlandırılan Karo-jisatsu işverenin yüksek performans ve işe bağlılık için çalışana uyguladığı baskının bir sonucudur. Amerika'da da aynı durumların görüldüğü ortaya konmaktadır. İş ortamının sağlığı ve işin geliştirilmesi için işverenin çalışan yeteneği-iş gereklilikleri ilişkisine çok önem vererek, istihdamı buna göre gerçekleştirmesi ve dolaylı olarak kendini işe kaptırma durumuna katkı sağlaması gerekmektedir. Csikszentmihalyi (1990), işveren desteği ile yaratılan çalışanın kendini işe kaptırma durumu, sadece çalışan mutluluğunu değil, aynı zamanda örgüt iklimindeki mutluluğu ve barışı da yaratır. Bu durum hem çalışanın performansını arttıracak, hem de işveren için maliyet unsuru oluşturan yetersiz performans ve işgücü devrini azaltacaktır. (Desiderio, 2009)

Csikszentmihalyi (1988) çalışanın kendini işine kaptırması ve yüksek performans elde etmesinde kişisel özellikler kadar dışsal faktörlerin de etkisini ortaya koymuştur. Çalışma ortamı çalışanın kendini işe kaptırmasını sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Csikszentmihalyi bu ilişkiyi açıklamak için 1998 yılında kendini kaptırma modelini geliştirmiştir. Bu modelde motivasyon, kaygı, sıkılma, meydan okuma, ilgisizlik, işe meydan okuma, motivasyon, kişisel yetenekler ile kendini işe kaptırma arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Bu ölçüğe göre başa çıkılacak unsurların olduğu işlerde kaygı ve kendini işe kaptırma yüksektir. Çalışanın meydan okuma ve başarıma güdüsünü

beslemeyen işlerde sıkılma hissi ortaya çıkmakta ve kendini işe kaptırma kat sayısı düşecektir. Motivasyonun yüksek olduğu işlerde kendini işe kaptırma yüksek iken, düşük olduğu işlerde çalışan yaptığı işten sıkılmaktadır.

Yeni dönem insan kaynakları uygulamaları çalışanların kaygı ve ilgisizlik duydukları, sıkıcı buldukları işlerin mutluluk düzeyini ne derece etkilediği ile ilgilendiği zaman gelişme gösterecektir. Bu ilişki insan kaynakları uzmanları için fırsata dönüştürülebilecek boyuttur. (Desiderio, 2009 (Csikszentmihalyi, 2003; Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988)).

Çalışanın kendini işe kaptırmayı keşfetmesi kadar önemli bir başka husus vardır, bu da işverenin çalışanın kendini işe kaptırmasını sağlaması ve buna yönelik politikalar geliştirmesidir. Csikszentmihalyi'ye göre (2003) Çalışanın işine kendini kaptırmasını sağlamak ve onun mutluluğuna olanak tanımak isteyen insan kaynakları uzmanlarının kendini işe kaptırmaya dair bilmesi gereken 8 durumsal özellik vardır.

Bunlar; tanımlanmış hedefler, hızlı geribildirim, fırsatlar ve yetenekler arasındaki denge, derin konsantrasyon, dünyayı unutma, kontrolü sağlama, yitirilen zaman kavramını ve egodan arınma. Bu 8 özelliğin aynı anda olması her zaman beklenmemektedir. Ancak bunların dengeli bir şekilde bir araya geldiği bir ortamda ve aktivitede çalışanın kendini işe kaptırması doğal ve kaçınılmazdır. (Desiderio, 2009)

İşe kendini kaptırmayı konu alan literatür çalışmalarından bir tanesi Salanova, Bakker ve Llorens 2006 yılında yaptıkları çalışmadır. Araştırmada

Csikszentmihalyi'nin kendini kaptırma kavramını iş hayatı ile birleştirmiş ve içsel-örgütsel faktörlerle ilişkisini ortaya koymuşlardır. 2005 yılında yaptıkları alan araştırmasında 258 ortaokul öğretmenine uygulanan ankete göre, içsel faktörler ve tanımlanmış hedefler ile sosyal destek, örgüt iklimi gibi örgütsel faktörlerin kendini işe kaptırmaya olan etkileri araştırılmıştır. İşe kendini kaptırma, haz ve içsel motivasyon ile tanımlanmıştır. Yapılan çalışmada, hem örgütsel faktörlerin hem de içsel faktörlerin işe kendini kaptırmada etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Müzik öğretmenleri ile yapılan çalışmada geri bildirim, sosyal destek ve danışmanlık desteği alan öğretmenlerin kendilerini işe daha fazla kaptırdıkları görülmüştür.

Bakker çalışmalarını geliştirerek 2008 yılında 13 sorudan oluşan "Kendini İşe Kaptırma Ölçeği"ni geliştirmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Amacı

Bu çalışma Bakker tarafından 2008 yılında ortaya konan kendini işe kaptırma (Work Related Flow) ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve güvenlik uyarlanması ile güvenilirlik ve geçerliliğinin belirlenmesidir. Özgün ölçek Türkçeye çevrilmiş ve uygulanmıştır. Faktör analizi iki faktörlü bir çözüm ortaya çıkarmıştır.

Araştırma Grubu

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye’de bir kamu Bankasında görev yapan toplam 84 çalışandır. Bu 84 kişiden 43 tanesi (% 51,1) kadın 41 tanesi (%48,9) erkek çalışandır. Kadın çalışanların yaş ortalaması 29,04, erkek çalışanların yaş ortalaması 30,14’tür.

Veri Toplama Araçları

Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: (Work Related Flow)

Bakker tarafından 2008 yılında ortaya konan kendini işe kaptırma ölçeği toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Çalışanların kendilerini işe kaptırma şiddetini ölçmeyi amaçlamaktadır. 13 maddelik ölçek toplam iki faktöre sahiptir. Bunlar; kendini işe kaptırma güdüsü ve işte haz arama güdüsüdür. Katılımcılardan soru setinde kendilerine en uygun gelen 7 ifadeden birisinin seçilmesi istenmiştir. Örneğin; “Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum” ifadesi kendini işe kaptırma güdüsünü ölçmektedir. Katılımcılar bu belirlemeyi “sadece A ifadesi tamamen doğru” dan “sadece B ifadesi tamamen doğruya” uzanan likert tipi yedi basamaklı ölçeğe göre yapmaktadırlar. Puanlama sonrası hem toplam kendini işe kaptırma puanı elde edilebilmekte, hem de iki alt boyuta ait puanlara ulaşılabilir. 1 asla, 2 hemen hemen hiç, 3 bazen, 4 belli aralıklarla, 5 sık sık, 6 çok sık, 7 daima ifadelerini temsil etmektedir.

İşkoliklik ölçeği: (Workholism Battery)

Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında ortaya konan ve 2005 yılında Ersoy Kart tarafından Türkçeye uyarlanan işkoliklik ölçeği ölçüt geçerliliğini ölçmek amacı ile kendini işe kaptırma ölçeği ile beraber 84 çalışandan oluşan örneklem grubuna uygulanmıştır. Orjinali 25 soru ve 3 faktörden oluşan işkoliklik ölçeğindeki faktörler; işe dahil olma, çalışmaya zorlanma ve işten keyif almaktır. Türkçe uyarlamasında 20 sorudan oluşan ölçek iki faktöre indirgenmiştir. Bunlar; işten keyif alma ve çalışmaya zorlanmadır. (zorunluluklar) 20 soruluk ölçekte banka çalışanlara yöneltilen sorularda “sadece A ifadesi tamamen doğru” dan “sadece B ifadesi tamamen doğruya” uzanan likert tipi beş basamaklı ölçeğe göre yapmaktadırlar. Puanlama sonrası hem toplam işkoliklik puanı elde edilebilmekte, hem de iki alt boyuta ait puanlara ulaşılabilir.

BULGULAR

GEÇERLİK ÇALIŞMASI

Kapsam Geçerliği

Kapsam geçerliği, testi oluşturan maddelerin ölçülmek istenen özelliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesidir (Büyüköztürk, 2004). Bunu sınavabilmek için hazırlanan 13 maddelik deneme formu Psikoloji Bilim Dalı öğretim üyesi olan üç uzmana incelenmiş ve

soruların geçerliğine ilişkin görüşlerini “geçerli ve geçerli değil” şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Uzmanların görüşleri maddelerin geçerli olduğuna işaret etmiştir.

Yapı Geçerliği

Bir ölçme aracının geçerliği, aracın ölçmeyi amaçladığı özelliği ne denli doğru ölçtüğüne işaret etmektedir. Bilindiği gibi faktör analizinin yapılabilmesi için yeterli sayıda örnekleme ulaşılması gerekmektedir. Örneklemin yeterliğini değerlendirmek üzere hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının (.83) istenir düzeyde çıkması ve faktör analizinin geçerliğini sınavan Bartlett testi sonucunun da anlamlı (619,362, $p < .000$) olması nedeniyle faktör analizinin yapılabileceği (Büyüköztürk, 2004) görülmüştür.

Açımlayıcı Faktör Analizi

13 Maddelik İşe Kendini Kaptırma Ölçeği'nin yapı geçerliğinin incelenmesi için yapılan açımlayıcı faktör analizi işleminde faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler yöntemi kullanılmıştır.

Ölçeğin kaç faktör içerdiği belirlenirken özdeğeri 1 ve 1'den büyük faktörler ele alınmış ve faktörlere ilişkin çizgi grafiğine de bakılmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelerin ortak varyansı açıklama oranlarının 0.36 ile 0.83 arasında değiştiği görülmektedir. Açıklanan toplam varyansa bakıldığında, özdeğeri 1'den büyük olan 3 faktör ortaya çıkmaktadır ve bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 66.65'tir. Ancak birinci faktör % 46.00, ikinci faktör

%12.93 varyans açıklarken üçüncü faktörün % 7.72'lik bir varyans açıklaması, ölçeğin 2 faktörlü olarak kullanılabileceğini düşündürmektedir.

Bileşenler Matrisi (Component Matrix) incelendiğinde de birbirine yakın yük değerleri olduğu belirlenmiş; elde edilen faktörlerin, “bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık” açısından belirginleşmesi için, eksen döndürmesine tabi tutulması uygun görülmüş, bu amaçla “varimax” tekniği kullanılmıştır.

Döndürme sonrası Bileşenler Matrisi incelendiğinde, altıncı maddenin ilk iki faktöre yerleşmediği ve üçüncü faktörde tek başına görüldüğü tespit edilmiştir. Bu durumda 6. maddenin ölçeğin faktör yapısı dışında kalan başka bir yapıyı ölçüyor olması endişesi ve tek maddelik bir faktör üzerinden güvenilirlik hesaplarının yapılamayacağı nedenleriyle ölçekten 6.maddenin çıkarılarak işlemlerin yenilenmesi uygun görülmüştür. Böylece ölçek iki faktörlü hale dönüşmüştür. On iki maddelik ölçeğin döndürülmüş “temel bileşenler analizi” sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Özgün halinden 6. maddenin atılmasıyla iki faktörlü hale gelen Kendini İşe Kaptırma Ölçeği’nde, birinci faktörde 1, 2, 3, 4, 9 ve 13’cü maddelerin yer aldığı; ikinci faktörde 5, 7, 8, 10, 11 ve 12’nci maddelerin bulunduğu gözlenmiştir. Madde içerikleri incelendiğinde, birinci faktör için en uygun faktör adının “Kendini İşe kaptırma güdüsü”; ikinci faktör için ise “İşten Haz arama Güdüsü” olduğuna karar verilmiştir. Bu durum orijinal ölçeğin faktör yapısıyla kısmen tutarlıdır. İşten gelen çalışma motivasyonu faktörü, Türk örnekleme için diğer iki faktöre yönelmiş gibi görünmektedir. Sonuçlar, bilinçli

bir şekilde (haz elde etmek için) aşırı çalışma ile bilinçsizce aşırı çalışma arasında katılımcıların özgüdülenme süreçleri bakımından ayrıştırma yapamadıklarını düşündürmektedir.

Tablo 1: On İki Maddelik Ölçeğin Son Formunun Varimax Döndürme Yöntemine göre Analiz Sonuçları

Madde No	Maddeler	Döndürme sonrası yük değerleri	
		Kendini İşe Kaptırma Güdüsü	İşten Haz Arama Güdüsü
1	Çalışırken işten başka hiçbir şey düşünmem	,671	,215
2	İşim beni büyülenmişçesine kendimden geçirir.	,748	,331
3	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum	,897	,069
4	Kendimi tamamen işime kaptırırım.	,845	,186
9	Daha az kazansam bile yine de bu işte çalışırım	,521	,404
13	Çalışma şevkimi işin kendisinden alırım, bunun sonucunda alacağım ödüllerden değil.	,587	,250
5	İşim kendimi iyi hissettirir.	,466	,681
7	Çalıştığım sürece kendimi mutlu hissederim	,298	,863
8	Çalışırken keyfim yerindedir.		,827
10	Boş zamanlarımda da çalışmak istediğimi fark ettim.	,215	,629
11	Çalışıyorum çünkü bundan zevk alıyorum.	,259	,842
12	Bir şey üzerinde çalışırken aslında bunu kendim için yaparım	,074	,593
	Özdeğerler	1.58	5.80
	Varyans Yüzdeleri	% 13.18	% 48.32
	Cronbach Alfa Katsayıları	.85	.87

Madde Analizine İlişkin Bulgular

Madde analizi için madde-toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde- toplam korelasyonlarının “kendini işe kaptırma güdüsü” alt ölçeği için .68 ile .83; “işten haz arama güdüsü” alt ölçeği için ise .69 ile .91 arasında değiştiği belirlenmiştir. Buna göre her bir faktördeki maddeler, o faktörün tümüyle tutarlıdır ve her ilgili madde faktörün ölçtüğü yapıyı ölçmektedir.

Maddelerin ayırt edicilik gücünü yani ölçeğin iç geçerliğini belirlemek üzere “uç grup” (extreme group) yöntemi kullanılmıştır (Tezbaşaran 1997). Üst grup her boyuttan en yüksek puan alan katılımcıların %27’si (n=41), alt grup ise her bir boyuttan en düşük puan alan katılımcıların %27’si (n=41) olarak belirlenmiştir. FLOW Ölçeği’nin boyutlarından alınan puanların uç gruplara ayrılan grupları ne düzeyde ayırabildiğini anlamak amacıyla t-testi analizi yapılmış ve bu analizin sonuçları Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2: T testi Analizi

Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde Top. Kor.	Üst Ortalaması	Alt Ortalaması	T Değeri
Kendini İşe Kaptırma Güdüsü Faktörü için Alfa= 0.85				
1	57	5,55	2,73	-7,97*
2	,70	4,05	1,45	-8,71*
3	,74	5,05	1,95	-9,80*
4	,73	5,59	2,73	-8,91*
9	,53	3,45	1,14	-5,43*
13	,54	4,91	2,14	-6,82*
İşten Haz Arama Güdüsü Faktörü için Alfa= 0.87				
5	,70	4,59	2,28	-8,19*
7	,85	5,64	2,26	-11,87*
8	,74	5,32	2,52	-9,43*
10	,54	3,59	1,09	-8,19*
11	,81	4,82	1,57	-10,23*
12	,45	5,14	3,00	-4,88*

Bu testin sonuçlarına göre alt ölçeklerin madde ortalamaları arasında anlamlı farklar görülmüştür. Bu durumda maddelerin kendini işe kaptırma eğilimini belirleyen faktörler bakımından ayırt edici olduğu kararına varılmıştır.

Bilindiği gibi %27'lik gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2004). Kendini İşe Kaptırma Ölçeği'nin boyutları arasında da anlamlı korelasyonlar hesaplanmıştır.

DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ

12 maddeye indirilen kendini işe kaptırma ölçeği için faktör analizi tekrarlanmış ve iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyansın % 61.50 olduğu bulunmuştur. Faktör döndürme sonrasında ölçeğin birinci faktöründe (Kendini İşe Kaptırma Güdüsü) 6 ve ikinci faktöründe (İşten Haz Arama Güdüsü) 6 maddenin yer aldığı görülmüştür. Ayrıca maddelerin döndürülme öncesindeki birinci yük değerleri de yüksektir.

Tablo.3. de faktörler arası ve her bir faktörün toplam test puanıyla korelasyonları özetlenmiştir: Flow Ölçeği'nin boyutları arasında hesaplanan .59 korelasyon değeri de ölçeğin geçerliğini destekler nitelikte bulunmuştur. Her iki faktörün ölçeğin bütünüyle korelasyonu da .89 olarak hesaplanmıştır.

Ölçüt Bağımlı Geçerlik

Kendini İşe Kaptırma Ölçeği'nin ölçüt-bağımlı geçerliğini belirlemek üzere, katılımcılardan İşkoliklik bataryasını (Ersoy-Kart, 2005) yanıtlamaları istenmiştir. Hatırlanacağı gibi FLOW ölçeğinin iki alt ölçeği vardır. İşkoliklik Bataryasından elde edilen puanlara göre iki alt ölçek puanı hesaplanmaktadır.

Kendini işe kaptırma ve alt ölçekleri ile İşkoliklik ölçeğinin iki alt ölçeğinden alınan puanlar arasında hesaplanan korelasyon katsayıları Tablo 3’de özetlenmiştir.

Tablo 3: Kendini İşe Kaptırma ve İşkoliklik Korelasyonu

	Çalışma dürtüsü	Çalışma hazzı
TOPLAM FLOW PUANI	.36*	.82*
Kendini İşe Kaptırma Güdüsü Alt Ölçeği	.40*	.70*
İşten Haz Arama Güdüsü Alt Ölçeği	.25*	.76*

Tablo 3’den de izlenebileceği gibi; hem Kendini İşe Kaptırma Ölçeği hem de iki alt boyutu ile işkoliklik boyutlarından alınan puanlar arasında anlamlı korelasyonlar söz konusudur.

Uygulanan regresyon analizi de Kendini İşe Kaptırma Ölçeğinin her iki alt boyutunun da işkolik eğilimleri belirleyen alt ölçek puanlarını yordadığına; bu boyutların toplam varyansa da anlamlı katkılar yaptığına işaret etmiştir. Buna

göre çalışma hazzı alt ölçeği puanı için regresyon denklemi aşağıdaki gibi yazılabilmektedir:

$$\text{Çalışma Hazzı} = 48.44 + 0.38 (\text{Kendini işe kaptırma güdüsü}) + 0.54 (\text{İşten Haz Arama Güdüsü})$$

Bu değişkenler ile çalışma hazzı arasındaki çoklu korelasyon .68'dir ve bu anlamlı bir değerdir ($F(2,83) = 84.46, p < .05$). Diğer bir deyişle, bu iki boyut işkolikliğinin çalışma hazzı bileşenindeki toplam varyansın %82'sinden sorumludur.

Çalışma dürtüsü alt ölçeği için yapılan regresyon analizi ise aşağıdaki regresyon denklemini ortaya çıkarmıştır:

$$\text{Çalışma Dürtüsü} = 41.09 + 0.38 (\text{Kendini işe kaptırma güdüsü})$$

Kendini işe kaptırma güdüsü ile çalışma dürtüsü arasındaki çoklu korelasyon .15'dir ve bu anlamlı bir değerdir ($F(2,83) = 7.32, p < .05$). Diğer bir deyişle, bu boyut işkolikliğinin çalışma dürtüsü bileşenindeki toplam varyansın % 39'undan sorumludur. Bulgular İşten Haz Arama Güdüsünün işkolikliğinin çalışma dürtüsü bileşeninin yordanmasına anlamlı katkı yapmadığına işaret etmektedir.

GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Uyarlaması yapılan ölçeğin 12 maddesine göre hesaplanan iç tutarlılığı .90'dır. Ayrıca her faktörünün güvenilirlik derecesi ile maddelerin ayırt ediciliğinin belirlenmesi için Cronbach alfa katsayıları ile düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Alfa değerleri "Kendini işe kaptırma

güdü” ve “İşten Haz Arama Gütüsü” faktörleri için sırasıyla. 85 ve .87’dir. İki yarı güvenilirlikleri ise sırasıyla .84 ve .83 olarak bulunmuştur. Daha önce değinildiği gibi, her bir boyuta ait ölçek maddeleri için ayrı ayrı çıkarılan madde toplam korelasyonlarının oldukça yüksek bulunması da ölçeğin alt faktörlerinin güvenilirliğini destekler niteliktedir.

TARTIŞMA

Çalışmanın insan yaşamındaki yeri ve önemi göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin sevdikleri bir işte, kendilerini mutlu hissederek, haz duyarak çalışmaları, yaptıkları işe kendilerini kaptırıp, yoğunlaşmaları ve sonunda da tatmin sağlayacak bir çıktı elde etmeleri önemli bir durumdur. Bu önemli husus hem çalışan için hem de işveren için farklı avantajlar sağlar. Çalışan kendini işe kaptırdığı ölçüde mutluluğu ve iş tatminini yakalar. İşveren ise insan kaynağını, kaynağın kendi içsel süreçleri sayesinde daha verimli hale getirmiş olur. Performansın ve verimliliğin arttığı işyerlerinde kar maksimizasyonu sağlamak çok daha kolaydır. Ayrıca kendini işe kaptırmış, mutlu çalışanların olduğu işyerlerinde işgücü devir hızı da (turno ver) görece daha düşük olacaktır.

Literatürde “kendini kaptırma ya da akış” olarak adlandırılan ve ilk olarak 1975 yılında Csikszentmihalyi tarafından ortaya konulan “flow” kavramı, kendini bir şeye ya da bir işe kaptırmayı, o işten keyif almayı ve mutluluk duymayı ifade etmektedir. Kendini bir aktiviteye kaptıran kişi var olan diğer her şeyden uzaklaşmakta, o an meşgul olduğu aktivite dışında hiçbir şey

düşünmemektedir. Baker (2005) iş ve kendini kaptırma kavramlarını birleştirmiş ve işe kendini kaptırma kavramını iş yaşamında tatminin en üst düzeye çıktığı kısa deneyimler olarak tanımlamıştır. Bu kısa deneyimler; iç motivasyonu, işe kendini kaptırma ve hazzı bünyesinde barındırır. Csikszentmihalyi (1990) İşe kendini kaptırma kavramını çalışanın tamamen işine konsantre olduğu ve başka hiçbir şey ile ilgilenmediği durum olarak tanımlamaktadır.

Csikszentmihalyi (1988) çalışanın kendini işine kaptırması ve yüksek performans elde etmesinde kişisel özellikler kadar dışsal faktörlerin de etkisini ortaya koymuştur. Çalışma ortamı çalışanın kendini işe kaptırmasını sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Csikszentmihalyi bu ilişkiyi açıklamak için 1998 yılında kendini kaptırma modelini geliştirmiştir. Bu modelde motivasyon, kaygı, sıkılma, meydan okuma, ilgisizlik, işe meydan okuma, motivasyon, kişisel yetenekler ile kendini işe kaptırma arasındaki ilişki gösterilmiştir

Bu çalışma ile Bakker tarafından ilk kez 2008 yılında ortaya konan işe kendini kaptırma ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır. (related work flow) Bu ölçeğin özgün formunda 13 maddeden oluşan bir form bulunmaktadır. Yapılan çalışama sonucunda form Türkçeye uyarlanırken 12 maddeye indirgenmiştir ve 2 temel faktör ölçülmektedir. Bunlardan ilki kendini işe kaptırma güdüsü, diğeri ise işte haz arama güdüsüdür.

Madde analizi için madde-toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Madde- toplam korelasyonlarının “kendini işe kaptırma güdüsü” alt ölçeği için .68 ile .83; “işten haz arama güdüsü” alt ölçeği için ise .69 ile .91 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Uyarlaması yapılan ölçeğin 12 maddesine göre hesaplanan iç tutarlılığı .90'dır. Ayrıca her faktörünün güvenilirlik derecesi ile maddelerin ayırt ediciliğinin belirlenmesi için Cronbach alfa katsayıları ile düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Alfa değerleri "Kendini işe kaptırma güdüsü" ve "İşten Haz Arama Güdüsü" faktörleri için sırasıyla .85 ve .87'dir. İki yarı güvenilirlikleri ise sırasıyla .84 ve .83 olarak bulunmuştur.

Tüm bu bilgiler ışığında ,geçerlik güvenilirlik testi yapılan ölçek Türk İşgücü Piyasası'nda uygulanabilir hale gelmiştir. İki faktöre indirgenmiş 12 maddelik yapısı ile değerlendirilmesi mümkündür. Ayrıca bu ölçekle yapılacak araştırmaların bilimsel alana pek çok katkı sağlayacağı umulmaktadır.

KAYNAKLAR

Csikszentmihalyi Mihaly, (1997), *Finding Flow, Psycology Today* [<http://www.psychologytoday.com/articles/199707/finding-flow>] (01.12.2012)

Bakker, A.B. (2008). *The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. Journal of Vocational Behavior, 72, 400-414*

Desiderio, Katie P., (2009). *The Effect of Personality Traits on Work Flow Experiences Of Employees At Four Organizations*, Ph.D. Dissertation, Barry University

Csikszentmihalyi, Mihaly (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*, San Francisco: Jossey-Bass

Salanova Marisa, Bakker Arnold B., Llorens Susana, (2006). *Flow At Work: Evidence For An Upward Spiralof Personal And Organizational Resources*, *Journal of Happiness Studies* (2006) 7:1–22 Springer 2006 DOI 10.1007/s10902-005-8854-8

Csikszentmihalyi, Mihaly (1998). *Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life*. Basic Books. ISBN 0-465-02411-4

Ersoy Kart, Müge, (2005) *Reliability And Validity Of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form, Social Behavior And Personality*, 2005, 33(6), 609–618