

ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ ÖLÇEĞİNİN (ÇADÖ) TÜRKÇE UYARLAMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI *

Arş. Gör. Nuray Turan

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0001-6823-3992

Arş. Gör. Dr. Osman Pala

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0002-2634-2653



Öz

Bu araştırmanın amacı, 2008 yılında Bakker tarafından geliştirilen Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğini test etmektir. Çalışmanın örneklemini, 135 akademisyen ve 117 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin iki boyutlu bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutlardan orijinal ölçekte yer alan “çalışmaya kendini verme” boyutu bu çalışmada aynı sonucu vermiş; “çalışmadan keyif alma” ve “içsel çalışma motivasyonu” boyutları ise, orijinal ölçekten farklı olarak tek boyutta birleşmiştir. Birleşen iki boyuttan oluşan bu yeni boyut “çalışmada içsel keyif” olarak adlandırılmıştır.

Sonuç olarak, ölçeğin bu haliyle farklı sektörlerde ve örneklemlerde çalışmada akış deneyimi yaşama hakkında çalışma yaşamına dair çıkarımlarda bulunabilmek için yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu ölçeğin, gelecekte farklı araştırmalarda bağımlı ve bağımsız değişken olarak kullanılması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Çalışmada akış deneyimi, Çalışmada içsel keyif, Çalışmaya kendini verme, Faktör analizi, Ölçek uyarlama, İçsel keyif

Turkish Adaptation of Flow at Work (Wolf) : Validity and Reliability Study

Abstract

The aim of this article is to test the validity and reliability of the Turkish version of the Flow at Work Scale (WOLF- SCALE) in the working life developed and outlined by Bakker in 2008. The sample of the study consists of 135 academics and 117 teachers. According to the results of the study, The scale has a two-dimensional structure. The dimension of “Absorption” in the original scale gave the same result in this study. However, “Work Enjoyment” and “Intrinsic Work Motivation” dimensions are united in one dimension as different from the original scale. This new dimension consisting of combined two dimensions, is called “Intrinsic Enjoyment at Work”.

As a result, it is considered that this scale will be useful for future studies making inferences about working life experience in different sectors and samples. Also, it is recommended that the Flow at Work Scale be used as dependent and independent variable in different research in the future.

Keywords: Flow at work, Intrinsic enjoyment at work, Absorption (the total immersion in an activity), Factor analysis, Scale adaptation, Intrinsic enjoyment

* Makale geliş tarihi: 27.05.2019
Makale kabul tarihi: 04.12.2019
Erken görünüm tarihi: 11 11 2020

Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Giriş

Psikoloji bilminde motivasyon 1960'lerden, pozitif psikoloji 2000'li yıllardan itibaren üzerinde durulan, insan yaşamının çeşitli alanlarında araştırma ve incelemelerine ağırlık verilen iki önemli bakış açısıdır. Araştırmalarda bu iki konunun kesişim noktası ise, 2000'li yılların yükselen bir araştırma alanı olarak Akış Deneyimidir¹ Öte yandan, pozitif ve kaliteli bir çalışma yaşamı oluşturmak, hem çalışanlar hem de organizasyonlar açısından öncelikli hedefler arasında yer almakta, psikolojik araştırmalarda önemli bir alan oluşturmaktadır (Salanova, Bakker ve Llorens, 2006: 1). Böylece çalışma yaşamına yönelik davranış ve psikoloji araştırmaları özellikle son yirmi yıl içinde daha fazla çeşitlilik kazanarak artış göstermiştir. Bu araştırma alanlarından biri ise, çalışmada akış deneyimidir.

Akış deneyimi; kişinin neşeli hissettiği, derin bir keyif durumu yaşadığı tanımlamak için “ideal/en iyi deneyim” (Csíkszentmihályi, 1990; Seligman ve Csíkszentmihályi, 2000: 1) veya ototelik (kendine has amacı olan) deneyim (Csíkszentmihályi, 1975: 36) olarak da adlandırılmaktadır. Ayrıca, bu kavramlar yer yer birbiri yerine kullanılabilir (Fullagar ve Kelloway, 2009: 595). Akış deneyimi, esasen 1970'lerdeki Csíkszentmihályi'nin ilk araştırmalarından çok daha önce 1960'larda hümanist psikoloji kapsamında motivasyon çalışmalarında Maslow tarafından “doruk deneyim*” adı altında ele alınmıştır (Hoffman, 2011). Pozitif psikolojide ortaya çıkan yeni eğilimlerden birini oluşturmuştur (Llorens, Salanova ve Rodríguez, 2013: 125). Kısaca, akış deneyiminin kökeninin motivasyon araştırmalarına dayandığını, ilerleyen yıllarda pozitif psikoloji içinde gelişim gösterdiğini söylemek mümkündür.

Motivasyon bağlamında akış deneyimi, motive olarak odaklanmış dikkat biçiminde ele alınmıştır. Akış deneyiminin ilk belirtileri arasında ilgili faaliyete tutkulu bir bağlılığın var olduğu ve kişilerin bu faaliyette bulunurken keyif aldığı

1 Flow Experience

* peak experience

sonucuna varılmıştır. Pozitif psikoloji açısından ise; ilgili aktivitenin akış deneyiminin temel özelliklerinden biri olan içsel motivasyonu devam ettirebileceği savunulmuştur (Chirico, Serino, Ciproso, Gaggioli ve Riva, 2015).

Akış deneyimi genel olarak bir faaliyet ya da görev sırasında deneyimlenen, maksimum iyimserlik ve memnuniyet halidir; durumun kontrolü ve bu duruma en yüksek düzeyde bağlılık, tutku ve içsel motivasyon ile odaklanmış dikkatin varlığı, can sıkıntısı ile kaygının olmaması, zaman algısının değişmesi, kişinin kendi kendini yargısal olarak gözlemlenmenin olmaması ile karakterize edilir (Csíkszentmihályi, 1990). Bu deneyim; ilk olarak ressamlar, kaya tırmanışçıları, dansçılar ve müzisyenler arasında ilgili faaliyet ya da görevlerini yerine getirirken ne/neler hissettiklerini anlamak amacıyla araştırılmıştır (Fullagar ve Kelloway, 2009: 595). İlerleyen zamanlarda bu araştırmalar sporda (Swann, Piggott, Schweickle ve Vella, 2018: 51), oyunda (Perttula, Kiili, Lindstedt ve Tuomi, 2017: 57), ciddi serbest zamanda (Heo, Lee, Pedersen ve McCormick, 2010: 3), sanatta (Chilton, 2013: 64), dans ve müzikte (Wilson, 2016), eğitimde (Kiili, Freitas, Arnab ve Lainema, 2012: 89) ve çalışmada/işte (Csíkszentmihályi, ve LeFevre, 1989: 815) akış deneyimlerine odaklanmıştır. Böylece, akış deneyiminin insan yaşamının gerek sosyal, gerek serbest zaman, gerekse çalışma hayatı kapsamında ele alındığı görülmektedir. Kısaca çeşitli araştırmalarda akış deneyiminin insan yaşamının hemen hemen her evresinde yaşanabildiğinin ya da yaşanabileceğinin belirtilmiş olduğu dikkat çekmektedir. Bu noktada, insanların özel yaşamı dışındaki günlük yaşamlarının zihinsel ve fiziksel olarak oldukça büyük ve önemli bir kısmını oluşturan çalışma yaşamı içinde, akış deneyimine yönelik ölçüm ve verilerin zenginleştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

40 yılı aşkın bir süredir yapılan çok sayıda araştırma, çalışmada akış deneyimini bilişsel, motivasyonel ve duygusal açıdan ele almakta ve bu deneyimin çok yönlü bir durum olduğunu göstermektedir (Dalle Fave, 2009). Buna rağmen ülkemizde çalışmada akış deneyimine yönelik araştırma ve incelemelerin sınırlı sayı ve içerikte olduğu, Türkçeye uyarlanmış versiyonlarının ise; yeterince açıklayıcı olmadığı dikkat çekmiştir. Örneğin, orijinal ölçekte işe kendini kaptırma/kendini işe verme ölçeğinin genel ismi olarak kullanılmıştır (Yalçınkaya, 2013). Oysa işe kendini kaptırma ölçeğinin alt boyutlarından biridir (Bakker, 2008) Bu nedenle bu makalede, Çalışmada (İş'te) Akış Deneyimi Ölçeğinin Türkçeye yapısal olarak daha açıklayıcı biçimde kazandırılması hedeflenmiştir. Böylece, bu ölçeğinin Türkçe formunun ulusal çalışmaları zenginleştireceği; uluslararası karşılaştırmalı çalışmalara olanak sağlayacağı öngörülmektedir. Bu amaçla, öncelikle çalışmada akış deneyimine ilişkin bir literatür taraması yapılarak, ilgili ölçeğinin orijinal formu ve farklı ülkelerde yapılan uyarlama çalışmaları ile Türkçe uyarlaması yapılmış mevcut

ölçekler incelenmiştir. Ardından, Çalışmada (İş'te) Akış Deneyimi Ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

1. Çalışmada Akış Deneyimi

Çalışma yaşamı için, akış deneyimi önemli bir değişkendir (Sutton, 2014: 181). Bazıları işlerini ve çalışmayı akışı deneyimleme, yani ideal deneyim için bir fırsat olarak algırlarlar (Bassi ve Fave, 2012: 533). Genel olarak insanların çalışırken keyif almadığı ve onlar için zamanın geçmediği, işlerine tamamen kendilerini vermede, bağlı hissetmede zorluk yaşadığı düşünülmektedir. Oysa yapılan bir araştırmaya göre; çalışanların işyerinde geçirdikleri sürenin %54'ünde büyük bir memnuniyet ve akış deneyimi yaşadıkları tespit edilmiştir. Buna karşılık, çalışma saatleri dışında eğlenceli aktivitelerde bulunurken serbest zamanlarının sadece %18'inde akış deneyimi yaşadıkları bulunmuştur (Adamus, 06.03.2019). Buna göre çalışırken yaşanan akış deneyiminin pozitif bir deneyim olduğu, çalışma performansının artırılmasına ve hedeflere ulaşmanın tatmin edici duygusunu yaşamaya yüksek düzeyde keyifle eşlik ettiği kabul görmüştür (Csíkszentmihályi, 1988).

Çalışmada akış deneyimi, ilk defa Csíkszentmihályi ve LeFevre tarafından 1989 yılında "Çalışma ve Serbest Zaman Etkinliğinde En Uygun/İdeal Deneyim*" isimli çalışmada ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, çalışma ortamında akış deneyiminin serbest zamanlara nazaran üç kat daha fazla gerçekleştiğini ve akış deneyiminin çalışanlar üzerinde oldukça önemli bir rolü olduğunu göstermiştir. Bu durumda kişinin çalışması ya da işi ile ilgili olumlu duygular geliştirmesi ve sonuç olarak akışı deneyimlemesi onun yaşamının diğer bölümlerine de olumlu etki edeceği öngörülmektedir (Csíkszentmihályi ve LeFevre, 1989: 815). Çünkü çalışma yaşamı genel anlamda çalışanların yaşamlarının büyük bölümünü oluşturmaktadır. Öte yandan yapılan araştırmalarda, insanların akış deneyimi sırasında gerçekleştirdikleri oyun, sanat, spor, müzik, dans gibi faaliyetlerin her birinde farklı eylem ve faaliyetler olsa bile hissettiklerinin benzerlik gösterdiği görülmüştür. Buradan hareketle, araştırmacılar insan yaşamının diğer alanlarında olduğu gibi çalışmada/işte akış deneyimine ilgi duymaya başlamışlardır (Yaşın, 2016: 54). Böylece, çalışma yaşamının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar içinde pozitif psikolojinin önemli bir araştırma konusu olarak akış deneyimine eğilim artmıştır. Çalışma psikolojisi araştırmaları için önemli bir çalışma alanı olmuştur (Salanova, Bakker ve Llorens, 2006: 1).

Çalışmada akış deneyimi psikolojik olarak orada (işte, görevde) olmak ve psikolojik varlıktır (Kahn, 1992). Öte yandan, işe kendini verme, çalışmadan keyif alma ve içsel çalışma motivasyonu ile karakterize edilen kısa vadeli doruk

* Optimal Experience in Work and Leisure

deneyimi temsil eder (Bakker, 2008). Çalışmada Algılanan yüksek düzeyde beceri ile yüksek düzeydeki zorlukla mücadele edebilme durumunun birleşiminden oluşan, özünde ödüllendirici ve tatmin edici öznel bir durumdur (Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock ve Randall, 2005: 756). Kısaca, kişinin çalışmaya kendini tamamen vermesi (Demerouti, Bakker ve Fried, 2012: 558) durumu olarak tanımlanmaktadır. Kişinin yaptığı işe yoğun biçimde odaklanması, o işle ilgili dikkatini toplaması ve o anda gerçekleştirdiği faaliyet dışındaki her şeyin kendisi için önemini yitirip, dışsal faktörlerden soyutlaması olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihályi, 1990).

Çalışmada akış deneyimi genel anlamda zihnin bilinçli oluşla sınırlandırılmasıdır (Sheldon ve diğerleri, 2015: 2). Çalışanın işini sevdiği ve işine karşı olumlu duygular hissettiği, çalışma yaşamının kalitesini olumlu değerlendirdiği; kısaca, bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerin bir sonucudur (Colombo ve Zito, 2014: 256).

2. Yöntem

Çalışmada (İş'te) Akış Deneyimi Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasını yapabilmek için, öncelikle İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri yapılmış; ardından ilgili istatistikî analizler gerçekleştirilmiştir. Bu işlemlere sırasıyla aşağıda yer verilmektedir.

2.1. Amaç

Bu makalenin amacı, Çalışmada (İş'te) Akış Deneyimi Ölçeği'nin Türkçeye kazandırılması için ölçek uyarlama çalışması yapmaktır.

2.2. Uyarlaması Yapılan Ölçek: The Work-Related Flow Inventory (WOLF)

Bu makalede Türkçe uyarlaması yapılan ölçek, Bakker tarafından 2008 yılında geliştirilen “The Work-Related Flow Inventory (WOLF)- Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğidir (ÇADÖ)”. Bu ölçek için 2013 yılında “Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: Uyarlama Çalışması” (Yalçinkaya, 2013); 2017 yılında da “İşte Akış Deneyimi Ölçeğinin Türkiye Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması” yapılmıştır (Zekioğlu ve diğerleri, 2017). Ancak, Yalçinkaya'nın (2013) çalışmasında orijinal ölçekteki üçüncü faktörde yer alan maddelerin diğer iki faktöre dağılım nedenlerinin verilmediği ve maddelerin faktör dağılımının (Yalçinkaya, 2013: 76) belirsiz olduğu; Zekioğlu ve diğer araştırmacıların (2017) çalışmalarında ise; örneklem sayının (Zekioğlu, Tekingündüz ve Sünbül, 2017: 63) uyarlama çalışması ve istatistikî analizler için yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de henüz yapı geçerliliğinin tatmin edici

olmadığı bir yapıya sahip olan Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği için yeniden Türkçe uyarlama çalışması yapılmasının uygun olacağı düşünülmüştür.

2000’li yıllarda çalışma yaşamında akışa yönelik uluslararası literatürde geliştirilmiş iki farklı ölçeğin olduğu gözlenmiştir. Bunlardan ilki Bakker (2008) tarafından geliştirilen 13 maddeli üç boyutlu ölçek (Bakker, Golub ve Rijavec, 2017); ikincisi Wolfigie ve Czerw (2017) tarafından geliştirilen 15 maddeden oluşan iki boyutlu bir ölçektir. Bakker’ın (2008) geliştirdiği ölçeğin boyutları çalışmaya kendini verme, çalışmadan keyif alma ve içsel çalışma motivasyonu (Bakker, 2008: 414); Wolfigie ve Czerw (2017) tarafından geliştirilen ölçeğin boyutları ise; çalışmaya kendini verme ve olumlu duygulardır (Wolfigie ve Czerw, 2017: 223). Bu makalede Türkçe uyarlama çalışması tercih edilen ölçek ise; Bakker (2008) tarafından geliştirilen ölçektir. Bu ölçeğin tercih edilme sebepleri ise; çalışma yaşamında akış deneyimi için ilk geliştirilmiş ölçek olması ve uluslararası literatürde sıklıkla kullanılmış bulunması, farklı ülkelerde farklı örneklemelere uygulanarak geçerlilik ve güvenilirliğinin yapılmış sınanmış olmasıdır (Demerouti, Bakker, Sonnentag ve Fullagar (2012); Fagerlind, Gustavsson, Johansson ve Ekberg (2013); Happell, Gaskin, C. ve Platania-Phung (2015); Geysler, Geldenhuys ve Crous (2015); Zito, Bakker, Colombo ve Cortese (2015); Zubair ve Kamal (2015); Demerouti (2016); The Chen, Yu, ve Huang (2016); Buitendach, Bobat, Muzvidziwa ve Kanengoni (2016); Habe ve Tement (2016); Bakker, Golub ve Rijavec (2017); Salessi ve Omar (2018); Clarissa Pinto Pizarro de, Bruno Figueiredo, Jean ve Silvia Helena (2019).

Literatürde, bugüne kadar yapılmış bu uyarlama çalışmalarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Bakker’ın (2008) Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği’nin Uyarlama Çalışmaları

Yıl	Araştırmacı/lar	Uygulanan Alan	Örneklem Büyüklüğü	Faktör Analizi	Faktör Sayısı	Birlikte Kullanılan Ölçekler	İleri İstatistik Analizler
2012	Demerouti vd.	Genel	83	-----	3	-----	-----
2013	Yalçınkaya	Bankacılık	84	AFA, DFA(ölçüt bağıntılı)	2	İşkoliklik ölçeği	Maddeler için Uç Grup
2013	Fagerlind vd.	Genel	3667	-----	3	Psikolojik talepler ve karar enlemi, Sosyal Sermaye, Yenilikçi Öğrenme İklimi	-----

2015	Geyser vd	Genel	415	DFA	3	İşe Bağlılık, İş Doyumu	-----
2015	Happell vd.	Genel	711	AFA, DFA	2	-----	Ayırt Edici ve Yakınsak Geçerlilik
2015	Zito vd.	Genel	977	AFA, DFA	3	-----	Korelasyon Analizi
2015	Zubair ve Kamal	Genel	277	-----	3	Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, Yaratıcılık	Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi
2016	Habe ve Tement	Eğitim	293	AFA, DFA	3	İş Gerekliliği Ölçeği	Regresyon analizi
2016	Özata vd.	Sağlık	190	-----	2	-----	Demografik Değişkenlere Bağlı Analizler
2016	Buitendach vd.	Ulaşım	283	-----	3	İşe Bağlılık, İş Doyumu, Tükenmişlik, İş Gerekliliği Ölçeği	-----
2017	Zekioğlu vd.	Sağlık	40	DFA	3	-----	Faktörlerin Güvenilirliği
2017	Bakker vd.	Öğrenciler (Öğrenime yönelik akış)	394	DFA	3	İş Doyumu, Akademik İş Yükü	Demografik değişkenlere bağlı analizler
2018	Salessi ve Omar	Genel	442	DFA	3	İşe Bağlılık, İş Doyumu	Korelasyon Analizi
2019	Freitas vd. (2019)	Genel	640	DFA	3	Meslek Öz-yeterliliği, İş Doyumu	-----

Kaynak: Araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Bakker'ın ölçeğinin, bu uyarlama çalışması için tercih edilme sebeplerinden bir diğeri de ölçekteki ifade sayısının, Wolfigie ve Czerw'ın (2017) geliştirdiği ölçeğe göre daha az olmasıdır. Çünkü Keser (2018: 48) tarafından da belirtildiği gibi; uzun bir ankete çalışanlar tarafından ayrılacak

zaman ve yoğunlaşma düzeyi dikkate alındığında soru sayısının az olmasının anketlere katılan kişi sayısını artıracak ve araştırma verimliliğini yükseltecektir. Bu nedenle, Türkiye’de gelecekte yapılacak araştırmalar için, soru sayısı en az olan ölçeğin daha kullanışlı olacağı düşünülmüş ve 13 maddelik ölçek tercih edilmiş ve ölçek maddeleri 7’li Likert ile ölçülmüştür.

2.3. Örneklem

Bu araştırma, Türkiye’de bulunan bir kamu üniversitesinde ve halen faal olarak görev yapan 135 akademisyen ve devlet okulunda çalışan 117 öğretmen arasında yapılmıştır. 135 akademisyenden oluşan ilk veri setinde 56 kadın 79 erkek bulunmakta ve yaş ortalaması 35’dir. Öğretmenlerden oluşan veri setinde ise 117 kişiden 77’si kadın ve 40’ı erkektir. Yaş ortalaması ise 38’dir.

2.4. Çeviri İşlemi

Çalışmada Akış Ölçeği’nin (ÇADÖ) orijinalinde yer alan maddeler önce araştırmacı tarafından, daha sonra alanında uzman üç akademisyen tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu işlemler sırasında konunun kavramsal içeriğinin korunmasına, çeviriden sonra, ölçeğin dilinin doğal ve kabul edilebilir olmasına dikkat edilmiştir (Arafat ve diğerleri, 2017). Oluşturulan bu Türkçe form için üç Türkçe öğretmeninin görüş ve önerileri alınmıştır. Bu kapsamda, uyum yüzdesini hesaplamak için, Geçerlilik İndeksi (Content Validity Index-CVI) kullanılmıştır. Bu indekste Türkçe öğretmenlerinden her bir madde için “uygun değil ve “maddenin uygun şekilde getirilmesi gerekir (1)”, “uygun, ancak küçük değişiklik gerekir (1)” ya da “uygun (3)” yanıtlarından birisini vermesi beklenmiştir. Gelen yanıtlarda CVI puanının her bir madde için %80 ve üzerinde 2 ve 3 puan olmasına dikkat edilmiştir (Polit ve Beck, 2004: 423; Waltz ve diğerleri, 2005: 155). Araştırma kapsamında, üç öğretmenin geri dönüşünden elde edilen uyum yüzdesi %85 olarak ortaya çıkmıştır. Bu yüzde kabul edilebilir bir yüzdendir (Polit ve Beck, 2006). Son aşamada ise; Türkçe formun İngilizce geri çevirisi yapılmıştır. Ardından, çevirideki yetersiz ifadeleri/tanımlamak, aynı zamanda iki dil arasındaki tutarsızlıkları tespit etmek ve çözmek için ölçeğin içeriğine hâkim iki uzman görüşü alınmıştır (Coster ve Mancini, 2015); Jesus ve Valente, 2016). Son olarak orijinal ölçek ile karşılaştırılarak Türkçe form üzerinde düzeltmeler yapılmış ve ölçeğin Türkçe formu oluşturulmuştur. En son bu çeviri ölçek, ölçeğin özgün formu ile karşılaştırılmış ve ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

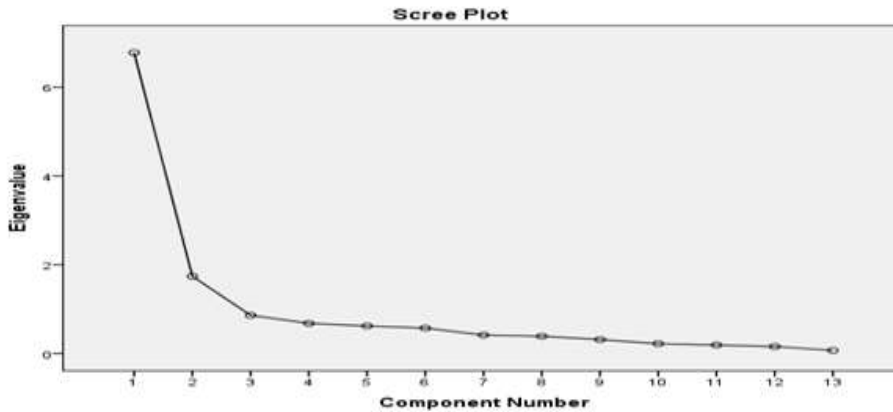
2.5. Analizler

Veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra elde edilen veriler, istatistiksel işlemleri yapabilmek üzere hazır hale getirilmiş ve SPSS-21 programı kullanılarak analizler yapılmıştır. ÇADÖ'nin orijinal ölçeğin geliştirildiği ülkeden farklı bir kültürdeki çalışma yaşamına Türkiye'de doğru uyarlanabilmesi için, öncelikle akademisyenlerden oluşan veri setine Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanarak ölçeğin faktör yapısı değerlendirilmiştir. Sonrasında AFA ile elde edilen faktör bileşiminin yapı geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile öğretmenlere ait veri seti kullanılarak test edilmiştir. Faktör analizinin yapılabilmesi için öncelikle örneklem yeterliliğini değerlendiren Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve elde edilen 0,89 değeri ile kabul edilebilir sınır olan 0,70'in üzerinde bulunduğu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu görülmüştür (Hair vd., 2010: 104). Faktör analizinin geçerliği için gerekli olan Bartlett testi sonucuna bakıldığında ise ($\chi^2 = 1261,667$; $df=78$; $p<0.000$) değerlerin anlamlı olduğu ve faktör analizinin yapılmasında bir engel olmadığı görülmüştür.

2.5.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

13 maddeden oluşan ÇADÖ için yapılan AFA'da faktörleştirme metodu olarak temel bileşenler yöntemi kullanılmıştır. 135 akademisyenden oluşan veri setinde 56 kadın 79 erkek bulunmakta ve yaş ortalaması 35'dir. Uyarlanan ÇADÖ'de kaç adet faktörün bulunduğu değerlendirilirken faktörlerin özdeğerleri dikkate alınarak özdeğeri 1 ve 1'den büyük faktörler incelenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Öte yandan orijinal ölçekte olduğu gibi ölçek 3 faktörlü yapıya zorlanmış ve maddelerin net olarak faktörlere ayrışmadığı gözlenmiştir.

Şekil 1: Özdeğer Grafiği



AFA sonucu özdeğeri 1'den büyük olan iki faktörün ölçeğe dair açıkladıkları toplam varyans %65,50 olmuştur. Birinci faktör %40,95 varyans açıklarken, ikinci faktörün varyans açıklaması %24,56 olarak çıkmıştır. Elde edilen iki faktörlü yapının yorumlamada açıklık kazanması için “varimax” metodu ile eksen döndürmesinin yapılması uygun görülmüş olup, yapılan işlem sonucunda ortaya çıkan faktör yapısı Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Varimax Rotasyonu Sonucu Ortaya Çıkan Faktör Yükü Dağılımı

Döndürülmüş Bileşen Matrisi		FAKTÖRLER	
		Çalışmada İçsel Keyif (F2)	Çalışmaya Kendini Verme (F1)
Madde No	Maddeler		
V1	Çalışırken başka bir şey düşünmem.	0,148	0,744
V2	Kendimi işime kaptırırım.	0,225	0,861
V3	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	0,245	0,844
V4	Tamamıyla yaptığım işe odaklanırım.	0,330	0,842
V5	İşim kendimi iyi hissettirir.	0,810	0,198
V6	İşimi çok büyük bir zevkle yaparım.	0,881	0,276
V7	İşimi yaparken kendimi mutlu hissederim.	0,895	0,206
V8	Çalışırken kendimi neşeli hissederim.	0,789	0,172
V9	Daha az ücret alacak olsam bile; yine de bu işi yapardım diye düşünürüm.	0,656	0,110
V10	Boş zamanlarımda bile çalışmak istediğimi fark ediyorum.	0,709	0,258
V11	Çalışıyorum çünkü çalışmaktan keyif alıyorum.	0,764	0,289
V12	İşimle ilgili bir şeye çalışırken kendim için çalışıyorum.	0,514	0,158
V13	Motivasyonumu sonunda elde edeceğim ödüllerden değil, işi yaparken elde ediyorum.	0,667	0,321

Özdeğerler	5,323	3,192
Varyans Yüzdeleri	%40.95	%24.56
Cronbach Alfa Katsayıları	0,912	0,881

Maddeler arası korelasyon matrisi incelenmiş ve genel olarak korelasyonların orta ve üst düzeyde olduğu gözlenmiş ve verilerin AFA'ya uygun olduğu görülmüştür. Öte yandan faktörler arası korelasyon değeri ise 0,535 olup faktörler arası orta değerde korelasyon olduğu görülmektedir.

Rotasyon sonucu maddelerin faktör yükü dağılım değerlerine bakılarak hangi maddenin ilgili faktör için anlamlı olduğu tespit edilirken kritik değer için örneklem sayısı dikkate alınmalıdır. Örneklem sayısı, 120 civarında 0,5 ve üzeri faktör yükü anlamlı değerdir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Tablo 2'deki sonuçlara bakıldığında her bir maddenin bulunduğu faktördeki yükünün 0,50'den büyük olduğu ve bu bakımdan maddelerin faktörlere doğru bir şekilde ayrıştığı gözlenmektedir. Türkçeye uyarlanan ÇADÖ'de de, orijinal ölçekte bulunan "çalışmaya kendini verme" faktörü aynı maddeleri barındırmak ile birlikte, orijinal ölçekteki "çalışmadan keyif alma" ve "içsel çalışma motivasyonu" faktörleri Türk örnekleme ile yapılan uyarlama çalışmasında tek faktöre indirgenmiş ve "çalışmada içsel keyif" olarak tanımlanmıştır. Sonuçlara bakıldığında Türk örnekleminde yer alan kişilerin çalışmadan keyif alma ile içsel çalışma motivasyonunu ayrıştıramadığı gözlenmektedir. Çalışmaya ilişkin keyif ve içsel motivasyon boyutlarının ayrışmama nedenlerinden biri, keyfin içsel motivasyon üzerinde belirleyici bir etkisinin olması (Reeve, 1989: 83) ve içsel motivasyonun bir faktörü olarak içsel motivasyonun merkezinde yer alması (Khan, Li ve Ali, 2017) olabilir. Başka bir ifadeyle, yapı gereği keyif ve içsel motivasyonun iç içe ve birbirini tamamlayıcı olması ile açıklanabilir. Kişi, içsel olarak motive olduğunda ilgili iş ya da görevin kendisiyle ilgilenir ve bunu iyi yapmak ister, bunun sonucunda ise; bu iş ya da görevi ilgili kendiliğinden keyif duygusu kazanır (Potosky, 2002). Sonuç olarak, keyif motivasyon ile harekete geçer ve sonunda keyif alan kişinin memnuniyeti ortaya çıkar (Lasseaux, 2011).

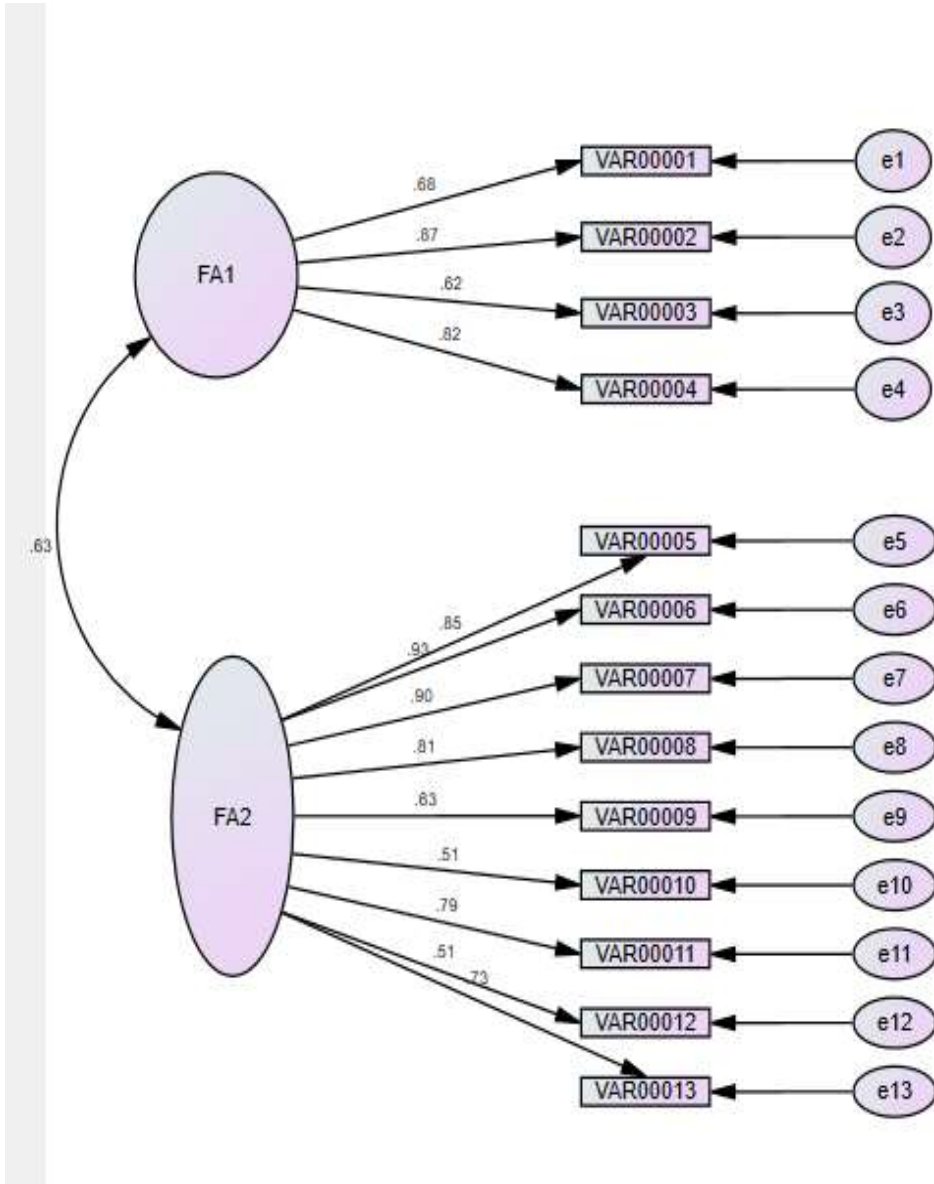
Ölçeğin içsel tutarlılığını ve güvenilirliğini değerlendiren Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin tamamı için 0,917 bulunmuştur ve faktörlerin ayrı ayrı elde edilen Cronbach Alfa katsayıları da Tablo 2'de yer aldığı gibi oldukça yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

2.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA'da elde edilen 2 faktörlü yapının geçerliliğini test etmek için DFA analizi gerçekleştirilmiştir. Bunun için ÇADÖ farklı bir örneklem grubuna

uygulanmıştır. Çeşitli branşlarda görev yapan öğretmenlerden oluşan örnekleme çevrimiçi yolla ulaşılarak anket gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan 117 kişiden 77'si kadın ve 40'ı erkektir. Yaş ortalaması ise 38'dir. AMOS programı ile analizi yapılan modelin DFA yapısı ise Şekil 2'deki gibidir.

Şekil 2: ÇADÖ 2 Faktörlü Model için DFA Sonuçları



DFA ile elde edilen 2 faktörlü modelin uyum istatistiklerine bakıldığında Ki Karenin serbestlik derecesine bölümü ile elde edilen ve örneklem ile ana kitlenin kovaryans matrisi arasındaki ilişkiyi inceleyen χ^2 /s.d. değeri 2,583 bulunmuştur. Bu değer üç veya altında olduğu takdirde kabul edilebilir sınırlarda yer almaktadır (Kline, 2015: 204). GFI uyum iyiliği indeksi değerinin 0,90 ve üzeri olması kabul edilebilir düzeyde olduğunu (Evcı ve Aylar, 2017: 400) göstermekle birlikte çalışmada GFI= 0,814 ile kritik değere oldukça yakın bulunmuştur. GFI değeri örneklem değeri büyüdükçe arttığı bilindiğinden çalışmada yer alan örneklem sayısından etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Karşılaştırmalı uyum indeksi olarak adlandırılan CFI değerinin 0,90 ve üzeri olması beklenmektedir (Evcı ve Aylar, 2017: 401). Çalışmada bulunan CFI değeri ise 0,898 ile yaklaşık olarak bu sınırdaki yer almakta ve modelin uyumunu göstermektedir. Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü olarak ifade edilen RMSEA değeri için kritik nokta 0,10 ve üzeri olarak belirtilirken (Kline, 2015: 206) çalışmada bulunan RMSEA değeri 0,117 ile bu değere oldukça yakın çıkmıştır. Chen vd. (2008) ile Kenny vd. (2015) küçük örneklem olduğunda sadece RMSEA değerine bakılarak karar vermenin yanlış olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca RMSEA değerinin güven aralığında bakılması gerektiğini belirtmektedirler. Küçük örneklem için eğer belirlenmiş olan kritik nokta güven aralığı içinde kalıyorsa modelin uyumu olduğu düşünülmektedir (Kenny vd., 2015: 501). Çalışmada küçük örneklem kullanıldığı için RMSEA değerinin güven aralığı alt sınırına bakılmış ve bu değer 0,095 ile kritik değer 0,10'dan küçük olduğu için modelin uyumu olduğu görülmüştür. Son olarak artan uyum indeksi olarak adlandırılan ve uyumun olabilmesi için 0,90 ve üzeri değere sahip olması gereken (Evcı ve Aylar, 2017: 401) IFI değeri çalışmada 0,899 olarak elde edilmiştir, bu sonuçlar ile DFA aracılığıyla faktör yapısı test edilen ÇADÖ iki faktörlü modelin uyumunun iyi olduğu görülmektedir. Uyum istatistiklerine göre modelin yapısal geçerliliğinin olduğu söylenilebilmektedir. 2 faktörlü modelin CFA yakınsaklık geçerliliğine bakıldığında ise Şekil 2'de görüldüğü gibi 13 maddenin yarısından çoğu arzu edilen değer olan 0,70'den büyük ve tümü 0,50'den büyük faktör yüküne sahip olduğu için modelin kabul edilebilirliği yüksektir. Ortalama varyans açıklama değeri olan AVE kabul edilebilir değer olarak 0,50 ve üstü, yapısal geçerlilik değeri olan CR kabul edilebilir sınır değeri ise 0,60 ve üstü olarak ifade edilmektedir (Happell vd., 2015: 41). Çalışmada AVE değeri 0,57 olarak bulunmuş olup kabul edilebilir olduğu gözlenmiştir. CR değeri her bir faktör için ayrı ayrı hesaplanmakta ve çalışmada yer alan iki faktör için sırasıyla 0,93 ve 0,92 değerleri bulunmuştur. CR sınır değerine göre bakıldığında her iki değer de uygun çıktığı görülmektedir. Bu nedenle modelin yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

3. Sonuç ve Öneriler

Bakker'ın Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği'nin (ÇADÖ), Türkçe uyarlama çalışması sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin orijinal formunda "Çalışmaya Kendini Verme" alt boyutunda yer alan 4 ifadenin aynı boyut içinde kaldığını; "Çalışmadan Keyif Alma" ve "Çalışmada İçsel Motivasyon" alt boyutlarında yer alan toplam 9 ifadenin ise; tek bir boyutta birleştiğini göstermiştir. Başka bir ifadeyle, "Çalışmaya Kendini Verme" alt boyutunda yer alan ifadelerin Türkiye'de yapılan bu çalışmada, ölçeğin geliştirildiği ülke olan Hollanda ile aynı sonuçları verdiği, diğer iki alt boyutun ise, aynı sonucu vermediği görülmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın yapıldığı örneklemin çalışmada keyif ve içsel motivasyonu ayırtmadığı söylenebilir. Ayrıca, Türk örnekleminin akış deneyiminin nadiren yaşandığı da söylenebilir. Öte yandan keyfin içsel motivasyon üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olması (Reeve, 1989: 83) ve içsel motivasyonun merkezinde yer alması (Khan, Li ve Ali, 2017) ile açıklanabilir. Keyif motivasyon ile harekete geçer ve motivasyon çalışmada keyif arayan kişinin memnuniyetine doğru yönlendirilir (Lasseaux, 2011). Bunun yanında kişi proaktif olma ve gelişime karşı doğal bir eğilime sahiptir (Bakker ve van Woerkam, 2017). Bu bağlamda, içsel motivasyon akış deneyiminin önemli bir belirleyicisidir (Stravnu, 2008).

Çalışma yaşamında akış deneyimi düzeyini ölçmeye yönelik, Bakker tarafından geliştirilmiş olan ÇADÖ'nin bu uyarlama çalışması ile Türkçe literatüre kazandırıldığı düşünülmekte, ölçeğin alanda gelecekte yapılacak çalışmaları zenginleştirebileceği, böylece çalışma yaşamına ilişkin farklı bağlamlarda veri kaynağı oluşturularak yapılan her bir çalışmanın bir sonraki diğer çalışmaya ışık tutacağı öngörülmektedir. Ayrıca, Türkiye'de farklı sektörlerde örneklem çeşitliliği dikkate alınarak farklı mesleklerde çalışanlarla yapılması Türk çalışma yaşamı için zengin bir veri kaynağı olacaktır. Bunun yanında, çalışmada akış deneyimi ölçeğine yönelik Türkiye'de kültür ve çalışma koşulları dikkate alınarak yeni bir ölçek geliştirme çalışması yapılabilir. Bu nedenle, gelecek araştırmalarda çalışma yaşamında akış deneyiminin bağımlı ve bağımsız değişken olarak kullanılmasının çalışma yaşamının ilgililerine ve çalışma psikolojisi alanına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Kaynakça

- Adamus, Ewelina (2019), "Flow at Work: Factors Determining the Optimal Experience at Work", http://nowystylgroup.com/files/catalogue/pl/raport_csr/Flow%20at%20work_en.pdf, 06.03.2019).
- Arafat, S. M. Yasir, Chowdhury, Hafi zur Rahman, Qusar, M. M. A. Shalahuddin ve Hafez, M. A. (2016), "Cross-Cultural Adaptation and Psychometric Validation of Research Instruments: A Methodological Review", *Journal of Behavioral Health*, 5 (3): 129-136.
- Bakker, Arnold (2008), "The Work Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF", *Journal of Vocational Behavior*, 72 (3): 400-414.
- Bakker, Arnold, Ljubin Golub, Tajana ve Rijavec, Majda (2017), "Validation of the Study-Related Flow Inventory (WOLF-S)", *Croatian Journal of Education*, 19: 147-173.
- Bakker, Arnould., ve van Woerkom, M. (2017). "Flow at work: A self-determination perspective." *Occupational Health Science*, 1(1-2), 47-65.
- Bassi, Marta ve Fave, Antonella Delle, (2012), "Optimal Experience Among Teachers: New Insights Into the Work Paradox", *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 146 (5): 533-554.
- Buitendach, Johanna H., Bobat, Shaida, Muzvidziwa, Rutendo F. ve Kanengoni, Herbert (2016), "Work Engagement and Its Relationship with Various Dimensions of Work-related Well-being in the Public Transport Industry," *Psychology and Developing Societies*, 1 (28): 50-72.
- Chen, Feinian, Curran, Patrick J., Bollen, Kenneth, A., Kirby, J., ve Paxton, P. (2008), "An Empirical Evaluation of The Use of Fixed Cutoff Points in RMSEA Test Statistic in Structural Equation Models", *Sociological Methods & Research*, 36 (4): 462-494.
- Chen, Yiyu, Yu, Xiao-tong ve Huang, Bo (2016), *Chinese Version of Work-Related Flow Inventory (WOLF): An Examination of Reliability and Validity*, International Conference on Humanities and Social Science (HSS 2016), Published by Atlantis Press. (554- 558).
- Chilton, Gioia (2013), "Art Therapy and Flow: A Review of the Literature and Applications", *Art Therapy*, 30 (2): 64-70.
- Chirico, Alice, Serino, Silvia, Cipresso, Pietro, Gaggioli, Andrea ve Riva, Giuseppe (2015), "When Music "Flows". State and Trait in Musical Performance, Composition and Listening: A Systematic Review", *Frontiers in Psychology*, 6 (1):1-14.
- Colombo, Lara ve Zito, Margherita (2014), "Demands, Resources and the Three Dimensions of Flow at Work. A Study Among Professional Nurses", *Open Journal of Nursing*, 4: 255-264.
- Coster, Wendy J. ve Mancini, Marisa C. (2015). "Recommendations for Translation and Cross-Cultural Adaptation of Instruments for Occupational Therapy Research and Practice", *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 26 (1): 50–57.
- Csikszentmihályi, Mihaly (1975), *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihályi, Mihaly (1988), *The Flow Experience and Its Significance for Human Psychology*, Cambridge, UK: Cambridge University Press, 15-35.
- Csikszentmihályi, Mihaly (1990), *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, Harper and Row, New York.
- Csikszentmihályi, Mihaly ve LeFevre, Judith (1989), "Optimal Experience in Work and Leisure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (5): 815-822.

- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (416-436). Thousand Oaks, CA, : Sage Publications Ltd.
- Deci, Edward ve Ryan, Richard M. (1985), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.
- Delle Fave, Antonella (2009), "Optimal Experience and Meaning: Which relationship?", *Psychological Topics*, 18 (2): 285-302.
- Demerouti, Evangelia (2016), "Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness", *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (3): 266-280.
- Demerouti, Evangelia, Bakker Arnold, Sonnentag, Sabine ve Fullagar, Clive J. (2012), "Work-related Flow and Energy at Work and at Home: A Study on the Role of Daily Recovery", *Journal of Organizational Behavior*, 33: 276-295.
- Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold, ve Fried, Yitzhak (2012), "Work Orientations in the Job Demands-Resources Model", *Journal of Managerial Psychology*, 2 (6): 557-575.
- Eisenberger, Robert, Jones, Jason R., Stinglhamber, Florence, Shanock, Linda ve Randall, Amanda T. (2005), "Flow Experiences at Work: For High Need Achievers Alone?", *Journal of Organizational Behavior*, 26 (7): 755-775.
- Evcil, Nagihan, ve Aylar, Faruk (2017). "Derleme: Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı." *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(10), 389-412.
- Fagerlind Ståhl, Anna-Carin, Gustavsson, Maria, Johansson, Gun ve Ekberg, Kerstin (2013), "Experience of Work-Related Flow: Does High Decision Latitude Enhance Benefits Gained from Job Resources?", *Journal of Vocational Behavior*, 83 (1): 161-170.
- Freitas, Antonia L. ve Higgins, E. Tory (2002), "Enjoying Goal-Directed Actions: The Role of Regulatory Fit", *American Psychological Society*, 13 (1): 1-6.
- Freitas, Clarissa Pinto Pizarro de, Figueiredo, Bruno Figueiredo, Haddad, Emily Jean ve Koller, Silvia Helena (2019), "Work-Related Flow Inventory: Evidence of Validity of the Brazilian Version", *Psychology Evaluation*, 29: e2901.
- Fullagar, Clive J. ve Kelloway, E. Kevin (2009), "Flow at Work: An Experience Sampling Approach", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (3): 595-615.
- Geyser, Ita, Geldenhuys, Madelyn ve Crous, Freddie (2015), "The Dimensionality of the Work Related Flow Inventory (WOLF): A South African Study", *Journal of Psychology in Africa*, 25 (4): 282-287.
- Habe, Katarina ve Tement, Sara (2016), "Flow Among Higher Education Teachers: A Job Demands-Resources Perspective", *Horizons of Psychology*, 25: 29-37.
- Hair Jr., Joseph F., William C., Black, Babin, Barry J. ve Anderson Rolph E. (2010), *Multivariate Data Analysis (7b.)*, NJ:Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Happell, Brenda, Gaskin J. , Cadeyrm ve Platania-Phung, Chris (2015), "The Construct Validity of the Work-Related Flow Inventory in a Sample of Australian Workers", *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 149: 42-62.
- Heo, Jinmoo, Lee, Youngkil, Pedersen, Paul M. ve McCormick, Brayn P. (2010), "Flow Experience in the Daily Lives of Older Adults: An Analysis of the Interaction Between Flow, Individual Differences, Serious Leisure, Location, and Social Context", *Canadian Journal on Aging*, 1-13.
- Hoffman, Edward (2011), "What Was Maslow's View of Peak-Experiences?: Abraham Maslow's Take on Bliss in Everyday Life", *Psychology Today*, <https://www.psychologytoday.com>

/intl/blog/the-peak-experience/201109/what-was-maslows-view-peak-experiences,
(14.05.2019).

- Jesus, Luis M. T. ve Valente, Ana Rita (2016), "Cross-Cultural Adaptation of Health Assessment Instruments. Retrieved from <http://sweet.ua.pt/lmtj/lmtj/JesusValente2016.pdf>.
- Kahn, Villiam A. (1992), "To Be Fully There: Psychological Presence at Work", *Human Relations*, 45 (4): 321-349.
- Kenny, David A., Kaniskan, Burcu ve McCoach, D. Betsy (2015), "The Performance of RMSEA in Models with Small Degrees of Freedom", *Sociological Methods & Research*, 44 (3), 486-507.
- Keser, Aşkın (2018), "İşte Mutluluk Araştırması", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1): 43-57.
- Khan, Shahid Kalim, Li, Guoxin ve Ali, Naqash (2017), "Impact of Intrinsic Motivation Factors; Enjoyment, Autonomy and Impulsiveness on Youth Consumer's Multitasking with Multi-Screens", *International Journal of U- and E- Service, Science and Technology*, 10 (2): 11-22.
- Kiili, Kristian, Freitas, Sara de, Arnab, Sylvester ve Lainema, Timo (2012), "The Design Principles for Flow Experience in Educational Games", *Procedia Computer Science*, 15: 78- 91.
- Kline, Rex B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lasseaux, M. (2011), "Pleasure at Work, Between Desire and Enjoyment". https://www.researchgate.net/publication/296747019_Pleasure_at_work_between_desire_and_enjoyment
- Llorens, Susana, Salanova, Marisa ve Rodríguez, Alma Maria (2013), "How is Flow Experienced and by Whom? Testing the Experience Fluctuation Model of Flow Among Occupations", *Stress & Health*, 29: 125-137.
- Perttula, Arttu, Kiili, Kristian, Lindstedt, Antero ve Tuomi, Pauliina (2017), "Flow Experience in Game Based Learning - A Systematic Literature Review", *International Journal of Serious Games*, 4 (1): 57-72.
- Polit, Denise F. ve Beck, Cheryl Tatano (2004), *Nursing Research: Principles and Methods* (7th ed.) Philadelphia: Lippincott, Williams, & Wilkins.
- Polit, Denise F. ve Beck, Cheryl Tatano (2006). "The Content Validityindex: Are You Sure You Know What's Being Reported? Critique and Recommendations", *Research in Nursing & Health*, 29, 489- 497.
- Potosky, Denise (2002), "A Field Study of Computer Efficacy Beliefs as an Outcome of Training: The Role of Computer Playfulness", *Computer Knowledge, and Performance During Training, Computers in Human Behavior*, 18 (3): 241-255.
- Reeve, Johnmarshall (1989), "The Interest-Enjoyment Distinction in Intrinsic Motivation", *Motivation and Emotion*, 13 (2): 83-103.
- Salanova, Marisa, Bakker, Arnold ve Gumbau, Susana Llorens (2006), Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources, *Journal of Happiness Studies*, 7 (1): 1-22.
- Salessi, Solona ve Omar, Alicia (2018), "Work-related Flow Inventory: Internal Structure and Criterion Validity Evidence", *Avaliação Psicológica*, 17 (3): 378-388.
- Seligman, Martin E.P. ve Csikszentmihályi, Mihaly (2000), "Positive Psychology: An Introduction", *American Psychologist*, 55 (1): 5-14.

- Sheldon, Kennon M., Prentice, Mike ve Halusic, March (2015), "The Experiential Incompatibility of Mindfulness and Flow Absorption", *Social Psychological and Personality Science*, 6: 276-283.
- Stravnu, Nektarios (2008), "Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Amotivation: Examining Self-Determination Theory From Flow Theory Perspective", Olsson, Filip M. (Der.), *New Developments in the Psychology of Motivation*, (Edition: 1stPublisher: Nova Science Publishers): 1-24.
- Sutton, Anna (2014). *Work Psychology in Action*. London: Red Globe Press.
- Swann, Christian F., Keegan, Richard J., Piggott, David ve Crust, Lee (2012), "Systematic Review of the Experience, Occurrence, and Controllability of Flow States in Elite Sport", *Psychology of Sport and Exercise*, 13: 807-819.
- Tabachnick, Barbara G. ve Fidell, Linda S. (2001), *Using Multivariate Statistics*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Waltz, Carolyn, Strickland, Ora Lea ve Lenz, Elizabeth (2005), *Measurement in Nursing and Health Research* (3rd ed.) New York: Springer Publishing Co.
- Wilson, Ella (2016), "*Flow and Performance Competency in Modern and Ballet Dancers*", Scripps Senior Theses, Paper 725. http://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/725.
- Wolfigie, Beata ve Czerw, Agnieszka (2017), "A New Method to Measure Flow in Professional Tasks- A FLOW-W Questionnaire (FLOW at Work)", *Polish Psychological Bulletin*, 48 (2): 220-228.
- Yalçinkaya, Pınar (2013), "Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: Uyarlama Çalışması", *Sakarya İktisat Dergisi*, 1: 66-87.
- Yaşın, Tuğba (2016), *Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşloğlu, Murat M. (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması" *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zekioğlu, Aysu, Tekingündüz, Sabahattin ve Sünbül, Önder (2017), "The Validity and Reliability Study of Turkish Version of Work-related Flow Inventory (WOLF)", *Sanitas Magisterium*, 3: 61-67.
- Zito, Margherita, Bakker, Arnold, Colombo, Lara ve Cortese, Claudio G. (2015), "A Two-steps Study for the Italian Adaptation of the Work-Related Flow (WOLF) Inventory: The I-WOLF", *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 22 (2015): 553-570.
- Zubair, Aisha ve Kamal, Ania (2015), "Authentic Leadership and Creativity: Mediating Role of Work-Related Flow and Psychological Capital", *Journal of Behavioral Sciences*, 25, 150- 171.