



İŞ STRESİNİN ÇALIŞANLARIN İŞ AKIŞ DENEYİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ* THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEES' WORK FLOW EXPERIENCE

Meryem Derya YEŞİLTAŞ**
Murat TÜRK***

Öz

Bu çalışma, pozitif psikolojinin popüler bir konusu olan iş akış deneyimi ile günümüzde hayatın bir parçası olan stres arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, iş akış deneyiminin boyutları olan işe dalma, işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutlarının iş stresi ile arasındaki ilişkiyi test etmiştir. 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 işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutlarının iş stresi ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Son iki hafta içerisinde iş akış deneyimi yaşamış olan akademisyenler ile yaşamamış olanların iş stresleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, iş akış deneyimi yaşayanların iş streslerinin yaşamayanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Akış Deneyimi, Optimal Performans Duygu Durumu, İş Stresi, Akademisyen.

Abstract

The study aims to explore the effect of work stress on work flow experience which is highly popular researched area in positive psychology. In the study have tested the relationship between work stress and dimensions of work flow as absorption, work enjoyment and intrinsic work motivation. In order to accomplish this research 120 surveys have been collected from academic personnels who study in social sciences from Aegean and Mediterranean Regions in Turkey. Confirmatory factor analysis, exploratory factor analysis, correlation, simple linear regression and independent sample t test analyzes were used for assesment the data. The result of the analyzes showed that work enjoyment and intrinsic work motivation dimensions of work flow experience have significant negative relationship with work stress. It has been found that there is a significant difference between academicians who have experienced work flow in the last two weeks and those who have not.

Keywords: Work Flow Experience, Optimal Performance Emotional State, Work Stress, Academics.

1.GİRİŞ

İş akış deneyimi, bireyin yapmış olduğu eyleme yoğun bir biçimde odaklanması, işle ilgili olarak dikkatini toplaması ve o anda gerçekleştirdiği eylemin dışındaki her şeyin önemini yitirerek kendini soyutlaması olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990). 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 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 bulunmakta ve daha verimli çalışmaktadır.

Özellikle kamu hizmetinde çalışanların akış deneyimi yaşamaları toplumun refahını ve gelişimini arttıracığından büyük önem taşımaktadır. Bu sektörlere, eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve benzeri alanlarda çalışanlar örnek olarak verilebilir. Bu sektörde çalışanlar akış durumunda diğer bireylere daha iyi hizmet sunabilir. Örneğin eğitimciler akış deneyimi sırasında en yüksek performans seviyesine ulaşmaları sebebiyle öğrencilerine en iyi eğitim seviyesini sağlarlar ve öğrencilerin öğrenme arzularını arttırarak toplumun üretken üyeleri haline gelirler (Delle Fave & Massimini, 2003). Bu tür örnekler, topluma etki eden bireylerin akış deneyimi yaşamalarının ve sağladığı faydaları göstermeye yardımcı olur (Csikszentmihalyi, 1990).

Bireyler akış deneyimini yaşamlarında iş, boş zaman etkinlikleri ve başkalarıyla etkileşim kurma gibi pek çok alanda yaşayabilmektedirler. Akış deneyimini nasıl yaşayacaklarını öğrenmeleri bireylere çeşitli avantajlar sağlamaktadır (Csikszentmihalyi, 1990). Her şeyden önce, bu tür faaliyetlerden anlık keyif almayı öğrendikçe, yaşam kaliteleri artmakta ve daha mutlu bireyler haline gelmektedirler (Csikszentmihalyi, 1990).

*Bu çalışma 26-28 Ekim 2017 tarihlerinde Kahramanmaraş'ta düzenlenen 3. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumunda sunulmuş ve geliştirilerek makale formatına getirilmiştir.

**Yrd.Doç.Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, deryayesiltas@osmaniye.edu.tr

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



Bu durum bireyin en uygun performans seviyesine ulaşması veya işlevselliği olarak düşünülmektedir. Nitekim, pozitif psikoloji, bireylerin en uygun performans seviyesine nasıl eriştiklerini incelemekle ilgilenmektedir (Gable & Haidt, 2005). Dolayısıyla akış kavramının İş stresinin akış deneyimi ile olan ilişkisinin incelenmesi ile nasıl oluşabileceğine dair fikir edinilmesine katkı sağlanması beklenmektedir.

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Akış ve İş Akış Deneyimi

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 & Delle Fave, 2004; Csikszentmihalyi & 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 oturmaktadır (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005).

2.2. İş Akış Deneyimi ve İş Stresi İlişkisi

Stres bireyin dikkatini dağıtmakta, birey aynı anda farklı işler üzerinde düşünmek zorunda olması ve dikkat bölünmesi sebebiyle elindeki işe yoğunlaşamamakta, akış deneyimi yaşamakta zorlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 2005: 233). Çok fazla baskı, çok fazla stres; insanın kendine ayırabileceği zamanın çok az olması, ailesiyle çok az zaman geçirmesi; bireyin iş doyumsuzluğu, tükenmişlik ve mutsuzluk yaşamasına neden olmaktadır (Csikszentmihalyi, 2005: 185). Lazarus, Kanner ve Folkman (1980), akışı zorlayıcı faaliyetlerle başa çıkmaya devam etmeyi sağlayan deneyimler olarak tanımlamaktadır. Talep edilen görevin bireyin yeteneklerini aştığı durumdaki stresi Csikszentmihalyi endişe (anxiety) olarak isimlendirmektedir. Stresin ötesinde talep edilen görev bireyin yeteneklerinin altında ise sıkılma veya rahatlık oluşurken, akış deneyimi yeteneklerin talep edilen iş ile dengede olduğu durumda oluşmaktadır (Csikszentmihalyi, 1975; Csikszentmihalyi & Le Fevre, 1989). Bazı insanlar stresli zamanlarında işlerinde zayıf düşerken bazıları ise bundan güç almaktadır. Asıl husus, zor bir durumu başa çıkabilecek hale dönüştürebilmektir. Yaşanan sorun çözülebilecek şekle dönüştürülebildiğinde, birey işinden zevk alabilmekte ve sorunlardan daha güçlü olarak çıkabilmektedir (Csikszentmihalyi, 2005: 233). Bireyin sahip olduğu yetenekler talep edilenden az ise stres meydana gelmekte, buna ek olarak uzun süreli stres çalışanların yaşam kalitesini düşürmektedir.

3.ARAŞTIRMA SORULARI

- 1) Çalışanların iş stresi ile iş akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?
- 2) İş stresinin iş akış deneyimi ve boyutları üzerindeki etkisi nedir?
- 3) Akış deneyimi çalışanın iş stresine göre farklılaşmakta mıdır?

4. YÖNTEM

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 dolayısıyla sürekli çalışmaktadırlar. Kariyerlerinin her aşamasında öğrenen ve çalışan akademisyenlerin sürekli bir öğrencilik durumunun var olması, kimi zaman aynı anda hem öğrenci hem de öğretici konumunda olmalarının yanı sıra idari görevlerini de yerine getirmek zorunda kalmaları 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 olup, süreç sonunda 7 geçersiz, 120 geçerli toplam 127 anket geri dönmüştür.

4.2. Veri Toplama Araçları

Anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların son iki hafta içerisinde iş akış deneyimi yaşamalarına yönelik iş akış ölçeği bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların iş stresine yönelik ölçek ve üçüncü bölümde ise katılımcıların demografik bilgilerini edinmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırma kapsamında, İş Akış deneyimi Bakker (2007) tarafından geliştirilen WOLF (The Work Related Flow Inventory) ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek akış deneyiminin boyutları olan; dalma (4 madde), işten keyif alma (4 madde) ve içsel çalışma motivasyonunu (5 madde) ölçen ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek, 13 ifade içermekte olup, 7'li Likert ölçeği formatında hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın modeli kapsamında yer alan diğer değişken olan iş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, 7 ifadeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. İş stresi ölçeğine ilişkin ifadelerin ölçümünde 5'li Likert ölçeği formatı kullanılmıştır.

4.3. Faktör ve Güvenirlilik Analizleri

Çalışmada kullanılan İş Akış ve İş Stresi ölçeklerinin geçerliliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve açımlayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenirliliğini test etmek için ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

Çalışmada açımlayıcı faktör analizi ile ortaya konulan üç boyutlu faktör yapısının yapısal geçerliliğini test etmek için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre standardize edilmiş regresyon katsayıları 0,69 ile 0,948 arasında değişen değerler almaktadır. Model uyum değerleri ise Tablo 1'de görüldüğü gibi ki-kare/serbestlik derecesi oranı 1,425; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,982; Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0,974; artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,982; normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) 0,942 ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,060 olmuştur. Elde edilen bu uyum indeks değerleri 13 ifadeli ölçeğin üç boyutlu yapısının mükemmel uyum sağladığını, üç boyutlu bu faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 1: İş Akış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyumuna İlişkin Değerler

	Model	İyi Uyum*	Kabul Edilebilir Uyum*
CMIN/DF= χ^2/df (Ki-Kare Değeri/Serbestlik Derecesi)	1,425	≤ 3	$\leq 4-5$
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	0,982	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
TLI (Tucker-Lewis İndeksi)	0,974	$\geq 0,95$	0,94-0,90
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	0,942	$\geq 0,95$	0,94-0,90
IFI (Artırmalı Uyum İndeksi)	0,982	$\geq 0,95$	0,94-0,90
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0,060	$\leq 0,05$	0,06-0,08

Kaynak*: Meydan & Şeşen, 2015

İş stresi ölçeğinin tek boyutlu faktör yapısının geçerliliğinin test edilmesinde de doğrulayıcı faktör analizi ve en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır. Analiz sonucunda Tablo 2'de görüldüğü gibi ki-kare/serbestlik derecesi oranı 1,738; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,971; Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0,950; artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,972; normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) 0,936 ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,077 olmuştur. Elde edilen bu uyum indeks



değerleri ölçeğin tek boyutlu yapısının iyi uyum sağladığını ve faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir.

Tablo 2: İş Stresi Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi Model Uyumuna İlişkin Değerler

	Model	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF= χ^2/df (Ki-Kare Değeri/Serbestlik Derecesi)	1,738	≤ 3	$\leq 4-5$
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	0,971	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
TLI (Tucker-Lewis İndeksi)	0,950	$\geq 0,95$	0,94-0,90
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	0,936	$\geq 0,95$	0,94-0,90
IFI (Artırmalı Uyum İndeksi)	0,972	$\geq 0,95$	0,94-0,90
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0,077	$\leq 0,05$	0,06-0,08

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015

Doğrulamalı faktör analizlerinin ardından örneklem uygunluğu ve açıklanan varyans oranını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktör döndürme için her iki ölçekte de Varimax yönteminden yararlanılmıştır. 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.

Tablo 3: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Ve Güvenilirlik Değerleri

	Soru sayısı	KMO	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
İş Akış	13		76,968	,926
İşe Dalma	4	,907	56,389	,895
İşten keyif alma	4		15,100	,936
İç motivasyon	5		5,479	,852
İş Stresi	7	,821	50,096	,819

İş stresi ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu ise 0,821 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2= 319,852$; $p<0,01$). İş Stresi Ölçeği ise toplam varyansın % 50,096'sını açıklayan tek boyutta toplanmış olup, Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,821 olarak elde edilmiştir. Her iki ölçeğin de ilişkin güvenilirlik değerleri 0,80'den büyük olması sebebiyle ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2010: 405).

5. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ve araştırma sorularına ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma sorularının incelenmesinde, korelasyon, basit doğrusal regresyon ve bağımsız örneklem t-testi analizlerinden yararlanılmıştır.

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 %65,9'u 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 yıl 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 (Tablo 4).



Tablo 4: Demografik Özelliklerin Frekans Dağılımları

Demografik Özellikler		Sıklık	%	Demografik Özellikler		Sıklık	%
Cinsiyet	Kadın	72	60	Yaş	25 ve Altı	6	5
	Erkek	48	40		26- 30	59	49,2
Medeni	Evli	59	49,2	31- 35	24	20	
Hal	Bekar	61	50,8	36- 40	23	19,2	
	Araştırma Görevlisi	79	65,9	41- 50	7	5,8	
	Öğretim Görevlisi	7	5,8	51 ve Üzeri	1	0,8	
	Yardımcı Doçent	25	20,8				
	Doçent	7	5,8	Akış	Yaşayanlar	20	16,7
Ünvan	Profesör	2	1,7	Deneyimi	Yaşamayanlar	100	83,3

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde, %49,2'sinin 26-30, %20'si 31-35 yaş, %19,2'sinin 36-40 yaş, %5,8'inin 41-50 yaş grubuna olduğu, %5'inin ise 25 yaşında veya daha küçük olduğu belirlenmiştir. Çalışanların akış durumunda olduğunun kabul edilmesi için her üç boyutta da yüksek puanlar almış olmaları gerekmektedir (Bakker, 2007: 409). Bu doğrultuda analizler sonucunda, 120 katılımcının %16,7'sinin son iki hafta içerisinde iş akış deneyimi yaşadığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan 120 akademisyenin sadece 20'si son iki hafta içerisinde iş akış deneyimi yaşadığı, 100 akademisyenin ise yaşamadığı görülmektedir. Bu durum akademisyenlerin çalışmalarında motivasyonlarının ve çalışmalarındaki verimliliğinin optimum seviyenin altında olduğu anlaşılmaktadır.

5.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Araştırma Sorusu 1. Çalışanların iş stresi ile iş akış deneyimi yaşamaları arasında bir ilişki var mıdır?

Korelasyon analizi ile iş akış deneyimi ve boyutları ile iş stresi arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Tablo 5). Araştırma sonucunda, iş akışı, işten keyif alma ve içsel motivasyon boyutları ile iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş stresi ile dalma boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. İçsel motivasyon boyutu iş stresi ile en yüksek negatif korelasyona sahip değişken olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 5: İş Akış Deneyimi Boyutları ile İş Stresi Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5
1 Akış Deneyimi	1				
2 Dalma	,753**	1			
3 İşten Keyif Alma	,908**	,496**	1		
4 İçsel Motivasyon	,890**	,445**	,811**	1	
5 İş Stresi	-,388**	-,147	-,401**	-,434**	1

**p<0,01 (2-tailed)

Araştırma Sorusu 2. İş stresinin İş Akış deneyimi ve boyutları üzerindeki etkisi nedir?

Korelasyon analizi sonuçları iş akışı ve iş stresi arasındaki ilişki 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 bir adet olması sebebiyle basit doğrusal regresyon modeli kullanılmış olup, "Enter" metodu seçilmiştir (Kalaycı, 2010: 263).

Regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Tabloda, R² değeri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklayabilme oranını yüzde olarak gösterirken p değerleri ise değişkenlerin anlamlılık düzeylerini anlatmaktadır (Kalaycı, 2010: 267-269).

Regresyon analizi sonucunda, bağımlı değişken olan iş akış deneyimindeki değişimin %12,8'i modele dahil edilen iş stresi değişkeni ile açıklanmaktadır. Modelin anlamlılığını gösteren p değeri de p<0,01 önem derecesinde anlamlı çıkmıştır. Tablo 6'da da görüldüğü üzere iş stresindeki 1 birimlik artış bireyin iş akış durumunu 0,455 birim azaltmaktadır. Bu katsayıya ilişkin t değeri de her düzeyde anlamlı olması sebebiyle (p<0,05) iş stresi değişkeninin katsayısının istatistiki olarak anlamlı olduğu kabul edilmektedir.



Tablo 6: İş Akış Deneyimine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Akış Deneyimi					
	β	B	t	p	R ²	F
Model İş Stresi	-358	-,455	-4,161	,000	,128	17,312

*p<0,01

İş akış deneyimi ile iş stresi arasındaki ilişkinin iş akışı deneyiminin boyutları düzeyinde incelenmesi için her bir boyut ile iş stresi arasında doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunun %95 önem düzeyinde (p>0,05) anlamlı olmadığı, iş stresinin işe dalma boyutu üzerinde etkisi bulunmadığı belirlenmiştir (Tablo 7).

Tablo 7: İşe Dalma Boyutuna İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İşe Dalma					
	β	B	t	p	R ²	F
Model İş Stresi	-166	-,273	-1,832	,070	,028	3,355

İşten zevk alma boyutu ile iş stresi arasında uygulanan doğrusal regresyon analizi sonucunda %99 güvenilirlik düzeyinde (p<0,01) anlamlıdır. Analiz sonucunda bağımlı değişken olan işten zevk alma boyutundaki değişimin % 15,8'i modele dahil edilen iş stresi değişkeni ile açıklanmaktadır. İş stresindeki 1 birimlik artış bireyin işten zevk alma boyutunun deneyimlenmesini 0,677 birim azaltmaktadır. Bu katsayıya ilişkin t değeri de her düzeyde anlamlı olması sebebiyle (p<0,01) iş stresi değişkeninin katsayısının istatistiki olarak anlamlı olduğu kabul edilmektedir (Tablo 8).

Tablo 8: İşten Zevk Alma Boyutuna İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İşten Zevk Alma					
	β	B	t	p	R ²	F
Model İş Stresi	-397	-,677	-4,701	,000	,158	22,098

*p<0,01

İçsel motivasyon boyutu ile iş stresi arasında uygulanan doğrusal regresyon analizi sonucunda %99 güvenilirlik düzeyinde (p<0,01) anlamlı çıkmıştır. Analiz sonucunda bağımlı değişken olan içsel motivasyon boyutundaki değişimin % 19,1'i modele dahil edilen iş stresi değişkeni ile açıklanmaktadır. İş stresindeki 1 birimlik artış bireyin içsel motivasyon boyutunu deneyimlenmesini 0,757 birim azaltmaktadır. Bu katsayıya ilişkin t değeri de her düzeyde anlamlı olması sebebiyle (p<0,01) iş stresi değişkeninin katsayısının istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 9).

Tablo 9: İçsel Motivasyon Boyutuna İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İçsel Motivasyon					
	β	B	t	p	R ²	F
Model İş Stresi	-437	-,757	-5,282	,000	,191	27,904

*p<0,01

Araştırma Sorusu 3: Akış deneyimi çalışanın iş stresine göre farklılaşmakta mıdır?

İş akış deneyimi ortalamalarının çalışanın iş stresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi analizi ile sınanmış, elde edilen bulgular Tablo 10'da verilmiştir. Yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda iş akış deneyimi yaşayan ve yaşamayan çalışanların iş stresleri arasındaki ortalama farklılıklarının anlamlı olduğu (p<0,05) görülmektedir. Sonuçlar, iş akışı deneyimi yaşamayanların yaşayanlardan daha fazla iş stresi yaşadığı belirlenmiştir.

Tablo 10: İş Akışı Deneyimi Yaşayan ve Yaşamayan Çalışanların İş Stresleri Arasındaki Farklılaşmaya İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Ort.	Std. Sapma	T Değeri	df	Sig. (2 tailed)
Akış Yaşamayanlar	3,05	,86894	2,373	30,030	,024*
Akış Yaşayanlar	2,60	,75394			

*p<0,05

Bağımsız Örneklem T Testi sonucunda her iki grubunda anlamlılık (sig. 2 tailed) değeri hem equal variances assumed (p=0,033), hem de equal variances not assumed (p=0,024) değerlerinde anlamlı olması



sebebiyle ($p < 0,05$), analiz yorumlarında bir değişme olmayacağından (Kalaycı, 2010: 77) daha düşük değere sahip olan anlamlılık değeri alınmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanlar akış haline girebildiklerinde en iyi performanslarını göstermeleri hem daha verimli çalışmalarına hem de yaptıkları işten tatmin olmalarına imkan vermekte, sağladığı içsel motivasyon ile çevresini olumlu yönde etkilemektedir. Böylece çalışanın akış deneyimi yaşamaması pek çok açıdan topluma fayda sağlamaktadır (Delle Fave & Massimini, 2003).

Bakker (2007)'in İş Akış ölçeği Türkiye'de daha önce bir araştırmada sosyal ve fen bilimleri alanlarında çalışan 110 akademisyenden oluşan bir örnekleme uygulanmış, açılımlı 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 yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formuna uygun olarak 13 ifade ve 3 boyuta ayrıldığı belirlenmiştir. Gelecek araştırmalarda örneklem sayısının artırılması ve farklı sektörlerde uygulanmasının ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik bakımından sınanması yönünde katkı sağlayacaktır.

Analizlerin sonucunda iş akış deneyimi ile işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutlarının iş stresi ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu, dalma boyutu ile iş stresi arasında bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Son iki hafta içerisinde iş akış deneyimi yaşamış olan akademisyenler ile yaşamamış olanların iş stresleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, iş akış deneyimi yaşayanların iş streslerinin yaşamayanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İş stresinin iş akış deneyimi üzerindeki negatif etkisinin bilinmesi, bireylerin optimum performansa ulaşabilmeleri için iş stresinin yönetilmesinin rolü konusundaki farkındalığın artmasını, çalışanların motive edilmesinde yöneticilerin daha sağlıklı yönlendirilmesini sağlayacaktır.

Pozitif psikolojinin bir parçası olan iş akış deneyiminin Türkiye bağlamında incelenmesi literatüre ve uygulamacılara katkı sağlayacak olup bu araştırma ön çalışma niteliği taşımaktadır. Sonraki araştırmalarda örneklem sayısının artırılması ve stresin farklı 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

- ASAKAWA, K. (2004). "Flow experience and autotelic personality in Japanese college students: How do they experience challenges in everyday life?", *Journal of Happiness Studies*, (5): 123-154.
- ASAKAWA, K. (2010). "Flow experience, culture, and well-being: How do autotelic Japanese college students feel, behave, and think in their daily lives?", *Journal of Happiness Studies*, (11): 205-223.
- BAKKER, A. (2007). "The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF", *Journal of Vocational Behavior*, (72): 400-414.
- BASSI, M., ve Delle Fave, A. (2004). "Adolescence and the changing context of optimal experience in time: Italy 1986-2000", *Journal of Happiness Studies*, (5): 155-179.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, New York: Harper Collins Modern Classics.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., ve CSIKSZENTMIHALYI, I. (1992). *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*, New York: Cambridge Univ Press.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., ve LEFEVRE, J. (1989). "Optimal Experience Inwork and Leisure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5):815-822.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., (2005). *Akış Mutluluk Bilimi*, çev. Sema Kunt AKBAŞ, Ankara: HYB Yayıncılık.
- 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.
- DELLE FAVE, A., ve MASSIMINI, F. (2005). "The investigation of optimal experience and apathy: Developmental and psychosocial implications", *European Psychologist*, 10, 264-274.
- GABLE, S. L., ve HAIDT, J. (2005). "What (and why) is positive psychology?", *Review of General Psychology*, 9, 103-110. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.103
- 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.
- KALAYCI, Şeref (2010). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- 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* içinde, New York: Academic, (1): 189-217.
- MEYDAN, C.H. ve ŞEŞEN, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamalar*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- 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.