

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**KENDİNİ İŞE KAPTIRMA-KİŞİLİK-İŞ NİTELİĞİ İLİŞKİSİ:
FARKLI MESLEK GRUPLARININ KENDİNİ İŞE KAPTIRMA DÜZEYİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Pınar YALÇINKAYA

Ankara-2014

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**KENDİNİ İŞE KAPTIRMA-KİŞİLİK-İŞ NİTELİĞİ İLİŞKİSİ:
FARKLI MESLEK GRUPLARININ KENDİNİ İŞE KAPTIRMA DÜZEYİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Pınar YALÇINKAYA

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara-2014

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

KENDİNİ İŞE KAPTIRMA-KİŞİLİK-İŞ NİTELİĞİ İLİŞKİSİ:
FARKLI MESLEK GRUPLARININ KENDİNİ İŞE KAPTIRMA DÜZEYİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Müge ERSOY KART

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(26/02/2014)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin
Adı ve Soyadı

Pınar YALÇINKAYA

İmzası

TEŐEKKÜR

Doktora eğitimim için benden maddi, manevi desteğini esirgemeyen aileme, her zaman yanımda olan ve bana destek veren eşim Oral'a, sevgili hocam, tez danıŐmanım Müge ERSOY KART'a, kuzenim Berin Ceren'e, dostum Betül'e, bana bu zorlu süreçte yardımcı olan tüm arkadaŐlarım, araŐtırmama gönüllü olarak katılan herkese ve öğrenimim boyunca beni yurtiçi doktora bursu ile destekleyen TUBİTAK'a sonsuz teŐekkürler...

Kaybettiğimiz güzel insanların anısına...

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	11
BİRİNCİ BÖLÜM.....	13
Çalışma Kavramı	13
1.1.Çalışma Boş Zaman İlişkisi	15
1.2.Küresel Ekonomik Düzenin Yeni Politikası: İnsan Kaynakları Yönetimi ...	17
1.2.1.Çalışma Hayatı Ve Yabancılaşma	20
1.2.2.Yeni Çalışma Düzeni İçinde Zanaatkârlık.....	22
1.3.Duygusal Emek Kavramı	25
1.4.Çalışma, Kendini Kaptırma Ve Kişilik	27
İKİNCİ BÖLÜM	29
Kendini Kaptırma Kavramı (Flow)	29
1.Kendini Kaptırma	29
2.İşe Kendini Kaptırma (Work Related Flow).....	42
2.1.Kendini İşe Kaptırmak İçin İzlenebilecek Yollar	48
2.2.İş Ortamı, Örgütsel Faktörler Ve Kendini İşe Kaptırma	55
2.3.Birey Düzeyinde Ve Grup Düzeyinde Kendini İşe Kaptırma Kavramı.....	67
3.Boş Zaman Ve Kendini Kaptırma	69
4.Sosyal İlişkiler Ve Kendini Kaptırma	74
5.Kendini Kaptırma Ve Zorluklarla Mücadele	77
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	79
Kişilik Ve Kendini Kaptırma	79
1.Kişilik	79
1.1.Kişiliği Etkileyen Faktörler	82
1.1.1.Kalıtım Ve Beden Yapısı	84
1.1.2. Sosyal Faktörler.....	85
1.1.3. Ailesel Faktörler	86
1.1.4.Sosyal Yapı Ve Sosyal Sınıf.....	87

1.1.5.Coğrafi Ve Fiziki Faktörler	87
1.1.6.Diğer Faktörler	87
2.Kişilik Kuramları	88
2.1.Ayırıcı Özellikler Kuramı:	90
3.Büyük Beş Kişilik Kuramı: Robert R. Mccrea Ve Paul T. Costa	93
3.Çalışma Yaşamı Ve Kişilik	100
4.Kişilik Ve Kendini İşe Kaptırma İlişkisi	106
4.1.Ototelik Kişilik Özelliği Ve Kendini Kaptırma	107
4.2.Yaratıcı Kişilik Özelliği Ve Kendini Kaptırma	111
4.3.Dışadönüklük-İçedönüklük Ve Kendini İşe Kaptırma	113
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	116
Alan Araştırması.....	116
1.Araştırmanın Önemi	116
2.Araştırma Problemi	116
3.Araştırmanın Konusu	117
4.Araştırmanın Amacı	117
5.Araştırmanın Hipotezleri	120
6.Araştırmanın Kısıtları.....	120
7.Araştırmanın Yöntemi.....	121
7.1.Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi	122
7.2.Veri Toplama Teknikleri	122
7.3.Araştırmada Kullanılan Anket Formlarının Hazırlanması	123
7.4.Anket Sorularının Uygulanması Ve Görüşmelerin Yapılması	125
BULGULAR.....	126
1.Örneklemin Demografik Özellikleri	126
2.Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları	129
3.Korelasyon Analizleri	135
4.Gruplararası Farklara İlişkin Bulgular	135
5.Meslek Türü Temel Alınarak Tüm Ölçeklerden Alınan Puanları Yordamak Üzere Yapılan Diskriminant Analizi Bulguları	145

Bulguların Genel Değerlendirmesi.....	148
TARTIşMA	150
1. Öneriler	159
1.1. İşveren Ve İnsan Kaynakları Politikaları Uygulayıcıları İçin Öneriler	159
1.2.Çalışanlar İçin Öneriler.....	164
ÖZET.....	169
ABSTRACT	170
EKLER	171
Ek 1: Büyük Beş Ölçeği.....	171
Ek 2: İşe Kendini Kaptırma Ölçeği (Work-Related Flow)	173

TABLULAR

Tablo.1: Günlük Hayat Aktivitelerine Ayrılan Zaman Dağılımı	32
Tablo.2: Gündelik Yaşam Kalitesi ve Kendini Kaptırma.....	39
Tablo.3: Kendini Kaptırma ve Boş Zaman Aktiviteleri	71
Tablo.4: Allport Merkezi, Temel, İkincil Özellikler Kuramı	93
Tablo.5: Büyük Beş Faktör Analizi Kişilik Boyutu ve Özellikleri	100
Tablo.6: Büyük Beş Kişilik Özellikleri ve İş Yaşamı	106
Tablo.7: Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması Sonuçları	124
Tablo.8: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....	127
Tablo.9: Katılımcıların Kıdemi.....	127
Tablo.10: Katılımcıların Eğitim Düzeyi.....	127
Tablo.11: Katılımcıların Mesleki Sınıflandırması	128
Tablo.12: İterasyon Öyküsü	129
Tablo.13: Regresyon Analizi Sonucu İlk Sınıflandırma	130
Tablo.14: Başlangıç Modelinde Yer Alan Değişkenler	130
Tablo.15: Başlangıç Modelinde Yer Almayan Değişkenler.....	131
Tablo.16: Değişkenlerin Modele Girdiği Durumdaki İterasyon Öyküsü	131
Tablo.17: Model Katsayılarına ilişkin Omnibus Testi	132
Tablo.18: Amaçlanan Modelin Özeti.....	132
Tablo.19: Hosmerand Lemeshow Testi.....	133
Tablo.20: Sınıflandırma Tablosu	133
Tablo.21: Amaçlanan Model Değişkenlerinin Katsayı Tahminleri	134
Tablo.22: İşe Kendini Kaptırma Kişilik İlişkisi Korelasyon Çözümlemesi	135
Tablo.23: Between-Subjects Factors.....	136
Tablo.24: Levene Testi.....	137
Tablo 25: Bağımlı Değişkenlere Uygulanan MANCOVA sonuçlarından elde edilen ANOVA'lar için F Değerleri.....	137
Tablo 26: Meslek - Cinsiyete Göre Büyük Beş, İşe Kendini Kaptırma Ölçeği Sonuçları ...	138
Tablo 27: Diskriminant Fonksiyon Analizi	145
Tablo 28: Özdeğerler.....	146
Tablo 29: Wilk's Lambda İstatistiği	146
Tablo 30: Wilks' Lambda Grup Ortalamalarının Eşitliği.....	147
Tablo 31: Sınıflandırma Sonuçları	147

ŞEKİLLER

Şekil1: Yetenek ve Hedef İlişkisine Göre Duygu Durumu	38
Şekil 2: Csiksentmihalyi Kendini Kaptırma Modeli	56
Şekil 3: Üç Farklı Kuşağın Boş Zaman ve İşe Kendini Kaptırma Düzeyi	73
Şekil 4: Sosyal İlişkilere Göre Değişen Kendini Kaptırma Düzeyi	75
Şekil5: Kişiliği Etkileyen Faktörler.....	84
Şekil 6: Ototelik Kişilik Özelliği ve Kendini Kaptırma.....	109
Şekil 7: Boş Zaman Aktiviteleri ve Ototelik Kişilik Özelliği	110

GİRİŞ

Çalışma fiili, bireyin tüm hayatını etkileyen, mutluluk düzeyini, sosyal ilişkilerini, hayattaki statüsünü, yaşam kalitesini etkileyen en önemli olgulardan biridir. Sadece para kazanma ve karşılığında emek harcamanın dışındadır çalışmak. Dolayısıyla “çalışma eylemine” yüklenen anlam bireyin hayatını biçimlendirmektedir. Ürettiğini, değer yarattığını hisseden, işinin para kazanmanın dışında da kendisine önemli katkılar sağladığına inanan birey için işin yarattığı mutluluk aynı zamanda sosyal yaşamına da sirayet edecektir. Çalışma yaşamının birey açısından anlamı hakkında bugüne kadar pek çok araştırma yürütülmüştür. Gerçekten insanoğlu var olma, bir işe yarama, üretme ve bunun sonucunda takdir kazanma gereksinimlerini çalışarak tatmin edebileceğinin çok zaman önce farkına varmıştır. Dolayısıyla çalışmanın bireyin yaşamını anlamlı kılan bir boyutu olduğu açıktır. Üstelik bu bakış açısı aktif olarak işgücü piyasasına katılmanın ruhen de bireyi besleyebileceği, dinginleştireceği ve hatta mutlu edeceği düşüncesine temel oluşturabilir. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında esas oluşturan sorunsal “insanlar çalışırken mutlu olmakta mıdır ya da ne gibi işlerde, hangi kişilik özelliklerini taşıyan kişiler daha mutlu olabilir?” şeklinde ifade edilebilir. Sunulan bu araştırma, çalışma eyleminin psikolojik boyutunu “haz”, “tutku” ve “kendini kaptırma” kavramları bağlamında irdelemeyi hedeflemektedir. Bu nedenle öncelikli olarak çalışma eyleminden, ona yüklenen değerden, yeni ekonomik düzenden ve getirdiği yeni çalışma koşullarından araştırmanın başında bahsetmek, sunulan araştırmaya ışık tutmak amacıyla yararlı görülmektedir.

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 birinin çalışarak, çalışma arkadaşlarıyla sosyal etkileşim kurarak ve işyerinde geçirildiği düşünülürse, çalışmanın günlük yaşantımıza para kazanma aracı olmanın çok ötesinde etki ve anlam yüklediğini görmek kaçınılmazdır.

Çalışma eylemine yönelik tutum ve davranışlar dışsal faktörlerden etkilendiği gibi kuşkusuz çalışanın içsel süreçlerinden de etkilenmektedir. Bu içsel süreçler ve kavramlardan en önemlisi kişiliktir. Bu araştırma farklı meslek gruplarındaki kişilerin çalışma eylemine karşı olan tutumu ile kişilikleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi planlamaktadır. Çalışma eylemine karşı olumlu tutum ilgili alan yazında “işe kendini kaptırma” (flow) kavramı temel alınarak değerlendirilmektedir. Literatürde “akış” olarak da adlandırılan bu kavram, çalışma boyunca “kendini kaptırma” olarak ele alınacaktır. Temel olarak bu araştırma kapsamında, kendini işine kaptıran, işini yaparken büyük haz ve heyecan duyan ve duymayan insanların, kişilik özellikleri ile yoğun ve tutkuyla çalışma eğiliminin arasındaki olası bağlantıya odaklanılmaktadır. Bununla beraber bu çalışmanın bir diğer amacı, hangi meslek gruplarında ve hangi işlerde kendini kaptırma eyleminin daha yaygın olduğunu “yaratıcılık ve rutin işler” ekseninde incelemektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KAVRAMI

1.1.Çalışma Kavramına Genel Bakış

Çalışmanın bugüne kadar pek çok tanımı yapılmıştır. Çalışma, süreklilik arz eden ve belli bir ürünü ortaya çıkarmayı hedef edinen bir eylemdir. Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan bir olgu olarak, başka insanlar için değerli hizmetler ve ürünler yaratan bir faaliyet veya enerji harcaması olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2001).

Çalışmanın anlamı günümüzde, geçmişe nazaran daha farklı boyutları kapsar hale gelmiştir. O nedenle de çalışmanın, birey açısından anlamını test etmeye yönelik araştırmalar yoğunlaşmıştır. Bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler bu çalışmalara zemin hazırlamıştır. Bazı araştırmacılara göre son elli yılda, refah ve eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak iş yaşamından beklentilerde de bir takım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Örneğin, bugünün aktif işgücü için ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma şartları önem kazanmıştır (Keser, 2002).

Kuşkusuz, çalışmanın anlamı herkes için de aynı değildir. Her bireyin farklı kişisel özellikleri, mesleki alt yapıları ve özellikleri, çalışmaya farklı anlamlar yüklemelerine neden olabilmektedir. Dolayısıyla, “çalışmanın anlamının” bireylerin özgün koşullarının da bir fonksiyonu olduğu söylenebilir. Bu farklılaşma, mavi yakalı ve beyaz yakalı işgücü için ayrı ayrı da değerlendirilebilir. Öncelikle mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanın tanımını yapmak faydalı olacaktır.

Mavi yakalı: Mal veya hizmet üretimi yapan bir işletmede, arazide, sahada veya üretim tezgâhı başında birebir emek sarf eden ve zihin gücüne oranla daha fazla beden gücüne dayalı işlerde çalışanlara verilen isimdir.

Beyaz yakalı: Daha çok idari ve araştırma geliştirme işlerinde faaliyet gösteren ve beden gücüne oranla yüksek teknolojik eğitim zihin ve beyin gücüne dayalı işlerde çalışanlara verilen isimdir. Beyaz yakalılar, işletmelerde daha çok masa başında zihin gücüyle çalışır, kamuda memur, özel sektörde idari personel olarak da adlandırılırlar, ancak; sadece masa başında çalışma kriteri yeterli değildir. (www.birlikteik.com) Mavi Yakalı işgücü için çalışma, zorunluluk olarak yerine getirilen bir iştir. Bu nedenle mavi yakalılar için, “iş dışı yaşam alanı” kişisel hazzın temel kaynağı haline dönüşebilir. Gerçekten, yapılan araştırmalar göstermiştir ki, vasıfsız işçilere göre iş, yaşamak için gerekli olan parayı kazanmakta kullanılan bir alet olmaktan ibarettir (Telman, 1998)

Keser’e (2002) göre beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılara göre çalışmaya attettikleri anlam çok daha farklıdır. Beyaz yakalılar statü, prestij ve unvan sahibi olmak için çalışırlar. Çalışma onlar için sadece para kazanma güdülerini besleyen bir araç değil, aksine hayatta erişmek üzere odaklandıkları temel bir amaçtır. O halde, çalışma beyaz yakalılar için sosyal statülerinin belirleyicisi, hayat standartlarının göstergesidir.

İster beyaz yakalı, ister mavi yakalı, ister beyaz yakalı olsun, insanlar belli bir değer yaratmak, kazanç sağlamak, ailelerini geçindirmek, kendilerini gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Öyle ki sebep ne olursa olsun, çalışma günümüz ekonomik dünyasında bir rutin haline gelmiştir. Ne yazık ki çalışma hayatında kendine yer arayıp da bulamayan işsizler de vardır. İşsizlik Uluslararası Çalışma

Örgütü'ne(International Labour Organization) göre şu şekilde sınıflandırılmıştır.

(http://www.kozonline.org/arsiv/pdk12/PDK12_17.htm):

“Belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan aşağıdaki kategorilere giren kişiler işsiz kabul edilirler:

1. İş akdi sona erdiğinden, ya da iş yeri geçici olarak tatil edildiğinden dolayı istihdama elverişli konuma giren, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,

2. Daha önce hiçbir zaman istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibariyle bağımlı olmayan, veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,

3. Belirli bir döneme nazaran gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan ve çalışmaya elverişli olan kişiler,

4. Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tensikata tabi olan kişilerdir.

1.1.Çalışma Boş Zaman İlişkisi

Araştırmanın bu kısmında boş zaman kavramının ele alınmasının sebebi, çalışmada kendini işe kaptırma ve boş zaman kavramına atfedilen değer arasında anlamlı bir ilişkinin olmasına yönelik beklentidir. Kendini işe kaptıran, işini hazla yapan çalışanın boş zaman kavramına ilişkin tanımının, haz almayan ve işinde mutsuz olan kişilere nazaran daha farklı olması da çalışmanın beklentileri arasındadır.

İşgücü piyasasında aktif olarak yer alan insanların yaşadığı en büyük çelişkilerden biri; çalışma ve boş zaman dengesini oluştururken ortaya çıkmaktadır. Boş zaman kişinin kendine ayıracağı özel zaman dilimidir ama çalışma da geçimini sağlayacak ekonomik gücü beraberinde getirir. Dolayısıyla fazladan tanımlanacak her “boş zaman” aralığı, belli bir gelirden vazgeçmek anlamı taşırsa, bireyin üzerinde daha yoğun bir baskı oluşabilir. Para kaybı pahasına daha çok kendine ait zaman ayırmak çoğu kişi için içinden çıkılması zor bir çatışmayı beraberinde getirebilir. Üstelik yapılan işten elde edilen tatmin düşükse bu daha da şiddetlenebilir. O halde, boş zaman bırakma ve kullanma tercihi, buna ikame edilebilecek gelirle doğru orantılı olarak değişir. Geliri az olan kişi çalışmayı, geliri daha bol olan ise görece daha fazla boş zamanı tercih eder(Ünal, 2002). Bu işe duyulan sevgi ve iş algısına göre de değişebilen bir durumdur. Belirtilmesi gereken önemli bir husus, ‘boş zaman’ kavramının çoğu zaman ‘serbest zaman’ kavramıyla karıştırılabileceğidir. Boş zaman, iş saatleri dışındaki serbest zaman aralığıdır. Serbest zaman ise özgürce geçirilen çalışma dışı zamandır. Boş zaman, kişinin çalışma dışı faaliyetler için kullandığı zaman aralığı olup, serbest zamanın bir parçasıdır. Kişiler eğer serbest zamanlarından çalışma kaygısı olmaksızın diledikleri gibi hareket edebiliyor ve bu faaliyetlerden hoşnutluk, mutluluk duyarak tatmin oluyorsa boş zaman faaliyeti gerçekleştirmiş olurlar (Demir&Demir;2006).

Boş zamana çalışanın verdiği anlam yapılan işe göre değiştiği düşünülmektedir. Özellikle mesai saatleri kesin çizgilerle belirlenmiş, fazla mesai yapma zorunluluğu olan, maaşlı çalışılan, bir patrona bağımlı olarak yapılan işlerde çalışanların boş zamanın tanımı ile serbest çalışan, özgün işlerde çalışanların boş zaman tanımları arasında farklılıklar olması beklenmektedir.

1.2.Küresel Ekonomik Düzenin Yeni Politikası: İnsan Kaynakları Yönetimi

Kendini işe kaptırma, işinden haz duyma ve severek çalışma kavramı günümüz insan kaynakları politikaları için istenilen bir durumdur. Bu çalışma bireyin hayat kalitesini arttırmak adına politika üretmeyi, kendini işe kaptırmanın ve çalışırken mutlu olmanın keşfini sağlamayı, bireyin kişilik özellikleri ile kendini işe kaptırma kavramları arasında bağlantı kurmayı amaçlamıştır. Ancak çalışmanın dolaylı olarak insan kaynakları politikalarına ve uygulayıcılarına fayda sağlaması beklendiğinden “insan kaynakları yönetimi” kavramını kısaca ele almak faydalı olacaktır.

Bilindiği gibi, yeni ekonomik düzenin işgücüne getirisi “insan kaynağı” kavramının ön plana çıkmasıdır. Böylece “personel yönetimi” departmanının yerini şirketlerde “İnsan Kaynakları Yönetimi Departmanı” almaya başlamıştır. Boş zaman kavramını, mesai saatlerini, çalışan performansını, motivasyonunu, esnek çalışmayı, işte uzmanlaşmayı artık personel yönetimi birimleri yerine, insan kaynakları yönetiminde uzmanlaşmış birimler ele almaktadır.

“İnsan Kaynakları Yönetimi” kavramı ile ifade edilen örgütsel düzenleme biçimlerinin özellikle 1980’lerden itibaren ortaya çıkan bir çok ekonomik ve sosyal gelişmeyle beraber gündeme geldiği belirtilmektedir. ABD’de ve Avrupa ülkelerinde (özellikle dünyada Reagan, Thatcher ve Türkiye’de Özal döneminin liberal politikaları çerçevesinde) hükümetlerin ekonomiye müdahale biçimlerindeki değişimler, sendikal faaliyetler ve üyeliklerdeki gerilemeler, (Japon rekabetiyle gündeme gelen mükemmellik modelleri, güçlü örgütsel kültür yaratma yaklaşımları, işgücü yapısında (kadınların sayısındaki artış vb.) ve yapılan işin niteliğindeki (hizmet

sektörünün hızla ağırlık kazanması, ileri teknoloji kullanımı vb.) değişimler, Avrupa’da, özellikle de İngiltere’de, geleneksel endüstriyel ilişkilerden koparak gelişen İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) yaklaşımlarının, ABD’de ise daha çok personel yönetimi anlayışı yerine İKY kavramının gelişmesine yol açmıştır (Sayılar,2009).

Yeni çalışma düzeni, şirketlerin rekabet güçlerini arttırmaya yönelik uyguladıkları bir strateji haline gelmiştir. İnsan kaynağı en değerli kaynak olarak görülmeye başlanmış, “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi” adı altında çalışanlara verilen eğitimler, motivasyon sağlayıcı uygulamalar, ücret politikalarında kişiye göre farklılaştırmalar işverenin piyasada daha rekabetçi olabilmesine olanak sağlamıştır.

Küreselleşme ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel alanlarda etkilerini açık bir biçimde hissettirirken, işletmelerin uluslararası pazarla bütünleşmesi kaçınılmaz olmuş, dışa açık büyümenin önemini arttırmıştır. Öyle ki işletmeler açısından ayakta kalabilmek "rekabet edebilmek" ile eş anlamlı hale gelmiştir. Firmalar bir yandan yeni teknolojileri takip etmekte, diğer yandan finansal yapılarını güçlendirmeye çalışmaktadır. Bu çabalar olumlu sonuçlar yaratsa da pek çok açıdan yetersiz kalmaktadır. Çünkü makine, tesis, teknoloji ve ürün tasarımı gittikçe işletmelerde benzer bir hale almış, ölçek ekonomisi de önemini yitirmiştir. İnsan odaklı, katılıma ve grup temelli düşünce ve davranış sistemine dayalı yeni üretim ve yönetim teknikleri yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmış, işletmelerin finansal sermayeleri yanında insan sermayesi ile daha fazla rekabet gücü kazandığı görülmüştür (Ünal,2002).

İnsan Kaynakları Yönetimi düzleminde çalışan ilişkilerinin değişerek gelişmesi, işverenin çalışanın iş performansı, motivasyonu, işe bağlılığı, iş tatmini,

ödüllendirilmesi gibi konularda farklı perspektiflerden bakmaya başlamasına ve bu ekseninde çalışmaya başlanmasına sebep olmuştur. İnsan kaynakları yönetiminin her zaman çalışan lehine sonuçlar vermediği öngörülmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmanın insan kaynakları politikalarının çalışanın lehine karar alan bir mekanizma haline gelebilmesi ve işini seven, işinden haz alan, kendini kaptıran bireylerin “içten gelen bir isteklilikle” çalışmasını desteklemesi, işi ve örgüt kültürünü bu değer bazında şekillendirmesi çerçevesinde politikalar sunması umulmaktadır.

Günümüzde, insan kaynağını en etkili, en verimli şekilde çalıştırmak, işverenler için kar maksimizasyonunu sağlayabilmek için önemli bir hedef haline gelmiştir. Ancak, örgütlerde verimliliğin, etkinliğin ve rasyonelliğin en önemli ve ümit verici unsuru haline gelen insan nihayetinde sosyal bir varlıktır. O kadar ki, dünyadaki bütün gelişmeler, teknolojiler ve araçlar insan akıl ve yaratıcılığının ürünüdür. Eğitimli, yetkin ve yetenekli personele sahip olmak bütün örgütlerin en önemli amacıdır. Çünkü bütün örgütleri yöneten, onları başarıya veya başarısızlığa taşıyan en etkin ve değişken üretim faktörü, insan kaynaklarıdır (Isır, 2006).

İnsanın sosyal ve psikolojik bir varlık olduğunun kabulü, günümüzde, çalışanın kişiliğini hem işveren için hem de çalışanın kendisi için önemli bir değişken haline dönüştürmüştür. Gerçekten, işverenler insan kaynakları politikaları gereği personel seçimi sürecinde kişilik testleri uygulamakta ve yapılan iş ile çalışanın kişiliği arasındaki ilişkiyi yordamayı amaçlamaktadır. Ancak bu uygulamalardan elde edilen faydanın düzeyi günümüz iş dünyasında tartışmalı bir durumdur.

İnsan kaynakları yönetimi için çağımızda önemli bir değeri temsil eden “kendini işe kaptırma” eğiliminin de yapılan işin özellikleri kadar bireyin kişiliğiyle bağlantılı olması muhtemeldir. Kendini işine kaptıran çalışan ‘kendiliğinden’ yüksek

performans gösteren ve her hangi bir dışsal gdleyiciye ihtiyaçı olmaksızın işini zevkle yapan biri olsa gerekir. Kuşkusuz böylesine kendini işine kaptırmış çalışanlar her insan kaynakları yöneticisi için çok değerli addedilecektir. Ancak bu çalışmanın esas amacı insan kaynakları departmanlarının ya da işverenlerin çalışandan ne kadar ve hangi yolla verim sağlayacağı değil, çalışanın mutluluğu için ne yapması gerektiğini ortaya koymaktır.

1.2.1. Çalışma Hayatı ve Yabancılaşma

Bu çalışmada kendini işine kaptıran çalışanlar kadar rutin işlerde çalışan ve işinden haz almayan çalışanların olası işe yabancılaşma düzeyleri de kısmen ele alınacaktır. O nedenle izleyen bölümde yabancılaşma kavramına ilişkin kısa bir değerlendirme sunulmuştur.

İşgücü piyasasında aktif rol oynayan bireyin, üretim sürecinin içinde ürettiği çıktıya ne kadar aşına olduğu yani buna ne kadar hâkim olabildiği yabancılaşma kavramı ile açıklanmaktadır(Cevizci, 1999).

Yabancılaşma kavramı felsefi kökenleri olan bir kavramdır ve ilk kez tarih öncesi zamanlarda Pilotinos tarafından ‘kendine yabancılaşma’ şeklinde kullanılmıştır (Akt;Parsak, 2010).

Yabancılaşma kavramının esnek kullanımı sebebiyle, geliştirilen tanımlar da çeşitli biçimlerde dir. Geleneksel anlamda yabancılaşma; ”herhangi bir varlığın kendi içindekini dışlaştırması” olarak tanımlanırken (Hilav, 2008), ağdaş psikoloji ve sosyolojide yabancılaşma; “kişinin kendisine, içinde yaşadığı topluma, doğaya ve başka insanlara karşı duyduğu yabancılık hissini işareti” olarak tanımlanır (Cevizci, 1999).

Davidov'a (1990) göre ünlü düşünür Karl Marx yabancılaşma kavramı dendiğinde ilk akla gelen kişidir. Marx'a (1844) göre yabancılaşma tamamen ekonomik bir durumun sonucudur. İşçi ne kadar üretirse üretsün, Marx'a göre o kadar fakirleşir. Ne kadar fazla mal üretirse o kadar ucuz bir meta haline gelir.

Modern yabancılaşma kuramları Marx'ın yabancılaşma kuramının tam tersi gibi gözüke de ona atıflar yapmaktadır. Seeman'a (1959) göre yabancılaşmanın 5 ana kriteri vardır:

- Normsuzluk (Normlessness),
- Güçsüzlük (Powerlessness),
- Anlamsızlık (Meaningless),
- Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement)
- İzole olma (Isolation)

Üretim ilişkilerinin dikey biçimde gerçekleşmeye başlaması durumu zaten kendi dışında olan, ait olmadığı bir çevre içerisinde yer alan ve temel gereksemelerinin dışında olan bir iş yapmasından kaynaklı olarak bireyi, içinde bulunduğu örgütten, yaptığı işten, diğerlerinden ve kendinden uzaklaştırır. Bu uzaklaşma da yabancılaşma olgusunu ortaya çıkarır. Örgüt içinde bulunan, örgüte dâhil olan bireyin yabancılaşması ise “Örgütsel Yabancılaşma” olarak tarif (Darıyemez, 2010). Değişen dünya yapısının bir sonucu olan örgütlerde yabancılaşmaya örgüt içi ve örgüt dışı faktörler neden olmaktadır. Bunlardan örgüt içi faktörler, “yönetim biçimi”, “örgütsel büyüklük”, “üretim biçimi” ve “çalışma koşulları”dır. Örgüt dışı faktörler ise “ekonomik yapı”, “kültürel yapı”, “teknolojik yapı ve kentleşme”, “politik ve hukuki yapı”dır (Darıyemez, 2010).

Günümüz çalışma hayatında çalışma saatlerinin düzensizliği, çalışanın emeğiyle yarattığı çıktıyı görememesi, yani işin sonuçlarını bilmemesi ve geri bildirimden uzak yönetim anlayışları örgütlerde yabancılaşmayı yaygınlaştırmaktadır. Aytaç'a (2001) göre de çalışma hayatındaki kurallar zorunluluklar, hiyerarşi, iş yerindeki denetim, monotonluk ve işlerin rutin olması yabancılaşmayı getirir, işgücü devir hızını arttırır, kişilerin işlerinden mutsuz olmalarına neden olur.

1.2.2. Yeni Çalışma Düzeni İçinde Zanaatkârlık

Hatırlanacağı gibi bu çalışma kendini işe kaptırma kavramını, bu kavramın mesleklere, işin niteliğine göre farklılık gösterip göstermediğini ve kavramın kişilik ile ilişkisini farklı katılımcı grupları ile yapılan araştırma sonucunda ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yaratıcı meslek gruplarına dâhil olan katılımcı grubunda günümüzün zanaatkârları da bulunmaktadır. Bu sebeple, zanaatkârlık kavramından bahsetmek uygun olacaktır.

TDK'na (1988) göre “Zanaat”ın sözlük anlamı insanların maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş, el ustalığı isteyen işlerdir.

Zanaatkârlık hem ortaya konan el emeğini hem de eğitim ve öğretim süreçlerini içermektedir. Yaklaşık on bin saatlik deneyimin sonunda ustalık mertebesine gelindiği yapılmış ölçümlerle ortaya konmuştur (Sennett, 2009).

Antik Yunan mitolojisinde de zanaatın insan hayatına girişi konu edilmiştir. Zanaatın tanrısal bir yeti olduğuna ilişkin çıkarımlar yapmaya olanak veren örneklere rastlamak da mümkündür. Prometheus, canlıların yaratılışından sonra, hayvanlara savunma için diş, tırnak; barınma için kabuk, kürk vb. bol bol dağıtıldığı için insana

bir şey kalmayınca, kardeşi Epimetheus'un hatasını düzeltmek için Zeus ve Athena'dan ateşi ve zanaatları çalıp insana vermiştir. İnsanların da bunlar vasıtası ile korunup barınmaları mümkün olmuştur. Ancak bu mitolojik öyküde, zanaatların dağıtımında, belli kişilere belli zanaatların verildiğinin de dile getirilmesi ilginçtir (Doğan, 2012)

Sennett (2009) ise, zanaatkârlık kavramını Endüstri Devrimi ile beraber tahtından indirilen bir üretim biçimi olarak tanımlamaktadır. Endüstri Devrimi ile beraber kendi atölyesinde, yetenekleri veya öğretileri doğrultusunda işlerini icra eden çalışanlar fabrikalarda çalışmaya başlamış, çalışmasa bile yeni üretim düzeninde atölyeleri kapanmış, meslekleri kaybolma tehlikesi altında kalmıştır. Sennett çalışmasında zanaatkârlığı basit bir alet üretimine indirgemeyip, dışarıdan basit gibi görünen bu üretim sürecinin ardındaki karmaşık zihinsel ilişkileri değerlendirmektedir. Kafa ve kol emeği olarak kabaca ayrılmış iki emek biçimi içinde kol emeğinin "akılsız" gerçekleşmeyeceğini, beynin bu üretim sürecinde devre dışı kalmadığını, bir eşgüdüm içerisinde çalıştığını açıklarken, kol gücü ile yürütülen işlerin daha düşük statülü olarak değerlendirilmesine de karşı çıkmaktadır (Doğan, 2012)

Zanaat kavramı, modern çalışma hayatı ve modern öncesi çalışma hayatında zanaat olarak ikiye ayrılabilir. Orta Çağ Avrupası'nda loncalarla yaşatılan ve öğrenme süreçleri oluşturulan zanaatlar Anadolu'da da buna benzer süreçler izlemiştir. Loncalar dünyanın farklı coğrafyalarında farklı isimler alırken Anadolu'da buna karşılık gelen örgütlenmenin ismi 'Ahilik'tir. Osmanlı'daki zanaatkârlık konusunda yaptığı çalışmasında Faroqhi (1998), saray ve çevresi için üretim yapan zanaatkârlar

dışında kalan kesimin rahat yaşam süremediklerinden, vergi veren örgütlü zanaatkârların Osmanlı'da ordu ile beraber savaşa gittiklerinden bahsetmiştir.

“Modern sonrası” denilen dönem, Sanayi Devrimi sonrası başlayan dönemdir. Bu dönemde üretimin kuralları yeniden yazılmıştır. Bu dönemi en iyi yansıtan kişilerden biri hiç kuşkusuz Taylor'dur. Taylor (1895) yazdığı “Yönetimin Bilimsel İlkeleri” kitabında yeni dönem üretim koşullarının kurallarını ortaya koymuş, üretimin yeniden düzenlenmesi ve artması için ipuçları vermiştir. Ford, Taylor'un ortaya koyduğu tezi örnek alarak kitlesel üretimi kendi sahip olduğu fabrikalarda uygulanmaya başlanmıştır. Zanaatın öldüğü, denetimin arttığı, beyaz yakalının mavi yakalının yerini almaya başladığı dönem işte bu zamanlara denk gelir.

“Postmodern (modern sonrası)” dönem olarak da nitelendirilebilecek 1980 sonrası globalleşen dünyada zanaatın yeri daha da farklılaşmıştır. Küreselleşmeyle beraber dünya üzerinde benzer piyasa koşullarının, benzer bir çalışma kültürünün oluşması, yerel kültürlerin renklerini soldurmuştur (Doğan, 2012).

Tektiplilik, kültürel çeşitliliğin karşısında pek çok ulusal ve uluslararası örgüt tarafından endişe verici olarak nitelenmiş, kültürel çeşitliliğin sürdürülebilmesi için çalışmalar yapılmıştır. UNESCO'nun (2003) “Somut Olmayan Kültürel Mirasın Korunması Sözleşmesi” bu alana dikkat çekmiş, el sanatları geleneğini somut olmayan kültürel miras kapsamına alarak, korunması gerektiğine işaret etmiştir. Buna göre el sanatları ürünleri somut kültürel nesnedir. Üretim süreci, öğrenme biçimleri gibi alanlar da el sanatlarına ilişkin gelenekleri ifade etmektedir. Zanaatkârlığın, maddi kültür nesnelerinin üretim bilgisini içermesi, kültürel çeşitliliğin korunması projelerinde ilgi duyulan bir alan olarak görülmesine neden olmuştur (Doğan, 2012)

Zamanla zanaatkârlığın değerinin yeniden anlaşılması, rutin işlerde çalışanların hobi olarak zanaat gerektiren işlerle uğraşmasına neden olmuştur. Modern zaman beyaz yakalılarının pek çoğu, cam üfleme, takı tasarımı, seramik, fotoğraf, çini gibi zanaat ve yetenek gerektiren hobiler edinerek işgücü piyasası içinde maruz kaldıkları yabancılaşma duygusunu bir nebze olsa hafifletmeye çalışmaktadır. Ancak bunlar genelde amatör faaliyetler olup, anılan etkinlikleri meslek haline getirmek hem zahmetli, hem riskli, hem de zaman alıcı bulunmaktadır. Oysa belirtmek gerekir ki, zanaatkarlık uzun soluklu enformel eğitimler sonucu öğrenilen ve usta-çırak ilişkisine bağlı çalışılan yılları da içeren bir süreçtir.

1.3.Duygusal Emek Kavramı

Taylor üretimin kurallarını ortaya koyduğu zaman emeği de üretimin bir parçası olarak görmüş, emeğin psiko-sosyal bir varlık olduğunu göz ardı etmişti. Oysa emek yani işgücü duyguları olan sosyal ve psikolojik bir varlıktır. Duygu kişinin hislerinde ve zihinsel süreçlerinde meydana gelen bir harekettir (Barutçugil, 2002). Duygusal emek kavramı ise Gary ve Smith'e (2009) göre görevi ifa ederken karşı tarafta, özellikle müşteri odaklı çalışılan işlerde müşteride, olumlu duygular yaratmak anlamına gelir. Bu yöneticinin zorlamasıyla olabileceği gibi doğrudan bireyin içinden gelen bir süreç de olabilmektedir.

Bilindiği gibi, hizmet sektöründe çalışanların yalnızca fikir ve bedensel olarak başarı göstermeleri artık yeterli değildir. Çalışanlardan eş zamanlı olarak tüketicinin pek çok duygu durumuna hitap eden yaklaşımlarla perçinlenmiş hizmet sunmaları beklenmektedir (Schaubroeck ve Jones, 2000).

Hochschild'e (1983) göre, birçok meslek dalı, bireylerin duygularını yöneterek önceden belirlenmiş kalıplar dâhilinde müşterilere sunmalarını gerektirmektedir. Öyle ki bu meslekleri icra edenler için duyguları, çalışma yaşamlarının önemli bir parçası olmakta ve bu bağlamda sarf ettikleri duygusal emek, iş yerindeki performanslarını doğrudan etkileyen bir faktör haline dönüşmektedir (Smith ve Gray, 2001, Akt: Çaldağ, 2010).

Ashforth ve Humphrey'ye (1993) göre günümüzde duygusal emekten bahsedilmesinin temelinde yatan sebep, çalışanların duygu ifadelerinin kendi inisiyatiflerinde olmaktan çıkartılmış ve işverenin denetimi altına alınmış olmasıdır. Aslında pek çok iş, çalışanın gerçek duygularını ortaya koymasına yani ifade etmesine müsaade etmez. O kadar ki bu bireyin işine saygısının bir gereği olarak değerlendirilir. Öte yandan kişi, kendisini örgüt tarafından belirlenen davranış kurallarıyla ne kadar özdeşleştiriyorsa, o oranda samimi davranabilir. Gerçekten insanoğlu “özdeşleşme” kanalıyla uyma sergilediğinde iş kurallarına isteyerek itibar edecek; içselleştirebilecektir. Üstelik bu içselleştirme ne denli güçlü olursa duygusal emek olarak ondan beklenenler bireyi o kadar az incitecektir (Ashforth ve Humphrey, 1993). Bu bağlamda, işine bağlı, kendini kaptırarak çalışan, işini seven çalışanlarda “duygusal emek olma” baskısını görmek daha zordur. İşini sevmeyen, zoraki bir görev olarak algılayan çalışanlar gerek müşterilere gerekse iş arkadaşlarına sergilemekle yükümlü oldukları “yapay duygusal tepkileri” yansıtmada son derece güçlük çekebilirler ki bu da iş tatminini ve kuşkusuz performanslarını azaltıcı bir unsur olacaktır.

Doğası gereği insanlarla yüz yüze çalışmayı gerektiren işler duygusal emek yoğunudur ve amaç, müşteriye yansıtılacak duyguların örgüt normları olarak

çalışanlara öğretilerek, bu normlar çerçevesinde çalışanları denetleyebilmektir. Müşteri şikâyetlerine verilecek yanıtlar da yine örgüt tarafından önceden belirlenebilmektedir (Çaldağ, 2010). Hizmetin kalitesi anlamında denetimin yanı sıra duygusal anlamda da denetim altında olmak kuşkusuz çalışmanı daha da zorlayan bir süreçtir. O halde kendi işini yapan, zanaatla uğraşan, kendi işinin kurallarını kendi koyan kişilerde bu tür duygusal baskıların olmamasının daha yaratıcı olmalarına, işlerine daha tutku ile bağlanmalarına, kendilerini özgür hissetmelerine zemin hazırlayacağı beklenebilir.

1.4.Çalışma, Kendini Kaptırma ve Kişilik

Çalışmanın günümüz dünyasında bir seçim değil bir zorunluluk haline gelmesi çalışma etkinliğinin birey için eğlenceli ve haz verici bir oyun haline dönüştürülmesiyle belki de daha kabul edilebilir bir anlama bürünebilir. Çalışanlar işlerinden ne kadar haz duyar, ne kadar kendilerini işlerine verirlerse, o derece mutlu olurlar ve çalışmak dayatılmış bir zorunluluk olmaktan çıkarak keyif veren bir aktiviteye dönüşür. Çalışanın işinden hoşlanması ve işinden hedonistik bir anlam çıkarması, işveren için de aranan ve hatta karlılık yaratacak bir durumdur.

“Kendini Kaptırma” kavramı ilk kez 1975 yılında Mihaly Csikszentmihalyi tarafından ortaya konulmuştur. Daha önce de değinildiği gibi, Türkçe alan yazınında “akış” olarak da adlandırılan “flow” kavramı için bu çalışmada “kendini kaptırma” ifadesinin daha uygun olduğuna karar verilmiştir.

Kişilik özellikle 1930’lu yıllardan itibaren pek çok sosyal bilimci tarafından araştırılmış, incelenmiş bir kavramdır. Goldie (2006), kişiliği en genel anlamıyla bireye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü olarak ifade

etmektedir. Kişilik kavramı Oxford English Dictionary’de ise “bir insanın kendisini, diğerlerinden farklı yapan nitelik veya nitelikler toplamı” olarak tanımlanmaktadır (Ersoy- Kart, 2011).

Kişilik özellikleri, çalışmanın anlamına ilişkin yüklemeleri farklılaştırabilir. Herkes için “ekonomik nedenlerle” neredeyse zorunluluk haline gelen çalışma hayatına katılmak, bilim dünyasının bu süreci daha eğlenceli kılmak ve keyif veren aktiviteleri arttırmak için neler yapılabileceği konusunda düşünmeye sevk etmiştir. İlk kez Csikszentmihalyi (1975) tarafından ortaya konan “kendini kaptırma” (flow) kavramı da bu arayışın önemli bir doğurgusu olarak nitelendirilebilir. Oyuna benzeyen, hedefleri ve sonucu belli olan, eğlenceli işlerde çalışanların işlerine kendilerini daha çok kaptırabildiklerine ilişkin öncül araştırma bulguları da anılan öngörülerini destekleyici kabul edilmelidir. İzleyen bölümde, öncelikle işe kendini kaptırma kavramı ayrıntılı biçimde incelenecek, ardından kişilik kavramı ele alınacaktır. Kişilik ile işe kendini kaptırma eğilimi arasındaki olası ilişkiler de bir sonraki bölümde tartışılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KENDİNİ KAPTIRMA KAVRAMI (FLOW)

Bu kavramı ilgili alan yazına tanıtan bilim adamı Csikszentmihalyi'dir. Yaklaşık olarak 40 yıldır işe kendini kaptırma duygusunun öncüllerini ve sonuçlarını belirleme odaklı çalışmalar düzenleyen yazar, farklı ülkelerdeki meslektaşlarıyla yürüttüğü ortak çalışmaları da göz önüne alarak, nihayet bugün üzerinde görece mutabakata varılmış bir "işe kendini kaptırma modeli" oluşturmuştur. Literatürde Csikszentmihalyi gibi bu konuda önemli katkı sağlamış araştırma desenlerini kurgulayan bağımsız araştırmacı sayısı son derece kısıtlıdır. O nedenle, izleyen bölümde Csikszentmihalyi'nin yaklaşımı kapsamlı biçimde ele alınacak, mevcut kısıtlı sayıdaki araştırmalara da yeri geldikçe değinilecektir.

1. KENDİNİ KAPTIRMA

Hayatta insanların en büyük tinsel güç kaynaklarından biri mutluluktur. İnsan zengin olmayı, kariyer sahibi olmayı, çocuk sahibi olmayı nihai tek bir sonuç için ister: Mutlu olmak. İşte, 'kendini kaptırma' kavramı da özü itibarıyla "insanlar nasıl mutluluğu yakalayabilir?" sorunsalından hareketle önerilmiştir. Bu sorunun temeli aslında çok eskiye, tarih öncesi Helenistik dönemine kadar dayanmaktadır. Haz arama olarak da karşımıza çıkan kavramın karşılığı hedonizmdir. Bu sebeple kendini kaptırma kavramından bahsetmeden önce temellerini aldığı hedonizmden bahsetmekte fayda vardır.

Hedonizm'in sözlük anlamı şöyledir:

1. Zevkin peşinde koşma ya da zevke, özellikle de duyumsal zevklere kendini adama

2. Psikolojik anlamda; zevk arama arzusuyla ya da acıdan kaçma şeklinde motive edilen davranış biçimi (<http://www.dictionary.com.tr>;13.03.2010).

Haz ve karşıtı acı kavramlarını analiz etme ilk olarak eski Yunan düşünürleri tarafından yapılmıştır. Aristippos, Sokrates, Epikür gibi düşünürler arasında bazı temel ayrımlar olsa bile, bu dönemdeki çalışmalarda mutluluk ve bunun üzerindeki acı ve hazzın rolleri hakkında önemli kuramlara rastlanmaktadır. Aristippos'a göre mutluluk, yaşanan hazların toplamıdır. Yaşamdaki amaç ise, insanın fiziki yapısından elde edebileceği zevklerin en üst düzeyde tatmini ve acıdan kaçınmadır. Epikür'e göre, hazzın böyle bir açıklaması insanı mutlu yapamaz ve sadece tutkuların tatmini yoluyla ulaşılan bir doyum, yaşamın amacı olamaz (Odabaşı, 2006; s. 107).

Geleneksel olarak, iki türlü hedonizmden söz edilebilmektedir. Bunlar, felsefi ve psikolojik hedonizmdir. Felsefi hedonizme göre hazzın en yükseğe getirilmesi her bireyin ulaşmak istediği bir gerçek ve amaçtır. Birey bunun için çaba harcar. Haz ürün ile özdeşleşmiştir. İkinci tür hedonizm, psikolojik hedonizmdir ve güdülenme ile açıklanmaya çalışılmaktadır (Ekin, 2010).

İlk kez “mutluğun yolunu aramak” sorunsalı ile “kendini kaptırma” konusundaki akademik çalışmalarını başlatan Csikszentmihalyi (1975),kendini kaptırma kavramının bir “duygu durumunu” ifade ettiğini öne sürmüştü ve bu kavramı, kişilerin yaptıkları aktiviteden aldıkları keyif, haz, ona duydukları sevgi duygularının tamamını temsil eden bir bütün olarak betimlemiştir. Csikszentmihalyi insanların çalışmak, iletişim kurmak, boş zamanlarını değerlendirmek gibi gündelik aktivitelerini

gözlemiş, böylece gün içindeki duyguları ve haz arayışları bağlamında “kendini kaptırma” olgusunun ana hatlarını betimlemiştir.

Kendini bir şeye ya da bir işe kaptırmak, neredeyse her şeyden soyutlanmayı ve yapılan iş her neyse bundan sonsuz bir keyif almayı ve mutluluk duymayı ifade etmektedir. Analogik olarak bu psikolojik duygu hali, kişinin kendini zamandan ve mekandan ayırıştırmasına benzetilebilir. Neredeyse fiziksel dünyadan mistik bir dünyaya geçişi simgeleyen bu “zihinsel kopuş” bireyin kendini yaptığı aktivitede kaybetmesine yol açmaktadır. O kadar ki elindeki işin dışında kalan her şeyden uzaklaşan birey meşgul olduğu aktivite veya durum dışında hiçbir şeyi düşünemez hale gelmektedir.

Aslında, insanoğlu kendi hayatına yön verme kabiliyetine sahiptir ve iradeli olmakla rasyonel kararlar verebilme yetisine sahiptir. İyi bir hayat sürmek isteyen, hayattan zevk almaya uğraşan, yaşam kalitesini arttırmaya çalışan birey bunun için çaba sarf eder. Bu çaba içsel bir süreçtir ve Csikszentmihalyi bu içsel sürece “kendini kaptırma” adını vermiştir. Hayat boyu elde ettiğimiz deneyimler, bizim içinde olduğumuz durumu ve yaşama ilişkin yargılarımızı biçimlendirir. Hem yaşamaya hem de çalışmaya ilişkin atfettiğimiz değerler de bu içsel süreçlerden ciddi biçimde etkilenir. Bu açıdan bakıldığında, elde edilen deneyimlerin birey açısından öğretici ve anlamlı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Pek çoğumuzun hayatı belli rutinlerle sınıflandırılmıştır. Csikszentmihalyi “Kendini Kaptırmayı Keşfetmek” (FindingFlow) adlı çalışmasında Amerika’da 1980 yılında Graef, 1990 yılında Kubey ile beraber yapmış olduğu çalışmalar ile 1994 yılında Larson ve Richard tarafından yapılan araştırmaları derleyerek bir günün genel olarak hangi aktivitelerden oluştuğunu anlatmıştır. Günlük aktiviteler çalışmada üç

ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar, *boş zaman aktiviteleri, çalışma ve eğitim ile gündelik işlerdir*. **Tablo.1**'de bu aktivitelere gün içinde ortalama olarak ne kadar zaman ayrıldığı özetlenmektedir.

Tablo.1: Günlük Hayat Aktivitelerine Ayrılan Zaman Dağılımı

Çalışma ve Eğitim		Toplam
Çalışmak, ders çalışmak	%20-45	%24-60
İş yerinde yemek yemek, hayal kurmak, iletişim halinde olmak	%4-15	
Gündelik İşler		Toplam
Ev işi	%8-22	%20-42
Yemek	%3-5	
Çamaşır, bulaşık vb.	%3-6	
Taşıma, ulaşım	%6-9	
Boş Zaman Aktiviteleri		Toplam
TV izlemek, kitap okuma	%9-13	%20-43
Hobiler, spor, sinema, restorana gitmek	%4-13	
Sosyalleşmek, konuşmak	%4-12	
Kendine ayrılan zaman, uyuma, dinlenme	%3-5	

(Csikszentmihalyi, 1997)

Bu zaman aralıklarının, kültürlere göre farklılık göstermekte olduğuna dikkat çekilmelidir. Çalışma saatlerinin iş kanunuyla düzenlendiği batı toplumlarında, üretim faaliyetlerine ayrılan saat dilimi daha azdır. Çin ve bazı Afrika ülkelerinde ise işgücü piyasası görece daha esnektir ve bu coğrafyalarda hayatta kalabilmek adına harcanan saatler ve çalışma saatleri çok daha fazladır. Csikszentmihalyi her ne kadar insanların hangi zaman dilimlerinde hangi aktivitelerle uğraştığını bilmek ve bu aktivitelere biçtikleri değerleri anlamak için geleneksel nitel tekniklerin (anket, yüz yüze görüşme vb.) kullanılabileceğini kabul etmişse de daha uzun süren ama daha etkili bir başka yöntemi de önermiştir. Yazara göre bu yöntem ile kişilerin hem duygu durumunu hem de günlük aktivitelerini ölçümlemek daha iyi sonuçlar vermektedir. Bu yöntemle “Deneyim Örneklemesi Metodu” (Experience Sampling Method/ESM)denilmektedir.

Bu yöntem ile kişiler bir filmi anlatır gibi gündelik faaliyetlerini hangi zaman dilimlerinde yaptıklarını sayfalar halinde anlatmaktadır. Böylece kişilerin hem o an yaptıkları faaliyete hem de o anki duygu durumuna ilişkin ayrıntılı bilgilere ulaşmak kolaylaşmaktadır.

1970’li yılların başında Csikszentmihalyi “kendini kaptırma” kavramını kapsamlı biçimde betimlemek amacıyla Chicago Üniversitesi’nde bir dizi çalışma yürütmüştür. Bu çalışmaların verileri oldukça aydınlatıcı sonuçlar sağlamıştır. Öncelikle, pek çok farklı meslek grubundan katılımcılar “Deneyim Örnekleme Metodu” ile izlenerek, günlük aktiviteleri ve deneyimleri bir kitapçık haline getirilmiştir. Günün iki ya da üçer saatlik zaman dilimlerine bölünmesi ile gerçekleştirilen çalışmada, katılımcılar gün içinde yaşadıkları olayları, kiminle konuştuklarını, neler hissettiklerini bir kağıda yazmışlar ve anlık kendini kaptırma durumlarını rakamsal olarak derecelendirmişlerdir. Bir yıla yakın bir sürede toplam 2.300 katılımcıdan 70.000 sayfa toplanmıştır. Araştırmanın sonuçları kişilerin yemek pişirmek, bowling oynamak, müzik dinlemek, bahçe ve çiçeklerle uğraşmak gibi sevdikleri işlere kendilerini kaptırdıklarını göstermektedir. Kişilerin çalışırken, araba kullanırken ve arkadaşlarıyla sohbet ederken de kendini kaptırma eğiliminde oldukları gözlenmiştir. Nadir ama şaşırtıcı olan bulgulardan biri ise daha pasif kişilerin, televizyon izlerken ya da evde dinlenirken bile kendilerini kaptırmış hissetmeleridir.

Zamanı belli dönemlere ayırarak, bu dönemlerde kişilerin hangi faaliyetlerle uğraştıklarını belirlemek kadar, kişilerin bu aktiviteleri yaptıkları andaki duygu durumlarının tespiti de kavramın yapısına ışık tutmuştur. Sevmek, doğrudan doğruya yapılan aktiviteye biçilen değeri etkileyen bir duygu durumudur. Sevgi, utanma, nefret gibi hisler her ne kadar bilimsel tanımları yapılsa da her birey tarafından farklı

tanımlanan öznel kavramlardır. Pek çok evrensel duygu durumundan bahsedilse de esas olarak duyguların olumlu ve olumsuz olmak üzere iki ana kategoriye ayrıldığını söylemek mümkün olabilir. Öte yandan, duygularımız deneyimlerimizi, deneyimlerimiz duygularımızı etkilemektedir. Duygular kişilerin kendilerini iyi hissedecekleri aktiviteleri ve ortamları bulmasına yardımcı olmaktadır. Çünkü insanoğlu hedonistiktir ve acıdan kaçmaya, zevke yönelmeye deyim yerindeyse genetik olarak programlanmıştır. Dolayısıyla çoğumuz için temel nihai hedef mutlu olmaktır. O nedenle de kendimizi mutlu edecek ortamlarda bulunmayı, mutlu olacağımız işleri yapmayı tercih ederiz. İnsanlığın var oluşundan bu yana deneyimlenen pek çok his içinde ‘mutluluk’ tüm olumlu duyguların prototipi olarak çarpıcılık kazanmaktadır. Aristo tarih öncesi dönemde bunu “Tüm yaptıklarımızın amacı mutluluğa ulaşmaktır” diyerek açıklamıştır. (Csikszentmihalyi, 1997)

Bir bakıma, kendini kaptırma ve mutluluk aslında paralel duygu durumları olarak kabul edilebilir. Kendini bir aktiviteye kaptırabilen birey elemenden uzaklaşmakta hazzı yönelmekte ve mutluluğu tatmaktadır. Csikszentmihalyi (1988) kendini kaptırmayı yaşayan kişilerin, bu durumu tanımlamak için “daha önce hiç hissedilmeyen, hayatlarındaki en güzel tecrübe” ifadelerini kullandıklarının altını çizmekle bu haz seline dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmada, oyunvari pek çok etkinliğin bireyde kendini kaptırma duygusunu tetiklediği de açığa çıkmıştır. Poker, satranç, tenis gibi insanların belli hedeflerle yüzleştikleri ve kendilerini gösterme olanağı buldukları oyunlarda bu haz dolu duygu durumunun çokça ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Bu bulgular, Csikszentmihalyi’nin(1997) kişinin “kendinden geçerek” yaptığı işlerde ortaya çıkan duygu durumu olarak kendini kaptırma sürecini kavramlaştırmasına katkıda bulunmuştur. Üstelik sadece çalışma yaşamı değil iş dışı

yaşam alanlarında yer alan etkinliklerde de kendini kaptırma hali yaşanabilmektedir. Bir yamaç paraşütçüsünün yamaçtan aşağıya zevk alarak uçuşması, keyifle dans etmek, kitap okumak, briç oynamak, spor yapmak gibi pek çok gündelik faaliyette kendini kaptırmanın ortaya çıkması muhtemeldir. Bir cerrah zor bir operasyonda kendini kaptırabilirken, bir din adamı da dini ayin sırasında kendini yaptığı eyleme kaptırabilmektedir. O halde, önemli olan yapılan eylem değil, kişilerin duyguları, o eyleme yükledikleri anlam, yapılan eylemin niteliği ve kişiye verdiği hazdır.

Yine de kendini kaptırma halinin herkes tarafından aynı şekilde tanımlanmaması şaşırtıcı bir diğer bulgu olarak kabul edilmelidir. Demek ki kendini kaptırma bireyin özgün duygu durumunun biçimlendirdiği sübjektif bir olgudur. Hissedilen şey her neyse herkesin bunu anlamlandırması özdeş değildir. Bu duygu hali kimine göre coşku ve hazzı, kimine göre aşkı, kimine göre ise kendini adamayı ifade edebilir. Ancak farklı sözcüklerle tanımlansa da bu hissin yoğunluğu kişilerde mutluluk ve haz yaratmaktadır. Üstelik kendini kaptırmanın günlük yaşama en büyük katkısı bir işe ya da şeye kendini kaptıran kişilerin hayattan genel olarak tatmin sağlaması ve mutluluk duymasıdır.

Csikszentmihalyi'e (1997) önemli bir diğer noktaya da dikkat çekmiştir. Buna göre, kendini kaptırma kişinin önüne belli hedeflerin bulunduğu ve bu hedefleri gerçekleştirecek uygun ortamlar olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle tenis, satranç, poker gibi kuralları ve hedefleri belli olan oyunlara kendini kaptırmak çok kolaydır. Oyun boyunca oyuncu, rakibiyle mücadele eder. Oyun sırasında adeta dünya durur ve oyundan başka hiçbir şey düşünülmez. Oyun oynayan kişi, kendini oyuna verir, oyunda kaybolur ve eğer rakibini yenerse hedefine ulaşır. Buna benzer bir duygu durumu 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 gözlenebilir. Bu aktivitelerin ortak özelliği, belli hedefler doğrultusunda eylemin ortaya konması, eyleme katılan kişiye haz ve mutluluk vermesi, konsantrasyon gerektirmesidir.

Csikszentmihalyi (1997) Amerika’da yaptığı araştırmasında katılımcılara “Bugüne kadar hiçbir şeye kendinizi kaptırdığınız ya da bir şeyi yaparken dünyayı unuttuğunuz oldu mu?” diye sorduğunda alınan yanıtlarda Amerikalı katılımcıların bu deneyimi günde 2-3 kez yaşadıkları gözlenmiş, sadece araştırmaya katılanlardan %15’i daha önce hiç yaşamadığını ifade etmiştir. Csikszentmihalyi bu durumun farklı kültürlerde de benzer olduğunu Almanlarla yapmış olduğu çalışmanın bulguları ışığında ispat etmiştir. Toplam 6.469 Alman katılımcıyla yapılan araştırmada aynı soru sorulduğunda; %23 oranında “genellikle”, %40 oranında “bazen”, %25 oranında “ara sıra (nadiren)” ve %12 oranında hiçbir zaman yanıtı alınmıştır (Csikszentmihalyi, 1997).

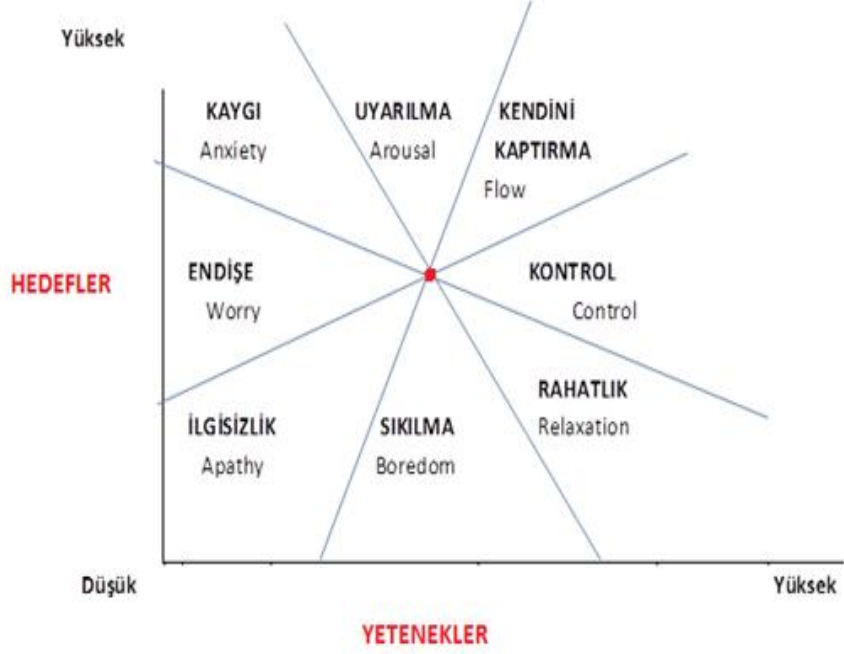
Kendini kaptırmanın bir diğer önemli ayırt edici boyutu, tüm becerilerini kullanarak zor bir durumu yöneten ve bir sonraki aşamayı geçmeyi hedefleyen kişilerde ortaya çıkıyor olmasıdır. Nihai hedefe erişme motivasyonu, kişilerin becerilerini azami düzeyde kullanarak kapasitelerini arttırmayı sağlıyor gibi görünmektedir.

Kendini kaptırma kavramına bütünleyici bir perspektifle yaklaşan Marr (2001), kendini kaptırmanın kişinin uğraştığı işin gereklerinin kişinin yetenekleri ile örtüşmesi durumunda gerçekleştiğini iddia etmiştir. Yeteneklerin işin gereklerinin biraz altında kalması halinde kişinin azmederek, kendini geliştirme çabası içine girdiğini; böylece yapabileceğinin en iyisini yapmak üzere içsel bir güdülenmenin ortaya çıktığını

vurgulamıştır. Dağcılık, cerrahlık, sanatçılık gibi mesleklerde kendini kaptırma deneyiminin daha yaygın oluşunu da bu gerekçeye dayandırmıştır.

Aslında Csikszentmihalyi de 1988 yılında önerdiği model ile benzer bir yaklaşımı benimsemiştir. Bu modele göre yeteneklerin işi başarmak için baş edilmesi gereken durumlarla yani işin gereklilikleriyle uyuyor olması, kendini kaptırma halinin olmazsa olmazıdır. İşteki hedefler ile kişilerin yeteneklerinin optimal bir şekilde eşleşiyor olması gerekir. Bir başka ifadeyle, kişinin yetenekleri o işe, o işin hedeflerine, o işte oluşabilecek zorluklarla mücadele etmeye uygun olmalıdır. Eğer iş kişinin kapasitesinin üzerinde kalırsa kişi endişe, korku ve kaygı hisseder. Bunun tam tersi de işin kişinin yeteneklerinin çok altında kalması yani işin çalışana çok kolay gelmesidir. Bu durumda da kişi fazla rahat davranacak ve sıkılacaktır. Bu durumda denilebilir ki yüksek hedefler ile yüksek yeteneklerin bulunduğu noktada en kuvvetli kendini kaptırma durumu ortaya çıkar. Çok iyi bir keman virtüözünün milyonlar önünde sahne alması, yetenekli bir dağcının Everest'e tırmanması, çok yetenekli bir cerrahın zorlu ve hayati tehlikesi olan bir vakayı hayata döndürmesi bunlara örnek teşkil edebilir. Gündelik hayatın sıkıntı ve stres dolu olduğu düşünülürse, kendini kaptırma bunlara karşı bir mücadele yolu ve mutluluğun sırrı olabilir. Şekil.1'de Csikszentmihalyi'nin (1988) ortaya koyduğu yetenek ve hedefler arasındaki ilişkiyi anlatan modellemesine yer verilmiştir.

Şekil 1: Yetenek ve Hedef İlişkisine Göre Duygu Durumu



(Csikszentmihalyi, 1997)

Gündelik yaşamı daha önceki çalışmalara göre sınıflandıran Csikszentmihalyi ve arkadaşları (1988) aynı çalışmalarda gündelik hayattaki duygu durumunu ölçmek ve kendini kaptırmanın, mutluluğun, konsantrasyonun, motivasyonun hangi aktivitelerde daha çok oluştuğunu ortaya koyan bir çalışma da yapmışlardır. Bu çalışma daha önce gündelik hayatı sınıflandıran araştırmanın devamı niteliğindedir. Çalışmaya “Gündelik Yaşam Kalitesi” (The Quality of Experience in Everyday Activities) adı verilmiştir. Anılan çalışmadan çıkan sonuçlar **Tablo.2**'de izlenebilir (Csikszentmihalyi, 1997).

Tablo.2: Gündelik Yaşam Kalitesi ve Kendini Kaptırma

	Mutluluk	Motivasyon	Konsantrasyon	Kendini Kaptırma
Çalışma ve eğitim İş yerinde yemek yemek, hayal kurmak, iletişim halinde olmak, ders çalışmak	-	--	++	+
Gündelik İşler				
Ev işi	-	-	O	-
Yemek yemek	++	++	-	O
Çamaşır, bulaşık vb.	O	O	O	O
Taşıma, ulaşım	O	O	+	+
Boş Zaman Aktiviteleri				
TV izlemek, kitap okuma	O	++	-	-
Hobiler, spor, sinema, restorana girmek	+	++	+	++
Sosyalleşmek, konuşmak	++	++	++	+
Kendine ayrılan zaman, uyuma, dinlenme	O	+	-	--

(Csikszentmihalyi,1997)

Csikszentmihalyi'nin 1980 yılında Graef'le, 1988 yılında eşiyle, , 1989 yılında LeFevre'yle, 1990 yılında Kubey ile 1993 yılında Rathunde ve Whalen ile, ve son olarak 1994 yılında Larson&Richards ile yürüttüğü Amerika'daki çalışmaların bir özeti olan Tablo.2'de tüm araştırmalara katılan katılımcıların duygu durumları şekillerle derecelendirilmiştir.(- -) = çok düşük, (-) = düşük, (o) = nötr, (+) = yüksek, (+ +) = çok yüksek anlamına gelmektedir. Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre yöneticilerin bir proje üzerinde çalışmaktan hoşlandıkları ancak konferanslara katılmaktan nefret ettikleri, bir makine üretmenin rutin işlere göre çok daha keyif verdiği sonuçlarına varılmıştır. Ayrıca ev işlerinden çok az kişinin hoşlandığı, yemek pişirmenin ev temizlemekten çok daha zevkli bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel bakım ve temizliğin ise ne negatif ne de pozitif bir anlamı vardır. Bunun sebebi kişisel temizliğin yapılması zaten zorunlu olan ve kişinin kendisi için yapmak

durumunda olduğu bir aktivite olarak görülmesi olabilir. Araba kullanmak beklenmedik bir şekilde kişilere olumlu hisler yaşatmaktadır. Araba kullanmanın yetenek ve konsantrasyon gerektirdiği ve bu nedenle kendini kaptırmaya olanak sağlaması da bir diğer gerekçe olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra araba kullanırken hakimiyetin tamamen kişinin kendisinde olması da kendini kaptırmayı arttırmaktadır.

Anılan araştırmanın bir diğer sonucu boş zamanın kişilerin en çok hoşlandıkları ve haz aldıkları zaman dilimi olarak ortaya çıkmasıdır. Çünkü bu zaman diliminde herkes kendi özgür alanında, istediği aktiviteyle meşgul olmaktadır. Boş zaman “özgür zaman” olarak da ifade edilebilir. Boş zaman aktiviteleri kişilere büyük keyif vermektedir ancak her boş zaman faaliyetinin aynı hazzı vermediği de görülmektedir. Csikszentmihalyi daha az haz veren, uğraş gerektirmeyen bu tür faaliyetlere “pasif aktiviteler” ismini vermiştir. Televizyon izlemek, gazete okumak bu faaliyetlere örnek gösterilebilir. Gerçekten kişiler en çok yemek yerken, başkalarıyla iletişim halindeyken ve boş zaman aktivitelerini gerçekleştirirken mutlu olmaktadır. Ev işi yaparken veya çalışırken mutluluk daha düşük seviyededir. Konsantrasyonun en yüksek olduğu faaliyetler, çalışmak, araba kullanmak gibi zihinsel çaba gerektiren aktivitelerdir.

Kuşkusuz, hayattan zevk alabilmek ve mutlu olmak kişinin kendisini bilmesi, nelerden hoşlandığının yada hoşlanmadığının farkında olması ile ilgili bir durumdur. Literatürde “kendini bilme ya da kendini tanıma” (self awareness) olarak adlandırılan bu kavram “kişinin kendisi hakkında doğru bilgi ve yargıya sahip olması” şeklinde tanımlanabilir (<http://dictionary.cambridge.org>).

Polaine (2010) oyun ve kendini kaptırmayı bir arada değerlendirmiştir. Kendini kaptırma yaşayan bir oyuncu hem fiziksel hem de zihinsel olarak kendini (ve beynini) tamamen oyuna vermelidir. Elbette bu sadece duygusal bir kaptırma durumu değildir. İçsel süreçlerin eşlik ettiği bütünsel bir uyarılma haline karşılık geldiği gözden kaçırılmamalıdır.

Özetlenecek olursa, kendini kaptırma tamamlama şansımızın olduğu, kapasitemizi çok fazla aşmayan işlerde daha güçlü biçimde ortaya çıkmaktadır. Kendini kaptırmada konsantrasyon şarttır. Sonuçlarının bilindiği ve hızlı geri bildirim alınan işlerde konsantrasyon daha kolay sağlanır. Kendini kaptıran kişi en azından işine yoğun konsantrasyon yaşadığı zaman diliminde gündelik hayatın sıkıntılarından ve dertlerinden ayrışır ve kendini maddi dünyanın dertlerinden uzaklaştırır. Kişinin işinden aldığı haz ve deneyimlediği eğlence onun işinde daha fazla denetim sahibi olmasından da kaynaklanıyor olabilir. Kendini kaptırma ortaya çıktığında saatlerin nasıl geçtiğini anlamayan kişi bazı zamanlarda kendini o kadar kaybeder ki yemek yemeyi bile unutabilir.

Csikszentmihalyi (1970), hiçbir işle uğraşmadıklarında bireylerin kendilerini mutsuz hissettiklerini, bir şeyle meşgul olduklarında ise mutlu hissetmelerinin de önemli olduğuna dikkat çekmiştir. Amaçların olmadığı, deyim yerindeyse bireye meydan okumayan, olanla yetinmeyi makulleştiren bir yaşam tarzı bireyi atıllaştırmanın ötesinde bir işe yarama duygusunu da zedeleyecektir. Oysa pek çok sıradan yaşam aktivitesi bile kişiye içsel bir varoluş güdüsü sunabilir. Önemli olan hem özel hem de çalışma hayatının ‘gündelik’ kalitesini arttırabilmek, farklı faaliyetlere odaklanmanın öneminin fark edilmesidir. Kişinin ne istediğini bilmesi bu anlamda önemli bir ipucu haline dönüşmektedir

Csikszentmihalyi ve arkadaşlarının 1982 yılında yaptıkları araştırma da bu hususa yönelmiştir. Bireyin kendisinin farkında olma (benlik farkındalığı) miktarı ile kendini kaptırma düzeyleri arasındaki korelasyonun ölçüldüğü bu çalışma toplam 107 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar benlik farkındalığı arttıkça, işten alınan hazzın da o kadar yüksek olduğunu ve üstelik bu kişilerin kendilerini işe daha fazla kaptırdıklarına işaret etmiştir. O halde birey kendini, yeteneklerini, güçlü yanlarını ve eksikliklerini ne kadar doğru analiz edebilirse, kendisini mutlu kılacak etkinlikler planlamada o kadar başarılı olmaktadır. Kendilerine uygun iş ve aktiviteler seçebilen bu kişiler belki de böylece mutluluğu da daha kolay yakalamaktadırlar.

İlgili alan yazın incelendiğinde, kendini kaptırma kavramı ile pek çok farklı faktörün ilişkisinin yapılan çalışmalara konu olduğu görülmektedir. İzleyen bölümde bu faktörlerle kendini kaptırma süreci arasındaki olası bağlantı irdelenecektir.

2. İŞE KENDİNİ KAPTIRMA (WORK RELATED FLOW)

İşe kendini kaptırma, en temel anlamıyla çalışanın işinden zevk alması, çalışırken dünyayı unutması, konsantrasyon sağlaması, içsel süreçler sayesinde motive olması, işini sevmesi ve bazen kendini işine adanması anlamına gelmektedir.

Günlük yaşantının üçte birlik kısmını kapsayan çalışma eylemi tüm yaşamı etkileyen, bireyin toplumsal yerini, sosyal ve özel yaşamını, elde ettiği geliri, statüyü belirleyen bir kavramdır. Bir işi severek yapmak kadar bu faaliyetten hedonistik bir sonuç elde etmek de birey için önemlidir. Yapılan işe kendini kaptırmak oldukça zor olmakla birlikte, kişinin işe olan algısını, günlük yaşantısını, ortaya çıkardığı değeri, iş tatminini, iş arkadaşları ile olan ilişkilerini, motivasyonunu, bunun yanı sıra işi

dışında kalan sosyal hayatını ve ilişkilerini etkileyen önemli bir kavramdır. İşe kendini kaptırma hem işveren hem de çalışan açısından değerli görülen, istenir bir durumdur. Çalışanın gerçekten sevdiği ve zevk aldığı işi yapması, ona mutluluğu, iş tatminini ve kendini gerçekleştirme hissini getirirken, işverene de çalışanın kendi içsel süreçlerinden doğan motivasyon sayesinde verimlilik olarak yansır. Csikszentmihalyi ve arkadaşlarının bugüne kadar işe kendini kaptırma hakkında yaptığı çalışmalar iş yaşamında kendini kaptırmanın sırlarını, ipuçlarını ortaya koyarken, çeşitli zorluklarına ve önemli noktalarına da değinmişlerdir.

Csikszentmihalyi'e (1997) göre kadına ve erkeğe biçilen farklı ekonomik roller nedeniyle kadın ve erkeğin işe ilişkin algısı ve tutumu farklıdır. Dış dünyada da pek çok görevi olan kadın için iş biraz daha gönüllü bir eylemdir. Bu bağlamda, işinde bir şeylerin kötü gitmesi, kadını çocuğu veya kocasının başına bir şey gelmesinden daha çok üzmez. Benzer şekilde, kadının işini kaybetmesi erkeklere kıyasla gururunu pek incitmeyecektir. Geleneksel cinsiyet rollerinin biçimlendirdiği toplumsal değerler de kadının iş yaşamındaki aksamalardan incinme şiddetini düşürmektedir. Bu bakış açısıyla, kadınların erkeklere göre işi ya da çalışma davranışını tıpkı bir oyunmuş gibi algılamaları daha muhtemel görülebilir. Zira bu, görece isteğe bağlı bir etkinlikten ibarettir.

Unutmamak gerekir ki, çalışma yaşamına cinsiyetçi bir açıdan bakan Csikszentmihalyi'nin bazı savları günümüzde geçerliğini çoktan yitirmiş durumdadır. Özellikle rekabetçi piyasaların hakim olduğu kentlerde iş gücüne katılan kadın ve erkeklerin aynı oranda rekabetçi ve aynı oranda hırslı olması gözlenen bir durumdur. O halde günümüzün iş dünyasında çalışmayı bir "oyun" gibi tanımlamak artık ne kadınlar ne de erkekler için pek mümkün değildir. O kadar ki istihdam edilme imkânı

elde edilen her pozisyon mecburen kabullenilmektedir. Üstelik işsizliğin yoğun yaşandığı ve sonuçlarının son derece can yakıcı olduğu ülkelerde işi oyuna dönüştürmek bilhassa zordur. Her ne kadar Csikszentmihalyi (1988), çalışmayı oyuna benzetmiş ve kendine özgü kuralları ve hedeflerini gözeterek bunun haz verici bir etkinlik haline dönüştürülebileceğinden söz etmişse de, sanki bazı başka değişkenleri de hesaba katmak gereklidir. Söz gelimi, özgürce seçilmiş meslek ve iş pozisyonları belki tüm olumsuz ekonomik zorunluluklara karşın işi oyuna dönüştürmeye izin verebilir. Ama rutin, görece basit ve monoton işler açısından durum biraz daha karmaşıktır. Özellikle geribildirim alma kanallarından yoksun işler bireyde başarıya ve başarısını ilan etme gereksiniminin karşılanamaması nedeniyle kolayca yılgınlık yaratabilir. Kişinin işi başarılı şekilde tamamlamasının ardından aldığı olumlu geri bildirim (feedback) işine kendisini kaptırmasına neden olur. Takdir edilme gereksinimi işe güdülenmenin temel unsurlarından biridir ve çalışanların kendilerini işe kaptırmalarında önemli rol oynar. O nedenle beğenilme yada takdir görme olasılığı yüksek olan işlerde kendini kaptırmanın daha yüksek olması beklenebilir. Konsantrasyonu ve teşviki ön planda tutan, çalışanın ideale ulaşmak için sürekli kendisi ile yarış halinde olduğu işler de kendini kaptırmayı arttırabilir. Bu durumda yapılan işin niteliği göz ardı edilemeyecek bir diğer değişken olarak denklemdeki yerini almaktadır.

Bakker (2005) çalışma ve kendini kaptırma kavramlarını birleştirerek *işe kendini kaptırma* kavramını, “bireyin çalışırken en yüksek tatminin sağlandığı anlar, deneyimler” olarak tanımlamıştır. Bu deneyimler içsel motivasyonu, işe kendini kaptırmayı ve hazzı bünyesinde barındırır. Hatırlanacağı gibi, Csikszentmihalyi (1990) de işe kendini kaptırma kavramını çalışanın tamamen işine yoğunlaştığı ve

başka hiçbir şey ile ilgilenmediği durum olarak tanımlamaktadır. Çalışan kendini işine kaptırdığında, zaman mefhumu anlamını kaybeder, iş dışındaki her şey kişiye anlamsız gelmeye başlar. İşte bu mistik haz ve içsel motivasyon ise kişinin çalışırken mutluluk duymasına ve yaptığı işten tatmin sağlamasına neden olmaktadır.

Çalışma eyleminin kendini kaptırma sağlanabilirse kişiler için haz verici bir eylem olabileceğine ilişkin öncük göstergelere karşın, Csikszentmihalyi (1997) pek çok çalışanın elinde şans olsa daha az çalışacağı hatta hiç çalışmayacağı kanısında olması düşündürücüdür. Belki de bu yargıyı biçimlendiren şey, çalışma eyleminin bugüne kadar geçirmiş olduğu evrimsel süreç ve sosyalleşme boyunca çalışma kavramı ile ilgili öğretilerimizdir.

Pek çok çalışan kötü giden işleri, işlerinde yaşadıkları stres ve zor koşullar nedeniyle sosyal çevrelerini, ailelerini ya da tarihsel döngüyü suçlama eğilimindedir. Kişinin işinden memnun olmaması durumunda yapılması gereken birincil şey olabildiğince çabuk o işi bırakmaktır. Ancak günümüz ekonomik koşulları buna izin vermemektedir. Bu nedenle işi terk etmek istese de yapamayanlar için Csikszentmihalyi (1997) işe kendine kaptırmanın bir kurtuluş olduğundan söz etmektedir. Bir süpermarket görevlisi, bir hastabakıcı ya da bir muhabir işini sevmese dahi fark yaratarak yani rutinden kurtularak işine kendini kaptırabilmekte ve mutluluğu yakalayabilmektedir. Önemli olan rutinden kurtulmak, mümkünse işi kendine göre yeniden tasarlamak ve işte sevilecek noktalar aramaktır. Kendini kaptırmada, yapılan her neyse, onu içtenlikle sevmek önemli bir içsel motiftir.

Hagoboam 2010 yılında etütlerde yarı zamanlı çalışan toplam 51 öğretmen üzerinde kendini kaptırma üzerine nitel bir çalışma yapmış ve katılımcıların belirlenmiş hedefleri olup olmadığını, iş hayatında gerek duydukları kaynakları ne

ölçüde kullanabildiklerini araştırmıştır. Çalışmanın bulguları, katılımcıların kendini kaptırma düzeyinde cinsiyetin ayırt edici bir faktör olmadığını ortaya çıkarmıştır. Buna karşılık ilköğretim öğrencileriyle çalışan katılımcıların kendilerini işe kaptırma düzeylerinin ortaokul ve lise öğrencileriyle çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Geribildirim alan, düşüncelerini iş arkadaşları ile paylaşan, sosyal hayatı daha zengin olan ve gereken kaynaklara ulaşmakta zorluk çekmeyen öğretmenlerin kendini işe kaptırma düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların işsel motivasyonu (intrinsic motivation), eğlenme düzeyleri (enjoyment) ve işte kaybolma (absorption) düzeylerinin ölçüldüğü çalışmada, işi yaparken eğlenme duygusunun daha ağır bastığı anlaşılmıştır. Kıdemli öğretmenler ile kıdemsizlerin kendini kaptırma düzeyleri kıyaslandığında, kıdemli olanların kıdemsiz olanlara kıyasla kendilerini daha çok işe kaptırdıkları ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, kendilerine tanımlanmış hedefler verilen katılımcıların işe kendini kaptırma düzeyleri diğerlerine kıyasla daha yüksektir. Okulun imkânlarından faydalanan katılımcılar ile faydalanma imkânı bulamayan katılımcılar arasında da kendini kaptırma açısından anlamlı farklılıklar vardır. Araştırmada “kendimi işe neredeyse hiç kaptırmam” diyen katılımcıların oranı %62’dir. Ayrıca iş güvenliğinin tüm çalışanlar için çok önemli bir kavram olduğu ve kendini kaptırma düzeyini yükselttiği de belirlenmiştir.

Katılımcıların özellikle ofis dışı (out-door) aktivitelerde kendilerinden geçercesine eğlendikleri, kendilerini kaptırdıkları ve birlikte çalıştıkları öğrencileri dahi unuttuklarına ilişkin bulgu ise ilginçtir. İşte yönetici konumunda olanların, uzman kadrodakilere göre kendilerini işe daha çok kaptırdıkları da saptanmıştır. Burada uzman kadrodakilerin daha uzun mesai saatlerinin olması, buldukları pozisyonu korumak için çaba sarf etmek zoruna kalmaları etkilidir. Oysa lider

konumunda olan kıdemli çalışanlar iş saatlerinin pek çoğunu çocuklarla beraber yaptıkları aktivitelerle geçirmektedir. Hem çocukları eğlendiren programları yönettikleri hem de çocuklarla beraber oyunlarda yer aldıkları için kendilerini kaptırma düzeyleri yüksektir. Araştırmaya katılanların %58'i kadındır fakat daha önce de ifade edildiği gibi, araştırma sonuçlarında cinsiyetin ayırt edici bir katkısı olmadığı ortaya konmuştur. İlkokuldaki öğrencilerle çalışan katılımcılarda ortaokul ve lisedekilerle çalışanlara kıyasla kendini kaptırma düzeyinin daha yüksek olmasının sebebi bu departmanda yarı zamanlı olan işin tam zamanlıya dönme ihtimalinin daha yüksek olması, küçük çocuklarla daha yaratıcı oyunlar oynanabilmesi, çocukların kurallara daha çok uyması ve sorun çıkarmamasına bağlanabilir. Yani bu alandaki iş hem yaratıcı de kariyer vaat edicidir. Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri okulda çalışan diğer uzmanlar tarafından yapılan geribildirimlerin olumlu olmasının katılımcıların kendini işe kaptırma düzeyini arttırıyor oluşudur.

Moneta'nın 2012 yılında yaptığı çalışma da yaratıcılık ile kendini kaptırma düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Toplam 367 katılımcıya işleri hakkında sorular sorulmuş ve "Kendini İşe Kaptırma Ölçeği" uygulanmıştır. İngiltere'de yapılan araştırmaya 85 yönetici, 61 sağlık elemanı, 61 müdür, 23 mühendis, 23 danışman, 20 bankacı, 16 ticari pazarlama uzmanı, 15 araştırma görevlisi ve 63 farklı işlerde çalışan kişi katılmıştır. Katılımcılardan 65'i kendi işinin patronudur. Çalışanların içsel motivasyonu "İş Tercihi Envanteri" (Work Preference Inventory) ile ölçülmüştür. Çalışanların işlerinin ne kadar yaratıcı olduğu ise açık uçlu betimleyici sorulara verilen yanıtlara göre değerlendirilmiştir. Kendini kaptırma düzeyi ise derinlemesine mülakat ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre içsel motivasyon düzeyi ile kendini kaptırma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra yaratıcı işlerde katılımcıların içsel motivasyon ve kendini kaptırma düzeylerinin diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaratıcılık hem işe kendini kaptırmayı ve hem de içsel motivasyon düzeyini yordamaktadır. Bir başka bulgu ise çalışanların kişilik yapıları ile kendilerini kaptırma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. İçten denetimli, yaratıcı, motivasyonu yüksek kişiler kendilerini diğerlerine göre içinde oldukları aktiviteye daha kolay kaptırırlar. Sonuçlar, yapılan işin niteliğinin kendini kaptırma düzeyini ya beslediğini ya da aşağıya çektiğini ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya göre yetenek ve yaratıcılık gerektiren işlerde çalışan kişilerde içsel motivasyon düzeyi çok daha yüksektir. Bu bir döngü halini alır; iş ne kadar yaratıcılık gerektirirse kişi de o derece kendini kaptırır ve bu duygu hali içsel motivasyon ile beslenir.

Araştırmaya göre içsel motivasyonu yüksek, yeniliğe açık kişiler sezgisel yani yaratıcı işlere yönelirler. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarının yeteneklerini iyi ölçmeleri, içsel motivasyonu yüksek kişileri daha yaratıcı işlere yerleştirmeleri örgütsel başarı için olması gereken bir durumdur

2.1.Kendini İşe Kaptırmak için İzlenebilecek Yollar

Önceki bölümlerde ayrıntılı biçimde vurgulanmaya çalışıldığı gibi, iş hayatı pek çok çalışan tarafından sadece gelir elde etmeyi ifade eden bir olgudur. İş sevmek ve işe kendini kaptırmak oldukça zordur; bu duygu durumunun gerçekleşmesi pek çok farklı bileşenin bir arada olmasını gerektirmektedir. Csikszentmihalyi (1988) kendini işe kaptırma için çalışanlara yönelik bir yol haritası çıkarmıştır. Ona göre kendini işe

kaptırmanın belli kuralları vardır. Öncelikle çalışanların işe kendilerini kaptırabilmek için kendilerine sormaları gereken bir dizi soru vardır; bunların en başat olanlarına aşağıda yer verilmiştir:

- *Atılan adım gerçekten gerekli mi?*
- *İşi daha hızlı, daha efektif ve daha iyi yapmanın yolu var mı?*
- *Hangi adımlar işe çalışan tarafından yapılan katkıları daha anlamlı kılar?*
- *Zor ve vakit kaybettirici yöntemler yerine işi yapabilmenin daha kolay yolları bulunabilir mi? (Csikszentmihalyi, 1988)*

Yazara göre, bu soruların yanıtlarını bulabilen kişiler iş hayatlarında daha mutlu ve daha başarılı olmaktadır. Atılacak olumlu adımların önünde duran kültürel önyargılardan uzaklaşmak, kişinin kendi çabasıyla işini daha anlamlı kılmasına olanak sağlamaktadır.

Aynı yaklaşım işte stresten uzak durmak için de işe yaramaktadır. Çalışan kendisine iletilen taleplerden öncelikli olanları seçmelidir. Başarılı insanlar genelde iş akışlarını kontrol eden, öncelik sıralamasına göre işlerini planlayan, yapmaları veya yapmamaları gereken işlere hızlıca karar veren kişilerden çıkar. Bir sonraki adım kişinin becerilerini, işin gerektirdikleri ile eşleştirmesidir. Elbette kişinin kendisini yetersiz hissettiği görevler de olacaktır. Bu görevlerle ilgili yardım alıp alamayacağı, görevi kendi yeteneklerine göre şekillendirip şekillendiremeyeceği gibi sorulara bulduğu yanıtlar kişiyi başarıya ve mutluluğa götürür.

Hatırlanacağı gibi Csikszentmihalyi (1988) kendini işe kaptırmanın çalışanın yetenekleri ve işin gereklerinin örtüştüğü durumda ortaya çıktığına inanmaktadır. Eğer çalışanın yetenekleri işin gerektirdiklerinin çok üzerindeyse çalışan işinden sıkılacaktır. Yükseköğrenim görmüş bir çalışanın süpermarkette kasiyerlik yapması buna örnek gösterilebilir. Mevcut ekonomik koşullarda iş bulmanın giderek zorlaşması, iyi eğitim almış, yetenekli kişilerin kendilerine yaptıkları yatırımla uyumlu olmayan, yetenek gerektirmeyen, otomasyonu yüksek, operasyonel işlerde çalışmasına neden olmaktadır. Bu örnekte olduğu gibi eğer çalışanın yetenekleri ve eğitimi yaptığı işin gereklerinin çok üzerindeyse çalışan yaptığı işten sıkılacak ve tatmin olmayacaktır. Hatta mutlu olmak bir yana haksızlığa uğradığı duygusunun ağırlığıyla gittikçe daha da mutsuzlaşacaktır.

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, yada yeteneklerin işin gereklerinin biraz altında kalması çalışanın kendini işe kaptırmasını çok daha mümkün kılacaktır (Desiderio, 2009).

Çalışanın yetenekleri ve eğitimi, işin gereklerinin çok altında kaldığında, olası bir diğer sorun başarıya ulaşamadıkça kendini değersiz hissedecek olmasıdır. Dolayısıyla iş tatmini de hızla düşecektir. Henüz 1-2 yıl deneyimi olan genç bir mühendisi, büyük bir projenin başına ekip lideri yapmak buna örnek olabilir. Ekip yönetmeyi, işin ayrıntılarını, projenin gereklerini bilmeyen, bilse de bile yerine getirebilecek deneyimde olmayan kişi bocalar, stres altına girer ve sonunda muhtemelen ya işten ayrılır, yada işten çıkartılır. Bu durumda da işin bir oyuna dönüşmesi bir yana kişi için büyük bir azap kaynağı haline gelmesi kaçınılmazdır.

İş için gereken yetenekler ile kişinin yeteneklerinin aynı düzeyde olması istenen bir durumdur ancak bu da her zaman sağlanamayabilir. Kişinin yetenekleri işin gerektirdiği yeteneklerin biraz altındaysa ve fakat kişide işi başarabilecek potansiyel varsa, kişi kendini işi kaptırabilir. Burada başarıma güdüsünün önemli bir motivasyon aracı olduğuna bir kez daha dikkat çekmek yerinde olacaktır (Desiderio, 2009).

Kendini kaptırma kavramı üzerine çalışmalar yapan Babauta (2009) “İşe kendini kaptırmanın ve mutlu olmanın yolları” adlı eserinde, kendini işine verebilmenin, başarılı olmanın ve çalışırken mutluluğu yakalamanın yollarını ortaya koymuş ve dokuz maddelik bir yol haritası çıkarmıştır. Bu çalışmaya göre kendini işe kaptırmanın yolları şu şekilde sıralanmaktadır;

Sevilen mesleği seçme: İşini sevmeyen insanların kendilerini işe verip, işten mutluluk duymaları zordur. İşini sevmeyen bir kişinin mutluluğu yakalayıp, kendini işine kaptırması için yapması gereken öncelikle yeni ve seveceği bir iş bulmak ya da mevcut işinde hoşlanabileceği projelerde/görevlerde çalışmaktır.

Önemli bir iş seçme: Kişilerin önemsiz ama sevdiği bir iş seçmesi onlara kısa dönemde mutluluk sağlarken, önemli bir işin veya projenin içinde var olmak ileriki dönemdeki mutluluğu ve kariyeri de garanti altına alır. Kendini işine kaptırmanın ve işte mutlu olmanın yollarından biri önemli bir iş yapmaktır.

İşte başarılacak zorluklarının olması: Seçilen işin kişinin kapasitesi ve yetenekleri ile örtüşmesi gerekir. Ancak bu

iş çok zor olmamak kaydıyla kişinin yeteneklerini ve sınırlarını zorlamalı, ona yeni ufuklar açmalı ve başarıya güdüsünü tetiklemelidir.

Konsantrasyonun sağlama: Her kişinin kendi kişisel özelliklerine bağlı olarak değişen konsantrasyon dönemleri vardır. Bazıları sabahın erken saatlerinde, uykudan yeni kalktığında işine odaklanabilirken, bazıları geç saatlerde daha kolay kendini işine verebilir. Kişilerin konsantrasyonda en iyi oldukları saat dilimini bilmeleri ve ona göre işlerine odaklanmaları gerekmektedir.

Dikkat dağıtıcı etkenlerden uzak durma: İşe odaklanmanın ve kendini işe kaptırmanın yolu konsantrasyondan geçmektedir. Ancak bunu sağlamak için aynı zamanda dikkat dağıtıcı etkenlerden uzak durmak gerekmektedir. Telefonunun, müziği kapatılması, e-mail, sosyal medya gibi internet araçlarından uzak durulması kişinin konsantrasyonunu arttırmaktadır.

Mümkün olduğu kadar uzun süre işe odaklanma: Bir işe uzun süreli odaklanabilme yapılan alıştırmaya miktarına göre değişmektedir. Kişilerin yaptıkları işlere mümkün olan en uzun süre boyunca konsantre olması, başarıyı ve kendini işe kaptırmayı yaratır. Bu en başta kişiyi zorlayacak bir durum olsa da, kişiler kendilerine uygun iş seçtikleri durumda uzun süre

konsantre olmayı başarırlarsa kendilerini işe kaptıracaklar ve mutlu olacaklardır.

İşinden hoşnut olma: İşe veya her hangi bir aktiviteye kendini kaptırmak ve günlük hayatın akışından uzaklaşmak mutluluk verici bir durumdur. Bu durum tekrarlandıkça kişiler bundan keyif almaya başlar. Duyulan hoşnutluk, kendini kaptırma eğilimin artmasına neden olacaktır.

Alıştırma yapma: Kişilerin kendilerini işe kaptırması için bunu düzenli olarak denemeleri ve konsantrasyon konusunda alıştırmaları gerekmektedir. Kişiler konsantrasyon sağlayabilecekleri uygun ortam ve saati belirlemelidir. Uygun konsantrasyon ortamı ve sevilen işin bir araya gelmesi hem başarıma güdüsü tetikler, hem de mutluluk yaratır. Bunların sonucunda kendini kaptırma durumu ortaya çıkar. Kişiler deneme yanılma yöntemi ile kendilerine en uygun işi, en uygun konsantrasyon dönemini ve ortamını bulmalı yani bunun için alıştırmaları yapmalıdır. Daha önce de bahsedildiği gibi kendini kaptırmanın oluşabilmesi için kendini tanıma ve gereksinimlerinin farkında olma çok önemlidir.

Ödüllere ulaşma: Belli hedeflerin olduğu işlerde kendini kaptırmanın ortaya çıkmasının daha mümkün olduğundan çalışmanın önceki kısımlarında bahsedilmiştir. Bu aslında çift taraflı bir döngüdür. Ödül ve hedeflerin olduğu iş ortamlarında kendini işe kaptırma kolaylaşır. Bunun yanı sıra,

kendini işe kaptırmayı başaran kişiler mutluluğun yanı sıra hedeflerine ulaşmak için de epeyce büyük bir yol kat etmiş olacaklardır.

Görüldüğü gibi, çalışanın yetenekleri ile işin gereklerinin örtüşmesi önemli bir husustur. Bu olmadığında, hem kendini işe kaptırma düzeyi hem de motivasyon miktarı olumsuz yönde etkilenecektir. Ayrıca yeni insan kaynakları yönetimi yaklaşımında işverenin çalışandan sürekli yüksek performans ve maksimum çıktıyı talep ettiği günümüz konjonktüründe, çalışanın yetenekleri ve kişiliğinin işiyle uyumlu olması neredeyse başarının tek ön koşuludur. Bu durumda çalışma ortamının sağlıklı olması ve işin geliştirilmesi için işverenin çalışanın yetenekleriyle işin gereklilikleri arasındaki uyuma bilhassa önem vermesi zorunludur. Alacağı tedbir ve uygulayacağı stratejiler, dolaylı olarak kendini işe kaptırma koşulunun gerçekleşmesine katkı sağlayabilir.

Üstelik Csikszentmihalyi'ye (1990) göre, 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).

İş yaşamı ile iyilik hali ve kişiliğin ilişkili olduğunu ortaya koyan diğer çalışmalardan biri 2004 yılında Compte ve Postlewaite tarafından yapılmıştır. Çalışmaya göre, yaptığı iş üzerinde hâkimiyeti olmayan, işini kontrol edemeyen çalışanın psikolojik iyilik hali bozulacaktır. Bu durum kaçınılmaz olarak bireyin

performansını da olumsuz etkileyecektir. Ayrıca bu durumda çalışanın kişilik özellikleri de işe karışabilir. Sorumluluk sahibi olan ve başarı güdüsünün etkisiyle görevini en iyi biçimde yerine getirmeye odaklanan ve bundan da haz duymayı isteyen bireyler kendilerine bu imkânın verilmediğini algılayabilirler. Haksızlığa uğrama algısı ya da kollanmadığını hissetme durumu bireyi işine tutkuyla bağlanmaktan kolayca alıkoyabilir. Bu nedenle kişilik ve çalışanın işe yönelik algısı performansı optimize etmede kilit rol oynayacağı unutulmamalıdır (Desiderio, 2009).

2.2.İş Ortamı, Örgütsel Faktörler ve Kendini İşe Kaptırma

Bir çalışanın işinden haz alması, işin talep ettiği gereklilikler ve kişinin içsel süreçleri ile bağlantılıdır ancak iş ortamı, çalışma arkadaşları, örgüt kültürü, işyerinin kendine özel uygulamaları, çalışana verilen değer gibi işyeri ve örgütle ilgili pek çok faktör de çalışanın kendini işine kaptırma miktarına katkıda bulunabilir.

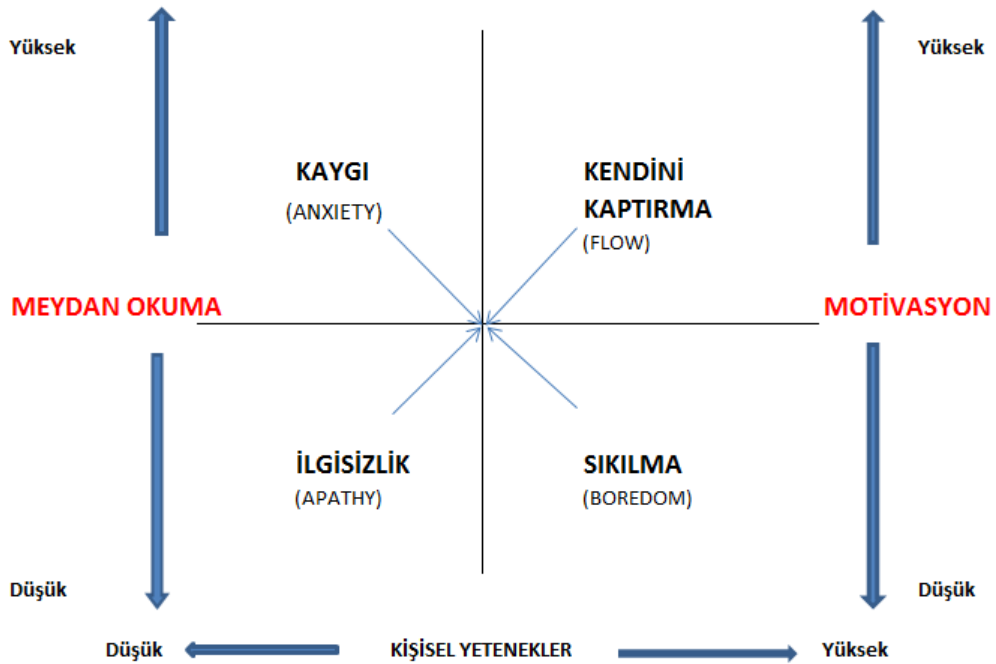
Csikszentmihalyi (1988), çalışanın kendini işine kaptırması ve yüksek performans elde etmesinde kişisel özellikleri kadar dışsal faktörlerin de olası etkisine dikkat çekmiştir. Belki de çalışma ortamı bireyin kendini işe kaptırmasını sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Csikszentmihalyi bu ilişkiyi açıklamak için 1988 yılında kendini kaptırma modelini geliştirmiştir. Bu modelde motivasyon, kaygı, sıkılma, meydan okuma, ilgisizlik, işe kendini kaptırma ilişkisi ele alınmıştır.

Anılan modele göre çalışanın iş yerinde mücadele etmesini gerektiren unsurların olduğu işlerde hem kaygı hem de kendini işe kaptırma yüksektir. Çalışanın bir şeylerle mücadele etmesini zorunlu kılmayan ve o nedenle de başarı güdüsünü beslemeyen işlerde motivasyon azalmakta, sıkılma hissi ortaya çıkmakta ve kendini işe kaptırma miktarı düşmektedir. Motivasyonun yüksek olduğu işlerde kendini işe kaptırma

yüksek iken, düşük olduğu işlerde çalışan yaptığı işten sıkılmaktadır. Anılan model Şekil.2’de özetlenmektedir.

Çalışanın yeteneklerine uygun olan, meydan okuyan ve özellikle kendisiyle yarışmasına olanak veren, başarıma güdüsünü tatmin eden işlerde kendini işe kaptırma düzeyi daha yüksektir. Buna karşılık kontrol edilebilir düzeyde kaygı yaşanan, motivasyonun düşük olduğu, kişisel yetenekler ile örtüşmeyen ve her hangi bir başa çıkma/ meydan okuma- hissi yaratmayan işlerde çalışanların sıkıldığı, ilgisiz olduğu kendini işe kaptırmadığı Csikszentmihalyi’nin (1988) ortaya koyduğu modelin temel savıdır. O halde, çalışma ortamı kişiye motivasyon artırıcı içsel süreçler sunabilmektedir.

Şekil 2: Csikszentmihalyi Kendini Kaptırma Modeli



(Csikszentmihalyi,1988; Akt; Desidero, 2009)

Modelde iş çevresi(iş örgütünde izlenen politikalar vb) ve kendini kaptırma ilişkisine de özel bir önem atfedilmiştir. Kişinin ilgi duymadığı aktivite veya işlerle meşgul olmasının ilgisizlik ve bir bakıma boş vermişlik hissi yaratması umulmadık bir şey değildir. Hele bir de kişisel yetenekleri ile örtüşmeyen, kendi kapasitesinin altında iş veya aktivitelerle uğraşılıyorsa can sıkıntısı bile baş gösterebilir. Rutin ve zorlayıcı olmayan işler de kişide benzer etkiler yaratabilir. Buna karşılık çalışanın yetenekleri ile örtüşen, zorlayıcı ve başarmak için onu tetikleyen işler “işe kendini kaptırma” durumuna zemin hazırlayacaktır. İyi bir insan kaynakları yönetimi kişileri kişisel yeteneklerine uygun, sıkılmayacakları ve ilgi duyacakları işlerde istihdam eder. Bu sayede çalışanın tam kapasite çalışması, kendini işine kaptırmasına olanak sağlar.

Csikszentmihalyi'e(2003) göre yeni dönem insan kaynakları uygulamaları çalışanları kaygılandıran veya ilgisiz kılan, can sıkıntısı yaratan işlerin mutluluk düzeyini ne denli etkilediği meselesine odaklanırsa gelişme gösterecektir. Bu ilişki insan kaynakları uzmanları için fırsata dönüştürülebilir boyuttadır (Akt;Desiderio, 2009).

Özellikle operasyonel işlerin yoğun olduğu devlet memurluğu, bankacılık, kamu hizmetleri gibi meslek alanlarında çalışanların sıkılmadan işlerini yapmasına olanak sağlayacak yenilikleri ve düzenlemeler tasarlamak bu durumda elzemdir. Çünkü çalışanın işini sıradan ve herkes tarafından kolayca yapılabilecek bir iş olarak görmesi yani önemsememesi onun kendini işine kaptırmasının önündeki en önemli engellerden biridir.

İş yaşamında kendini kaptırma kavramı, çalışana kendini iyi, tatmin olmuş ve mutlu hissettirirken aslında işveren için de mükemmel ve aranan bir durumdur. İşine kendini kaptırmış, hedeflerini bilen, kendini işine göre organize edebilmeyi başaran

bir çalışan her işverenin çalışmak isteyeceği kişidir. Zaten çağımızın insan kaynakları yönetimi anlayışı da bazen açıkça bazen gizil biçimde işe kendini kaptırmayı desteklemektedir.

Csikszentmihalyi'ye (2003) göre çalışanın işine kendini kaptırmasını sağlamak amacıyla “çalışan mutluluğunu” gözeten tedbirleri alan insan kaynakları uzmanlarının kendini işe kaptırmaya dair bilmesi gereken sekiz durumsal özellik vardır. Bu özellikler insan kaynakları yöneticileri ve işverenler açısından bir yol haritası niteliğindedir.

Bu özellikler sırasıyla; tanımlanmış hedefler, hızlı geribildirim, fırsatlar ve yetenekler arasındaki denge, derin konsantrasyon, dünyayı unutma, kontrolü sağlama, yitirilen zaman kavramını ve egodan arınmadır. Ancak sıralanan bu sekiz özelliğin eş zamanlı olarak gerçekleşmesini beklemek de uygun olmayacaktır. Ancak bunların dengeli bir şekilde bir araya geldiği bir ortamda ve işte çalışanın kendini işe kaptırması doğal ve kaçınılmazdır (Desiderio, 2009). İzleyen bölümde bu özelliklere kısaca değinilmiştir.

- **Tanımlanmış hedefler:** Csikszentmihalyi'ye (2003) göre bir kişinin kendini tamamen bir işe kaptırması için, işyerinde tanımlanmış hedeflerin olması gerekir. Önemli olan hedeflerin sonuçları değil, o hedefe ulaşmaktır. Hedefine ulaşmak için her aşamayı tam olarak bilen bir sporcu gibi çalışanın da hedefine ulaşmak için aşması gereken her basamağı iyi bilmesi gerekmektedir. Bu nedenle hedeflerin açık ve iyi tanımlanmış olması çok önemlidir. Çalışanın performansını

arttırmayı ve onun kendini işine vermesini, ahenkle çalışmasını sağlamayı planlayan bir insan kaynakları uzmanı, çalışanın önüne tanımlanmış, açık ve uygulanabilir hedefler koymalıdır. Tanımlanmış hedefler mutluluğu, çabayı ve iş doyumunu beraberinde getirecektir.

Bir doktorun hedefi hastasını iyileştirmek, bir mühendisin hedefi elinde olan projeyi en iyi şekilde bitirmek, bir avukatın hedefi müvekkilini en iyi şekilde savunmaktır. Sporcuların hedefi oyunu kazanmaktır. Ancak her işte hedefler bu kadar kesin ve belirlenmiş değildir. Banka gişesinde çalışan biri, bir hasta bakıcı, bir temizlik görevlisi, bir mali işler sorumlusu eğer doğru yol gösterilmezse hedefini tam olarak bilemeyebilir. Bu nedenle özellikle hedef tanımının net olmadığı işlerde işveren veya insan kaynakları uzmanları çalışana hedeflerini, sonucunda elde edeceği başarı veya ödülleri açık bir şekilde anlatmalıdır. Bu ödüller maddi olabileceği gibi, takdir, terfi gibi görece manevi ödüller de olabilir. Bu yolla çalışanın işe yabancılaşması önlenirken, önündeki açık hedeflere ulaşması ve işe kendini kaptırması kolaylaşır.

•**Hızlı geribildirim:** Yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından alınan geri bildirim kadar işin kendisinden alınan geri bildirim de işe kendini kaptırmada çok etkilidir. Csikszentmihalyi kendini kaptırma eylemi için dağcılarını örnek

vermiştir. Bir dağcı için önemli olan zirveye çıkabilmesi kadar o an dağa tırmanıyor olabilesidir. Daha açık ifade edilecek olursa, esas güdüleyici işin kendi geri bildirimidir. Dağa tırmanabildiği sürece dağcı kendini iyi hissedecek ve güdülenecektir.

Daha sıradan işlerde çalışanlar için de aynı durum söz konusudur. Hatırlanacağı gibi boş zaman etkinliklerine kıyasla insanlar çalışırken çok daha mutludur. Bunun ardında bir işe yarama ve üretme güdüsü yatmaktadır. Ancak çalışanın işinden geri bildirim alması, yani o işin ne denli önemli olduğunu bilmesi de çok önemlidir. Ayrıca emir konuta zincirinin katı yani ast-üst ilişkisinin hissedilir olduğu iş yerlerinde üstün asta geri bildirimde bulunması bilhassa önemlidir. Olumlu geri bildirim çalışanı daha motive etmekle işe kendini kaptırmasını sağlayacaktır. Olumsuz geri bildirim ise çalışanın varsa hatalarını düzeltmesine, işi ile ilgili yeni şeyler öğrenmesine ve daha iyi performans göstermesine katkıda bulunacaktır.

• **İşin gerektirdikleri ve yetenekler arasındaki denge:**

Aslında bu denge durumu kendini kaptırmayı tanımlayan durumdur. İnsan kaynakları uzmanları ilk işe alım sırasında işin gereklilikleri ile işe alınacak kişinin yeteneklerin örtüşüp örtüşmediğine dikkat etmelidir. Kendini işe kaptırma, çalışanın kapasitesi ve işin gerektirdikleri ile bağlantılı bir durum

olduğuna gore, yetenekleri ile kendisine verilen hedefler ortuşmeyen kişiler kendilerini işe kaptıramazlar. unku boylesi bir koşulda bireyin stres ve endişe duzeyleri yukselecektir.

Surekli olarak kendisine verilen işi gerçekleştiremeyeceğini duşunen, surekli hata yapan, kendisini işi konusunda yetersiz hisseden kişinin kendini işe kaptırması oldukça zordur. Bu alışanda hem ozsayđı yitirilmesine, hem nevrotik duyguların artmasına hem de mutsuzluğa neden olur. Bu nedenle işe ilk alım yapıldığında “uygun işe uygun kişi” politikasını gozetmek bilhassa onem arz etmektedir.

• **Gulu konsantrasyon:** Csikszentmihalyi’e (2003) gore tanımlı hedeflerin ve hızlı geri bildirim olduğu işlerde çalışanlar buyuk bir konsantrasyon ile işlerine bağlanırlar. Yapılan işe aşırı yoğunlaşma sağlayabilen kişiler ise kendilerini işlerine de kolayca kaptırırlar.

Konsantrasyonu sağlamak çalışana duştuğu kadar, işverene ve insan kaynakları yonetimlerine de duşer. Ozellikle açık ofis ortamında çalışan kişilerin işlerine konsantre olması oldukça zordur. Bu nedenle birbiri ile ilişkili olmayan işlerin farklı fiziki ortamlarda bolumlendirilmesi kanımızca uygun olacaktır. Orneğin; muşterilerle surekli temas halinde olan ve onlarla etkin iletişim içinde olması zorunlu bir departman

kaçınılmaz olarak, gürültünün ve insan sayısının fazla olduğu bir birimdir. Bu departman ile titiz çalışmayı ve yoğun dikkat odaklanmasını zorunlu kılan raporlama biriminin aynı fiziki ortamda olması, her iki departmanda çalışan insanlar için dikkat dağıtıcı ve konsantrasyon azaltıcı bir durum olacaktır. Bu nedenle çalışma ortamının iyi tasarlanması, çalışanın ihtiyaçlarına ve işin gerekliliklerine cevap vermesi gerekmektedir.

Dünyayı unutma: Tanımlanmış hedefler, hızlı geri bildirim ile, yetenek ve fırsatlarının dengeli olduğu bir yerde, yüksek konsantrasyon ile çalışan kişiler dünyayı unutma, yaptıkları işten başka hiçbir şeyi umursamama eğiliminde olurlar.

Çalıştığı ortamda dünyayı, geriye kalan tüm dış faktörleri unutan bir çalışan verimli, yüksek performanslı olabilir. Elbette, her şeyi unutmak ifadesi karşısında temkinli olmakta yarar vardır. Zira bu zihinsel kopuş hali dikkati dağıtabilir ve iş kazalarına davetiye çıkarabilir. Bu nedenle işverenlerin bu hususa dikkat etmesi gerekmektedir.

• **Kontrolü sağlama:** Swanson&Holton'a (2001) göre insanoğlu yaşamda karşı karşıya kaldığı her şeyde kontrol sahibi olamaz. Aslında işyerlerinde oluşan pek çok karışıklık da kontrol problemiyle ilgilidir. Genellikle çalışanlar yaptıkları iş

üzerinde en azından makul bir düzeyde kontrol erkini ellerinde tutmak isterler. Bu durum işvereni de büyük bir külfetten kurtarabilir çünkü sorumluluğun doğrudan işi yapana devredilmesi söz konusudur.

Daha önceki bölümlerde değinildiği gibi, işinde kontrol yetkisi hissetmeyen çalışan işine yabancılaşır ve dolayısıyla kendini işe kaptırmayı gerçekleştirmesi zorlaşır. Bu nedenle tek başına çalışan, her hangi bir patrona bağlı olarak iş çıkarmayan kişilerde kendini işe kaptırma oranının daha yüksek olması beklenmektedir.

• **Yitirilen zaman kavramı ve ego:** Kendini işine veya yaptığı aktiviteye kaptıran kişi, zamanı unuttur. O kadar ki çalışırken dakikaları, saatleri hatta günleri bile unutabilir. Aynı durum yitirilen ego için de geçerlidir. Önemli olan iştir, kişisel egolar değil. İşine kendini kaptıran kişi, egolardan ve zaman kavramından arınmış olur.

İşe kendini kaptırmayı konu alan çalışmalardan biri Salanova, Bakker ve Llorens'in 2006 yılında yaptıkları araştırmadır. Bu araştırmada Csikszentmihalyi'nin kendini kaptırma kavramını iş hayatı ile birleştirmiş ve içsel-dışsal (örgütsel) faktörlerle ilişkisini incelemiştir. 258 ortaokul öğretmeniyle yürütülen çalışmada, içsel faktörler ve tanımlanmış hedefler ile sosyal destek, örgüt iklimi gibi dışsal

(örgütsel) faktörlerin kendini işe kaptırmaya olan etkileri araştırılmıştır. İşe kendini kaptırma kavramı, haz alma ve içsel motivasyon ile betimlenmiştir. Bulgular, hem örgütsel faktörlerin hem de içsel faktörlerin işe kendini kaptırmada etkili olduğuna işaret etmiştir. Ayrıca geri bildirim, sosyal destek ve danışmanlık desteği alan öğretmenlerin kendilerini işe daha fazla kaptırdıkları görülmüştür.

Bilindiği gibi işten ve örgütün kendisinden sağlanan sosyal destek, çalışanlar için büyük bir motivasyon ve kendini işe kaptırma kaynağıdır. Aynı araştırmaya göre, performansla ilgili geri bildirim, işin çeşitlenmesi, yetenek kullanımı, iş üzerinde sağlanan kontrol ve danışman olarak görev yapma gibi örgüt ve işle ilgili olumlu teşvikler, çalışanların kendilerini daha kalifiye, daha sorumluluk sahibi, iş hakkında daha bilgili ve yetkin hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durumda işe kendini kaptırma için sağlam bir zemin hazırlamaktadır.

Bakker 2004 yılında yaptığı çalışmada örgüt ve yapılan işin kendisiyle ilgili faktörlerin çalışanın işe aidiyetinde önemli sonuçları olduğunu ortaya koymuştur. Üretim işçileri üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel faktörlerin, örgütsel bütünlük sağladığı, bu faktörlerin olumsuz olduğu durumlarda da kişilerin örgütten koptuğu sonucuna ulaşmıştır.

Salanova ve arkadaşları (2006) da örgütsel faktörlerin işe bağlılığı, grup performansını arttırmada önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Houkes 2003 yılında bankacılar ve eğitimcilerle yaptığı çalışmada görev performansı ve iş motivasyonu arasında güçlü bir ilişki bulmuştur. İşle ilgili geri bildirimler, iş tanımı, işin önemi, tanımlanmış hedefler motivasyonu arttırıcı unsurlar olarak ortaya konmuştur.

Hobfoll (1989,1998,2002) düzenlediği çalışmalarda olumsuz örgütsel faktörlerin kendini işe kaptırmayı engelleyen ve motivasyonu düşüren bir etken olduğunu ortaya koymuştur. Tehdit edici hususların ve olumsuz örgüt yapısının bulunduğu bir iş yerinde çalışanlar kendini tehdit altında, kötü ve yorgun hissetmektedir. Çalışan motivasyonunun yüksek olmadığı örgütsel yapılarda ve çalışanın yeni motivasyon araçlarına ulaşmasının da oldukça zor olduğu sonucuna varmıştır.

Bakker ve arkadaşları (2006) işe kendini kaptırma ile örgütsel (dışsal) ve doğrudan bireye bağlı (içsel) faktörlerin ilişkisini ölçmek amacıyla 400 İspanyolca öğretmeninden veri toplamıştır. Çalışma akademik yılın başında ve sonunda olmak üzere iki farklı dönemde gerçekleştirilmiştir. Örneklemin yaş ortalaması 40'tır.

Çalışmada örgütsel faktörler Gonzalez, Roma ve arkadaşları tarafından 1995 yılında geliştirilen ve 12 sorudan oluşan "Örgüt Kültürü Ölçeği" ile (FOCUS Organizational Culture Questionnaire) ölçülmüştür. Çalışanlara örgütün kuralları, çalışana verilen destek, tanımlı hedefler, belirli amaçlar doğrultusunda ortaya konulan ortak amaçlar ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Doğrudan bireye bağlı (içsel) faktörler

ise Schwarzer'nin (1999) 10 sorudan oluşan Öz-Yeterlik Ölçeği ile ölçülmüştür (Schwarzer's (1999) 10Item Generalized Self-Efficacy Scale).

Kendini işe kaptırma ise Bakker ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Kendini İşe Kaptırma Ölçeği” ile ölçülmüştür. (Work-related Flow Scale-WOLF; Bakker, 2001). Araştırmanın sonucuna göre, değişik örgüt iklimleri, kurallar, sosyal destek, çalışan ilişkileri gibi farklı bileşenlerden oluşan örgütsel faktörlerin olumlu olması durumunda çalışanların kendilerini işe kaptırma durumları her zaman sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra kişinin kendini işe vermesini sağlayan güçlü içsel faktörler de kişinin kendisini işe kaptırmasına olanak sağlamaktadır. Örgütsel ve doğrudan bireye bağlı faktörlerin birleşmesiyle ortaya çıkan kendini işe kaptırma doğal bir motivasyon kaynağı sağlamaktadır.

İşe kendini kaptırma kavramının örgütsel ve içsel faktörlerin bir birikimi olduğunu ortaya koyan çalışma daha önce yapılmış çalışmaların bulgularına dayanarak, iş motivasyonu ve iş tatmininin olumlu örgütsel faktörler tarafından yordandığı sonucuna ulaşmıştır.

Fredrickson'ın 1998-2002 yıllarında yaptığı çalışma ile pozitif duygu durumuna yönelik ortaya koyduğu “Pozitif Duyguların Genişlemesi ve Oluşturulması Teorisi” (Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions), kendini işe kaptırma durumunun içsel ve dışsal faktörleri zaman içinde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu teoriye göre, genişleyen pozitif duygular kişilerin anlık duygu ve düşünce bileşimlerini etkiler ve bu genişleme sayesinde kişilere ait içsel süreçler inşa edilir. Araştırmaya göre, mutluluk, eğlence, ilgi duyma gibi pozitif duygular kişilere uzun süreli fayda sağlar. Bu fayda sosyal, entelektüel ve psikolojik olarak duygusal genişlemenin bir sonucudur (Bakker, vd. , 2006).

Pozitif duyguların genişlemesi kişilerin kendilerini anlık iyi hissetmelerinin yanı sıra gelecek dönemde de iyi hissetmelerine neden olur.

2.3.Birey Düzeyinde ve Grup Düzeyinde Kendini İşe Kaptırma Kavramı

Csikszentmihalyi'e (1990) göre kendini işe veya belli bir şeye kaptırma iki şekilde olabilir. Bunlardan ilki birey düzeyinde kendini kaptırma (individualflow) ikincisi ise grup düzeyinde kendini işe kaptırmadır (interpersonalflow).

Grup düzeyinde kendini kaptırma iki veya daha fazla kişinin aynı anda ve birbirleriyle olan olumlu ilişkileri nedeni ile kendilerini işe veya başka bir eyleme kaptırmasını açıklar. Grup düzeyinde kendini kaptırma çalışmaları karı-koca, ebeveyn-çocuk, öğretmen-öğrenci arasında yapılmıştır.

Cross ve Parker (2004)grup düzeyinde kendini işe kaptırmanın karakteristik özelliklerinden birinin kişilerin hepsinin kendini kaptırma duygusunu hissetmesi olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Buna göre, deneyimlenen pozitif iş ilişkisi verimliliği arttıracaktır.

Snow'a (2010)göre grup düzeyinde kendini işe kaptırma durumunun belli koşulları vardır. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir:

- Bir kişinin bakış açısının diğer kişi tarafından olumlu anlamda değiştirilmesi
- Ortak bir kimliği paylaşmak.(kurum kimliği, mesleki kimlik vs.)
- Ekip içinde kıskançlık duymamak
- Diğerlerinin haklarında ne düşündüğüne önem vermemek
- Paylaşılan işe karşı aynı oranda ve ortak konsantrasyon sağlamak
- İşle ilgili geri dönüşlere grup olarak yanıt vermek

- Zamanın normalden farklı geçmesi (yavaş veya hızlı)
- Eğlence ve içsel ödüllendirme hissi

Bandura (1999) öz yeterliği yüksek kişilerin kendilerini iyi hissettiklerini ve örgüte daha bağlı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda bu kişiler işten kaynaklanan zorluklarla baş etme konusunda da daha başarılıdır. Öz yeterlik düzeyi, motivasyonu ve kendini işe kaptırmayı farklı yollarla etkilemektedir. Bunlardan birincisi bekleyen zorluklara karşı kişinin mücadele gücünü arttırmasıdır. İkincisi, daha fazla çaba sarf etmek üzere bireyi teşvik etmesi olabilir. Üçüncüsü ise kişilerin engeller karşısında kendilerini azimli hissetmesidir. Sonuç olarak öz yeterlik, motivasyonu ve işe kendini kaptırmayı etkileyen en önemli içsel faktörlerden biridir.

Quinn (2006) grup düzeyinde kendini işe kaptırma eylemi üzerine bir araştırma yapmış; bu araştırmasında teknik elemanlar, mühendis ve bilim adamlarını, yöneticileri örneklem olarak seçmiştir. Teknik elemanlar bireysel kendini işe kaptırmanın en düşük olduğu, mühendis ve bilim adamları ise en yüksek olduğu örneklem grubudur. Yöneticilerin ise astları ile etkileşim halinde olduklarında kendilerini işe kaptırdıklarını ortaya çıkmıştır. Bu etkileşimin en farklı yanı ayaküstü (herhangi bir kuyrukta, bir şeyi beklerken, bir yerde karşılaşıldığında vs.) yapılan sohbetlerin yöneticileri daha çok işe bağladığıdır. Quinn'in yaptığı bu araştırma da toplu yani kişiler arası etkileşime dayanan kendini işe kaptırmanın temelini oluşturmada yardımcı olmuştur (Snow, 2010).

Grup düzeyinde kendini işe kaptırma ilişkisi takım lideri ve çalışan arasında olabilmektedir. Ortak bir engelle baş etmek, bu amaçla gücü ve yetenekleri birleştirmek bu kişilerin birlikte kendilerini işe kaptırmalarına neden olur. Moore

(2005) ilişkiye dayalı kendini işe kaptırmanın özellikle takım liderliği yapan kişilerce özümsemesi gerektiğine inanmaktadır. Bu yolla nasıl davranmaları gerektiği, nasıl daha bir lider olabilecekleri konusunda fikir sahibi olabilirler (Desiderio, 2009).

Birey düzeyinde kendini kaptırma kavramı ise işin karakteristik özellikleri ile bağlantılıdır. Csikszentmihalyi ve Lefevre (1989) 78 çalışandan oluşan bir örneklem grubuna çeşitli testler yaparak onların bireysel düzeyde kendilerini işe kaptırma düzeylerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Mühendisler, yöneticiler, mavi yakalı fabrika işçileri ve büro çalışanlarının yer aldığı çeşitli meslek gruplarından katılımcılarla yürütülen çalışmanın bulguları mevcut alan yazınla tutarlıdır. Yöneticilerin, büro çalışanlarının ve mavi yakalı çalışanların kendilerini işe kaptırma düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Gruplar arasında bulunan farkların en temel nedeninin yapılan işlerin farklı karakteristikleri olduğu ifade edilmiştir. Yöneticilerde kendini işe kaptırma oranı %64, büro çalışanlarında %51, mavi yakalılarda ise %47'dir. Yöneticiler için en önemli kendini işine verme, kaptırma kaynağı astları ile olan ilişkileridir. Bu bulgu grup olarak kendi kaptırma kavramının da ilk anahtar noktasını oluşturmuştur (Snow, 2010).

3. BOŞ ZAMAN VE KENDİNİ KAPTIRMA

Daha önce de bahsedildiği gibi boş zaman kavramına ilişkin algılar çalışanın işe karşı olan tutumuna, elde ettiği gelire, çalışmaya yüklediği anlama göre farklılıklar göstermektedir. Kendini kaptırma ve boş zaman algısı arasındaki ilişki yine Csikszentmihalyi tarafından yapılan çalışma ile ortaya konmuştur.

1950'lerin sonunda Amerika'da iki farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki, boş zamanın Amerikalılar için tehlikeli olduğu, bir diğeri ise Amerika'nın

kurtuluşunun boş zamanla olacağıdır. İlerleyen zamanlarda boş zamanın insan hayatı için ne kadar önemli olduğu, boş zamanda insanların sevdikleri aktiviteleri yaptıklarında mutlu oldukları ispatlansa da, boş zamanını hiçbir şey yapmadan geçiren bireylerin mutsuz olduğu da tespit edilmiştir. O kadar ki psikanalist Sandor Ferenczi 1990'ların sonunda tedavi ettiği psikiyatrik hastalarının en çok kendilerini pazar günü kötü hissettiğini, iş günlerinde daha mutlu olduklarını ortaya koymuş ve bu duruma "Pazar Nevrozu" adını vermiştir (Akt.; Csikszentmihalyi, 1997).

Csikszentmihalyi (1997) Deneyim Örneklemesi Metodu çalışmasının sonuçlarına dayanarak kişilerin tek başlarına geçirdikleri ve "boş zaman" olarak nitelendirilen zaman diliminde daha amaçsız olduklarını ve bu nedenle boş zaman diliminden alınan hazzın daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Gerçekten özellikle hafta sonları yalnız kalan ve hiçbir işle uğraşmayan katılımcılar en nevroitik duygularını bu dönemlerde yazmışlardır.

Genel kaniya göre boş zamandan keyif almak için her hangi bir yeteneğe sahip olmak gerekmemektedir. Oysa 'özgürce' geçirilmesi mümkün boş zamanlar kişi için amaçsızlıkla bezenmiş, ne yapılabileceği muğlak ve o nedenle de keyifsiz zaman dilimlerine kolaca dönüşebilmektedir. O halde, model yaygın beklentiye tezat olarak boş zamandan keyif almanın, ağır çalışma günlerine kıyasla daha zor bir hale geleceğini öne sürmektedir.

1997 yılında Csikszentmihalyi ve arkadaşları tarafından yapılan ve hem boş zaman aktivitelerini belirlemeyi hem de bu aktivitelerden alınan keyfi ölçmeyi amaçlayan çalışmada 824 Amerikalı genç katılımcıya ulaşılmış ve 27.000 farklı yanıt toplanmıştır. Boş zamanın **Tablo.3**'te özetlendiği biçimde ayrıştırıldığı bu çalışmada,

kendini kaptırma rahatlama, endişe ve kaygı değişkenleriyle ilişkilendirmiştir. Boş zaman aktiviteleri ‘Pasif’ ve ‘Aktif’ olarak ikiye ayrılmış; televizyon izleme, müzik dinleme, düşünme gibi faaliyetler pasif, diğerleri aktif olarak gruplandırılmıştır. Aktif faaliyetlerde kendini kaptırma oranının daha yüksek olduğu, pasif olanlarda kaygı oranının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu, aktif faaliyetlerde kişinin kendini unutması ve olduğu gibi kendini yaptığı şeye vermesi; diğerlerinde ise kendisi ile baş başa kalarak kaygılanıyor olmasına bağlanabilir. Ancak pasif aktiviteler kişilere daha fazla rahatlama sağlar. Bu nedenle aktif faaliyetler kadar pasif olanlara da kişilerin ihtiyacı vardır. Kendini kaptırmanın sağlanması çaba gerektiren aktivitelerde ortaya çıkmıştır. Bu bakış açısıyla denilebilir ki mutluluğa sürükleyecek boş zaman etkinliklerine odaklanabilmek için bireyin enerjiye ihtiyacı vardır. İşte pasif faaliyetler bireye güç veren ilk aşamayı temsil edebilir. Kişi ancak gereksindiği enerjiye kavuştuktan sonra hedonistik beklentilerine cevap verecek etkinliklere yönelebilecektir.

Tablo.3: Kendini Kaptırma ve Boş Zaman Aktiviteleri

Aktivite	Kendini Kaptırma	Rahatlama	Kaygı	Endişe
Oyun ve spor	%44	%16	16	24
Hobiler	%34	%30	18	18
Sosyalleşme	%20	%39	30	11
Düşünme	%19	%31	35	15
Müzik dinleme	%15	%43	35	7
Televizyon izleme	%13	%43	38	6

(Csikszentmihalyi, 1997)

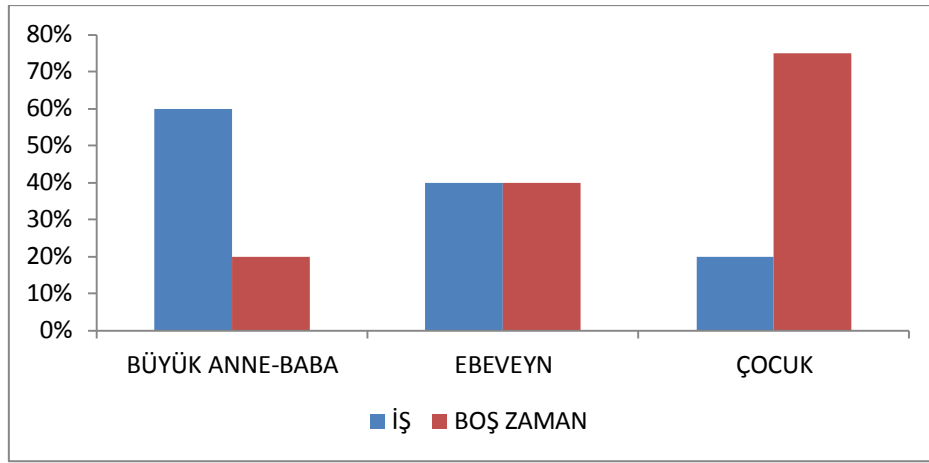
Kendini kaptırma tanımı hatırlanırsa, bu aktivitelerin belli hedeflerinin olduğu, kişisel tatmin sağlayan, sonuçlarının hızlı görülebildiği eylemleri içerdikleri görülebilir. Araştırmaya katılan gençlerin boş zamanlarını en çok televizyon izleyerek

geçirdikleri ve bu durumun yetişkinler için de geçerli olduğu sonucu araştırmanın şaşırtıcı bulgularından biri olarak kabul edilmelidir. Bu durum kişilerin hobilerine vakit ayırmaktansa ya da spor yapmaktansa televizyon seyrederek vakit geçirdikleri anlamına gelmektedir. Dolayısıyla mutlu kılacak faaliyetler için gereken enerji pasif etkinliklerle neredeyse hiç toplanamıyor gibidir. Belki de pasif etkinlikler boş zamanı anlamsızlaştıran bir işleve bürünmektedir. Bu durum modern toplumun mutsuz, yalnız ve verimsizleşen bireylerini temsil eder niteliktedir. Sanki artık mutlu olmak için çaba sarf etmeye bile üşenen bireylerle karşı karşıya kalınmaktadır.

Csikszentmihalyi (1997) de neden kişilerin kendilerine daha fazla haz veren eylemler yerine televizyon izlemeyi seçtikleri üzerine çalışmış ve benzer bir sonuca varmıştır. Kendini kaptırmanın ortaya çıktığı her aktivite, kişisel bir yatırım ve emeği gerektirir. Yorgun, canı hiçbir şey istemeyen ve disiplini az olan insanlar emek vermekten ya da kendilerine yatırım yapmaktan kaçınırlar. Bu nedenle daha az keyif verse dahi televizyon izlemek gibi kolay bir eylemle boş vakti doldurmak kişiler için çok daha kolaydır. Bu bulgular kişilerin rahatlamaya ihtiyaçları olmadığı anlamına gelmez. Her insanın televizyonun karşısında ya da bir romanı okuyarak geçireceği boş zamana ihtiyacı vardır. Kültürel farklılıklar, kişilerin boş zamanlarında hangi aktivitelere yöneldiği konusunda etkilidir. Örneğin aynı araştırma Almanya’da kitap okuma oranının televizyon izleme oranına göre çok daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Kitap okuma eylemi ise televizyon izlemekten çok daha fazla kendini kaptırmanın gerçekleştiği ve kişiye haz veren bir eylemdir. Kitap okumanın kişiyi geliştiriyor olması, kişisel tatmin sağlaması, kitabı bitirerek yeni bilgiler edinme hedefi, bu eylemin kendini kaptırmayı sağlamasında etkilidir.

1988 yılında Milano Üniversitesi'nde Antonella Delle Fave ve arkadaşları tarafından yapılan çalışma hem boş zamandan hem işten alınan hazzı hem de kendini kaptırmayı aile içindeki farklı yaş kuşaklarına göre değerlendirmiş ve kuşak farklılıklarını çarpıcı biçimde ortaya koymuştur. Araştırmaya 46 aile katılmıştır. Araştırmanın sonuçları **Şekil.3**'te özetlenmiştir.

Şekil 3: Üç Farklı Kuşağın Boş Zaman ve İşe Kendini Kaptırma Düzeyi



(Csikszentmihalyi, 1997)

Araştırmaya göre en yaşlı kuşak olan büyük anne ve babaların çalışırken kendini işe kaptırdıkları, boş zamandan ise daha az haz aldıkları, orta yaştaki kuşak için hem boş zamanın hem işi aynı oranda haz verici olduğu çocuklar için ise boş zamanın en keyifli an olduğu ortaya çıkmıştır. Orta yaşlı olarak adlandırılan kuşak 40-60 yaş arası katılımcıları temsil etmektedir. Şekil.3'ten anlaşılacağı gibi en büyük fark büyük anne-baba ve torunlar arasındaki farktır. Bu aslında beklenen bir durumdur. Boş zaman gençlikte çok daha farklı aktiviteyle doldurulabilir. Yaş ilerledikçe olası faaliyet seçenekleri daralmaya başlar. Üstelik biyolojik olarak kaçınılmaz bir yitirme dönemi olan yaşlılıkta birey istese bile zorlayıcı ama haz verici etkinliklere yönelme

gücünü kendinde bulamayabilir. Bu bağlamda meslek kıdemi arttıkça çalışanların da boş zaman faaliyetleri yerine işlerine daha çok kendilerini kaptırmaları beklenebilir.

Araştırmada, gençlerin motor kullanmak, televizyon izlemek, dans etmek gibi aktivitelerden zevk aldığı, büyüklerin ise daha geleneksel görevlerden hoşlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaşça büyük kuşağın kendini işe kaptırmasının bir diğer olası sebebi ise yıllarca çalışmış olmanın verdiği alışkanlıklardır.

Csikszentmihalyi'e (1997) göre boş zamandan en iyi şekilde faydalanmak için kişinin yaptığı işe kendini adanması, tüm dikkatini ve yaratıcılığını bu işe vermesi gerekmektedir. Bilindiği gibi, bilim ve sanatın profesyonel olmadığı yıllarda, şiir, müzik, resim gibi sanatlar kişilerin boş zaman aktiviteleriydi. Bugün toplumdaki folklorik öğeler de geçmişte kişilerin ortaya koydukları bu sanatsal aktivitelerin bir sonucudur. Boş zamanda yapılan aktivitelerde bile kendini kaptırma eylemi önemli sonuçlar doğurmaktadır.

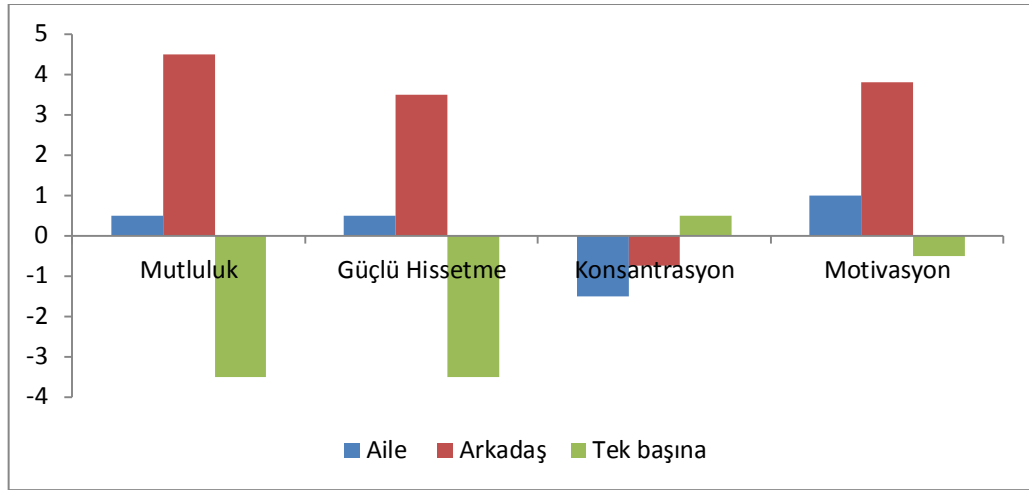
4. SOSYAL İLİŞKİLER VE KENDİNİ KAPTIRMA

Csikszentmihalyi'ye (1997) göre kendini kaptırmanın en az tahmin edilebilir olduğu şey sosyal ilişkilerdir. Birisi ile iletişim halindeyken kendini kaptırma olabilir ancak bir süre sonra sıkılma, endişe veya ilgisizlik vb. olumsuz hisler de ortaya çıkabilir. İletişim anındaki kendini kaptırmada bir durağanlık yoktur. Buna rağmen kişilerin yalnızken kendilerini depresif hissettikleri ve diğerlerinin arasına karıştıklarında yeniden hayata döndükleri bilinmektedir. Kendini kaptırma durumuyla ilgili kesin bir bulgu henüz ortaya konmamışsa da kişilerin iletişim halindeyken, tek başlarına geçirdikleri zamana kıyasla daha mutlu oldukları yordandığıdır. Eski Yunan kökenli “idiot” kelimesinin ilk çıkışında zamanında “tek başına yaşayan,

diğerlerinden uzaklaşmış” anlamında kullanıldığı bilinmektedir. En olumlu duygulara kişiler arkadaşları ile beraber zaman geçirirken ulaşır. Özellikle ilerleyen yaşlarda arkadaşlarla geçirilen zaman çok daha kıymetlidir. Tek başınayken yada aile ile vakit geçirirken olumsuz olan duygu durumu arkadaşlarla bir araya gelindiğinde yerini hazza bırakabilir. Bunun nedenleri arasında benzer hedeflerin paylaşılması ve tarafların aynı dili konuşmasıdır. Arkadaşlarla yeni şeyler keşfetmek, maceralara atılmak ve eğlenceli aktivitelerde bulunmak oldukça zevk vericidir.

Csikszentmihalyi ve Larson (1984)kişilerin aileleriyle, arkadaşlarıyla ve tek başlarına geçen zamanlarda neler hissettiklerini “mutluluk, güçlü hissetme, konsantrasyon ve motivasyon” duygularıyla eşleştirerek ölçümlemişlerdir. Araştırmanın sonuçları **Şekil.4**'teki gibidir.

Şekil 4: Sosyal İlişkilere Göre Değişen Kendini Kaptırma Düzeyi



(Csikszentmihalyi, 1997)

Çalışmanın bulgularına göre bireyler en çok arkadaşlarının yanında mutlu olmakta ve içsel motivasyon hissetmekte, en çok arkadaşları ile beraberken kendilerini güçlü hissetmektedir. Bunu aile ile olan ilişkiler takip etmektedir. Sadece

konsantrasyon durumu dışında, insanlar en olumsuz duygu durumlarının yalnızken yaşamaktadır.

İletişim ile kendini kaptırma ilişkisinin yordayıcılarından bir diğeri kişiliktir. Csikszentmihalyi'ye (1997) göre ruh sağlığı yerinde olmayan, beslenme sorunları olan kişiler, başkalarıyla birlikteyken veya zihinsel yoğunlaşma gerektiren bir iş üzerinde çalışırken kendilerini daha mutlu hissetmektedirler. Bunun sebebi bir kişi ile etkileşim halindeyken dış dünya tarafından uyarılmak, etkileşim halinde olmak, kişisel gelişime olanak sağlayacak ortamlarda bulunmaktır. O halde sosyal çevre, arkadaşlıkların kurulması yaşam kalitesini ve kendini kaptırmayı arttıran olumlu eylemlerdir.

Csikszentmihalyi'nin (1997) yaptığı çalışmalara göre; başarılı bir etkileşim kişiler arasındaki uyumun ve ortak hedeflerin bulunması ile oluşmaktadır. Ortak uyum ve hedefler olduğu zaman kendini kaptırmak çok kolaydır. Örneğin ebeveyn- çocuk ilişkisinde de kendini kaptırma sağlayan bazı önemli hususlar vardır. İyi bir ebeveyn olabilmek için kişi; çocuğunu iyi tanımalı, onun gurur duyulacak yönlerini ön plana çıkarmalı ve çocuğunun hoşlandığı aktivitelere onunla beraber katılmalıdır. Aslında sadece ebeveyn-çocuk ilişkisinde değil bu tüm iletişim süreçlerinde bu geçerlidir. Karşıdaki kişinin nelerden hoşlandığını, hedeflerinin neler olduğunu, nelerle mücadele ettiğini, nelerde başarılı olduğunu bilmek onunla iletişim halinde olduğunda güçlü bir kendini kaptırma durumunu beraberinde getirir.

Csikszentmihalyi (1997) iyi bir etkileşimi “bir caz orkestrasına” benzetilmektedir. Orkestra üyelerinin kendiliğinden ortaya koydukları ezgiler uyumlu oldukları zaman, ortaya çok başarılı müzikler çıkarmaktadır. O halde, iyi bir ekip olmak da kendini kaptırmayı geliştiren ve sağlayan bir durumdur. Bu bağlamda çalışma hayatında da ekip arkadaşları ile iyi geçinen, onlarla ortak paydalarda

buluşmayı başaran, iyi arkadaşlık ilişkileri kuran kişilerin işlerine ve ekip içi iletişime kendilerini kaptırmaları beklenebilir.

5. KENDİNİ KAPTIRMA VE ZORLUKLARLA MÜCADELE

İnsanlar hayatta başlarına gelen zor durumlarla kendilerini bir işe kaptırarak, yoğun çalışarak ya da farklı şeylerle meşgul olarak başa çıkabilirler. Bu bir tür tazmin mekanizmasıdır.

Csikszentmihalyi'nin (1997) yaptığı çalışmanın sonuçlarından biri de hayattaki zorluklarla kendini kaptırma sayesinde başa çıkılabileceğine ilişkindir. Zorlu bir çocukluk geçirmiş, ailesinden uzak büyümüş ya da kendini kötü hissedecek pek çok şeyi hayatlarında bir arada barındıran kişiler için hayattan zevk almak çok daha zordur. Bununla beraber pek çok kişi kendi içsel süreçlerinin yardımıyla hayattaki zorlukların üstesinden gelebilmektedir. Kişinin ne kadar stresli olduğu, stresini ne kadar kontrol edebildiğine bağlı olarak değişen sonuçlar yaratacaktır. Bilindiği gibi, karşılaşılan zorluklardan etkilenme derecesi, kişinin başına gelen zor durumu nasıl algıladığıyla ilgilidir. Bazen insanlar çaresizliklerini ya da yılgınlıklarını aslında son derece rutin denilebilecek uğraşlara daha fazla dikkat ve önem vererek unutmayı deneyebilirler. O kadar ki evvelce sıradan ürünler veren bir etkinlik kısa zamanda bir "sanata" bile dönüşebilir. Bu varsayım, sıradan bir meşguliyetin bile, bireyin (işe) kendini kaptırma duygusunu yaşamasına ve elbette bundan olabildiğince zevk almasına olanak sağlayabilir. Eskiden yapmaktan zevk almadığı, hatta epeyce zor bulduğu bir işi, bir nevi kaçış alanı gibi tanımlayan ve buna yoğunlaşan birey hiç

hayal etmediği bir haz duygusuna kendini kaptırabilir. Hatta önceleri zevk alınsa dahi zaman ayrılmayan eylemler bile, başarmak için güdülenerek enerji harcayan biri için mutluluğun ve kendini kaptırma durumunun öncülü haline dönüşebilir. Ancak bu söylenmesi kolay yapılması zor bir başa çıkma tekniğidir. Üstelik bireyler aslında neden hoşlanıp neden hoşlanmadıklarını tam olarak bilmedikleri için enerjilerini nereye yoğunlaştırmaları gerektiğini de kestiremeyebilirler. İşte bu nedenle, atılması gereken ilk adım kişinin hayatta nelerden zevk aldığını belirlemesi ve buna uygun bir strateji izleyerek harekete geçmesidir. Daha önce de değinildiği gibi benlik farkındalığı bu açıdan son derece önemlidir. Bireylerin zevk aldıkları eylemleri bulup, neye kendilerini kaptırabileceklerini keşfedebilmek ve böylece mutluluğu yakalayabilmeleri için gerçekten kendilerine bir ayna tutmaları ve yansımalarını dikkatle analiz etmeleri şarttır. Kişiler kendilerine en yakın olan eylem ve fikirleri bulmalı, bunu da denemeler yaparak gerçekleştirmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ve KENDİNİ KAPTIRMA

Kendini işe kaptırma düzeyi ve kişilik arasında her hangi bir ilişki olup olmadığını farklı meslek gruplarına göre inceleyip bir sonuca varmayı hedefleyen bu çalışmada kişilik kavramının da ele alınması yerinde olacaktır. Bu sebeptendir ki, izleyen bölümde kişilikten, kişiliği etkileyen faktörlerden, çalışmaya yön veren ve katılımcıların kişilik özelliklerini ölçümlemek için kullanılan Büyük Beş Faktör Analizi'nden bahsedilecektir.

1. KİŞİLİK

Kişilik çalışma hayatında önemli bir faktördür. Birey içi değişkenler arasında çalışma yaşamındaki pek çok alana etkisi gözle görünür derecede güçlü olan belki de çalışan kişiliğidir.

Kişilik kavramını ortaya koymaya yönelik yapılan çalışmalar 20. y.y. başlarından bu yana devam etmekle birlikte her kuramcı kendine özgü ya da bir öncekinin devamı niteliğinde, geliştirici farklı kuramlar ortaya koymuştur. Bu nedenle tek bir kişilik tanımı yapmak zordur.

Mc Adams'a (1997) göre kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930'lu yıllarda, kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Yelboğa, 2006).

Günlük hayatta sıkça kullanılan kişilik kavramının sözlük anlamının tarihçesi eski Roma dönemine dayanmaktadır. Alport (1937); kişiliğin Latincedeki "persona" kavramından geldiğini ve Roma Tiyatrosu'nda oyuncuların temsil ettikleri özelliği

yansıtacak şekilde yüzlerine maskeler takıp oynadıklarını ve bu maskelere de “persona” dediklerini ileri sürmüştü (Soysal, 2008). Bu tanımdan anlaşılacağı gibi kişilik yeni bir kavram olmak yerine eski Roma’dan bu yana tartışılan bir kavramdır.

Cüceloğlu’na (1991) göre kişilik; bireyin bütün özellikleri ile ilgili olup, bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Burger ve Bass (1979) kişiliğin bireyin yaşam biçimini ifade ettiğini ortaya koymaktadır. Bu yaşama biçiminin içerisinde çok sayıda özellik, bilinen ve bilinmeyen birçok boyut bulunmaktadır (Erkuş ve Tabak, 2009).

Kişilik, insanın duygu, düşünce ve davranışlarını etkileyen bir yapıyı temsil eder. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Kişiliği yalnızca bireye özgü özellikler bütünü olarak değil, toplumun genelinden ve tüm insanlardan etkilenen bir özellikler bütünü olarak algılamakta fayda vardır (Tınar, 1999).

Kişiliği, bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü olarak tanımlamak da mümkündür (İnanç ve Yerlikaya, 2010). Bireye özgü davranış kalıplarından kastedilen; kişiyi o kişi yapan ve ona ait olan özelliklerin var olduğudur. Bu özelliklerin tutarlı olması, sadece bir defaya mahsus olmayan, süreklilik arz eden özellikler olmalarıdır. Yani, içe dönük bir insanın pek çok ortamda içe dönük olması beklenir. Ya da özdisiplini yüksek bir kişinin, gerçekleştireceği tüm işlerde bu özelliğine uygun şekilde titiz ve disiplinli çalışması

beklenir. “Yapılaşmış bir bütün” kavramı ise kişiliğin pek çok özellikten oluşan bir sistem olduğunu ortaya koymaktadır. Kişiliği değerlendirirken tüm özellikleri ele alarak, bir bütün şeklinde ele almak gerekmektedir.

Burger (2006) kişiliği; bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlamaktadır. Bireyin içsel süreci olan kişilik onun tüm hayatına yön vermektedir. Aile içi ilişkileri, arkadaşları ile olan ilişkileri, sosyal çevresi ve bu çevredeki konumu, bir olay ya da durum karşısında gösterdiği tutum ve davranışlar bu içsel süreç ile belirlenir. Bireyin günlük yaşantısının büyük kısmını iş yerinde ve işi ile uğraşarak geçirdiği düşünüldüğünde; işinde, iş yerindeki ilişkilerinde, işine karşı tutumunda, işine olan sevgisinde, bağlılığında veya isteksizliğinde, işindeki motivasyonunda, bu motivasyonun içsel veya dışsal olmasında kişiliğin etkisi bulunmaktadır.

Isır (2006) yaptığı çalışmasında, kişilik tanımlarından yola çıkarak kişilik kavramını belli özellikler altında toplamıştır. Kişilik, doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelen, bu eğilimlerin düzenlenmesi ile oluşan, her insanı bir diğerinden ayıran, tek, biricik bir yapıdır. Buna göre, kişilik değişime açıktır; çevresel faktörlerle beslenir. Soyut bir kavram olan kişilik kavramı, karakter adı verilen ve her insanda doğuştan itibaren bulunan önemli bir bileşene sahiptir. Kişinin tüm hayat tecrübeleri, yaşanmışlıklar, etrafındaki insanlar kişiliğini etkiler; bu nedenle kişilik kalıplaşmış değildir. Temeli biyoloji ve fizyolojiye dayanmakla beraber oldukça psikolojik bir olguyu temsil eden kişilik kavramı tutarlı ve süreklidir. Yani kişilik anlık davranışlarla veya değişen tutumlarla açıklanamaz. Ancak, evlilik ve kariyer değişikliği gibi hayattaki bazı olaylar kişilik üzerinde

değişikliğe neden olabilmektedir. Bütün bunlar ışığında kişiliğin değişken, çevresel faktörlerden etkilenen bir faktör olduğu sonucuna varılmaktadır.

Kişiliğin tanımlarından ortaya konan bu özellikler kişiliğin genel bir resmini çizmektedir. Ancak kişilik tanımlarla ölçülemeyecek kadar karmaşık ve kapsamlı bir kavramdır. Bu nedenle kişilik üzerine pek çok kuram yazılmış, pek çok araştırma yapılmıştır. Bu kuramların ışığında kişilik testleri geliştirilmiştir. Günümüzde bu kişilik testleri özellikle işe alım sürecinde işverenin (genellikle özel sektörde) kullandığı, çalışan adayının kişiliğinin ana hatlarını ortaya koyduğu araçlar haline gelmiştir.

1.1.Kişiliği Etkileyen Faktörler

Çevresel faktörler, içine doğulan toplum ve aile, zeka düzeyi, sosyal ilişkiler, alınan eğitim, yaşanılan coğrafi bölge gibi pek çok faktör kişiliği etkilemektedir.

Kişilik sadece genlerle aktarılan bir kavram değildir. Pek çok etken bireyin kişiliğinin gelişip, değişmesinde rol oynamaktadır. Kişiliği belirleyen etmenleri Kimbell Young (1987) üçe ayırır:

Kişilik yapısının karakteristik yönleri, görünüş, ağırlık ve yapı: Cüce ile devin dış görünüşleri farklıdır. Ancak her ikisindeki fiziksel farklılığa karşın, bu fiziksel durumun kültürel ve sosyal bakımdan değerlendirilmesi içinde bulunulan toplum tarafından yapılır ve her toplumun biçeceği değer birbirinden farklıdır.

Kişinin içinde yaşadığı kültür: Herhangi bir kültürde normal olarak nitelendirilen davranışı o toplumun kültürü tayin eder. Örneğin Amerika bireyci kültürün hakim olduğu bir coğrafya iken, uzak doğu toplulukçu kültürün hakim olduğu bir coğrafyadır. Bunlardan her birinde yetişen ve yaşamına devam eden insanların kişilik özellikleri de buna bağlı olarak daha farklı olacak, içinde olduğu topluma göre şekillenecektir.

Kişinin farklı deneyimleri: Bireyin yaşamındaki özel deneyimleri ise o toplumun kültürünün bireye tanıdığı sınırlara bağlıdır yani kültürün bütün bölümleri her insana açık değildir. Belirli sosyal statüsü olan insanların, toplumda birtakım deneyimler kazanma şansları birbirinden farklıdır. Hatta aynı statüdeki bireylerin bile deneyimleri aynı değildir. Kültür, bütün insanların deneyimlerini karakterize etmek suretiyle kişiliği standart hale getirmeye yönelir. Bütün toplumlarda buna özenilir. Bu özeniş her kültür için farklıdır. Hayatta farklı deneyimler o kadar çoktur ki, herhangi bir kültür için kişilik standardizasyonu gerçekleştirilemez (İlbars, 1987).

Isır'a (2006) göre kişilik, genel olarak kalıtım ve çevre faktörlerinin birleşiminden oluşur. Kalıtım, fiziksel karakteristikleri içerir. Çevre ise kültürel, sosyal ve durumsal faktörlerden oluşur. Kültürel değer ve normlar bireyin kişilik ve davranış gelişiminde önemli bir yer tutar. Sosyal faktörler; aile, din ve insanların hayatları boyunca katıldığı biçimsel veya biçimsel olmayan grupları içerir. Durumsal

faktörler ise, kendine güven ve bireysel yeterlilik gibi hususları kapsar. Kalıtım, kişilik özelliklerinin ne kadar gelişebileceği hakkında sınırlama getirir. Çevre ise, bu sınırlamalar içerisindeki gelişimi belirler (Ersoy-Kart, 2011). Bu faktörler Şekil.5'te özetlenmiş ve ardından her biri kısaca ele alınmıştır.

Şekil 5: Kişiliği Etkileyen Faktörler



(Ersoy-Kart, 2011)

1.1.1. Kalıtım ve Beden Yapısı

Kişilerin genleri ile taşınan RNA ve DNA'lar kişilik özellikleri üzerinde soyaçekim faktörü nedeni ile etkilidir. Gen, DNA molekülünün ortalama 1500 nükleotidden oluşmuş, canlının kalıtsal özelliklerinden herhangi birini taşıyan parçası; kalıtımın temel, fiziksel ve işlevsel birimi olarak tanımlanır. Genetik biliminde, moleküler biyolojide ve sinirbilimdeki en son araştırmalar, çoğu kişilik özelliklerinin doğuştan geldiğini ve kişilik çeşitleri arasındaki farklılıkların çoğunun genlerdeki farklılıklar sonucu olduğunu ima etmektedir. Çok az şüphe bırakacak şekilde on binlerce ikiz çifti üzerinde yapılan çalışmalara göre kişilik özelliklerindeki farklılıkların %30 – 50'si kalıtsal farklılıklar nedeniyledir (Arpağ, Çırakoğlu, 2010).

Bunun yanı sıra Kimbell'in de ortaya koyduğu gibi boy, kilo vb. fiziksel özellikler bireyin kişilik özellikleri üzerinde etkili olmaktadır. Kişilerin fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişilik yapıları ve kişiliğin davranışsal yönü arasında ilişki vardır. Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan bazı kuramcılar, bireyin cinsiyeti, yaşı, bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki olduğunu ileri sürerler (Ersoy-Kart, 2011).

1.1.2. Sosyal Faktörler

Sosyal faktörler bireyin içinde doğup büyüdüğü kültürü ve sosyal çevresinden oluşmaktadır. Isır'a göre (2006) Her kültürün kendine özgü değerleri ve davranış biçimleri vardır. Bunlar toplumdaki insan ilişkilerine temel oluştururlar. Böylece kültür toplumsallaşma süreci ile kişiliğin gelişmesini etkiler. Bunlara ilaveten, Harrary ve Donahue (1994) çocukluk döneminin erken yıllarındaki ve daha sonraki dönemlerdeki deneyimlerin; çevredeki insanlar ve olayların; beklentiler, korkular, sevinçler ve geleceğe ilişkin düşüncelerin kişiliğin şekillenmesinde etkili olan faktörler arasında bulunduğuna dikkat çekmişlerdir (Ersoy-Kart, 2011).

Kişilik eğitim ve öğretim yoluyla gelişime ve değişime açık bir süreçtir. Eğitim bireyin yaşadığı topluma göre farklılık göstermekle birlikte doğum anından ölüm anına kadar devam eden bir süreçtir. Kişiler öğrenme yolu ile toplumlarının kültürel alt yapısını öğrenir ve ona dâhil olurlar. Yani kişiliğin bir kısmı kalıtım yolu ile, bir kısmı bireyin hayatı boyunca elde ettiği deneyimler ve değerlerle ve bir kısmı da içinde olduğu kültürde ona verilen eğitim sonucu oluşur (İlbars, 2011).

Triandis (1989) ise başka bir kültürel ayrımı ortaya koymaktadır. Bu da bireyci ve toplulukçu kişilik özellikleri göstermektir. Bireyci kültürler daha çok Kuzey Avrupa ve ABD'de görülürken, toplulukçu kişilik özellikleri gösteren kültürler Asya,

Afrika, Orta ve Güney Amerika'da görülmektedir. Bireyci kültürler bireysel gereksinim ve başarılarla çok önem verir. Bu kültürlerde insanlar, kendilerini bağımsız ve eşsiz olarak görür. Bunun tam tersi toplulukçu (kolektif) kültürlerde insanlar, aile, kabile ya da ulus gibi daha büyük bir gruba bağlı olma isteğindedirler. Bu insanlar rekabetten çok işbirliğine önem verirler. Bireysel başarılarından çok grup başarısından tatmin olurlar (Burger, 2006). Türkiye'de toplulukçu (kolektif) kültürel özellikler görülmektedir.

1.1.3. Ailesel Faktörler

Bireyin karşılaştığı ilk sosyal grup olan aile, sosyokültürel değerlerin aktarıldığı birincil sosyal yapı olarak değerlendirilmektedir. Farklı sosyal ortamlarda yaşamak, genetik özelliklerin yansımaları da farklılaştırabilmektedir. Çocuklar, anne babanın hem kişilik özelliklerini hem de ahlaki ve kültürel ilkelerini taklit ederler; dolayısıyla ebeveynler önemli rol modelleridir. Aile içindeki bireylerarası ilişkiler ve aile ortamı, orada yetişen çocukların kişilik özellikleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Demokratik bir aile yapısında çocuklar kendilerini daha rahat ifade edeceklerinden, sonraki dönemlerde daha rahat iletişim kurar, özgüveni sağlam bireyler olarak davranacaklardır (Ersoy-Kart, 2011).

Anne-babanın demokratik bir yapıya sahip olması, çocuğun daha rahat yetişmesine, objektiflik kazanmasına, rasyonel davranmasına ve zamanla daha aktif olup daha kolay sosyal ilişki kurmasına olanak sağladığı saptanmıştır. Yine anne-babanın, çocuğun zihinsel yapısının şekillenmesinde de etken olduğu saptanmıştır. Aile bireyleri, çocuğa çeşitli yollarla deneyimlerini aktardıklarından dolayı ailenin

yetiştirme biçimi de kişiliği belirleyici bir unsurdur. Ayrıca kız ve erkek kardeşlerin de kişilik oluşumunda etkili oldukları belirtilmektedir (Ateş, 2003).

1.1.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf

Kişilerin içine doğdukları, büyüyüp olgunlaştıkları sosyal yapı ve sosyal sınıf kişilikleri üzerinde etkilidir. Bu etkinin temel sebebi kişilerin sosyal yapı ve sınıflarına göre bir yaşam standardına sahip olmaları, bu doğrultuda eğitim almaları ve kendilerine benzer statüdeki kişiler ile sosyal ilişkide olmalarıdır.

1.1.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Zel'e göre (2006) İklim, doğa ve yaşanan bölgenin fiziki şartları da kişilik üzerinde belirgin etkiler yaratabilir. Bunlar aslında, bireylerin yaşamları boyunca mücadele etmek zorunda kaldıkları ve kalacakları unsurları temsil ederler. Belli bir yöre halkının görece benzer kişilik özellikleri sergilemeleri de bu bağlamda ele alınabilir. Soğuk iklim insanların sert ve donuk mizaçlı olduklarını; sıcak iklim ve kıyıda yaşayanların ise değişken duygu durumları sergilediklerini ve yumuşak mizaca sahip olduklarını vurgulamaktadır (Ersoy Kart, 2011).

1.1.6. Diğer Faktörler

Kişiliği etkileyen bu ana etmenlerin yanı sıra kişilik kitle iletişim araçları, sosyal medya, yapılan iş, çalışma saatleri, evlilik içi süreçler vb. pek çok faktörden etkilenebilecek canlı bir yapıdır.

2. KİŞİLİK KURAMLARI

İlgili alan yazın incelendiğinde, kişilikle ilgili pek çok tanım getirildiği ve pek çok kuramsal açıklama geliştirildiği görülmektedir. Her bir kuramın temelinde farklı varsayımlar yer almış; değişik yöntemler kullanılarak sınamaları gerçekleştirilmiştir. Ancak her biri, karmaşık kişilik olgusuna kısa ve basit açıklamalar getirmeyi hedeflemiştir. Bolat'a (2008) göre bu kuramlar arasında bazıları birbirleriyle büyük ölçüde benzerlikler göstermekte, bazıları ise birbirleriyle çelişen özellikler taşımaktadır (Akt. Kaşlı, 2009). Bunun sebebi her yaklaşımın davranıştaki farklılıkları açıklamak için değişik bir noktayı esas almasıdır; o nedenle birbirini tamamlayıcı modeller olarak düşünülse de çoğu zaman birbirine tezat görüşler de öne sürmektedirler (Dal, 2009).

2.1. Temel Kişilik Kuramları

Kişilik kuramlarını dört farklı yaklaşım açısından gruplamak mümkündür (Kaşlı, 2009):

- Psikanalizci Yaklaşım (Psikodinamik)
- Davranışçı Yaklaşım
- İnsancıl Yaklaşım
- Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Psiko dinamik Yaklaşım; Freud, Jung, Adler, Fromm, Horney, Erikson ve Berne tarafından ortaya konulan kişilik kuramıdır. Freud, insan kişiliğini bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı (topografik model) olmak üzere üçe ayırmış ve bu modele dayalı olarak geliştirdiği yapısal kişilik modelini de “id” (ilkel benlik), “ego” (benlik) ve

“süper ego” (üst benlik) isimli ruhsal sistemlerin karmaşık etkileşimine dayandırmıştır (Burger, 2006).

Davranışçı Yaklaşım; Eysenck, Skinner, Pavlov, Watson, Thorndike, Rotterve Bandura'nın ortaya koymuş olduğu bu kuram, bireylerin çevreleri ile olan ilişkilerinin ve davranışlarının dikkatli bir biçimde gözlemlenmesinin, kişiliğin gelişiminin temelini oluşturduğunu savunmaktadır (Kaşlı, 2009; Isır, 2006).

İnsancıl Yaklaşım; Bu düşünceye göre davranış, ancak bireyin ve diğer insanların dünyayı nasıl algıladıkları ve düşündüklerine bağlı olarak şekillenmektedir. İnsancıl yaklaşımçılar, insanların kişilik yapılarının dünyayı onların gözüyle görmekle anlaşılabilirliğini ileri sürmüşlerdir (Isır, 2006). Bu kuramın temsilcileri Maslow, Rogers ve Kelly'dir. Maslow “Gereksinimler Hiyerarşisini” ortaya koymuştur. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi şu şekilde sıralanmaktadır.

1. Fizyoloji
2. Güvenlik
3. Sevilme
4. Saygı
5. Kendini Gerçekleştirme (Ersoy-Kart, 2011)

Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademelerdeki ihtiyaçlar bireyi davranışa sevk etmez. İhtiyaçların bireyi davranışa sevk etme özelliği, bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç, davranış güdüsü olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar (Kaşlı, 2009).

Sonuncu yaklaşım olan Ayırıcı Özellikler Yaklaşımı (Kuramı) bu çalışmanın esas aldığı kuram olması sebebi ile izleyen bölümde ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

2.2. Ayırıcı Özellikler Kuramı:

Davranışın bireye özgü ve bireyi başkalarından ayırıcı yanlarını ortaya koymak için geliştirilen yaklaşımlardan biri Ayırıcı Özellikler Kuramı (traittheory) ile temsil edilir. Bu araştırmanın temeli “Ayırt Edici Kişilik Kuramı” üzerine kurulmuş olan Büyük Beş Faktör analizine dayandığı için bu kuram, ayrı bir başlık altında incelenmiştir. Kişiliğin özelliklerini inceleyerek kişiliğin yapısını araştıran özellikler kuramı, Freud’un düşünceleri gibi bir kuramsal yapı göstermemektedir. Bu yaklaşımı benimseyen psikologlara göre, bireyin kişiliği temel özelliklerinin bir sentezidir; bu özellikler bilinirse, bireyin özelliği de öğrenilmiş olur (Burger 2006).

Gordon W. Allport (1897-1967) ayırıcı özellik kavramını ilk ortaya koyan psikologdur. Allport’un kuramı “Personalistik Psikoloji” olarak bilinmektedir. Buna göre kişilik kapalı ve kendine özgü bir mekanizmadır. Diğer kişilerle kurulan ilişkiler, kültürel faktörler kişilik hakkında bilgi verse de, bireyin güdüleri, özellik veya eğilimleri ve kişisel tarzı kişiliğinin en önemli parçalarıdır (Yanbastı, 1990).

Ayırıcı özellikler yaklaşımı, toplumsal kişilik üzerinde durur ve kişilik gelişiminden çok kişiliğin tanımlanması ve davranışın önceden tahmini ile ilgilenir. Kişilik çözümlenme ve tanımlama amacıyla geliştirilen özellikler yaklaşımı, durum kuramları olarak da bilinmektedir. Özellik(trait), kişiliğe temel özelliklerini veren davranış kalıplarının genel adıdır. Kişiliğin en doğru şekilde ölçülmesi ve ortaya konması, amaca en uygun özelliğin belirlenmesine bağlıdır. Özellik yaklaşımına göre, kişiliğin özellikleri (personalitytraits) bilindiği takdirde kişilik de ortaya

konmuş olacaktır. Kişilik özellikleri birbirine zıt sıfatlar şeklinde ifade edilebilir: iyi-kötü, aktif-durgun, girişken-çekingen, güvenen-şüpheli, gergin-rahat gibi. Davranış bu tanımlayıcı sıfat çiftleri arasındaki ilişkinin yönüne göre ölçülmektedir. Her özellik, verilen sıfat çiftine bağlı olduğundan nesnel gerçeklik araştırmacının seçtiği sıfatlarla sınırlıdır (Isır, 2006).

Allport 1924 yılında kişilik ile ilgili çalışmalarına başlamıştır. Allport her insanın tek ve biricik olduğunu öne sürmektedir. Her insanın kendine özgü kişilik yapısı ve davranışları vardır. Bu nedenle her bireyin kişilik özellikleri farklı değerlendirilmelidir. Allport, Freud ve Jung'un aksine geçmiş deneyimlerin kişiliğe olan etkileri ile ilgilenmez. Ona göre kişilik bugünkü ilgi alanlarını, yaşam biçimini ve davranışları ilgilendiren bir bütündür (Barkhuus, 1999).

Kişilik sözcüğünün kökenini inceleyen ve literatürdeki farklı kişilik tanımlarını derleyen Allport, 1937 yılında yayınladığı "Kişilik: Psikolojik Bir Yorum" (Personality: A Psychological Interpretation) adlı eserinde 49 farklı kişilik tanımına yer vermiş ve yaptığı derlemelerle yeni bir tanım ortaya koymuştur. Buna göre, kişilik; "bireyin kendine has düşünce ve davranışını belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin dinamik yapılanması" olarak tanımlanmıştır.

Tanımda yer alan "dinamik yapılanma" kavramıyla kişiliğin farklı yönleri arasındaki ilişki ve bütünleşme vurgulanmaktadır. Ancak kişiliğin bu örgütlü yapısı değişime tabidir. Psiko-fiziksel sözcüğü ile Allport, kişiliğin hem psikolojik hem de fiziksel yönlerinin önemine dikkat çekmiştir. Allport yaptığı tanımla bireyin kendine özgünlüğünü ve biricikliğini altını çizmiştir ve üzerinde durmuştur (İnanç&Yerlikaya, 2010)

Allport (1937) ilk kez “özellik” (trait) adı verilen ve tüm kişilik yapısının üzerine oturduğu varsayılan bir kavram ortaya koymuştur. Allport “özellik” kavramını bir nörolojik sistemler bütünü olarak tanımlamış bunun kişi ile var olan, onun bünyesinde barınan bir canlı yapı olarak tanıtmıştır. Özellik, bireyin çeşitli durumlarda yaptığı özel davranışların tutarlılığını ifade eder. Kısaca özellik kavramını, davranışın doğrudan gözlemlenebilen özellikleri ve ayrıcalığı olarak da tanımlamak mümkündür (Özkalp, 2010).

Görüldüğü gibi, Gordon Allport, kişiliği belli çizgiler (traits) içerisinde ele almıştır. Bunlar kardinal ve merkezi çizgilerdir. (özellikler). Allport’un ortaya koyduğu kuramdaki çizgi kavramına literatürde “özellik” olarak da rastlanmaktadır. *Kardinal Çizgi*; kişinin davranışlarını biçimlendiren ve yönlendiren çizgidir. Bunlara sıklıkla rastlanılmaz çünkü birçok kişinin hayatında tek bir şekillendirici özellik bulunmaz. *Merkezî Çizgi ise* bir dereceye kadar her bireyde bulunan özelliklerdir. Davranışlarımızın birçoğunu oluşturan tuğlalardır ama kardinal özellik taşımazlar. Güzel bir örnek dürüstlüktür. *Tali (İkincil) Çizgi* ise ancak belli durumlarda ortaya çıkmaktadır (örneğin, yakın bir arkadaşça bilinen hoşlanmalar veya hoşlanmamalar) ve insanın karmaşıklığını anlayabilmek için mutlaka dikkate alınmalıdır. İkinci derece özellikler, birer özellik olarak değil ancak bir tutum olarak nitelenebilir (Dal, 2009).

Merkezi özellikler az sayıda, özgün ve başat özelliklerdir. İkincil özellikler ise sadece belli durumlarda ortaya çıkan özelliklerdir. Bu model aşağıda Tablo.4’te sunulmuştur.

Tablo.4: Allport Merkezi, Temel, İkincil Özellikler Kuramı

Merkezi Özellikler	Temel Özellikler	İkincil Özellikler
Bireyin günlük etkileşimlerini karakterize eden niteliklerdir.	Bireyin tüm yaşamını sarmalayan en başat kişilik özelliğidir.	Belli koşullarda sergilenen kişilik özellikleridir.
Her birey 5-10 civarında merkezi özelliğe sahiptir. Bir kişiyi anlayabilmek için merkezi özellikler örüntüsünün incelenmesi gerekir.	Mutlaka bireyin böylesi bir başat kişilik özelliğine sahip olması beklenmemektedir.	Merkezi özelliklere kıyasla değiştirilmeleri daha olası ve kolaydır.

(Dal, 2009)

2.2.1. Büyük Beş Kişilik Kuramı: Robert R. McCrea ve Paul T. Costa

Bu çalışma kişilik özellikleri ile kendini işe kaptırma arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlarken Büyük Beş Faktör analizinden ve Beş Büyük Kişilik özelliğinden faydalanacak, çalışanların kişilik özelliklerini bu faktör analizi doğrultusunda sınıflandıracaktır. Bu sebeptendir ki, Büyük Beş'in temelinden, nasıl ortaya çıktığından bahsetmekte fayda vardır.

Büyük Beş Kişilik Modeli Robert McCrea ve Paul Costa ile özdeşleşmektedir. 1970'li yılların sonuna 1980'lerin başına denk gelen dönemde, kişilik ile yapılan çalışmalara Robert McCrea ve Paul Costa'nın çalışmaları eklenmiştir ve bu çalışmalar ile kişiliğin tanımında yeni bir boyuta gelinmiştir. Bu iki araştırmacının amacı kişiliğin temel boyutlarını belirlemek ve sürekli bir yapı olduğunu kanıtlamak olmuştur. Faktör analizi kullanan bu iki araştırmacı ilk olarak dışadönüklük ve nevrozizm boyutlarına odaklanmış olsalar da bir süre sonra "deneyime açıklık" adını verdikleri yeni bir boyut keşfetmişlerdir. 1985 yılına kadar kişiliğin 3 faktörü üzerinde duran Costa ve McCrea 1983-1985 yılları arasında yaptıkları çalışmalar sonucunda kişiliğin 5 farklı boyutu olduğunu kabul etmişlerdir. Bu 5 boyutu ölçmek için bir

ölçek geliştirmişlerdir (Costave McCrea, 1999). Bu ölçek son değerlendirmelerle beraber 1992 yılında son halini almıştır (İnanç&Yerlikaya, 2010).

Robertson ve Callinan'a (2002) göre Büyük Beş Kişilik Modeli son dönemde ortaya konan tüm kişilik modellerinin analiz edilmesiyle oluşturulan ve durum-faktör analizine oturan önemli bir kişilik ölçüm metodudur.

Kişilik ile ilgili bugüne kadar ortaya atılan pek çok görüş, beş faktör kişilik kuramı ile bütünleştirmiş, yapılan çalışmalar kişilik ile ilgili tüm çalışmaların beş faktörde toplanabileceğini göstermiştir.

Kişilik özelliklerini tanımlayan çeşitli sıfatlar belirlenmiş ve bu sıfatların kişiliğin boyutlarını kapsayarak, açıklaması amaçlanmıştır. Tüm sıfatlar kişiliği tam olarak yansıtamayabilir ancak kişiliğin ele alınmasında geniş bir çerçeve sağlanmıştır. Kişilik özelliklerinin çalışılmasında temel bir yaklaşım, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlandığı ve sözcükler halinde yansıdığı hipotezi ve bu hipotezden hareketle kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflama oluşturma çabalarıdır (Somer, 1998).

1960'larda başlayan ve 1990'lara değin hızlanarak devam eden kişiliği beş boyutta açıklama çalışmaları, özellikle 1980'lerin sonlarına doğru, kişilik üzerine çalışan psikologlar tarafından karışık kişilik özelliklerinin sınıflandırılması suretiyle bugünkü halini almıştır. Kişilikle ilgilenen uzmanlar Beş Faktör Modeli'nin beş güçlü faktörü üzerinde genel bir anlaşmaya varmışlardır (Taggar, vd.; 1999).

Araştırmaların büyük kısmı, kişilikle ilgili ortaya konan özelliklerin beş ana faktör tarafından kapsanabileceği konusunda hem fikir hale gelmiştir. Bu beş boyutlu yaklaşımı Büyük Beşli (BigFive) olarak adlandırmışlardır. Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerini 5 ana başlık altında toplamıştır(McCrae ve John, 1992):

- Dışadönüklük (Extroversion),
- Uzlaşılabilirlik-Yumuşak Başlılık (Agreeableness),
- Özdisiplin (Conscientiousness),
- Nevrotiklik- Duygusal Denge (Neuroticism)
- Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

İngilizcedeki baş harflerinden yola çıkarak bu analize kısaca literatürde “OCEAN” adı da verilmektedir. OCEAN İngilizcede okyanus anlamındadır. Bu bağlamda Büyük Beş Kişilik Modeli, “Kişilik Okyanusu” olarak da adlandırılabilir.

Dışadönüklük özelliği, bireyin konuşkan, sosyal çevre ile uyumlu ve kendine güvenen bir kişi olup olmadığını ortaya koyan kişisel özelliktir. **Uzlaşılabilirlik** ise, kişinin güvenilir, iyi tabiatlı, yumuşak kalpli, işbirlikçi özelliklerine sahip olmasıdır. Diğer yandan **özdisiplin**, kişinin sağduyulu, başarı merkezli, ısrarcı özelliğine sahip olmasını ifade etmektedir. **Duygusal denge** ise, kişinin sakin, güvenli, kaygısız olma özelliklerini kişiliğinde barındırmasını ifade eder. Bir başka kişilik boyutu ise **deneyime açıklıktır**. Bu kişiler aklını kullanan, yaratıcı, meraklı, açık görüşlü kişilerdir (Erkoç, 2008).

Somer (1998) yetişkin örneklem ile yaptığı çalışmasında, Türkçede 235 tane sıfatı kişilik özelliklerinin temsilcisi olarak belirlemiştir. Birinci düzey (first order) analiz yapılarak seçilen sıfatların, faktör analizi sonucunda beş temel faktör boyutu ile temsil edildiği ortaya çıkmıştır. Başka bir çalışmada (Somer ve Goldberg, 1999), Türkçe dil tanımında kişilikle ilişkili değişkenlerin yapısı üzerine ilk bulunanlarla aynı anlamda 179 çift sıfat alınmıştır. Aynı sıfat çiftlerinin hem Türk hem Amerikan

örnekleme üzerinde kullanıldığı araştırmada, beş faktör yapısı açık bir şekilde bulunmuştur. Esas olarak dile dayalı bir hipoteze bağlı olarak geliştirilen Beş-Faktör modeline dayalı sınıflamanın, ana dilimizdeki kişilik özelliklerini belirten sıfatlarla yapılan çalışma sonuçlarıyla da desteklenmesi, kültürümüze uygun normal ve çok boyutlu kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik üst düzey bir faktör çatısı olarak uygun bir temel oluşturduğunu göstermiştir. Buradan yola çıkarak Somer ve arkadaşları (2001) tarafından Türkiye’de Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi çalışması yapılmıştır. Sonuçta, beş temel faktörü olan 17 alt boyutu bulunan 220 maddeden oluşan ölçek formu hazırlanmıştır. Aynı zamanda bu ölçeğin geliştirilmesiyle Beş Faktör’ün Türk kültüründeki görünümünün incelenmesi sağlanmıştır.

Gülgöz (2002), yaptığı çalışmasında modelde öngörülen faktör yapılarından üretilmiş NEO-PI-R’ın Türkçe versiyonunun, orijinal faktör yapısına uygun olduğu bulunmuştur. Türk yetişkin örnekleme ve Amerikan örnekleme arasındaki ayrılıkların, sözel etkenlerin Türk örnekleminin tepki örnekleri üzerindeki etkisi ile kültürel faktörlerin işlevlerinden kaynaklandığı görülmüştür (Bacanlı, 2009)

Dışadönüklük (Extroversion)

Dışadönüklük boyutu kişilere sosyallik, arkadaş canlısı olma, kuvvetli insan ilişkileri kurabilme, hakkını savunma, iddialı olma, aktif ve konuşkan olma özelliklerini verir. Bu boyutun güçlü olduğu kişiler için iki önemli bileşen vardır. Bunlar; hırslı olma ve arkadaş canlısı olarak tanımlanmadır (Barrick ve Mount,1991). Dışadönük bireyler aktif, sosyal, dost canlısı, sempatik, heyecanlı insanlardır.

Kendini açma (self-disclosure) davranışlarında bulunma eğilimleri de daha yüksektir (McCrae ve Costa, 1985).

Üstün olma ve ödül kazanma isteği dışadönük bireylerin temel motivasyon etkenleri arasındadır (Barrick, Steward ve Piotrowski, 2002).

Dışadönük bireyler stres durumlarında sorun odaklı başa çıkma stratejileri kullanma eğiliminde olmaktadır (O'Brien ve DeLongis, 1996).

Dışadönük insanlar hayat dolu, neşeli, istediğini bilen, baskın karakterli, arkadaş canlısı ve konuşkan olma eğilimindedirler. Yalnız kalmaktan hoşlanmazlar. Diğer insanlarla birlikte olmaktan zevk alırlar, cesurdurlar, hırslıdırlar, lider olma özelliği bu kişilerde daha fazla gözlemlenir.

İçe dönük bireyler ise utangaç, çekingen, uysal ve sessiz olma eğilimindedirler. Dışadönük bireylerin, içe dönük bireylere göre daha az psikolojik yardım almakta ve buna daha az ihtiyaç duymaktadır (Friedman ve Schustack, 1999).

Uzlaşılabilirlik (Agreeableness):

Kişiliğin bu boyutu, insanlara kibar, nazik, hassas, esnek, güvenilir, iyi mizaçlı, işbirliğine yatkın, affedici, yumuşak kalpli ve hoşgörülü olma özelliklerini verir (Barrick ve Mount, 1991).

McCrae ve John (1992), uzlaşılabilir insanların iyi arkadaş ilişkileri kurduklarını, takım çalışmasına yatkın, güvenilir ve iyi huylu kişiler olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca uzlaşılabilir bireyler, alçak gönüllü, destekleyici, esnek, diğer insanlarla duygusal yakınlık kuran insanlardır. Kişiler arası çatışmaya girmekten kaçınırlar; girseler bile bu çatışmayı çözmek için güç kullanmak ve baskı uygulamaktan yana olmamaktadırlar (Cloninger, 2000).

Bu boyutun olumsuz ucunda yer alan insanlar, soğuk, kavgacı ve kaba olurlar (Friedman ve Schustack, 1999).

Digman, (1990) uzlaşılabilir olmayan bireyleri başkalarına karşı düşmanca ve kayıtsız davranışlar sergileyen, bencil, kindar ve başkalarına karşı kıskançlık duyguları besleyen kişiler olarak tanımlar.

Özdisiplin (Conscientiousness)

Özdisiplin iş hayatında hangi çalışma eyleminde olursa olsun performansı yordayan bir kişilik özelliğidir. Somer (1998), özdisiplin boyutu eğitimsel başarı ölçümleri ile ilişkili olduğu için ‘Başarı İsteği’ olarak da adlandırmaktadır.

Bu boyut, dikkatli olma, disiplinli çalışma, özenli olma, titiz olma, sorumluluk sahibi olma, düzenli olma, planlı olma, başarı yönelimli olma, çalışkan olma, sebatkâr olma özellikleriyle birlikte düşünülmektedir (Barrick ve Mount, 1991).

Özdisiplini yüksek olan kişiler, disiplinli, sorunlarla kolay baş edebilen, etik değerlere belirgin bir biçimde bağlı, başladığı işi bitiren ve eyleme geçmeden önce dikkatli davranma eğiliminde olan kişilerdir (Neuman ve Wright, 1999).

Özdisiplini yüksek olan kişiler dikkatli, güvenilir ve sorumluluk sahibi kişileridir. Çalışma hayatında oldukça iyi oldukları görülür. Onların bağlılığı, sorumluluklarını özellikleri ve kararlı olmaları hem hedeflerine ulaşmalarına hem de işverenlerin takdirini kazanmalarına neden olmaktadır. Bu boyutunun olumsuz ucunda bulunan insanlar ise dikkatsiz, dağınık, düzensiz ve kendilerini kontrolden uzak tutan insanlardır (Friedman ve Schustack, 1999).

Nevrotiklik-Duygusal Denge (Neuroticism/Emotional Stability)

Bu boyutu en sıklıkla duygusal denge, denge, duygusallık ya da nevroitiklik olarak adlandırılmaktadır. Ortak özellikler, kaygılı, depresif, sinirli, bıkkın, duygusal, üzgün ve güvensiz olma faktörleriyle birlikte düşünülmektedirler (Barrick ve Mount, 1991).

Nevrotikler, uzun süre olumsuz duygular yaşarlar. İnsanlarla ilişki kurmakta ve bu ilişkileri sağlıklı bir biçimde sürdürmede zorlanmaktadırlar. Olmaması gereken durumlarda strese girerler ve bu stresten kurtulma yolunu bulamazlar (Bruck ve Allen, 2003).

Nevrotik insanlar, çok asabi, gergin, kaygılı, sıkıntılı ve üzgündürler. Duygusal dengeli insanlar ise sakin ve hallerinden memnundurlar (Friedman ve Schustack, 1999). Duygusal dengeyi sağlamış kişiler uysal, kendilerine güvenen, olumlu duygular yaşayan kişilerdir (McCrae ve John, 1992).

Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Bu boyut genellikle ‘Deneyime Açıklık’ ya da ‘Yeniliğe Açıklık’ olarak adlandırılır. Bu boyut yüksek hayal gücü, farklı kültür düzeyi, bilgi ve öğrenme merakı, orijinallik, açık fikirlilik, sanatçı ruhluluk özellikleriyle ilişkilidir (Barrick ve Mount, 1991).

Kişilik olarak Deneyime Açıklık boyutunda yer alan insanlar, kurallar konusunda esnekler, geleneksel cinsiyet rollerini reddederler, sınavlardan hoşlanmazlar, yeni deneyimler yaşamaya karşı açıktırlar. İnisiyatif alırlar, mutlak ve katı kurallardan hoşlanmazlar. Kendilerini tanımlamada daha çok bağımsızlık ve kendine özgü olma özelliklerini vurgulamaktadırlar. Bu boyutu yüksek olan kişiler

cesur, yeni deneyimlere açık, heyecan ve coşku yaratan kişilerdir. (McCrae ve Costa, 1985).

Deneyime açık insanlar genel olarak hayal gücü kuvvetli, yaratıcı, enerji dolu, neşeli, orijinal ve sanatçı olarak görünmektedirler. Estetik değerlere ve entelektüel uğraşlara değer vermektedirler. **Tablo.5**'te Büyük Beş Kişilik Faktörlerinin genel özellikleri verilmiştir.

Tablo.5: Büyük Beş Faktör Analizi Kişilik Boyutu ve Özellikleri

Kişilik Boyutu	Kişilik Özelliği
Dışadönüklük	Konuşkan, cesur, şamatacı, zorlayıcı, girişken doğal, gösterimci, enerjik, hevesli, maceracı, dostça, sözünü sakınmayan, yüksek sesli, gürültülü, hırslı, baskın, sosyal
Özdisiplin	Örgütlü, dayanıklı, dikkatli, sorumlu, çalışkan, etkili, yeterli, ihtiyatlı, özen gösteren, dakik, pratik, mükemmel, idareli, tedbirli, ciddi, ekonomik, güvenilir
Uzlaşılabilirlik	Sıcak, nazik, iş birliği gösteren, bencil olmayan, esnek, dürüst, kibar, bağışlayıcı, yardımsever, memnun, sevgi dolu, ince, iyi kalpli, sempatik, güvenli, cömert, düşünceli, uyumlu
Duygusal Denge	Duygusal ve kıskanç olmayan, rahat, nesnel, sakin, dengeli mizaçlı, iyi huylu, durağan, halinden memnun, güvenli, ağır başlı, talepkâr olmayan, uysal, barışçıl
Deneyime Açıklık	Zeki, uyanık, meraklı, hayal gücü yüksek, çözümleyici, derin düşünen, sanatsal, iç görülü, keşfedici, akıllı, esprili, yaratıcı, karmaşık düşünen, bilgili, entelektüel, ilgileri geniş, çok yönlü, özgün, derin, kültürlü

(Ersoy-Kart, 2011)

3. ÇALIŞMA YAŞAMI VE KİŞİLİK

Çalışma, gelir sağlama fonksiyonu, ekonomik ve psiko-sosyal faydaları ile bireyin yaşamında vazgeçilmez öneme sahip bir olgudur. Birey için çalışmak, sadece

gelir elde etmenin ötesinde, statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek ve saygınlık sağlamak için önemli bir unsurdur.

Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirdikleri için, birey örgüt yapısı, ilkeleri, hiyerarşisi, kültürü ve ikliminden etkilenir. Kişilik ve yapılan işin kişilik özelliklerine uyumlu olması çok önemlidir. Bu da bireyin çalışmaya atfettiği değeri, işinden zevk almasını, verimli çalışmasını etkileyen faktörlerden biridir. Örneğin; dışa dönük kişilik özellikleri gösteren bir bireyin raporlama, mali analiz, muhasebecilik gibi daha durağan ve sabır gerektiren işleri yapması sıkılmasına, verimsiz çalışmasına neden olabilir.

Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı örgüt uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş yaşamındaki başarısı yükselir. Aksi halde işin sonucunda bireyin beklentisi yerine getirilmemiş olur. Çalışma yaşamında kişi üstleneceği rolü benimseyerek, sosyalleşme sürecinde çalışma yaşamına hazırlıklı olduğu takdirde, örgüt amaçları ile bireysel amaçları arasında bütünlük sağlamak kolay olacaktır. Çünkü bu süreçte bireye kazandırılan yeni yetenekler, bilgi ve beceriler sadece bireyin çalışma yaşamında değil, özel yaşamda da kullanabileceği ve davranışlarını şekillendirebileceği konulardır. Dolayısıyla kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir (Aytaç, 2001).

Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini etkiler. Örneğin uyumsuz kişiliğe sahip bir birey, örgüt ortamını ve çalışma barışını olumsuz etkiler. Bu kapsamda birlikte çalıştığımız, iş yaptığımız statüleri, görev ve sorumlulukları

birbirinden farklı insanların kişiliklerinin de birbirinden kısmen veya tamamen farklı olduğunu bilmek ve buna göre ilişkileri geliştirmek gerekmektedir. Her gün birlikte iş yapılan insanların kendilerine göre güçlü ve zayıf yanları vardır. Bu noktada bu farklılıkları birbirinden ayırabilme, değer ve önemlerini iyi tartabilme bilincine varılabilirse işyerindeki ilişkiler daha kaliteli ve verimli olabilecektir.

Aynı işyerinde çalışan ve hatta aynı işi yapanlar öznel beklentileri ve kişilik özellikleri nedeniyle, aynı hedeflere farklı yollarla erişmeyi tercih edebilirler. Dolayısıyla yönetimin çok boyutlu bir yaklaşım benimsemesi zorunludur. Bu bakımdan çalışanların kişilik analizlerine hâkim olunması son derece önemlidir. Risk alma, empati, bağımlılık, sosyal duyarlılık, iletişim tarzı gibi pek çok unsur çalışma barışı tesisi ve bunun sürdürülmesi açısından değerli ipuçlarını veren kişilik özellikleri arasında sayılabilir. Ancak bu süreçte dikkat edilmesi gereken, özellik (trait) ile durum (state) arasındaki farkı gözden kaçırmamaktır. Özellikler, görece durağan bireysel karakteristikler olarak tanımlanabilir; durum ise, bireyin kişiliğindeki geçici bir değişmeyi temsil eder. Durum (öfkelenmek, kızmak, korkmak), bireyin her hangi bir uyarıcı karşısında verdiği tepkidir. Oysa güvenilir ya da utangaç olmak gibi özellikler yaygın ve tutarlı bir hali karşılar. Buna göre, tipik olarak nasıl biri olduğumuz ile o an için (geçici olarak) nasıl değiştiğimiz arasındaki farkı anlamak, tutarlı ve doğru kişilik analizi için kritik önem taşıyan bir noktadır (Ersoy-Kart, 2011).

Erkoç'a göre (2008) kişilik, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılayıp değerlendirmesinde önemli derecede etkilidir. Bireyin davranışları ve kişiliği bulunduğu ortamdan, özellikle iş ortamından etkilenerek değişim göstermeye açıktır.

Eroğlu'na göre (2009), kişilik özellikleri, bireylerin işleri hakkındaki duygularını etkileyebilir. Kişilerin işbirliği yapma eğilimleri, potansiyel güçlerini

kullanma eğilimleri, takdir edilme istekleri, kendilerini gerçekleştirme arzuları farklıdır. Yine zevkleri, tercihleri ve öncelikleri aynı değildir. Bütün bu farklı kişisel yönelimler, insanları tatmin eden araçları da etkiler. Her insan, kendi önceliği olan isteğin karşılanması ile daha çok tatmin duyar (Akt; Ersoy-Kart, 2011).

Çalışma hayatında kişilik çalışanın iş performansını büyük ölçüde etkilemektedir. Küreselleşme, rekabet ve bilgi toplumuna doğru dönüşüm iş örgütlerinin verimliliğe erişmenin anahtarının “insan” gücünde olduğunu kavramalarına zemin hazırlamıştır. Gerçekten örgütün başarısını etkileyen temel faktörler arasında tutum, davranış, kişilik ve yetenekleri ile beraber insan gelmektedir. Bu son derece önemli “kaynak”, etkin biçimde kullanılmadığında başarı mümkün değildir. O nedenle, çalışanlar, kendilerine verilen görevleri başarmak ve üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmek durumundadırlar. Örgütler ise, çalışanların görevlerini ne ölçüde yerine getirip getirmediğini tespit edebilmek için, performans düzeyini belirli zaman aralıkları ile değerlendirmek zorundadırlar. Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle performans, “Bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır (Bingöl, 2003).

Çalışılan örgüte hâkim olan iklimin “rekabetçi” ya da “işbirlikçi” bir nitelik taşıması da kişilik özellikleri ile performans arasındaki ilişkiyi değiştirebilir. Ayrıca duruma özgü bu gereklilikler çalışanların motivasyon düzeylerini de etkileyebilir.

Barrick ve arkadaşları (2003), Başarı, katılma ve statü güdülerinin performans ile kişilik arasındaki ilişkiyi aydınlatabileceğini önermişlerdir. Sundukları modele göre, özdisiplini yüksek olan kişiler, belirledikleri hedeflere son derece bağlanacak ve

bunları elde edebilmek için maksimum çaba sarf edeceklerdir. Buna karşılık nevrotik kişilerin motivasyonları düşüktür; çünkü bu kişiler kendilerini değersiz görürler, başarı güdüsü de bu kişilerde düşüktür. Çalışırken çoğunlukla başarmak için değil, olabildiğince az hata yapmak için güdülenirler. Başarma güdüsü tüm işlerde performansın önemli bir yordayıcısıdır ve olmaması halinde iyi bir iş performansının ortaya çıkması mümkün değildir. Özdisiplin ve duygusal denge boyutlarının performans ile ilişkisini kuran güdü, başarma güdüsüdür. Ortaya konan modelde, dışadönüklük ve uzlaşılabilirlik boyutlarının, statü güdüsü ve katılma güdüsü ile performansı biçimlendirdiklerinden bahsedilmektedir. Dışadönükler, enerji dolu, hırslı ve ödüllere duyarlı kişilerdir. Toplum içinde olmak, tanınmak ve ödüllerle ulaşımaya konusunda kolaylaştırıcı bir işlev yerine getirir. O nedenle, dışadönüklük katılma çabasından ziyade, statü çabasıyla ilişkili olacaktır. Oysa uzlaşılabilir kişiler, arkadaşlık ve insan ilişkilere duyarlıdırlar. Bu durumda uzlaşılabilirlik boyutu yüksek olan kişilerde, katılma güdüsü performansı belirleyecektir. Barrick ve arkadaşları (2003) anılan modellerinde, başarı ve statü güdülerinin satış-pazarlama gibi hedef baskısı olan “rekabetçi” iş ortamlarında daha çok ortaya çıktığından bahsetmişlerdir.

Katılma güdüsünün ise “işbirlikçi” iş ortamlarında performansın belirlenmesine anlamlı katkı yapacağını savunmaktadırlar. İnsanlar işlerini yaparken başarı, katılma ya da statü güdüsüyle harekete geçmektedirler; performanstaki farklar ise, kişilik özellikleri ve durumsal bağlam nedeniyle oluşmaktadır. Bilindiği gibi kişilik özellikleri, ancak sergilenmesine olanak sağlanan ortamlarda ortaya çıkabilir. O nedenle, kişilik performans ilişkisi değerlendirilirken içinde bulunan ortam da çok önemlidir. İşbirlikçi ve rekabetçi ortamlar olası çalışma davranışlarını da etkileyecektir. Çevre hangi davranışlara izin veriyorsa bunların sergilenmesi

mümkündür; örneğin rekabet bir rakip varsa gerçekleşebilir. Hatırlanacağı gibi dışadönükler maceraperest, iddiacı ve başatlık peşindeki kişilerken; uzlaşılabilirler yardımsever, güvenilir, başkalarıyla kolay çalışan kişilerdir. Dolayısıyla kendi kişilik yapılarına uygun ortamlarda çalışmayı isterler.

Callinan'a göre (2008) çalışma yaşamında kişiliğin rolünü düşünürken bireysel davranışlar, karşılıklı etkileşimler, insanların gruplara ya da örgüte katkısına bakılabilir. Bireylerin işyerindeki performansını, kişiliğin ne ölçüde etkilediği belirlenmek istenirse ürün miktarı, karlılık, örgüte bağlılık, iş doyumu ve genel yaşam doyumu gibi değişkenlerin incelenmesi gerekir. Performans farklılıklarını bireysel özelliklerle açıklayan çalışmaların pek çoğu öncelikle "zekaya" vurgu yapmıştır. Genel zihinsel becerinin pek çok meslek ya da iş için performansla ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ancak bir dizi özellikler setini kapsayan kişilik, zeka gibi tek bir yapıyı temsil etmez; aksine her bir kişilik özelliği davranışın farklı boyutlarını etkileyebilir. Dolayısıyla kişilik ve performans arasında açık bir ilişkinin gösterilmesi kolay değildir. Yine de yakın tarihli çalışmalar, Büyük Beş Modeli içinde yer alan her bir kişilik özelliğinin performansla ilişkisini incelemiştir. Barrick ve Mount (1991) tarafından yapılan bir meta-analizde, özdisiplinin bütün mesleklerde ve işlerde performansla bağlantılı olduğu bulunurken; satış ve yöneticilikle ilgili işlerde dışadönüklük ve performans arasında bir ilişki belirlenmiştir (Akt. Ersoy-Kart, 2008).

Büyük Beş üzerinde yapılan araştırmalar, bu kişilik boyutları ile iş performans arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bulguların çoğu güvenilir, tutarlı, dikkatli, işini en ince ayrıntısına kadar yapan, planlayabilen, düzenli, çalışkan, sebatkâr ve başarı odaklı bireylerin tüm işlerde olmasa da, çoğu işkolunda daha yüksek iş

performansına sahip olduklarını göstermektedir. Tablo.6’da Büyük Beş’in hangi alt kırılımının iş hayatını etkilediği ortaya konmaktadır. (Robbins ve ark., 2009)

Tablo.6: Büyük Beş Kişilik Özellikleri ve İş Yaşamı

Büyük Beş Kişilik Özellikleri	Hangi Özellikle İş Hayatını Etkiliyor	Neyi Etkiliyor
Duygusal Denge	Daha az sayıda olumsuz düşünce, daha az sayıda olumsuz duygu, daha az tetikte bulunma hali	Daha yüksek iş ve yaşam tatmini, daha az düzeyde stres
Dışadönüklük	Daha iyi kişilerarası iletişim becerisi, daha fazla sosyal baskınlık hali, daha fazla kendini ifade etme durumu	Daha yüksek performans, geliştirilmiş liderlik, daha yüksek iş ve yaşam tatmini
Deneyime Açıklık	Daha fazla öğrenme isteği, daha yeniliklere açık olma durumu, daha yaratıcı, esnek	Eğitim performansı, geliştirilmiş liderlik, değişime daha fazla uyum
Uzlaşılabilirlik	Daha fazla sevilme hali, daha fazla işbirlikçi olma, uyum gösterme	Daha yüksek performans, daha az seviyede olağandışı davranış
Özdisiplin	Daha fazla çaba ve sebat, daha fazla güdü ve disiplin, daha düzenli ve planlı olma	Daha yüksek performans, geliştirilmiş liderlik, daha uzun şirkete bağlı kalma

(Robbins ve ark., 2009)

Özdisiplinin bütün işlerde performansı yordayıcı bir kişilik özelliğidir. Thoms ve arkadaşları (1996) büyük beş faktör analizinin diğer alt başlıkları ile performans ilişkisini incelemişler ve duygusal denge, dışadönüklük ile özdisiplin özelliklerinin kendi işini yöneten kişilerde benlik yeterliği duygusuna katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur (Callinan, 2008).

4. KİŞİLİK ve KENDİNİ İŞE KAPTIRMA İLİŞKİSİ

Csikszentmihalyi’nin ilk kez 1975 yılında önerdiği kendini işe kaptırma kavramı ile kişilik arasındaki ilişki bu çalışmanın ana eksenini oluşturmaktadır. Çalışan kişiliğinin kendini işe kaptırmaya, işten keyif almaya, haz duymaya olan

etkisinin olup olmadığı, kişiliğin kendini işe kaptırma değişkeninin yordayıcısı olup olmadığı temel araştırma sorunsalı olarak betimlenebilir. Bugüne kadar literatürde kişilik ve kendini kaptırma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar yapılmış, genel olarak kişiliğin farklı boyutları üzerinde odaklanılmıştır.

4.1. Ototelik Kişilik Özelliği ve Kendini Kaptırma

Csikszentmihalyi (1997) “Kendini Kaptırmayı Keşfetme” adlı eserinde Ototelik kişilik özelliği ile kendini kaptırma arasındaki olası ilişkiyi incelemiştir.

Ototelik kelimesinin kökeni Eski Yunandaki “auto”(self) yani öz ve “telos” (goal) yani hedef kelimelerinin birleşiminden gelir. Türkçede hayatta varolma amacı taşıyan, belli bir işi kendi hedefleri ve doğruları için yapan anlamına gelmektedir. Özetle “öz hedef odaklılık” ya da “öz tatmin” olarak adlandırılabilir. Ototelik işler, işin kendi özellikleri ve hedefleri nedeniyle yapılması tercih edilen, kişiye yapılışı esnasında tatmin sağlayan, dışsal hedeflerin çok önemli olmadığı işlerdir. Örneğin; kişi bir oyunu sadece o oyundan zevk aldığı için oynuyorsa, o oyun içsel tatmin sağlar yani ototeliktir. Bunun aksine oyunu para kazanmak için ya da dünyaca ünlü bir müsabakada başarı elde etmek için oynuyorsa “exotelic” yani dışsal hedef odaklıdır.

Ototelik kelimesi bir işi niteleyen bir sıfat olma özelliğini taşıırken aynı zamanda kişilik özelliği olarak da kullanılmaktadır.

Kuşkusuz bir kişinin tamamen öz hedef odaklı yani ototelik olması beklenemez. Çünkü birey hoşlandığı ve hoşlanmadığı aktivitelerde oldukça farklı tutumlar sergileme eğiliminde olacaktır. Üstelik zevk aldığı işi yapan bireylerin ototelik kişilik özelliğinin ağır basması şaşırtıcı olmayacaktır. İçsel tatmini yüksek, ototelik kişilerin hali hazırda olması beklenen belli özellikleri vardır. Bunlar, daha

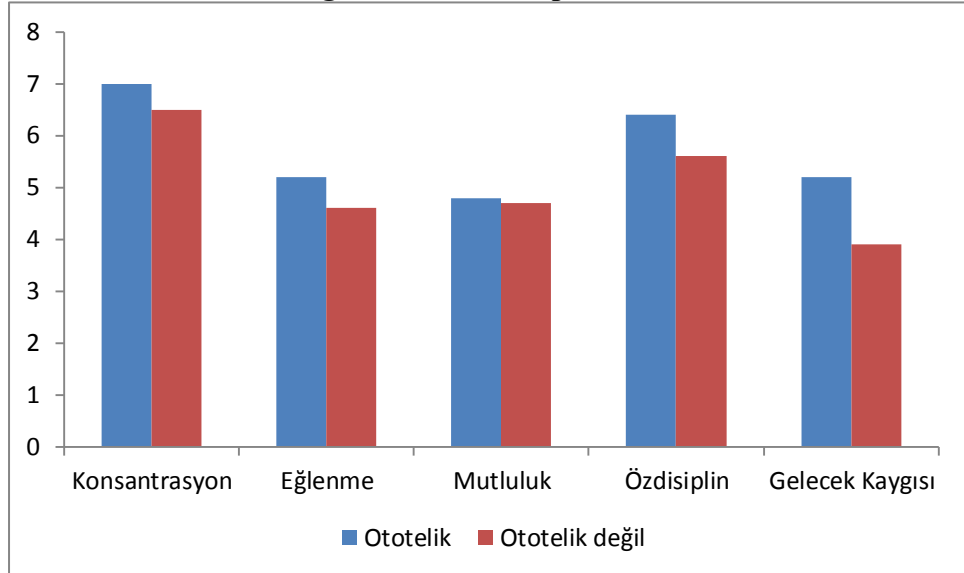
önceden elde edilmiş iyi bir çevre, ün ya da güç, rahat bir hayattır. Bunun sebebi kişinin artık dışsal tatminlere doymuş olması ve içsel tatminlere yönelebiliyor olmasıdır. Bu kişiler dış faktörlerden, dış tehditlerden ya da ödüllerden diğer kişilere göre daha az etkilenirler. Hayatın her alanına merak duyarlar ve bu nedenle etraflarında olup biten her olayla ilgilidirler. Bu özellik deneyime açıklık kişilik özelliğiyle kimi benzerlikler içeriyor gibi görünmektedir. Ototelikler, her aktivitenin içinde olmayı tercih ederler. Bu yönü ile dışadönük kişilik özelliğini andırmaktadır. Dünya çağında zengin olan bir iş adamının zevk almak için su topu oynaması, dünya turuna çıkıp farklı ülkelerde farklı insanların hayat tarzları ile tanışması ve onlara eşlik etmesi buna örnek olabilir. Maddi anlamda hiçbir tatmine ihtiyaç duymayan bu kişi tamamen ototelik davranarak kendi içsel tatmini için faaliyetlerde bulunacaktır.

Bir kişinin ototelik olup olmadığını anlamak oldukça güçtür. Bunun keşfetmenin en iyi yöntemi kişiyi uzun süre gözlemek, davranışlarını izlemektir. Csikszentmihalyi daha önce geliştirmiş olduğu ve araştırmalarında uyguladığı yöntem olan Deneyim Örneklemesi Metodu ile ototelik kişileri keşfetmeyi ve bu kişilerin kendini kaptırma düzeylerini ölçmeyi de amaçlamıştır. Kendini kaptırma düzeyinin en üstte olduğu durum daha önce bahsedildiği gibi, kişinin yetenekleri ile işin gereklerinin örtüştüğü durumdur. 1994 yılında 200 *üstün yetenekli* genç katılımcı ile yapılan çalışmada, grup iki alt gruba bölünmüştür. Birinci gruptaki gençler bir hafta boyunca yüksek yeteneklerine uygun, yüksek hedefleri olan işlerle görevlendirilmiş, ikinci gruptaki gençler ise yetenekleriyle örtüşmeyen basit işlerle eşleştirilmiştir. Birinci gruba “ototelik”, ikinci gruba “ototelik olmayan” ismi verilmiştir. Ototelik gençlerin ototelik olmayan gençlere göre çalışmaya daha az vakit ayırdığı, buna karşılık hobileri ve spor faaliyetleri ile daha fazla ilgilendikleri görülmüştür. Ototelik

olmayan gruptaki gençler diğerlerine göre TV izleme gibi pasif boş zaman aktivitelerine daha fazla zaman ayırmıştır.

1996 yılında Amerika’da Hectner, 1997 yılında Bidwell tarafından yapılan çalışmalarda iki kişilik özelliği arasında daha kapsamlı bir karşılaştırma olanağı ortaya çıkmıştır. 202 ototelik, 202 ototelik olmayan genç katılımcı ile yapılan çalışmada çalışırken ya da ders çalışırken gençlere neler hissettikleri sorularak kendini kaptırma düzeyleri arasındaki farklılıklar ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmada iki grup arasında dikkate değer farklılıklar bulunmuştur (Csikszentmihalyi, 1997).

Şekil 6: Ototelik Kişilik Özelliği ve Kendini Kaptırma



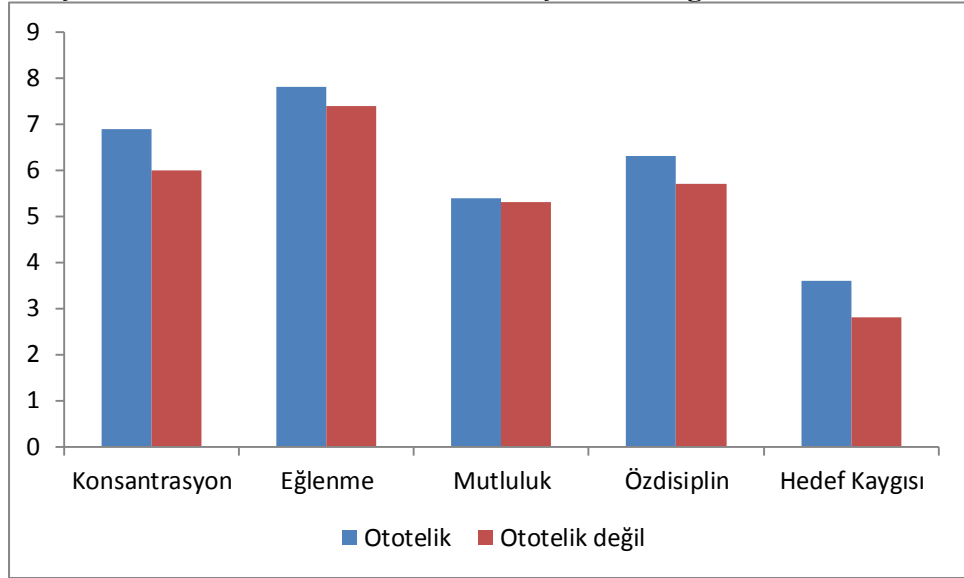
(Csikszentmihalyi,1997)

Şekil.6'ya göre ototelik kişilik özelliğine sahip gençlerin, ototelik olmayanlara göre, daha yüksek konantrasyon düzeyine sahip, çalışırken daha fazla eğlenen, özdisiplini daha yüksek ve daha fazla gelecek kaygısı duyan kişiler olduğu gözlenmiştir. Mutluluk düzeyinde ise önemli bir fark bulunmamaktadır.

Aynı karşılaştırma boş zaman aktiviteleri için de yapılmıştır. Boş zaman aktivitelerine kendini kaptırma düzeyini saptamak adına aynı katılımcı grubuna iki

hafta boyunca boş zamanlarına dair sorular sorulmuş, yaptıkları faaliyetleri ve duygu durumlarını not etmeleri istenmiştir. Buna göre iki grup arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Şekil 7: Boş Zaman Aktiviteleri ve Ototelik Kişilik Özelliği



Şekil.7’ye göre gençlerin ders çalışma ve iş yapma durumundaki eğlenme ve mutluluk düzeyinin boş zamandaki eğlenme ve mutluluk düzeyine göre düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu daha önce Csikszentmihalyi’nin öne sürdüğü “kişiler mecbur olmasa çalışmamayı tercih ederler” hipotezi ile örtüşmektedir. Bunun yanı sıra boş zamanlarda hedef kaygısı ve konsantrasyon düzeyi de görece daha düşüktür. İki grup arasında konsantrasyon, özdisiplin ve hedef kaygısı arasındaki farklılıklar Şekil.7 ile benzerlik göstermektedir. Ototelik kişilik özelliğinin başat olduğu gençler ototelik olmayanlara göre boş zamanlarında dahi daha kolay konsantre olabilmekte, hedef kaygısı yaşamakta ve özdisiplini daha yüksek düzeyde tutmaktadır.

Mutluluk düzeyinin boş zamanda ya da iş yaşamında çok farklılık göstermemesi ise araştırmada ayrı bir tartışma konusu olmuştur. Csikszentmihalyi

(1997) yaptığı çalışmalarda mutluluğun çok göreceli bir kavram olduğunu, işini sevmeyen, boş işlere fazlaca vakit ayıran, evinde belli bir düzeni olmayan kişilerin bile kendilerini “mutlu” olarak ifade edebildiklerini ortaya koymuştur. Bu nedenle mutluluk ayırt edici bir duygu durumu değildir. Buna rağmen kişilerin nihai hedefi mutlu olmaktır.

Araştırmanın bulguları arasında önemli yer tutan bir husus da ototelik kişilerin ototelik olmayan gruba göre ailesine daha fazla zaman ayırmasıdır. Csikszentmihalyi bu durumu, ototelik kişilik tipindeki bireylerin buldukları her ortamdan içsel tatmin sağlayabilmeleri, aile ortamında kendilerini güvende hissetmesi, daha önce söz edilen güçlü çevre edinme arzusunun bu yolla tatmin edilmesi ile açıklamaktadır.

4.2. Yaratıcı Kişilik Özelliği ve Kendini Kaptırma

Ototelik kişilik özelliğinin yanı sıra “yaratıcılık” kendini kaptırma düzeyini yordayan bir kişilik özelliğidir. Türk Dil Kurumu tanımına göre yaratıcılık tanımı şu şekilde yapılabilir:

1. Yaratıcı olma durumu
2. Yaratma yeteneği
3. Her bireyde var olduğu kabul edilen, bir şeyi yaratmaya iten farazi yatkınlık.

Csikszentmihalyi’ye (1996) göre yaratıcılık ile kendini kaptırma arasında güçlü bir ilişki vardır. Csikszentmihalyi’ye göre yaratıcı insanlar mükemmel bir içsel motivasyona ve fiziksel güce sahiptir. Yaratıcılık düzeyi yüksek kişiler uzun çalışma saatlerinde bile konsantre olmayı başarırlar. Yaratıcı kişilik özelliği kişilerin bir olaya ya da aktiviteye daha kolay odaklanmalarını ve kendilerini kaptırmalarını sağlar.

Yaratıcı kişiler genel olarak hiperaktif, çok hareketli insanlar değildir. Genelde uyumayı ve dinlenmeyi severler. Buna rağmen çalıştıkları süreler zarfında gösterdikleri performans kendi kontrollerinin dışında ortaya çıkar. Yaratıcılar zeki ama naiftir. Zekâ yaratıcılığı destekleyen en önemli faktörlerden biridir. Yaratıcı kişiler oyundan ve disiplinden hoşlanırlar. Yaratma eğiliminde oldukları için istedikleri işi ortaya çıkarana kadar inatla çalışmaya devam ederler.

Hayal dünyası ile gerçek arasında gidip gelen yaratıcı kişiler bazen fazla hayalperest olabilir. Bu da içinde var oldukları durumdan uzaklaşmalarına gerçekçi düşünememelerine neden olabilir. Yaratıcılık aynı zamanda Büyük Beş Faktörleri'nden dışadönüklük ile ilişkilidir. Yaratıcı insanların tamamen içe dönük ya da dışadönük olduğundan söz etmek zordur. İçinde buldukları ortama, yaptıkları işe göre bazen dışa dönük bazen içe dönük kişilik özelliklerini ortaya koyabilirler. (Csikszentmihalyi, 1996)

Ödül ve takdir, yaratıcı kişilerin en büyük motivasyon kaynağıdır. Gelecek odaklı olan yeni projelere ve işlere açık olan yaratıcılar için aldıkları ödüller iş hayatında oldukça önemlidir. İş hayatında yüksek konsantrasyon düzeyleri, disiplinli oluşları sayesinde kendini kaptırma düzeyleri yüksek olan yaratıcılar için kendini kaptırmanın koşullarının sağlanmış olması gerekmektedir. Bu koşulları hatırlamak yerinde olacaktır:

- Her aşamada ulaşılması gereken tanımlanmış hedeflerin olması
- Geribildirim
- Yetenekler ve işin gerektirdikleri arasındaki uyum
- Kişinin yaptığı işin ne olduğu hakkındaki farkındalığı yani yabancılaşmanın olmadığı işler

- Dikkat dağıtıcı etkenlerden uzak olma
- Başarısızlık korkusunun olmaması
- Öz-bilincin kaybolması
- Zaman kavramının unutulması
- Aktivitenin ototelik hale gelmesi.

Bu şartlar altında çalışan yaratıcı kişiler için kendini kaptırma kaçınılmazdır ve yaratıcılık özelliği başat olduğu için diğer kişilere göre kendini kaptırma düzeyleri daha yüksektir. Yaratıcılar diğerlerine göre yaptıkları işi daha fazla severler. Boş ve kendilerine uyumsuz işlerde vakit kaybetmezler (Csikszentmihalyi, 1996).

4.3. Dışadönüklük-İçedönüklük ve Kendini İşe Kaptırma

Kişilik ve kendini işe kaptırma ilişkisi üzerine çalışan Desiderio (2009) hâkimler, kamu çalışanları, okul müdürleri ve öğretim üyeleri ile yürüttüğü çalışmada, çalışanların dışa dönük veya içe dönük olma durumlarının kendilerini işe kaptırmaya olan etkileri araştırmıştır. Çalışmanın bağımsız değişkeni iki kişilik özelliği olan içe dönüklük ve dışa dönüklüktür. Bağımlı değişken ise çalışanların kendilerini işe kaptırma durumlarıdır.

Desideiro (2009) kendini işe kaptırma kavramının aynı zamanda insan kaynakları politikalarını uygulayan uzmanlar tarafından içselleştirilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. İnsan kaynakları uzmanları çalışanların motivasyonlarını artırıp onların işe olan bakış açısını olumlu yönde değiştirebilirlerse yani kısacası Csikszentmihalyi'nin kendini işe kaptırma teorisinin uygulanabilirliğini arttırabilirlerse yönetim ve performans alanında gözle görülür yol kat etmiş olacaklardır.

Desideiro'nun 2009 yılında yapmış olduğu çalışma temelini Dooly'nin (1945) yazmış olduğu "Endüstri ile Öğrenme" (The Training within Industry Report) çalışmasından almaktadır. Bu çalışma insan kaynakları ve iş süreçlerinin sadece anlaşılmasının ve uygulanmasının yeterli olmadığını, aynı zamanda geliştirilmesi ve katkı sağlanmaya yönelik çalışmalarla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Swanson&Holton'a (2001) göre insan kaynakları yönetiminin üç ana bileşeni vardır. Bunlar ekonomik, sistemsel ve psikolojik olarak ifade edilebilir. Kendini işe kaptırma kavramı insan kaynaklarının psikolojik yanı ile ilgilenmektedir. Bu nedenle kişilik ve kendini işe kaptırma arasındaki yordayıcı ilişki insan kaynakları yönetimine önemli katkılar sağlayacaktır.

Desiderio'nun yapmış olduğu çalışmanın yokluk denencesi "çalışanların işe kendini kaptırmalarında kişilik özellikleri ile bir bağlantı yoktur." şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmada kullanılan içe dönüklük-dışa dönüklük kişilik özellikleri algılama, sezgi, düşünme ve hissetme duygularını içerdiği için seçilmiştir. Çalışma Myers ve Briggs'in 1962 yılında bu iki kavram için yaptıkları çalışmaya da atıfta bulunmuş ve her ikisinin de kişilerin doğrudan kendi enerjilerinden kaynaklanan kişilik özellikleri olduğu varsayımına araştırmasını dayandırmıştır (Desiderio, 2009).

Desiderio'nun hakimler, kamu çalışanları, okul müdürleri ve öğretim üyelerinden oluşan toplam 87 kişilik örneklem gurubunda yaptığı çalışmanın sonuçları içe dönüklük-dışadönüklük kişilik özellikleri ile kişilerin kendilerini işe kaptırmalarının arasında bir ilişki olmadığına işaret etmiştir. Hiçbir meslek grubunda kişilik ve kendini işe kaptırma arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca çalışanların cinsiyeti de ayırt edici bir faktör değildir.

Desiderio (2009) kişiliğin sadece dışadönüklük-içedönüklük boyutu ile kendini işe kaptırma arasındaki ilişkiyi ölçmüştür. Her hangi bir ilişki ortaya çıkmasa da bunun kültüre, toplumsal koşullara göre farklılık göstereceği tahmin edilmektedir. Bu sebeple Türk İşgücü Piyasasında özellikle satış-pazarlama, mühendislik, aşçılık vb. yaratıcılık gerektiren işlerde dışa dönüklük kişilik özelliğinin kendini kaptırmayı yordaması beklenmektedir. Bu çalışmada sadece Büyük Beş Faktör Analizinin “dışadönüklük” boyutu değil aynı zamanda “uzlaşılabilirlik, nevroitiklik-duygusal denge, deneyime açıklık ve özdisiplin” ile kendini işe kaptırma arasındaki ilişki de analiz edilecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışma Türk İşgücü Piyasası'nda daha önce hiç araştırılmamış kendini işe kaptırma ve kişilik kavramlarının bağlamsal ilişkilerini ortaya koymaktadır. Kendini kaptırma kavramının hangi meslek gruplarında ortaya çıktığına dikkat çekmekte, işini hazla yapan kişilerin kişilik özelliklerini mercek altına almaktadır. Bu çalışmanın Türk İşgücü Piyasası'nda İnsan Kaynakları Yönetimi'ne işini seven, işine kendini kaptıran ve değer yaratan çalışanlar yaratma konusunda yardımcı olması, bunun yanı sıra çalışanların kendiişlerinde kendilerini kaptırabilecekleri boş alanlar yaratmasına fayda sağlaması, işi severek yapmanın genel iyilik durumunu (well-being) ne kadar etkilediğinin ortaya koyması beklenmektedir. Bunun yanı sıra kendini işe kaptırma kavramıyla ilişkisi kurulacak olan kişilik faktörüne de çalışma dikkat çekmektedir. Bu ikilinin ilişkisine dikkat çekerek, işyerlerinde kişilik analizinin sadece kişilik testlerinden ibaret değil, daha derinlemesine hazırlanması ve araştırılması, uygun işe uygun kişi modeli ile hem çalışanın hem işverenin daha verimli çalışmasına katkı sağlamak çalışmanın amaçlarındandır.

2. ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Bu çalışmanın çözmek istediği problem; İşten haz alma olarak da adlandırılabilir kendini işe kaptırma kavramının hangi meslek gruplarında ve hangi kişilik özelliklerini başat olarak taşıyan kişilerde ortaya çıktığını incelemektir.

Kendini işe kaptırmayı sağlayan çalışma şekilleri ve işlerin hangi işler olduğunu ortaya koymak, çalışanın kişiliğinin bu duygu durumunda ne kadar katkısı olup olmadığına açıklık getirmek araştırmanın çözmek istediği ana konulardır.

3. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu çalışma “Kendini işe kaptırma” (work related flow) kavramı ile kişilik ilişkisini farklı meslek gruplarında ortaya koymayı, kişilik ile kendini işe kaptırma ilişkisini ele almayı, farklı meslek gruplarında kendini kaptırma düzeylerini yansıtmayı kendine konu edinmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın bu aşamasına kadar bahsedilen ve literatürde var olan çalışmalar, kendini işe kaptırma kavramının işin nitelikleri ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Kendini işe kaptırma kavramı özellikle oyuna benzeyen, sonuçları ve hedefleri belirlenmiş olan, kişinin bir ürün yarattığını hissettiği, kendisini işi yaparken değerli bulduğu, yeteneklerine uygun, adrenalin seviyesini arttıran, teknik bilgi gerektiren işlerde yoğun olarak hissedilmektedir. Ancak kendini işe kaptırmanın tek yordayıcısı bu kavramlar değildir. İş yeri ortamı, arkadaşlarla olan ilişkiler, işin eğlenceli olması gibi pek çok faktör de çalışanın kendini işine kaptırmasına, işinden keyif duymasına sebep olabilmektedir.

Kendini işe kaptırma kavramı Türkiye işgücü piyasası açısından henüz çalışılmamıştır ve o nedenle keşfedici nitelikte olması beklenen bu ilk çalışmanın bulgularının gelecek çalışmalara ışık tutması umulmaktadır. Kendini işe kaptırma ile çalışanların kişilik özellikleri arasındaki olası bağlantıları incelemenin yanı sıra tır

özellikleri içeren işlerin kendini kaptırma düzeyini arttırdığı hangilerinin ise aksine azalttığı konusunda da bir fikir edinmek amaçlanmıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi birimlerine yönelik olarak çalışanın işinden haz almasının ve keyifle çalışmasının bilhassa performans açısından çok önemli sonuçlarına ilişkin farkındalık yaratmak ve yol gösterici politikalar önerebilmek de çalışmanın diğer önemli katkıları olarak sıralanabilir.

Günümüz dünyasında işini keyifle yapan, yüksek performansla çalışan, işini yaparken kendini kaybeden çalışan profili pek çok insan kaynakları politikası uygulayıcısı için ideal ve istenen bir durumdur. Ancak bunu sağlamak işin yapısında değişiklik yapmakla, çalışana kendi yaratıcılığını keşfetme imkânı sağlamakla, çalışanın değer yaratmasına olanak sağlamakla, işi eğlenceli ve haz verici bir hale getirmekle olabilir. Dolayısıyla birey kadar yöneticilerin de üstlenmesi gereken kimi sorumlulukların bulunduğu aşikârdır. Rutin ve çalışanın yeteneklerini öldüren operasyonel işler çalışanın kendini işe kaptırmasını engelleyen, işe yabancılaşmasına neden olan, haz vermeyen, sadece para kazanma aracı olarak görülen ve bir görev niteliği taşıyan işlerdir.

Çalışanın kendini makinenin parçasıymış gibi algıladığı durumlarda yaptığı işe saygı duyamayacağı düşünülmektedir. Literatüre göre, çalışma ortamından memnuniyetsizlik, işinin sonuçlarının görülemediği ve genellikle konsantre olunamayan işler bireylerin işi bir oyuna çevirmek suretiyle kendini kaptırmasını ketlediği öngörülmektedir. Değer yaratmanın bu kadar önemli olduğu iş hayatında belki de ortaya konması gereken bu değerleri nasıl yaratacağımız ve nasıl işimizi değerli bulacağımızdır.

Bu çalışmanın amacı farklı meslek gruplarındaki çalışanların kendini kaptırma düzeyleri arasındaki farklılıkları ve kişilikle kendini kaptırma ilişkisinin resmini nicel analiz kullanarak ortaya koymaktır. “Ben işime aşığım” diyebilenlerin var olup olmadığını keşfetmenin ötesinde bu duygunun ardında yatan gizil güdüleyicileri kimliklendirebilmek adına bazı katılımcılara açık uçlu sorular da sorulmuştur. Bu sorulara alınan yanıtlar araştırma bulguları kısmında sunulacaktır. Elbette nihai hedef, işgücü piyasasında hem çalışana hem işverene bu konuda ışık tutabilecek kimi politika önerilerine erişmek olarak belirginleşmektedir.

Araştırmanın yanıt aradığı soruları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Türk İşgücü Piyasası’nda “Kendini İşe Kaptırma” ile karşılaşılma mıdır?
- Kendini işe kaptırma hali yapılan işin niteliğine göre değişmekte midir?
- Yaratıcı olarak değerlendirilebilecek, kişiye özgün ürün sunma imkânı veren mühendislik, sanatkârlık, doktorluk gibi işlerde kendini kaptırma ile memurluk, denetçilik, bankacılık gibi rutin olarak değerlendirilebilecek işlerde kendini kaptırma düzeyi farklılaşır mı?
- Çalışanlar “kendini işe kaptırma” halini nasıl tanımlamaktadırlar?
- Kendini işe kaptırma ile kişilik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Büyük beş kişilik özelliklerinden hangisi kendini kaptırmayı yordar?
- Kendini işe kaptıran bireylerde temel motivasyon unsuru nedir?

5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H1: Kendini işe kaptırma ile kişilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Yaratıcı işlerde rutin işlere kıyasla kendini kaptırma düzeyi daha yüksektir.

H3: Kendini işe kaptırma düzeyi kıdeme göre değişir.

H4: Kendini işe kaptırma düzeyi cinsiyete göre değişir.

H5: Kişilik boyutları kendini kaptırma düzeyini yordar.

6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın önündeki en önemli kısıt, bugüne kadar kendini kaptırma hakkında yapılan gerek uluslar arası gerekse ulusal çalışmalarının azlığıdır. Türkiye’de bu konuda yapılan akademik çalışmanın olmayışı, dünyada da sadece sınırlı sayıda bilim adamının bu kavramı çalışmayı seçmiş olması kısıtlılıklar arasındadır. Dolayısıyla sunulan çalışmanın kavramsal ve kuramsal bölümü görece sınırlı birikimlerin bilimsel ve eleştirel bir perspektiften değerlendirilmesiyle yetinmek durumunda kalmıştır.

Bu sınırlılığın bir yansıması çalışmada izlenen yöntem belirlenirken de ortaya çıkmıştır. Nicel araştırma tekniğine dayalı toplanacak verilerin temel araştırma sorularına kısmen yanıt sunabileceği endişesi ile bazı katılımcılara açık uçlu sorular sorulmuş, kendini kaptırmanın özgün tanımları, yarattığı hisler ölçümlenmeye çalışılmıştır.

7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma, alan araştırması niteliğinde olup, araştırmada kullanılacak yöntemin belirlenmesindeki en önemli etken, çalışma konusunun farklı meslek gruplarında çalışan kişilerin işe kendini kaptırma düzeylerinin ortaya konmasının amaçlanmasıdır. Farklı meslek gruplarında kendini işe kaptırmanın ölçülmesi ve bunun kişilik ile ilişkisinin kurulmasını amaçlayan çalışma için ilgili araştırma öncesi ve araştırmanın sonuna kadar literatür gözden geçirilerek kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Literatür taramasının yanı sıra, nicel yöntemden faydalanılarak katılımcılara ölçekler uygulanmış, bazı katılımcılarla kendi işyerlerinde yüz yüze görüşülerek ankete verdikleri cevaplar detaylandırılmıştır. Araştırmanın temel eksenini oluşturacak hipotezler ortaya konmuş ve bu hipotezleri sınavabilmek adına soru-anket formları hazırlanmıştır. Araştırmaya katılan örnekleme kişilik özelliklerini ve kendini kaptırma düzeylerini ölçmek amacıyla “Büyük Beş Kişilik Ölçeği” ile (bkz Ek:1), Bakker (2005) tarafından geliştirilen ve Yalçınkaya (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Kendini Kaptırma Ölçeği” uygulanmıştır.

Ölçeklerin uygulanması esnasında rastgele seçilmiş 20 katılımcıya araştırmayı desteklemek ve geliştirmek adına açık uçlu sorular sorulmuştur. Bu katılımcıların işlerine ilişkin yapmış olduğu yorumlar ayrıca not edilmiş ve araştırmanın bulgular kısmında nicel araştırmayı desteklemek adına kullanılacaktır. Verilen özgün cevapların araştırmayı besleyeceği düşünülmektedir.

7.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma desenine uygun olarak araştırma Türkiye'nin pek çok ilinden farklı meslek gruplarında çalışan katılımcılar ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplam 231 katılımcıya “Büyük Beş Kişilik Ölçeği” ve “Kendini İşe Kaptırma Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların mesleklerine bakıldığında, mühendis, doktor, avukat, el sanatkârı, müzisyen, fotoğraf sanatçısı, ressam, pazarlama uzmanı, finans uzmanı, müfettiş, denetmen, aşçı, terzi, öğretmen, devlet memuru, bankacı, gazeteci, modacı, öğretim görevlisi, televizyoncu gibi pek çok meslek grubundan homojen olmayan bir dağılımın olduğu gözlenmektedir.

7.2.Veritoplama Teknikleri

Çalışmada verilerin elde edilmesi için öncelikle literatür taraması yapılmış ve “kendini kaptırma kavramı” ile “kişilik kuramları” konusunda, literatürdeki ilgili kitap, makale, rapor vb. kullanılarak araştırmada temel hareket noktasını teşkil edecek kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırma esas itibarı ile alan araştırması niteliğinde olup, yazılı kaynak ve istatistiklerin yanı sıra araştırma amacına en uygun düşen veri toplama teknikleri olarak anket, gözlem ve görüşme tekniklerinden yararlanılmıştır. Anket formları ile toplam 231 kişiye ulaşılmış, kişilik özellikleri ve kendini kaptırma düzeyi ölçülmüş, elde edilen sonuçları daha geliştirmek ve desteklemek adına bazı katılımcılara açık uçlu açıklayıcı sorular sorulmuştur. Araştırma yöntemine de başvurulmuştur.

Araştırmada kullanılan diğer bir teknik de gözlem tekniğidir. Gözlem, belli bir kimse, yer, olay, nesne ve duruma ait bilgi toplamak için belirli hedeflere yöneltilmiş bir bakış ve dinleyiş tekniğidir (Karasar, 2005). Bu tekniğin en önemli özelliği,

gözlenenlerin kendi doğal ortamları içinde bulunmasıdır. Gözleme, olgu, süreç ve davranışların hangi koşullarda olduğu gözlemlenir; araştırma sürecinde anlık oluş ve değişimler ya da farklı boyutları görebilmek olasıdır. Alan çalışmalarında, araştırmacının gözlemlerini içeren notlar, diğer tekniklerle oluşturulan verileri zenginleştiren önemli bir veri kaynağıdır. Bu araştırmada da, araştırmanın bizzat araştırmacı tarafından yapılması ve çalışanlar ile birlikte işletme ortamında bulunulması, gözlem tekniğinin kullanılması için oldukça yararlı olmuştur. İş yerlerinde görüşülen katılımcıların iş ortamları gözlemlenmiştir. Pek çok katılımcının iş yaparken içinde buldukları psikoloji onlarla birlikte hissedilmiştir.

7.3.Araştırmada Kullanılan Anket Formlarının Hazırlanması

Katılımcılara uygulanan Beş Faktör Kişilik Ölçeği Benet-Martinez ve John (1998'den aktaran Somer vd., 2005) tarafından “Beş Faktör Envanteri” (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup, 44 maddeden oluşmaktadır. Anket yolu ile kişilerin başat kişilik özelliklerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Araştırmacıların etkili ve hızlı değerlendirmeleri bakımından kısa hazırlanan bu ölçek kişilik özelliklerinden “nevrotiklik-duygusal denge”, “dışadönüklük”, “deneyime açıklık”, “uzlaşılabilirlik” ve “özdisiplin” boyutlarını ölçmektedir. Zaman sınırlaması olmayan ölçek 5’li Likert tarzında (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) hazırlanmış olup “nörotiklik” ve “dışadönüklük” faktörleri 8’er madde, “uyumluluk” ve “özdisiplin” faktörleri 9’ar madde, “deneyime açıklık” faktörü ise 10 madde ile ölçülmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Somer (2005) tarafından yapılmış ve kişilik boyutlarının güvenilirlik değerlerinin .64 ile .77 arasında değiştiği bulunmuştur (Somer ve diğ., 2005).

Katılımcılara uygulanan bir diğer ölçek “Kendini İşe Kaptırma” ölçeğidir. Bu ölçek ilk olarak Amerika’da Bakker ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş, çalışanın kendini işe kaptırma düzeyini ölçmek amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Toplam 13 sorudan oluşan ölçek 7’li Likert tarzındadır (1= asla, 2= hemen hemen hiç, 3= bazen, 4= belli aralarla, 5= sık sık, 6= çok sık, 7= daima) ve 2 ana faktöre sahiptir. Bunlar işe kendini kaptırma güdüsü ve işten haz alma güdüsüdür. Ölçek puanları çalışanın işine dair duygu durumu, konsantrasyon ve kendini kaptırma düzeyini verecek şekilde değerlendirilmektedir. Yalçınkaya tarafından 2012 yılında yapılan çalışma ile ölçeğin Türkçeye uyarlanması sağlanmış, Türk İşgücü Piyasası için de geçerli ve güvenilir olduğu ispatlanmıştır. Yapılan araştırmanın örneklemi 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. Araştırma sonunda iki ana faktör için alfa değerleri Tablo.7’de gösterilmektedir;

Tablo.7: Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması Sonuçları

	Kendini İşe Kaptırma Güdüsü	İşten Haz Arama Güdüsü
Özdeğerler	1,58	5,8
Varyans Yüzdeleri	%13.18	%48.32
Cronbach Alfa Katsayıları	0,85	0,87

7.4. Anket Sorularının Uygulanması ve Görüşmelerin Yapılması

Araştırmanın konusuna ait literatür taraması tamamlandıktan sonra 231 katılımcıya, bazılarının bizzat işyerine gidilerek ve gözlem tekniği kullanılarak, bazılarına ise e-mail yolu ile ulaşılarak ölçekler uygulanmıştır. İşyerinde gözlem yapma şansının yakalandığı katılımcılara açık uçlu, araştırmayı besleyici sorular sorma fırsatı doğmuştur.

Araştırmaya katılanlara yürütülmekte olan çalışmanın bilimsel önemi anlatılmış, isimlerinin ve özel bilgilerinin hiçbir yerde açıklanmayacağına dair güvence verilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere uygulanan istatistik analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Bulguların sunumu sırasında öncelikle işe kendini kaptırma düzeyini yordayan değişkenlere ilişkin bulgular aktarılacaktır. Bu amaçla yapılan lojistik regresyon analizi sonuçları sunulduktan sonra, katılımcıların, işe kendini kaptırma ve kişilik özellikleri boyutlarındaki düzeylerinin meslek grubuna ve cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak amaçlanmıştır. Bu amaçla tüm analizlerde kıdemin etkisi çıkarılarak Meslek türü (2) X Cinsiyet (2) bağımsız örneklem grubu desenine uygun çok yönlü varyans analizi (MANCOVA) uygulanmıştır. Bu bölümde son olarak da araştırmada yer alan bağımlı değişkenlerin, kategorik bir değişken olan meslek türünü ne derece ayırttığını belirlemek amacıyla yapılan diskriminant fonksiyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Bu başlık altında katılımcıların işgücü piyasasına katılımında ve piyasadaki konumunda yaş, eğitim, medeni durum ve çocukların varlığı gibi sosyo-demografik faktörlerin etkisine ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre dağılımı Tablo.8'de gösterildiği şekilde şu şekildedir;

Tablo.8: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	127	55
Erkek	104	45
Toplam	231	100

Araştırmaya katılan katılımcıların %45'i erkek, %55'i kadındır. Katılımcıların kıdeme göre dağılımları Tablo.9.da gösterilmektedir.

Tablo.9: Katılımcıların Kıdemi

Cinsiyet	10 yıldan az	10 yıldan fazla	Toplam
Kadın	97	30	127
Erkek	79	25	104
Toplam	176	55	231

Tablo.9'a göre araştırmaya katılan katılımcıların 176'sının 10 yıldan az, 55'inin 10 yıldan fazla işgücü piyasasında buldukları görülmektedir. Cinsiyetler arası bir kıyaslama yapıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Katılımcıların eğitim durumları ise Tablo.10'da özetlenmiştir.

Tablo.10: Katılımcıların Eğitim Düzeyi

Cinsiyet	Lise ve altı	Yüksek okul	Lisans-lisansüstü	Toplam
Kadın	2	2	123	127
Erkek	5	1	98	104
Toplam	7	3	221	231
%	%3	%1	%96	%100

Tablodan da izlenebileceği gibi araştırmada yer alan katılımcıların %96'sı lisans ve üstü diplomaya sahiptir. Lise ve altı okullardan mezun olma oranı %3'tür. Buna göre, araştırmaya katılan katılımcıların genelinin beyaz ve altın yakalı işlerde çalıştığı söylenebilir.

Araştırma amacıyla uyumlu olarak, yani işin niteliklerinin işe kendini kaptırma açısından fark yaratıp yaratmadığını incelemek üzere, katılımcılar mesleklerinin niteliklerine göre 2 ana kategoriye ayrılmıştır. Buna göre yaratıcılık gerektiren, inisiyatif kullanma şansının olduğu, kişinin kendisinden de bir şeyler katabildiği, kişisel tatminin çok yüksek olduğu (sanatçılık, doktorluk, avukatlık, satış, pazarlama, müşteri ilişkileri vb.) meslekler “yaratıcı meslekler”; memurluk, bankacılık gibi otomasyonun yüksek, operasyonel yükün fazla olduğu meslekler de “rutin meslekler” olarak sınıflandırılmıştır. TDK tanımına göre; rutin; alışlagelen, sıradan, sıradanlık, çeşitlilik göstermeyen, alışlagelmiş düzen içinde yapılan ve alışkanlıkla elde edilmiş beceri anlamına gelmektedir. Buna karşılık, yaratıcı sözcüğü, TDK tarafından yaratma yeteneği olan, kreatif; zekâ, düşünce ve hayal gücünden yararlanarak görülmeyen yeni bir şey ortaya koyan, yapan. (<http://www.tdk.gov.tr>) biçiminde tanımlanmıştır.

Bu tanımlar ışığında yapılan mesleki dağılıma göre sınıflandırılmanın son hali aşağıdaki Tablo.11’de yer almaktadır.

Tablo.11: Katılımcıların Mesleki Sınıflandırması

Cinsiyet	Yaratıcı İşlerde çalışan	Rutin işlerde çalışan	Toplam
Kadın	68	59	127
Erkek	64	40	104
Toplam	132	99	231

Tablo.11'den anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 231 kişiden 132'si yaratıcı olarak nitelendirilebilecek, rutinden uzak, inisiyatif kullanma imkanının bulunduğu görece daha interaktif işlerde çalışırken, 99'u rutin işlerle uğraşmaktadır. Yaratıcı işlerde çalışan kadınların toplam kadın çalışanlara oranı %53,54'dür. Yaratıcı işlerde çalışan erkeklerin oranı ise toplam erkek katılımcıların içinde %61,53'dür.

2. Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Lojistik regresyon yönteminin hedefi, bağımlı değişkenin sonucunu tahmin edebilecek en sade modeli bulmaktır(Büyüköztürk ve ark, 2009).Bu bölümde lojistik regresyon analizi sonucunda elde edilen çıktıların tablolaştırılması ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablo.12'de öncelikle başlangıç bloğu (Blok 0) ya da başlangıç modeli için iterasyon öyküsü sunulmaktadır.

Tablo.12: İterasyon Öyküsü

İterasyon		-2 Log olabilirlik	Katsayılar
			Sabit
Adım 0	1	318,982	-0,147
	2	318,982	-0,147

Tablo.12 incelendiğinde, modelin -2LL değerinin 318,982 ile başladığı görülmektedir. Mükemmel uyuma karşılık gelen -2LL değerinin sıfır olduğu hatırlanırsa, bu değer oldukça yüksektir.

Tablo.13' de lojistik regresyon analizi sonucunda elde edilen ilk sınıflandırma durumu sunulmaktadır.

Tablo.13: Regresyon Analizi Sonucu İlk Sınıflandırma

	Gerçek/Gözlenen Durum		Yordanan Durum		
			İşe kaptırma		Doğru sınıflandırma yüzdesi %
			Düşük	Yüksek	
Adım 0	İşe kaptırma	Düşük	124	0	100
		Yüksek	107	0	0
	Toplam doğru sınıflandırma yüzdesi				

Tablo.13 incelendiğinde ve bu çalışmada ele alınan yordayıcı değişkenler açısından durum değerlendirildiğinde; ilk sınıflandırma sonuçları doğrultusunda araştırma grubunda yer alan tüm çalışanların düşük işe kaptırma grubunda olarak sınıflandırıldığı ve doğru sınıflandırma yüzdesinin%53,7 olduğu görülmektedir.

Tablo.14’te başlangıç modelinde yer alan değişkenler sunulmuştur.

Tablo.14: Başlangıç Modelinde Yer Alan Değişkenler

Adım 0	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Sabit	-0,147	0,132	1,249	1	0,264	0,863

Tablo.14’ten de izlenebileceği gibi, burada başlangıç modelini oluşturan sabit terim, sabit terime ilişkin standart hata, değişkenin anlamlılığını test eden Wald istatistiği, Wald istatistiğinin serbestlik derecesi ve anlamlılık düzeyi ile Exp(β)-üstel lojistik regresyon katsayısı yer almaktadır. Bu katsayı odds oranını temsil etmektedir.

Tablo.15’te başlangıç modelinde yer almayan değişkenler sunulmaktadır.

Tablo.15: Başlangıç Modelinde Yer Almayan Değişkenler

Değişkenler		Skor	sd	p
Adım 0	Dışadönük	7,301	1	0,01
	Nevrotik	0,16	1	0,69
	Deneyime acık	0,522	1	0,47
	Uzlaşılabilir	1,858	1	0,17
	Özdisiplin	13,27	1	0
	Meslek türü	11,75	1	0
	Cinsiyet	1,225	1	0,27
	Kıdem	2,928	1	0,09
Hata Ki-kare İstatistiği ($X^2_{\beta_0}$)		31,37	8	0

Tablo.15'te sunulan başlangıç modelinde yer almayan değişkenler araştırmanın yordayıcı değişkenleridir. Çünkü başlangıç modeli sadece sabit terimin yer aldığı modeldir. Bu tabloda önemli olan son satırda yer alan hata Ki-kare istatistiğidir. Bu değer anlamlı olduğu görülmektedir ($X^2_{\beta_0} = 31,373$, $p < .05$). Bu değer anlamlı olması, bu değişkenlerden bir ya da daha fazlasının modele eklenmesinin modelin yordama gücünü arttıracığı görünmektedir.

Tablo.16'da yordayıcı değişkenlerin modele girdiği durum için iterasyon öyküsü sunulmaktadır.

Tablo.16:Değişkenlerin Modele Girdiği Durumdaki İterasyon Öyküsü

İterasyon	-2 LL	Katsayılar									
		Sabit	Dışa Dönük	Nevrotik	Deneyime Açık	Uzlaşılabilir	Özdisiplin	Yeni Meslek (1)	Cins (1)	Soncal Süresi (1)	
Adım 1	1	285,79	-4,17	0,043	-0,01	-0,021	0,003	0,098	0,925	0,24	-0,28
	2	285,15	-4,92	0,048	-0,012	-0,023	0,005	0,116	1,057	0,27	-0,333
	3	285,15	-4,96	0,049	-0,012	-0,023	0,005	0,117	1,064	0,27	-0,336
	4	285,15	-4,96	0,049	-0,012	-0,023	0,005	0,117	1,064	0,27	-0,336

Tablo.16'daki iterasyon öyküsü amaçlanan model içindir. Başlangıçta 318,982 olan -2LL değerinin 285,788'ya kadar düştüğü görülmektedir. Sadece sabit terimin yer aldığı temel modele yordayıcı değişkenler girdiğinde -2LL farkı 33,835'tir. Bu durumda modelin uyumunda meydana gelen değişme anlamlıdır.

Tablo.17'de model katsayılarına ilişkin Omnibus testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo.17: Model Katsayılarına ilişkin Omnibus Testi

	Adım	Ki-kare	sd	p.
1	Adım	33,835	8	0
	Blok	33,835	8	0
	Model	33,835	8	0

Tablo incelendiğinde model ki-kare değerine ilişkin p değerinin anlamlı olması, yordanan değişken ile yordayıcı değişkenler kombinasyonu arasında ilişkinin varlığını göstermektedir.

Tablo.18'de amaçlanan modelin (sonuç modelinin) özeti sunulmaktadır.

Tablo.18: Amaçlanan Modelin Özeti

Adım	-2 LL	Cox&Snell R ²	Nagelkerke R ²
1	285,146 ^a	0,136	0,182

Tabloda sunulan Cox&Snell R² değeri incelendiğinde, yordayıcı değişkenler analize girdiğinde işe kaptırma değişkenindeki varyansın %14'ünü açıkladığı

anlaşılmaktadır. Nagelkerke R^2 değeri ise %18,20'dir. Görüleceği üzere Nagelkerke R^2 değeri, Cox&Snell R^2 değerinden yüksektir.

Tablo.19'da Hosmerand Lemeshow Testi sonucu sunulmaktadır.

Tablo.19: Hosmerand Lemeshow Testi

Step	Chi-square	df	Sig.
1	6,145	8	0,631

Tablo incelendiğinde, Hosmer ve Lemeshow testi sonucunun anlamlı olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, yordayıcı değişkenlerin analize girmesi modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo.20'de lojistik regresyon modeli sonucu elde edilen sınıflandırma tablosu sunulmaktadır.

Tablo.20: Sınıflandırma Tablosu

Adım 1	Gerçek/ Gözlenen		Yordanan durum		
	Durum		İşe kendini kaptırma		Doğru
			Düşük	Yüksek	Sınıflandırma yüzdesi
İşe kendini kaptırma	Düşük		82	42	66,1
	Yüksek		48	59	55,1
Toplam doğru sınıflandırma yüzdesi					61

Tablodan da görüldüğü gibi yordayıcı değişkenlere göre düşük işe kaptırma düzeyine sahip olan 124 kişinin 82'sinin doğru, 42'si yanlış olarak sınıflandırılmış

olup, doğru sınıflandırma oranı %66,10'dur. Yüksek işe kaptırma düzeyine sahip olan 107 kişinin 48'i doğru 59'u yanlış olarak sınıflandırılmış olup doğru sınıflandırma oranı %55,10'dur. Amaçlanan modele ilişkin toplam doğru sınıflandırma oranı ise %61'dir.

Tablo.21'de amaçlanan model değişkenlerinin katsayı tahminleri sunulmaktadır.

Tablo.21: Amaçlanan Model Değişkenlerinin Katsayı Tahminleri

		B	Standart Hata	Wald	sd	p	Exp(B)
Adım 1	Dışa Dönük	0,05	0,028	2,97	1	0,09	1,050
	Nevrotik	-0,01	0,028	0,20	1	0,66	0,988
	Deneyime Açık	-0,02	0,028	0,68	1	0,41	0,977
	Uzlaşılabilir	0,01	0,038	0,02	1	0,90	1,005
	Özdisiplin	0,12	0,037	10,02	1	0,00	1,124
	Meslek Türü	1,06	0,300	12,58	1	0,00	2,898
	Cinsiyet	0,27	0,298	0,84	1	0,36	1,315
	Kıdem	-0,34	0,337	0,99	1	0,32	0,715
	Sabit	-4,96	1,870	7,05	1	0,01	0,007

Tablo.21 incelendiğinde, özdisiplin yordayıcı değişkenindeki bir (1) birimlik artışın düşük işe kendini kaptırma odds'unda %11,24 lük artışa yol açtığı görülmektedir. Çünkü bir olarak kodlanan kategori düşük işe kaptırma düzeyini ifade etmektedir. Meslek türü yordayıcı değişkenindeki bir (1) birimlik artışın ise düşük işe kaptırma düzeyi odds'unda %28,98'lik artışa yol açtığı görülmektedir.

Buna göre, özdisiplin düzeyi daha yüksek olanların kendini işe kendini kaptırma olasılığı daha fazladır. Benzer şekilde yaratıcı işlerde çalışanların kendini işe kaptırma eğilimi daha büyüktür.

3. Korelasyon Analizleri

Öncelikle, bağımlı değişkenler (işe kendini kaptırma ve kişilik özellikleri) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon çözümlemesi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo.22’de verilmiştir.

Tablo.22: İşe Kendini Kaptırma Kişilik İlişkisi Korelasyon Çözümlemesi

	İşe Kaptırma	Dışa Dönüklük	Nevrotiklik	Deneyime Açıklık	Uzlaşılabilirlik	Özdisiplin
İşe Kaptırma	1	,215**	-0,08	0,061	0,119	,244**
Dışa Dönüklük		1	-,193**	,348**	,156*	,227**
Nevrotiklik			1	-,129*	-,163*	-0,046
Deneyime Açıklık				1	,261**	,259**
Uzlaşılabilirlik					1	,368**
Özdisiplin						1

P<.05

Katılımcıların geneli için bakıldığında işe kendini kaptırma ve dışadönüklük ile özdisiplin kişilik özellikleri arasındaki korelasyonların anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (sırasıyla, $r = .21, p < .05$; $r = .24, p < .05$). Hesaplanan bu korelasyonlar dışadönüklük ve özdisiplin kişilik özellikleri başat hale geldikçe işe kendini kaptırma eğiliminin de arttığına işaret etmektedir.

4. Gruplar arası Farklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde, İlişkisel Değişkenler, Kişilik Özellikleri ve işe kendini kaptırma ölçeklerinin cinsiyet ve meslek türüne göre nasıl değiştiğini belirleyebilmek amacıyla tüm analizlerde kıdem etkisi çıkarılarak Cinsiyet (2) X Mesleki Türü (2) bağımsız

örneklem grubu desenine uygun çok değişkenli karışık varyans analizi (MANCOVA) yapılmıştır.

Tablo.23: Gruplar arası Farklılıklar

Cinsiyet	Kadın	127
	Erkek	104
Meslek	Yaratıcı	132
	Rutin	99

Tablo 24: Box Testi Kovaryans Matris Eşitliği

Box's M	80,139
F	1,209
df1	63
df2	87955,084
Sig.	,124

Bilindiği gibi MANCOVA her grubun kovaryans matrisini eşit olduğunu kabul eder. Box's M değerinin anlamlı olmaması kovaryans matrislerinin farklı olduğunu düşündürecek yeterli kanıt olmadığını bir göstergesidir (Büyüköztürk vd.; 2013).

MANCOVA analizinin uygunluğuna işaret eden bir diğer ölçüt ise her bir bağımlı değişkenin her grup için benzer varyanslara sahip olmasıdır. Bu varsayım Levene testi ile sınırlanır. Bütün bağımlı değişkenler için Levene istatistiği .05 düzeyinde anlamlı olmadığı için varyansların homojenliği varsayımının da doğrulandığı görülmektedir.

Tablo.25: Levene Testi

	F	df1	df2	Sig.
İşe Kaptırma	0,94	3	227	0,42
Dışa Dönüklük	0,76	3	227	0,52
Nevrotiklik	1,09	3	227	0,36
Deneyime Açıklık	2,07	3	227	0,11
Uzlaşılabilirlik	1,09	3	227	0,36
Özdisiplin	0,44	3	227	0,72

Çok yönlü varyans analizi sonuçlarından elde edilen kıdem ile ilgili Wilks' Lambda değeri, kıdem etkisinin bağımlı değişken ölçümlerinden çıkarılmasının sonuçlarda anlamlı bir değişme oluşturduğunu göstermektedir (Wilks' Lambda =.96, $F(6-221) = 2.75$; $\eta^2 = .070$, $p < .05$). Meslek türü temel etkisi (Wilks' Lambda =.91, $F(6-231) = 3.67$; $\eta^2 = .091$, $p < .05$) ve cinsiyet temel etkisi (Wilks' Lambda =.91, $F(6-231) = 3.42$; $\eta^2 = .085$, $p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Wilks' Lambda değerleri bazı bağımlı değişkenler yönünden anlamlı farklar olduğuna işaret ederken, meslek türü-cinsiyet ortak etkisinin bağımlı değişkenler yönünden anlamlı fark oluşturmadığı görülmüştür. Bağımlı değişkenlere uygulanan MANCOVA sonuçlarından elde edilen ANOVA'lar için F değerleri Tablo.26'da gösterilmiştir.

Tablo.26: Bağımlı Değişkenlere Uygulanan MANCOVA sonuçlarından elde edilen ANOVA'lar için F Değerleri (Tüm Analizler için s.d.=5- 231)

	Cinsiyet	Meslek Türü	A X B	Hata Varyansı
	(A)	(B)		
İşe Kaptırma	0,001	16,223*	1,408	201,244
Dışadönüklük	0,001	0,694	1,36	31,197
Nevrotiklik	6,332*	2,392	1,046	28,108
Deneyime Açıklık	6,965*	0,422	0,571	32,645
Uzlaşılabilirlik	0,495	0,86	0,133	18,086
Özdisiplin	2,534	0,174	0,246	20,745

Yaratıcı ve rutin işlerde çalışan kadın ve erkek katılımcıların, Büyük Beş kişilik ölçeği ve işe kendini kaptırma ölçeği puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo.27’de verilmiştir.

Tablo.27: Meslek ve Cinsiyete Göre Büyük Beş ve İşe Kendini Kaptırma Ölçeği Sonuçları

		Meslek Türü ve Cinsiyet Ortak Etkileri		Cinsiyet Temel Etkisi	Meslek Türü Temel Etkisi	
		Rutin	Yaratıcı		Rutin	Yaratıcı
İşe Kaptırma	Kadın	n=59	n=68	n=127	n=99	n=132
		46,542	56,486	51,514	47,703	55,384
		1,847	1,72	-1,26	1,453	1,235
	Erkek	n=40	n=64	n=104		
		48,863	54,281	51,572		
		2,243	1,773	-1,43		
Dışadönük	Kadın	n=59	n=68	n=127	n=99	n=132
		28,102	29,603	28,852	28,551	29,176
		0,727	0,677	0,497	0,572	0,486
	Erkek	n=40	n=64	n=104		
		29	28,75	28,875		
		0,883	0,698	0,563		
Nevrotiklik	Kadın	n=59	n=68	n=127	n=99	n=132
		22,847	23,221	23,034	21,586	22,688
		0,69	0,643	0,472	0,543	0,462
	Erkek	n=40	n=64	n=104		
		20,325	22,156	21,241		
		0,838	0,663	0,534		
Deneyime Açıklık	Kadın	n=59	n=68	n=127	n=99	n=132
		37,068	38,147	37,607	38,371	38,87
		0,744	0,693	0,472	0,585	0,498
	Erkek	n=40	n=64	n=104		
		39,675	39,594	21,241		
		0,903	0,714	0,534		
Uzlaşılabilirlik	Kadın	n=59	n=68	n=127	n=99	n=132
		35,136	34,397	34,766	34,83	34,3
		0,554	0,516	0,378	0,436	0,37
	Erkek	n=40	n=64	n=104		
		34,525	34,203	34,364		
		0,672	0,532	0,429		
Özdisiplin	Kadın	n=59	n=68	n=127	n=99	n=132
		33,746	33,794	33,77	33,41	33,155
		0,593	0,552	0,405	0,466	0,397
	Erkek	n=40	n=64	n=104		
		33,075	32,516	32,795		
		0,72	0,569	0,459		

Cinsiyet temel etkisinin katılımcıların Büyük Beş Kişilik Ölçeğinden aldıkları puanlar üzerindeki etkisine bakıldığında, nevrotiliklik ($F(5-231) = 6.33$; $p < .05$, $\eta^2 = .027$) ve deneyime açıklık ($F(5-231) = 6.96$; $p < .030$, $\eta^2 = .005$) kişilik özelliklerinde cinsiyetin anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, kadınların nevrotiliklik puan ortalamaları ($\bar{X} = 23.03$, $s = 0.47$) erkeklerin ortalamalarından ($\bar{X} = 21.24$, $s = 0.53$) anlamlı olarak daha yüksektir. Benzer şekilde, kadınların deneyime açıklık puan ortalamaları ($\bar{X} = 37.61$, $s = 0.47$) erkeklerin ortalamalarından ($\bar{X} = 21.24$, $s = 0.53$) daha yüksektir.

Etkisi araştırılan bir diğer değişken de meslek türüdür. Sonuçlara bakıldığında yapılan işin rutin ya da yaratıcı unsurlar içermesinin İşe kendini kaptırma puanları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($F(5-231) = 16.22$; $p < .05$, $\eta^2 = .070$). Bu sonuca göre rutin işlerde çalışanların işe kendini kaptırma puan ortalamalarının ($\bar{X} = 47.70$, $s = 1.45$) yaratıcı işlerde çalışanların ortalamalarından ($\bar{X} = 55.38$, $s = 1.23$) anlamlı olarak düşük olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ile meslek türü ortak etkisi ise hiçbir değişken üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir.

Kendini kaptırma düzeyi rutin ve yaratıcı işlere göre değişkenlik göstermektedir. Uygulanan ölçeklerin sonuçları analiz edildiğinde yaratıcı işlerde kendini kaptırma ortalaması ($\bar{X} = 55.38$, $s = 1.23$), rutin işlerde çalışan katılımcıların kendini kaptırma ortalamasından ($\bar{X} = 47.70$, $s = 1.45$) oldukça yüksektir.

Yüz yüze görüşme fırsatının bulunduğu ve açık uçlu sorular sorulan bazı katılımcılardan alınan çeşitli yanıtlar da bu sonucu destekler niteliktedir. Görüşülen ve gözlemlenen bu katılımcılardan “yaratıcı” olarak değerlendirilebilecek işlerde çalışan kişiler genel olarak işlerini sevdiklerinden, boş zaman kavramı ile çalışma

kavramını karıştırdıklarından, konsantre olmuş bir şekilde işlerini yaptıklarından, işlerine kendilerini kaptırarak çoğu zaman dünyayı unuttuklarından söz etmişlerdir. Yaratıcı işlerde çalışanların yanı sıra rutin işlerde çalışan katılımcıların bazılarında da işlerine, iş algılarına, kendini kaptırma düzeylerine ilişkin değerlendirmeleri alınmıştır. İzleyen bölümde karşılaştırmalı olarak elde edilen gözlem ve mülakat bulguları paylaşılacaktır.

Yaratıcı işler olarak değerlendirilen ve görece özgün, kendi kurallarının çalışan tarafından çizildiği, esnek ve inisiyatif kullanma olanağı veren işlerde çalışanların kendilerini işe kaptırdıkları, daha mutlu çalıştıkları, yaptıkları işi hayatlarının bir parçası olarak gördükleri gözlenmiştir. Dans eğitmeni, çini sanatçısı, ressam, öğretmen, gazeteci, pastacı, cam ustası, müzisyen, organizatör gibi Türk İşgücü Piyasasında alışlagelmişin dışında işler yapanlarla anket sonrası yapılan görüşmeler, bu kişilerin iş algıları, kendini kaptırma tanımları, mutluluk düzeyleri için bazı ilginç saptamalara imkân vermiştir. Örneğin Çini sanatçısı işini şu şekilde tanımlamaktadır:

“Çini hem klasik ve sınırları belli bir iş, hem de kendi hayal gücünüzü renklerinizi zevklerinizi yansıtabilmek çok zevkli.”

Dans eğitmeni ise işinden aldığı hazzı şu şekilde dile getirmiştir:

“Yeryüzündeki herhalde en eğlenceli iş”

Ressam katılımcı kendini ne yerde ne gökte hissettiğini söyleyerek işine olan aşkını dile getirmiştir:

“Ne yerdeyim ne gökte... Kopup gidiyorsun”

Gazeteci katılımcı ise işine ilahi bir boyut katmış ve kendini Tanrı olarak nitelendirmiştir:

“Soru sormak benim için başlı başına eğlence. Soru sorarken ben Tanrı oluyorum”

Benzer bir durum yaşam koçu olarak çalışan katılımcının ifadelerinde de belirginleşmektedir:

“İnsanların kalplerine dokunarak, duygularıyla dans ederek işimi yapıyorum”

Katılımcılara yeniden dünyaya gelseniz hangi mesleği seçerdiniz şeklinde yöneltilen soruya “Eğitmen” ve “Müzisyen” katılımcının verdiği yanıtlar işlerini zevkle yaptıklarını ve başka bir işi yaparken kendilerini hayal edemediklerini göstermektedir:

“Yeniden dünyaya gelsem bu işi yapardım. Evet yapardım. Hiç düşünmem. 18 sene turizmde çalıştım, 11 yıldır da bu işi yapıyorum. Keşke Türkiye’de artık yok ama daha önce vardı yetişkinlere eğitim verme eğitimi alınan Androgoji Bölümünde okusaydım. Bu işin akademik eğitimini de alsaydım.” (Eğitmen)

“Kesinlikle yeniden dünyaya gelsem bu işi yapardım, Başka bir iş hiç hayal etmedim.” (Müzisyen)

Buna karşılık, rutin işlerde çalışanların işlerine yönelik algıları tamamen bir tezat teşkil etmektedir. O kadar ki bazıları yaptıkları işi sevip sevmediğini bile

sorgulamaktan kaçınıyor gibidirler. Görüşmeler esnasında “para kazanmakta oldukları” işi sevmek için özel bir çaba harcadıklarına dair ipuçları da fark edilmiştir. Örneğin, işine karşı değerlendirmelerini paylaşanlardan denetçi pozisyonundaki katılımcının ifadeleri düşündürücüdür:

“Çok sevmiyorum ama nefret de etmiyorum. Kendimi eğlendirmek zorunda kalıyorum işte. Mesela çalışırken müzik dinliyorum ki motive olabileyim. Yoksa çok sıkılıyorum. Sabahları kendimi telkin ediyorum. Merak etme bunun akşamı, hafta sonu var diyorum kendi kendime. Sabahları gergin ve sinirli oluyorum. Öğlene doğru normalleşiyorum. Her gün bunu yaşamak çok yorucu oluyor. Geceleri de uyumak istemiyorum sabah işe gideceğimi düşündüğüm için. O yüzden sabahları bir de uykusuz olurum. Çok fena yani...”

Yaratıcı meslek sahipleriyle yapılan görüşmelerde, katılımcıların “işe kendini kaptırma” kavramını yaptıkları işin olmazsa olmaz bir bileşeni gibi algılamaları ve genellikle “tam konsantrasyon hali” olarak tanımlamaları da bu çalışma boyunca keşfedilmeye çalışılan iş özellikleri-kaptırma ilişkisini ışığa kavuşturucu nitelikte değerlendirilmelidir:

“Kendimi işime kaptırıyorum. Yoksa zaman geçmez. Bu işi dakika sayarak yapamam” (Eğitmen)

“İşe kendimi fazlasıyla kaptırıyorum. Ben yemek bile yemeği unutuyorum. Eşim arayıp hatırlatıyor. Tam konsantre çalışıyorum” (Pastacı)

“Olayların içinde oluyorsun ama işin içine kendini kaptırdığın için sonunda çıkan sonucu anlayabiliyorsun. O zaman da çıkan sonuç da şaşırtıyor seni.” (Fotoğraf Sanatçısı)

“Pek çok şeyi unutuyorum atlıyorum. Öncelikler değişiyor. Ailemi aramayı unuttuğum da oluyor... Mesela ben hiçbir zaman tatil planı yapmam. Yapamamam. Çünkü belli olmuyor.” (Organizatör)

Görüşmeler esnasında, “boş zaman” kavramına ilişkin yöneltilen sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde katılımcıların pek çoğunun bu kavrama yabancı olduğu ve tam olarak hangi zaman dilimini boş zaman olarak nitelemek gerektiği hususunda tereddüde düştükleri anlaşılmaktadır:

“Boş zamanlarımda çalışmak isterim, zaten boş zamanım yok benim. Boş zamanlarımda da müzikle ilgileniyorum. Eğitimlik yapıyorum, müzik yapıyorum. “ (Müzişyen)

“Boş zamanlarımda çokça iş düşünüyorum” (Organizatör)

Ekonomik tatmin ve elde edilen gelire ilişkin ise 42 yıllık Cam Ustası katılımcının verdiği yanıt, yaratıcı işlerle meşgul olanların işin maddi boyutundan ziyade, manevi boyutuna odaklandıklarının somut bir göstergesidir. Öyle ki haz arayışı ve öz tatmin kendini kaptırma haliyle iç içe geçmiş görünmektedir:

“Daha az kazansam da yine bu işi yapardım, mesele para meselesi değil, mesele sevmek meselesi bu işi.”

Oysa, bir kamu Bankası çalışanı olan katılımcı işin maddi boyutunun önemine bilhassa vurgu yapmaktadır:

“Bu iş benim için karşılığında para aldığım bir görev. Bundan daha az kazansam burada asla çalışmam.”

Rutin olarak değerlendirilebilecek, bankacılık, idari işler, denetçilik, kamu görevliliği gibi işlerde çalışan bazı katılımcılara sorulan açık uçlu sorular ışığında alınan yanıtlar dikkat çekicidir. Bu kişiler, yaratıcı işlerde çalışanların aksine işlerini ne kadar “keyifsiz” bulduklarından, yaptıkları iş için onları neredeyse güdüleyen tek şeyin “maddiyat” olduğundan dem vurmaktadırlar. İşlerini yaparken sıkıldıklarından, dikkat sorunu yaşadıklarından yakınmaktadırlar ve “kendini kaptırma kavramının” onlara bir şey ifade etmediğinin, böylesi bir duyguyla hiç tanışmamış olduklarının altını çizmektedirler.

Örneğin özel bir havayolu şirketinde “Mali İşler Uzmanı” olarak çalışan katılımcılardan biri işinin en zor tarafının işin fazla rutin olması olduğuna konusuna değinmiş, mesai saatleri, iş yükü gibi konularda sıkıntılarını dile getirmiştir.

“Bu işin en zor yanı rutin olması... Ayrıca mesai saatlerim çok uzun. Farkında olmadan sosyal hayatımdan ödün veriyorum. Herkes çok çalışabilir ama çoğu insan 5’te işten çıkabiliyor. İş yüküm çok benim. İşten çıkamıyorum. Fazla mesai yapınca benim hayatımdan çalınıyormuş gibi hissediyorum.”

Daha önceki bölümlerde de altı çizildiği gibi, konsantrasyon kendini işe kaptırma halinin yaşanabilmesinin başat gerekliliklerden biridir. Yaratıcı ve sanatsal işlerde çalışanlar konsantrasyona karşılıklı görüşmeler esnasında pek çok kez değinmişlerdir. Rutin işlerle meşgul olanlar odaklanma ve yoğunlaşma bir yana,

konsantrasyon zorlukları yaşadıkları için işlerini eleştirmektedirler. Örneğin banka müfettişi katılımcının bu hususla ilgili sözleri dikkate değerdir:

“Benim konsantre sorunun var zaten. Özellikle internet ve müzik dinlemek çok konsantremi dağıtıyor. Ama yine de bunları yapıyorum.”

5. Meslek Türü Temel Alınarak Tüm Ölçeklerden Alınan Puanları Yordamak Üzere Yapılan Diskriminant Analizi Bulguları

Bu kısımda, ilişkisel Değişkenler, kişilik özellikleri ve işe kendini kaptırma ölçeğinden alınan puanların kategorik bir değişken olan meslek türünü ne derece ayırttığını belirlemek amacıyla diskriminant fonksiyon analizi bulguları sunulmaktadır. Katılımcıların meslek türleri(rutin ve yaratıcı) ise, grup değişkeni olarak analize sokulmuştur.

Tablo.28: Diskriminant Fonksiyon Analizi

Puanlar	Meslek Türü	N	\bar{X}	S
Dışadönüklük	Rutin	99	28,5	5,298
	Yaratıcı	132	29,2	5,779
Nevrotiklik	Rutin	99	21,8	5,202
	Yaratıcı	132	22,7	5,468
Deneyime Açıklık	Rutin	99	38,1	5,995
	Yaratıcı	132	38,9	5,607
Uzlaşılabilirlik	Rutin	99	34,9	4,600
	Yaratıcı	132	34,3	3,948
Özdisiplin	Rutin	99	33,5	4,724
	Yaratıcı	132	33,2	4,444
İşe Kaptırma	Rutin	99	47,5	14,716
	Yaratıcı	132	55,4	13,745

Tablo.28’de sunulan grup istatistikleri incelendiğinde, dışadönüklük puanlarına ilişkin rutin işlerde çalışanların ortalaması $\bar{X} = 28,46$, yaratıcı işlerde çalışanların ortalaması ise $\bar{X} = 29,19$ ’dur. Rutin işlerde çalışanların nevrotiliklik puanı ortalaması $\bar{X} = 21,83$ iken yaratıcı işlerde çalışanları $\bar{X} = 22,70$ ’dir. Yaratıcı işlerle meşgul olanların ortalama deneyime açıklık puanı $\bar{X} = 38,85$, rutin işlerde çalışanların ise $\bar{X} = 38,12$ ’dir. Uzlaşılabilirlik puanlarına bakıldığında rutin ve yaratıcı işlerde çalışanların ortalamalarının sırasıyla $\bar{X} = 34,89$ ve $\bar{X} = 34,30$ dur. Rutin işlerle meşgul olanların özdisiplin boyutu için ortalama puanlarının $\bar{X} = 33,47$ olmasına karşılık yaratıcı işlerle meşgul olanları $\bar{X} = 33,17$ ’dir. İşe kendini kaptırma bakımından rutin işlerdeki katılımcıların ortalama puanının $\bar{X} = 47,48$, yaratıcı işlerdeki $\bar{X} = 55,42$ olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo.29’da özdeğerler sunulmaktadır.

Tablo.29: Özdeğerler

Özdeğerler			
Fonksiyon	Özdeğer	Varyans	Kanonik Korelasyon
1	,078 ^a	100%	0,268

Tabloya göre tek bir fonksiyon üretilmiştir ve bu fonksiyonun özdeğeri 0,078’dir. Bu analizde kanonikkorelasyon 0,268 olarak belirlenmiştir. Bu bulgu, fonksiyonun grupları ayırmada ılımlı düzeyde etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo.30’da Wilk’s Lambda istatistiği sunulmaktadır.

Tablo.30: Wilk’s Lambda İstatistiği

Fonksiyon	Wilks’ Lambda	Ki-kare	sd	p
1	0,928	17,061	1	0

Bilindiği gibi Wilks' Lambda kaç diskriminant fonksiyonun anlamlı olduğunu belirlemek için kullanılır. Burada tek bir fonksiyon olduğu ve Wilks' Lambda istatistiğine ilişkin ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($X^2_{(1)}=17.06$; $p<.05$). O halde, fonksiyonun grupları ayırma gücü anlamlı derecede yüksektir.

Tablo.31'de Wilks' Lambda grup ortalamalarının eşitliği testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo.31: Wilks' Lambda Grup Ortalamalarının Eşitliği

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Dışadönüklük	0,996	0,955	1	229	0,329
Nevrotiklik	0,993	1,514	1	229	0,22
Deneyime Açıklık	0,996	0,897	1	229	0,345
Uzlaşılabilirlik	0,995	1,08	1	229	0,3
Özdisiplin	0,999	0,245	1	229	0,621
İşe Kaptırma	0,928	17,753	1	229	0

Tabloda yer alan değişkenlerin anlamlılık düzeyleri incelendiğinde, sadece kendini işe kaptırma puanlarında gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1-229)=17.75$; $p<.05$). Ancak Wilk's Lambda istatistik değeri 1'e yakın olduğundan, grupları ayırmada bu değişkenin etkisinin görece sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır. Tablo.32'de sınıflandırma sonuçları sunulmaktadır.

Tablo.32: Sınıflandırma Sonuçları

GRUP	YARATICI		RUTİN		TOPLAM	
	f	%	f	%	F	%
Yaratıcı	77	58,30	55	41,70	132	100,00
Rutin	37	37,40	62	62,60	99	100,00
Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi = %60,2						

Tabloda sunulan sınıflandırma sonuçlarına ilişkin tablo incelendiğinde, yaratıcı mesleklerle meşgul olan 132 kişiden 77'si (%58,3) “doğru”; rutin işlerde çalışan 99 kişiden 62'si (%62,6) “doğru” olarak sınıflanmıştır. Diskriminant fonksiyonun toplam doğru sınıflandırma yüzdesi %60,2'dir.

BULGULARIN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Araştırma bulguları göstermiştir ki, kendini işe kaptırma ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan işgücü piyasasında aktif çalışan 231 katılımcıya uygulanan “Büyük Beş” ve “Kendini İşe Kaptırma” ölçeklerinin ışığında, özdisiplini yüksek ve dışadönük bireylerin kendini işe kaptırma düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, kendini kaptırma ve işin niteliği arasındaki ilişki de dikkat çekicidir. Yaratıcı, rutinden uzak işlerde kendini kaptırma düzeyi yüksekken, rutin ve otomasyon gerektiren işlerde çalışanlarda kendini kaptırma düzeyi düşüktür. Araştırma bulgularına göre yaratıcı işlerde çalışanların kendini işe kaptırma olasılığı rutin işlerde çalışanlara kıyasla daha yüksektir.

Araştırmayı destekleyen görüşmelere göre, yaratıcı işler olarak değerlendirilebilecek işlerde çalışan katılımcıların işe kendilerini kaptırdıkları, işlerini severek yaptıkları, boş zaman kavramının sınırlarını net çizemedikleri anlaşılmaktadır. Bu yorumlar nicel araştırmayı destekler niteliktedir.

Rutin işlerde çalışan katılımcılardan alınan yorumlarsa nicel araştırmada ortaya konan “Rutin işlerde kendini kaptırma düzeyi daha düşüktür.” sonucunu doğrular niteliktedir.

TARTIŞMA

Bu araştırma Türkiye işgücü piyasasında daha önce çalışılmamış ilk kez 1975 yılında Csikszentmihalyi tarafından kavramlaştırılan “kendini kaptırma” ile çalışan kişiliği arasındaki olası ilişkileri ele almıştır. İşin niteliğine göre çalışanların kendini kaptırma düzeyinde farklılık olup olmadığı, kendini kaptırma düzeyinin kişilik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ise araştırmanın başat sorunsallarıdır.

Toplam 231 aktif işgücü piyasası oyuncusunun katılımı ile gerçekleştirilen araştırma neticesinde “kendini kaptırma” “iş niteliği” ve “kişilik” arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırmada katılımcılar yaptıkları işler rutin ve yaratıcı işler olarak iki ana kategoriye ayrılmıştır. Bu ayrıştırmaya göre de katılımcılar iki ana sınıfa ayrılmıştır. Bu ayrıştırma, iş süreçleri, işin üzerindeki denetim, işin ne kadar çok kendini tekrarladığı, yabancılaşma gibi kavramlar ekseninde ve “rutin” ile “yaratıcı” kelimelerinin sözlüksel anlamlarına istinaden yapılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların %45’i erkek, %55’i kadındır. Katılımcıların 132’si yaratıcı işlerde çalışırken (mühendis, aşçı, doktor, eğitmen vb), 99’u rutin işlerle meşgul olmaktadır.

Yapılan çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde “yaratıcı” işlerde çalışan katılımcıların “rutin” işlerde çalışan katılımcılara göre kendini işe kaptırma düzeyi daha yüksektir.

“Kişilik özellikleri ve kendini kaptırma düzeyi arasındaki ilişkiye” dair öncül sayılabilecek bazı bulgulara erişilmesi de çalışmanın temel hedefleri arasındadır. Buna göre büyük beş kişilik özelliklerinden özdisiplin ve dışadönüklük özelliklerini

başat olarak taşıyan bireylerde kendini işe kaptırma düzeyinin daha yüksek olduğunu belirlenmiştir.

Kuşkusuz çalışma hayatı iş gücü piyasasının aktif üyeleri için pek çok olumlu getiri sunmanın yanı sıra mücadele etmek ve başa çıkmak zorunluluğu doğuran kimi sorunları da içinde barındırmaktadır. Çalışmak, kadın olsun erkek olsun hepimiz için hayatın bütününe etkiler. Ne denli yaşamdan zevk aldığımız, sağlığımız, kişiler arası ilişkiler, genel yaşam doyumu gibi faktörlere bire bir etkisi yansır. İnsanlar işte geçirdikleri zamanda ne kadar mutlu ve huzurlu ise hayatlarının geri kalan zaman dilimlerinde de o denli mutlu ve huzurlu olmaktadır. Ancak iş yaşamında iyi olma (well-being) halini yakalamak her zaman kolay değildir. Bunda doğru mesleği seçme, doğru eğitimi alma, doğru zamanda doğru yerde olma gibi hususların etkisi olmakla birlikte işin yapısı, işyerlerinin örgütsel yapıları, çalışana verilen değer, örgütün hiyerarşik ve bürokratik özelliklerinin çalışana olan etkileri, çalışma saatleri gibi değişkenler de oldukça etkilidir.

Ne yazık ki işgücüne katılan kişiler her zaman istedikleri işi seçme özgürlüğüne sahip olamamaktadırlar. Ülkedeki ekonomik koşullar, işsizlik düzeyi, geçim derdi, büyük şehirlerde yaşamın maliyeti ve zorlukları, aile kurma ve belli sorumluluklar altına girme bilhassa gençleri para getiren ve sosyal statüsü güçlü, saygın ama çoğunlukla rutinler arasına sıkışıp kalmış işlere doğru itmektir. “Eğlenceli” veya “sanatsal” özellikleri güçlü olan ve bireyin ilgi ve yetenekleriyle örtüşen meslekler ise maalesef iş gücü piyasasında hak ettikleri değeri görememekte; hayalperest ve maceracı bireylerin yöneldiği alanlar olarak görülmektedir.

Bunun yanı sıra işgücü piyasasında çokça karşılaşılan ve hepimizin yakından bildiği, daha rutin işleri içeren, kurumsal yapıların içinde icra edilen, belli bir hiyerarşi ve bürokrasinin hâkim olduğu iş yapıları, sosyal çevre tarafından desteklenir niteliktedir. Hatta öyle ki, bu işleri yapabilmek ve bu kurumlarda çalışabilmek için, her yıl açılan KPSS, Banka Sınavları vb. sınavlarda pek çok yeni mezun birbiri ile yarışmaktadır. O işi elde etmek için çokça ders çalışmak durumunda kalmakta, pek çok mülakattan geçmekte ve sonunda işe kabul edildiğinde birey, ne iş yapacağını bile bilmemektedir. Bir kamu bankasında memur olan katılımcılardan birine işi ile ilgili yorumları sorulduğu zaman, ailesinin esas olarak bu işe girmesini çok desteklediğini ve bu sınav için geçtiği süreçleri şu şekilde özetlemiştir:

“Bu işe girebilmek için çok fazla ders çalıştım. KPSS’ye girdim. Sonunda kurumun kendi açtığı sınava ve mülakata girdim. Ailem bu işe girmemi benden çok istedi. Çünkü güvenli, devlet işi...” (Kamu Bankası Çalışanı)

İnsanların istedikleri işi yapmaktan alıkonuldukları ve her sabah bir zorunluluğu karşılamak üzere işinin başına geçip, mesai sonunu bekleyen kişilerin var olan yaratıcılıklarının da körelmesi şaşırtıcı olmamalıdır. Yapılan işten mutlu olabilmek, kendini tamamen işine vermek, işine kendini kaptırmak zaten böyle bir ortamda hayalden başka bir şey olmayacaktır. Aktif işgücü piyasasında yer almanın birincil amacı elbette para kazanmaktır. Fakat unutmamak gerekir ki iş sadece ekonomik kazanç kapısı olmanın çok ötesinde getirileri kapsar. Sadece ekonomik güvence olarak görülen işler, tatmin edici olmasa da tıpkı bir “görev” gibi yapılan etkinliklerden ibaret kalmaya mahkûmdur. Dolayısıyla bu anlayıştaki kişilerin de işi

bir oyuna dönüştürerek bundan bireysel bir haz elde etmesi beklenemez. Gerçekten mali işler uzmanı olarak çalışan bir katılımcının “*İş zaten çok güzel bir şey olsaydı, üstüne bir de para vermezlerdi.*” diyerek nükteli bir şekilde bu realiteyi dile getirmektedir.

Yeni ekonomik düzende özellikle İstanbul gibi Türk İşgücü Piyasasının kalbinin attığı bir şehirde, genç işgücü kendini plazaların içine hapsedilmiş, rutin işler yapmaya mecbur bırakılmış, yetenekleri kısıtlanmış gibi hissetmektedir. Özellikle “Y” kuşağı olarak adlandırılan yeni kuşağın, diğer nesillerle kuşak çatışmasını yoğun olarak yaşadığı, ciddi iletişim sorunları çektiği bilinmektedir. Bu gençler kendilerine yatırım yapmak ve donanımlarını olabildiğince zenginleştirmek istegindedirler. Ülker (2012)’e göre Türkiye nüfusunun üçte birlik bir kısmını oluşturan Y kuşağı en çok eğitilmiş ve bilişimle en barışık olan kuşaktır. Y kuşağının özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- e.egitime çok yatkınlar
- Bilgiyi zaman ve mekândan bağımsız elde etmeyi önemsiyorlar.
(Anında soru sorup cevap alabilme)
- Teknoloji destekli (özellikle bilgisayar) eğitimi ve proje, take-home gibi araştırmaya ve yaratıcılığa dayanan yöntemleri tercih ediyorlar.
- Alternatifsiz doğru bilgi ve standart öğretim yöntemi istemiyorlar.
- Süreç odaklı, ancak koşullarının kendilerince oluşturulduğu eğitimi tercih ediyorlar.
- Sabit ve seçeneksiz eğitim ortamı / nesnelere/yöntemleri yerine; kendilerinin
- Deneyerek oluşturduğu seçenekleri arzuluyorlar.

- Kalıcı ilgi alanları yok, duruma ve zamana göre tercihleri değişiyor.
- Öğrenme ve bilgi kullanmada sabırlı değiller (Ülker, 2012).

Öğrenmeye açık ve zorlayıcı işlere yönelen Y kuşağı mensupları, gerek toplumsal gerek aileden kaynaklanan “güvenceli işe girme” baskısı nedeniyle yaratıcılıklarını ve yeteneklerini görmezden gelmek zorunda kalıyor gibidir. Bu durumda, kendini keşfetmesi için sözde teşvik edilenlerin rutin iş döngüleri içinde benlik farkındalıklarının köreltilmekte olması önemli bir husustur ve bu koşullar altında işi oyuna denk saymaları ve tıpkı bir oyundan zevk alır gibi çalışmadan hedonistik kazanımlar elde etmeleri neredeyse imkânsızlaşmaktadır.

Hatırlanacağı gibi, sunulan çalışmada kendini işe kaptırma ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı da incelenmiştir. “Herkes işine kendini kaptırabilir mi?” “Kendini kaptırma düzeyi kişiliğe göre farklılık gösterir mi” ya da “Hangi işlerde kendini kaptırma düzeyi daha yüksektir?” soruları araştırmanın başat sorularından olmuştur. Bu sorulara bulunacak yanıtların hem Türk İşgücü Piyasası’na ışık tutması hem de insan kaynakları politikalarına kısıtlı da olsa kimi öneriler getirebilmesi umulmuştur. Çalışan odaklı politikalar geliştirilmesi için yapılacak önerilerin çalışanların işyerlerindeki mutluluğuna da katkıda bulunabilir.

Bu araştırma boyunca gözlenen önemli bir bulgu, henüz işe kendini kaptırma kavramının Türk örneğinde açıkça anlaşılamadığıdır. Aslında bir bakıma haklıdırlar çünkü işe kendini kaptırma düzeyini belirlemek üzere kullanılacak ve bu çalışma kapsamında uyarlaması yapılan metrik ölçeğin yetersizlikleri vardır.

Bunlardan en önemlisi ölçümün oldukça zor olmasıdır. Üstelik bu konuda kişiler kendilerine bile dürüst olamayabilirler. Özellikle “performans” kavramının iş kanununa bile girdiği günümüzde çok çalışmak ve kendini kaptırmak kavramları karıştırılmakta ve çok çalışan kişiler kendilerini işlerine fazla kaptırdıklarına inanmaktadır. Oysa işkoliklik ile kendini kaptırma farklı kavramlardır. İşkoliklik kavramı hakkında birçok çalışma olmasına rağmen üzerinde fikir birliğine varılan ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bazıları işkolikliği, farklı örgütsel ortamlarda sergilenen sabit bir davranış olarak görmüş, işkolikliğin aşırı çalışmaya ve çalışılmayan zamanlarda bile iş düşünmeye neden olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşkolikler, yüksek sayılabilecek derecede, çalışmaya bağlılık duyan ve dışsal ihtiyaçlardan kaynaklanmadığı halde işleriyle ilgili aktivitelere ve düşüncelere sürekli ve gereğinden fazla zaman ayıran kimseler olarak görülmektedir (Emhan ve ark, 2011). Nitekim kendini işe kaptıran katılımcı grubunda işle ilgili yorum alma şansı yakalanan pek çok kişi “Ben kesinlikle işkolik değilim” cümlesini kurmuştur:

“İşkolik değilim, olmak da istemem. Dünyanın sonu gelmeyecekse cevap vermiyorum o maile. Ki dünyanın sonu da gelmiyor. Hep aceledir. Hayatımızda hep bu cümle var “Bu akşama yetişmesi lazım” yetişmeyince ne oluyor ertesi sabah halloluyor. Hallolabilecek bir şeyse neden insanları sıkıştırıyorsun.” (Eğitmen)

“Hayır, işkolik değilim hiç... (Fotoğraf Sanatçısı)

Araştırma sonuçları, iş niteliğine göre kendini kaptırma düzeyinin değiştiğini doğrulanmıştır. Rutin işlerden yaratıcı işlere yöneldikçe kendini kaptırma düzeyi artmaktadır.

Rutin İşler  Yaratıcı İşler

Araştırmanın bir diğer hipotezi olan “kendini işe kaptırma ile kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır” beklentisi de araştırma bulgularına istinaden kabul edilmektedir. Çalışmaya katılan 231 kişinin kişilik yapıları ile kendini kaptırma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Dışadönük ve özdisiplini yüksek katılımcıların işe kendini kaptırma eğiliminin diğer kişilik özelliklerini taşıyan katılımcılara kıyasla yüksek olduğu çalışma tarafından doğrulanmıştır.

Araştırmada, yaratıcı işlerde çalışan ve kendini kaptırma düzeyi yüksek olan katılımcılardan bazılarına açık uçlu sorular sorulduğunda, paranın işlerindeki yeri sorulmuş, temel çalışma motivasyonlarında gelir elde etme güdüsünün yeri anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Alınan yanıtlar işini gerçekten çok seven ve işe kendini kaptırma hazzıyla tanışmış bireylerin “gelir” elde etme amacını birincil sıraya yerleştirmediklerine işaret etmektedir. Gelir elde etme güdüsü her çalışanda vardır ve bu çok doğaldır. Günümüz dünyasında her şeyin para ile ölçümleniyor olması, hayat pahalılığı, “iyi yaşamak”, sağlıklı olmak vb. pek çok şey, kişilerin kazandıkları paraya bağlıdır. Ama bireyi çalışmaya sevk eden tek güdünün ‘para’ olması, çalışanı işinden soğutmakta, işi bir araç olarak görmesine yol açmaktadır. Elbette sahip olunan meslek ve yapılan iş hayatın iyi ve konforlu biçimde sürdürülmesi için bir araç olabilir ama

çalışanın bunu her an hissetmesi ve öncelik olarak tanımlaması onu kaçınılmaz biçimde mutsuzluğa sürükleyecektir. Oysa işe kaptırmanın anlamlı biçimde daha yoğun yaşandığı yaratıcı ve sanatsal işlerle meşgul olanların parayı mutlu bir çalışan olmak adına korkusuzca harcayabildikleri de anlaşılmıştır. Onu mutlu eden, aşk duygusuyla sarmalayan bir işi yapabilmek için bir süre hiç kazanmamayı bile göze almış olmaları kanımızca önemli bir saptamadır:

“Bu işi yapabilmek için maddi zorluklara katlandım daha çok. Uzunca bir süre büyük işler yapıp para kazanamadığım oldu. İstanbul dışında özellikle bu işler hiç kurumsal ilerlemiyor. İzmir Muğla Ankara’da bu işler genelde zor yürüyor en büyük sorun da paradan çıkıyor.” (Etkinlik Yöneticisi)

“Zaman zaman kazandığımdan daha çok harcadım ama bırakmadım. Çünkü işime aşk duyuyorum.” (Çini Sanatçısı)

İşgücü piyasasında kendini işine kaptıran, işini seven çalışanları bulmak çok zordur. Bu aslında sadece günümüzün bir meselesi de değildir. Sanayi devriminden bu yana insanların birer makine gibi çalışması, eskinin fabrikaları yerine bugünün plazalarına sıkışan yeni nesil, gittikçe işe daha da yabancılaşmaktadır. Zanaatkârlığın ölmesi ve hatta sanatsal işlerin toplumda birer meslek gibi değil de ancak hobi olarak kabul görmesi de bu süreci şiddetlendirmektedir. Ekonomik krizlerin yıprattığı nesiller güvenceli istihdam pahasına hedonistik arayışlardan vazgeçilmesi gereğine inanmaya başlamıştır. Onların yetiştirdiği çocuklar da kaçınılmaz olarak işgücü piyasasının mutsuz çalışan adayları olarak sosyalleşmektedir.

Her mesleğin ya da her iş pozisyonunun eşdeğer düzeyde işe kendini kaptırma imkânı sunmadığı da yadsınamaz bir gerçektir. Aynı işi yapan insanlar da kişisel özellikleri ve içindeki buldukları koşullardan dolayı benzer miktarda işe kaptırma deneyimleyemeyebilirler. Gerçekten haz verici mistik bir kopuş duygusuyla işi yapmak insanlar için alışılğıeldik değildir. Pek çoğumuz bu duygu durumunu hiç tatmadığımız için geleneksel tatmin unsurlarıyla yetiniyor da olabiliriz. Bununla beraber, sınırlı sayıdaki çalışma kendini kaptıran bireyin hayatta mutluluğu da yakaladığını ima etmektedir. Csikszentmihalyi (1988)de mutluluk ve kendini kaptırmayı paralel olarak tanımlarken tam da bundan söz etmektedir.

Belki, yaratıcı ve sanatsal işleri birer oyuna dönüştürmek ve hazla veren bir tinsel kopuşu yaşamak görece daha olasıdır. Özgün bir eser ortaya çıkarmak, bunu yaparken de dünyadaki her şeyi unutmak sınırlı sayıda iş için mümkün gibi görünse de ve toplumca “sıra dışı” olarak değerlendirilse de rutin işlerle meşgul olanların da bu duygu durumunu hissetmesi imkânsız değildir. İşe bağlılık işi sevmeyi ve sahiplenmeyi sağlayacaktır. O halde, mutlu işçi üretken işçidir felsefesini benimseyen yeni İKY uygulamacıları için sunulan araştırmanın bulguları yol gösterici olabilir. Bunun yanı sıra kendini işe kaptırma ve kişilik arasında anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkmış olması, uygun işe uygun kişi seçimin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha ortaya çıkarmıştır. Ancak, önemle belirtmek gerekir ki izleyen bölümde insan kaynakları departmanlarına ve işverenlere sunulan önerilerin amacı çalışandan daha fazla verim elde edilmesini sağlamak değil, daha insani ve çalışan odaklı politikalarla çalışanın bir birey olduğunu unutmamaları, çalışan mutluluğunu ön planda tutmaları gereğidir.

1. ÖNERİLER

1.1. İşveren ve İnsan Kaynakları Politikaları Uygulayıcıları İçin Öneriler

Kendini işe kaptırmak için bireyin işini sevmesi gerçekten son derece önemlidir. İşini severek yapan ve yaparken de kendini işe olabildiğince kaptıran birey işine daha da bağlanacak ve üstelik çalıştığı örgüte de daha sadakatle bağlanacaktır. Bu da hem işgücü devir hızını (turnover) azaltan bir durum olması hem de çalışanın verimliliğinin artması için işverenler için istenen bir durum yaratacaktır. Ancak burada esas olan hem işverenlerin hem de insan kaynakları departmanlarının çalışanı sadece bir kaynak olarak görmemeleri, çalışanın mutluluğunu sağlamayı görev edinmeleri, insani boyutu görmezden gelmemeleridir. Günümüzün küreselleşen dünyasında üretim ve hizmet sektöründe insan unsuruna yeterince önem verilmemesi halinde başarının sağlanması uzak bir hayaldir ve hümanistik bakış açısından uzaklaşmayan bir yönetim biçimi ancak ülke refahına katkıda bulunabilir. O nedenle çalışanların mutlu ve istekli olması hem kendileri hem aileleri hem toplum hem de ülke için son derece önemlidir. İşverenler bu realiteyi göz ardı etme lüksüne artık sahip değillerdir. Kurumsal olan işyerlerinde işverenin çalışan ile ilgili politikalarını uygulayan insan kaynakları departmanları da bu süreçte oldukça büyük sorumluluk taşımak durumundadır. Bu bağlamda gerek günümüzün çalışanları gerek sermaye sahipleri gerekse devlet kurumları için kimi politika önerilerinde bulunmak uygun olacaktır.

- **Çalışana işinin sonuçlarının görme şansı ve işinde inisiyatif verilmesi:**

Araştırmanın sonuçlarına göre, işinin sonucunu gören, bundan tatmin sağlayan, işinde denetim sağlayan kişiler çalışma hayatında daha mutlu, işine daha bağlı çalışanlar olarak iş hayatına devam etmektedir. Bunu sağlayabilmek adına işverenlerin çalışanlarının yaptıkları işlerin sorumluluğunu onlara bütünü ile vermeleri, denetimin ise özel denetim birimleri tarafından yaptırılması öneriler arasındadır. “Benim işimi benden daha iyi kimse bilemez” mantığı ile çalışan kişi, işinin başka biri tarafından yoğun olarak denetlenmesinden memnun olmamaktadır. Bununla beraber yaptığı işin sonuçlarının içinde olmayan kişi ister beyaz yakalı, ister mavi yakalı olsun yabancılaşma hissi içine girecek ve mutsuz olacaktır. Bunu engellemek de işverenin çalışana vereceği düzenli geri bildirimler, başarılı olunan işlerde gösterilen takdir ile önlenmelidir.

- **Çalışanın kişilik özellikleri ile işin gereklerinin örtüşmesi:**

Günümüzde pek çok işyeri işe başlamadan önce adaylara kişilik testi uygulamaktadır. Ancak bu uygulamaların pratikte ne kadar usulüne uygun yapıldığı tartışma konusudur. İşe alımdan önce çalışanların kişilik özellikleri mutlaka analiz edilmeli ve uygun işe uygun kişi yerleştirilmelidir. Örneğin; dışadönük bir çalışanın onun merakını, sosyal ilişkilerini canlı tutacak bir işte görevlendirilmesi daha yerinde olacaktır.

- **Çalışanın kendine ait bir alan inşa etmesine olanak sağlanması:**

Araştırma göstermiştir ki, kendi iş ortamını kendi düzenleyen çalışanlar daha mutlu ve işe daha bağlı çalışıp, kendilerini kaptırmış hissetmektedir. Çalışanın iş alanını kendi

istediği şekilde tasarlaması, çalışma ortamı düzenlenirken çalışanların da isteklerinin göz önünde bulundurulması önemlidir. Örneğin masasını mavi, sandalyesini kırmızı renkte seçmek isteyen bir çalışana bu özgürlük tanınabilir. Ya da sevdiği bir iş arkadaşı ile aynı odada çalışmak bir çalışan için işe bağlanma sebebi olabilecektir. “Kişilerarası kendini kaptırma” süreci bu önerinin temelidir.

- **Hiyerarşik ve fazla bürokratik yapılardaki düzenlemeler:**

Hiyerarşinin çok güçlü olduğu, bürokratik süreçlerin yoğun yaşandığı iş ortamları çalışanların kendilerini işe kaptırmasına, yeteneklerinin keşfedilmesine engel olmaktadır. Her kurumun kendine göre kuralları olabilir ancak bu kuralların çalışanı rahatsız etmesinden kaçınılması gerekmektedir. Çalışan için yöneticisinin ulaşılabilir olması, hatta aralarında arkadaşlık ilişkisi olması hem işe olan bağlılığı hem de kendini kaptırma düzeyini arttıracaktır.

- **İşin yeteneklerle örtüşmesi:**

Literatür kısmında çokça söz edildiği gibi, çalışanın kişilik yapısı, yetenekleri ve işin gereklerinin birbiri ile örtüşmesi şarttır. Bu nedenle iş yerlerindeki görev dağılımlarında işin gerekleri ile çalışanların yeteneklerinin örtüşmesine dikkat edilmelidir. Yanlış eşleşme durumunda, bazı çalışanlar yeteneklerinin altında bir kapasite ile çalışarak sıkılacak, bazıları ise yeteneklerinin çok üstünde kalan işler nedeni ile zorlanacak, kendilerini yetersiz hissedecektir.

- **İşlerin rutinden çıkartılması:**

İşlerin “rutin” olarak algılanması, özellikle çok çabuk sıkılma başat özelliğine sahip Y kuşağı için oldukça zor bir durumdur. Çalışan rutin işlerde kendini sıkılmış, bunalmış hisseder, sanki bir makine gibi işini yapar. Bu durumda da işe her hangi bir sevgi veya bağlılık duymak kolay değildir. İşin rutinden çıkartılarak çeşitlendirilmesi, renklendirilmesi, çalışanın işine bir şeyler katmasına olanak sağlayacak şekilde yeniden konumlandırılması çalışanın kendini kaptırma durumunu arttıracaktır. Bunun için uygun iş tasarımı yöntemlerinden yararlanılabilir.

- **Para dışında motivasyon araçlarına da önem verilmesi:**

Paranın çalışanın hayatında kaçınılmaz bir faktör olduğuna daha önce değinilmişti. Ancak çalışana takdir, belirlenmiş kariyer yolları, başkaları ile iletişim sayesinde mutlu olma gibi motivasyon kaynaklarının sunulması çalışanı daha mutlu kılacaktır.

- **Çalışanlara yetenek keşfedici imkânlar sunulması:**

Çalışanların iş hayatında kendilerini kenara sıkışmış, körelmiş, yetenekleri öldürülmüş gibi hissetmelerini önlemek adına İnsan Kaynakları Politikalarına yetenek yönetiminin eklenmesi, hangi çalışanın hangi alanda yeteneği olduğunun keşfi, çalışana yetenekleri doğrultusunda fırsatlar sunulması araştırma sonuçlarına göre önerilebilecek bir diğer husustur.

- **Çalışanların sanatsal yeteneklerini ortaya koyabilecekleri aktiviteler ve hobi odaları düzenlenmesi:**

Çalışanların müzik, resim, fotoğraf, sahne sanatları gibi yeteneklerini desteklemek amacıyla sanatsal grupların kurulması, çalışanlara iş aralarında sanatsal faaliyetlerini ortaya koyacakları hobi odaları oluşturulması ve rahatlama çalışmalarının sağlanması mutlu çalışan profili için katkı sunabilir.

- **Çalışma saatlerinin çalışan lehine esnetilmesi:**

Görüşülen katılımcılardan yaratıcı işlerle meşgul olanlar çalışma saatlerini kendilerinin seçmesinin çok önemli olduğunu altını çizmişlerdir. Yasal çalışma saati sürelerini aşmadan çalışanın istediği zamanda işine gelebilmesi ve üzerine eklenen yasal süre kadar çalışarak kendine uygun saatte işi bırakabilmesi, çalışana hem inisiyatif, hem de rahatlık sağlayacaktır. Örneğin sabah 08.00 akşam 17.00 arasında çalışan bir kişinin istediği zaman sabah 10.00 akşam 19.00 arasında çalışması çalışanın daha mutlu ve rahat çalışmasına olanak sağlar.

- **Çalışanların konsantrasyonlarını sağlamaya yönelik önlemler:**

Kendini kaptırma kuramının altın kurallarından konsantrasyonu sağlamak işverenin ve İK politikalarının görevlerinden olmalıdır. Araştırmaya göre katılımcılar, işyerindeki gürültüden, müşterilerle olan ilişkileri sağlayan birimlerle olan içli dışı ofis ortamlarından rahatsız olmakta, işlerine konsantre olamamaktadır. İşyerinde konsantrasyonu sağlamanın tek yolu elbette tüm sesleri susturmak değildir. Ama çalışanlarla ortak bir karara varılarak, ofislerin çalışanları rahatsız etmeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi yerinde olacaktır.

- **İşin öneminin çalışana hissettirilmesi:**

Kendini kaptırmanın önemli kuralları arasında işin önemli olması ve bunu çalışanın hissetmesidir. İşverenin çalışana yaptığı işin önemini hissettirmesi, çalışanın daha mutlu çalışmasına ve kendini kaptırmasına olanak sağlayacaktır.

1.2.Çalışanlar İçin Öneriler

Yaptığı işten haz duyan, dış dünyadan mistik bir kopuş yaşarcasına yaptığı işe yoğunlaşan yani işine kendini kaptıran kişiler görece mutlu çalışanlardır. Kuşkusuz ,işverenler de mutlu ve üretken işçileri önemsemektedirler. Ancak bu istenir durumun kendiliğinden gelişmesi pek kolay görünmemektedir. Bazı kişilik özelliklerinin işe kaptırma halini kolaylaştırması mümkünse de karşılıklı olarak çaba sarf eden işveren-çalışan modelinin önemi unutulmamalıdır. O nedenle, bireylerin de izleyebileceği kimi politikalar vardır. İzleyen bölümde bunların en önemli görünenlerine kısaca yer verilmiştir.

Çalışmak tarih öncesi dönemlerden bu yana hayatımızın olmazsa olmazı, vazgeçilmezidir. Bunun altında yatan pek çok farklı dinamik olmakla birlikte esas olan gelir elde etmek ve kendini gerçekleştirmektir. Çalışma çoğunlukla “para” ve “statü” elde etme amaçlı yapılan bir eylemdir. Ancak çalışırken hayatına renk katan, mutlu ve işine bağlı bir şekilde çalışan insanların iş dışındaki sosyal hayatlarında da daha mutlu olması, işin sadece para için yapılan bir görev olmaktan çıkarılması ve sevilebilecek bir eylem olması için çaba sarf edilmesi gereğini beraberinde getirir. Bu nedenle araştırmanın bu kısmında çalışanlara bazı önerilerde bulunulacaktır.

- **Yeteneklere uygun iş seçimi:**

İşin yeteneklere uygun olmasına, işin gereklerinin yeteneklerin çok altında veya çok üstünde kalmamasına önem verilmelidir. Yetenekleri ile örtüşe işlerde çalışan kişilerin daha mutlu olduğu araştırmanın sonuçları arasındadır.

- **İşi rutinden çıkarma:**

İş ne kadar rutin olursa olsun, çalışan işi kendi çabaları ile farklılaştırabilir, ona renk katabilir. Bu tamamen olmasa da kısmen çalışanın elindedir.

- **Konsantrasyon sağlama:**

Tam konsantrasyonun sağlanması için işveren kadar çalışana da düşen sorumluluklar vardır. Örneğin müzik dinlemek ya da internette gezinmek çalışanın konsantrasyonunu dağıtıyorsa bunlara çalışan kendince sınırlar koymalıdır.

- **İşi sevmeye çalışma:**

Csikszentmihalyi (1997) çalışanın seveceği bir iş seçmesi gerektiğini ya da işinde sevecek pırıltılar aramasını önermektedir. İşinde sevecek hiçbir yan bulamayan kişiler için ise işten ayrılmalarını ve başka bir iş bulmalarını önerir. İşsizliğin boyutlarının bu denli yüksek olduğu günümüz ekonomik dünyasında işten ayrılmak ve yeni bir iş bulmak o kadar kolay değildir. Bu nedenle çalışanın işini sevmeye çalışması, işi

seveceği şekilde bölümlendirmesi çalışanlara araştırma sonucunda yapılacak öneriler arasındadır.

- **Hayallerin peşinden gitme:**

Sanatsal veya yaratıcı işlerde çalışan kişilerin işlerine aşkla bağlı oldukları, bu işlere sahip olabilmek için çok zaman, çok emek ve çok para harcadıkları araştırma sonuçları göstermiştir. Bir kişi eğer bir alanda kendini yetenekli buluyorsa, o işi başaracağına eminse hayalini gerçekleştirmek ona her zaman mutluluk getirecektir.

1.3.Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

“Kendini Kaptırma” kavramı Türk akademik literatüründe daha önce çalışılmamış bir konudur. Bu sebeple araştırılması gereken çok fazla alan ve bağlantı kurulabilecek pek çok faktör vardır.

Bundan sonraki çalışmalarda spesifik meslek gruplarına odaklanılarak kendini kaptırma ve kişilik ilişkisi çalışılabilir. Bu araştırma pek çok meslekten katılımcı ile yapıldığı için tek bir meslek grubunda yapılan çalışmanın farklılık göstermesi muhtemeldir.

Kendini kaptırmanın bir içsel faktör olan “kişilik” dışında pek çok dışsal faktörden de etkilendiği araştırma sonuçlarında ortaya konmakla birlikte, iş çevresi, sosyal ilişkiler, aile, kültür vb. dışsal faktörler ile ilişkisi kurularak farklı sonuçlar elde edilebilir.

SON SÖZ

Çalışma boyunca aktarılan kuramsal bilgiler ve sunulan özgün alan araştırması bağlamında işe kendini kaptırma duygusunun hem birey hem de iş örgütleri açısından olumlu sonuçları olduğu açıktır. Öte yandan işe kendini kaptırma halinin gerçekleşebilmesi hem çalışan bireylerin hem de işverenlerin bazı sorumlulukları üstlenmelerine bağlıdır. İşgücü piyasasında görece daha az sayıda bulunan yaratıcı iş pozisyonları nedeniyle, insanların çoğunlukla rutin ve hatta yaratıcılığı ketleyen işlere mahkûm oldukları bir gerçektir. O halde, işe kendini kaptırma halini sadece sanatsal işlerin tekeline bırakılmaması için yapılması gereken işler, alınması gereken tedbirler vardır. İşgücü piyasasında hedonistik gereksinimleri karşılanmış bireylerin artması sosyal yaşamı da besleyecektir. Yaptığı işi seven, zorlukları oyuna dönüştürerek başarınca “kazanma” hissini duyumsayan çalışanlar, dış dünyadan soyutlanarak hedefe kilitlendiğinde gerçek bir işe kaptırma süreci yaşanmış olacaktır.

Kendini kaptırma özellikle 1980 sonrası küreselleşen ekonomide kendini sıkışmış hisseden, işi bir zorunluluk olarak gören, sadece para kazanmak için çalışan birey için çözüm niteliğindedir. Bunun ne kadar başarılıacağı ise bireye kalmış bir içsel süreçtir. Çünkü Csikszentmihalyi’ye (1997) göre kendini kaptırma belli bir enerjiyi ve emeği ortaya koymayı gerektiren bir duygu durumudur.

Bu çalışma, işe kendini kaptırma konusunda yayınlanmış uluslar arası literatür bulgularıyla uyumlu sonuçlara ulaşmanın yanı sıra Türk İşgücü Piyasası için

öncül bulguları sunmayı amaçlamaktadır. Böylece amaç kısmında değinilen beklentiler büyük ölçüde karşılanmış olmaktadır. Özetle, araştırmaya katılan örnekleme, kendini kaptırma durumu ile ve kişilik ve yapılan işin niteliği arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Özdisiplin düzeyi daha yüksek, dışadönük olanların kendini işe kendini kaptırma olasılığının daha fazla olması ve yaratıcı işlerde çalışanların kendini işe kaptırma eğiliminin de daha güçlü bulunması çalışmanın hem ulusal hem de uluslar arası literatüre özgün katkısıdır. Unutmamak gerekir ki bireyin mutlu bir şekilde çalışması tüm hayatına sirayet edecek olumlu sonuçlar doğurur. Günümüz dünyasında gerek aile hayatı, gerekse sosyal hayat iş yaşamındaki mutluluk düzeyimizden etkilenmektedir. İş süreçlerinin yasalarla tam olarak belirlenmediği, esnek çalışmanın çalışan aleyhine kullanıldığı günümüz ekonomik dünyasının yeniden düzenlenmesi, bu süreçlerde AB standartlarının yakalanması, çalışanın zorlanmadan kendini işine kaptırabileceği ve dolayısıyla mutlu olabileceği yeni bir iş dünyasının inşası esas olarak istenen ve umut edilen bir durumdur.

Kendini İŒe Kaptırma-KiŒilik-İŒ Niteliği İliŒkisi: Farklı Meslek Gruplarının Kendini İŒe Kaptırma Düzeyi Üzerine Bir AraŒtırma; Pınar YALÇINKAYA

ÖZET

Bu araŒtırma farklı meslek gruplarındaki alıŒanların kendilerini iŒlerine kaptırmaları, iŒlerinden keyif almaları ile kiŒilik özellikleri arasındaki iliŒkiyi ölçmeyi, bununla birlikte iŒe kendini kaptırma düzeyinin iŒ niteliğine ve yapılan iŒe göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya amaçlamaktadır. Nicel araŒtırma yönteminin kullanıldığı araŒtırmaya Türk İŒgücü Piyasasında alıŒan toplam 231 alıŒan katılmıştır.

alıŒmada elde edilen sonuçlar Œu Œekildedir;

Kendini iŒe kaptırma ve kiŒilik arasında anlamlı bir iliŒki bulunmaktadır. Özdisiplin ve dıŒadönüklük kiŒilik özelliklerini başat olarak taşıyan katılımcıların kendilerini iŒlerine kaptırma düzeylerinin yüksek olduğu araŒtırma bulguları arasındadır.

AraŒtırma kendini iŒe kaptırmanın iŒin niteliğine göre farklılık arz ettiğini ortaya koymuŒtur. Yaratıcı ve rutinden uzak iŒlerde kendini kaptırma yoğun olarak gözlenirken, rutin, alışıl gelmiŒ iŒlerde alıŒanın kendini kaptırması, iŒini sevmesi ve bağlanması oldukça güçtür.

Bu bulgular, daha önce yapılan araştırma ve kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde tartışılmıştır.

ABSTRACT

This research aims to expose the relationship between the personalities of different worker groups and the habit of flow at work. Besides, this study will focus on how the level of flow depends on the attribute of the job. 231 workers from Turkish Labor Force contributed to the quantitative analysis Results obtained are as follows;

There is a significant link between personality and flow at work. The evidences of this study indicate that the participants who are Conscientiousness and Extroversion, as the most distinctive personal traits, has the highest level of flow at work.

This research introduces that work related flow differs from profession to profession. Work related flow can be seen on creative and nonroutine jobs, however routine and usual jobs performed affiliated to a boss could not easily feel flow and also it is not easy to enjoy and engage.

Those findings are discussed within the framework of before made researches and notional approaches.

EKLER

EK 1: BÜYÜK BEŞ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerin sizi ne kadar tanımladığını belirtiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Konuşkan	1	2	3	4	5
2	Başkalarının kusurunu bulmaya eğilimli	1	2	3	4	5
3	Bir isi eksiksiz yapan	1	2	3	4	5
4	Depresif ve hüzünlü	1	2	3	4	5
5	Orijinal, yeni fikirler üreten	1	2	3	4	5
6	Mesafeli	1	2	3	4	5
7	Yardımsever, bencil olmayan	1	2	3	4	5
8	Özensiz olabilen	1	2	3	4	5
9	Rahat, stresle iyi baş eden	1	2	3	4	5
10	Birçok farklı konuya meraklı	1	2	3	4	5
11	Enerji dolu	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla ağız dalaşı başlatan	1	2	3	4	5
13	Güvenilir bir çalışan	1	2	3	4	5
14	Gergin olabilen	1	2	3	4	5
15	Yaratıcı zekası olan, derin düşünen	1	2	3	4	5
16	Heyecan ve coşku yaratıcı	1	2	3	4	5
17	Bağışlayıcı bir yapıya sahip	1	2	3	4	5
18	Düzensiz olmaya eğilimli	1	2	3	4	5
19	Çok endişelenen	1	2	3	4	5
20	Hayal gücü zengin	1	2	3	4	5
21	Sessiz kalmaya eğilimi olan	1	2	3	4	5
22	İnsanlara genellikle güvenen	1	2	3	4	5
23	Tembelliğe meyilli	1	2	3	4	5

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
24	Duygusal açıdan dengeli, kolay kolay üzülmeyen	1	2	3	4	5
25	Yaratıcı	1	2	3	4	5
26	Girişken bir kişiliğe sahip	1	2	3	4	5
27	Soğuk ve kayıtsız olabilen	1	2	3	4	5
28	Bir işi bitirmeden bırakmayan	1	2	3	4	5
29	Duygusal iniş ve çıkışlar yasayan	1	2	3	4	5
30	Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren	1	2	3	4	5
31	Bazen utangaç ve tutuk	1	2	3	4	5
32	Hemen hemen herkese karşı nazik ve düşünceli	1	2	3	4	5
33	İşleri etkin, verimli yapan	1	2	3	4	5
34	Gergin durumlarda sakin kalan	1	2	3	4	5
35	Rutin işler yapmayı tercih eden	1	2	3	4	5
36	Dışadönük, sosyal	1	2	3	4	5
37	Zaman zaman başkalarına karşı kabalaşan	1	2	3	4	5
38	Plan yapan ve onları uygulayan	1	2	3	4	5
39	Kolayca heyecanlanan	1	2	3	4	5
40	Düşünmekten ve fikirlerle oynamaktan hoşlanan	1	2	3	4	5
41	Sanatsal ilgileri az olan	1	2	3	4	5
42	Başkaları ile işbirliği yapmaktan hoşlanan	1	2	3	4	5
43	Dikkati kolay dağılan	1	2	3	4	5
44	Sanat, müzik ve edebiyat konusunda çok bilgili	1	2	3	4	5

EK 2: İŞE KENDİNİ KAPTIRMA ÖLÇEĞİ (WORK-RELATED FLOW)

Aşağıdaki ifadeler son iki hafta içinde işinizi yaparken hissettiklerinizi örneklemektedir. Lütfen her bir seçenekte verilen duyguyu /durumu hangi sıklıkta yaşadığınızı sizin için en uygun rakama X işareti koyarak belirtiniz.
(1 = asla, 2 = hemen hemen hiç, 3 = bazen, 4 = belli aralarla, 5 = sık sık, 6 = çok sık, 7 = daima)

1	Çalışırken işten başka hiçbir şey düşünmem	1	2	3	4	5	6	7
2	İşim beni büyülenmişçesine kendimden geçirir.	1	2	3	4	5	6	7
3	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum	1	2	3	4	5	6	7
4	Kendimi tamamen işime kaptırırım.	1	2	3	4	5	6	7
5	İşim kendimi iyi hissettirir.	1	2	3	4	5	6	7
6	İşimi büyük bir hazla yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
7	Çalıştığım sürece kendimi mutlu hissederim	1	2	3	4	5	6	7
8	Çalışırken keyfim yerindedir.	1	2	3	4	5	6	7
9	Daha az kazansam bile yine de bu işte çalışırım	1	2	3	4	5	6	7
10	Boş zamanlarımda da çalışmak istediğimi fark ettim.	1	2	3	4	5	6	7
11	Çalışıyorum çünkü bundan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
12	Bir şey üzerinde çalışırken aslında bunu kendim için yaparım	1	2	3	4	5	6	7
13	Çalışma şevkimi işin kendisinden alırım, bunun sonucunda alacağım ödüllerden değil.	1	2	3	4	5	6	7

KAYNAKÇA

- Allyn & Bacon, Incorporated, Cloninger, CR. , (2000), *The Shifting Balance: Psychobiology of Personality & Its Disorders*, Oxford University Press, New York (In preparation)
- Arpağ, S. & Çırakoğlu, A., (2010), “Genlerin Kişilik Üzerindeki Etkileri”, İstanbul
- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1993), "Emotional labor in service roles: the influence of identity. *Academy of Management Review*", C:18(1), Syf: 88–115
- Ateş, Metin, (2003), www.merih.net/m2/lid/wmetate27.htm
- Aytaç, Serpil, (2001), “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, *İşgücü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:3 Sayı:1
- Babauta, Leo (2009), *The Power of Less: The Fine Art of Limiting Yourself to the Essential in Business and in Life*, New York
- Bacanlı, H. & İlhan, T. & Arslan, S., (2009), “Beş Faktör Kuramına Dayalı bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar*, 7(2), 261-279
- Bakker, A. & Salanova, M. & Llorens, S., (2006), “Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources” *Journal of Happiness Studies*, C: 7, Syf:1–22
- Bandura, Albert, (1999), *Social Cognitive Theory Of Personality*, Uzmanlık Tezi, Stanford University
- Barkhuus, Louise, (1999), *Allport’s Theory of Traits: A Critical Review Of The Theory and Two Studies*, Uzmanlık Tezi, Concordia University
- Barrick, M. & Mount, M., (1991), “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a meta-analysis”, *Personnel Psychology*, C:44-1, Syf: 1–26
- Barrick, M.R. & Mitchell, T.R. & Stewart, G.L. (2003), “Situational and Motivational Influences On Trait-Behavior Relationships”, In *Personality and Work*; John Wiley & Sons, Inc
- Barrick MR & Stewart GL & Piotrowski M., (2002), “Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives”, *J Appl Psychol*. C: 87(1), Syf:43-51

- Barutçugil, İsmet, (2002), Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul
- Bingöl, Dursun, (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul
- Boeree, George, (2006), “Personality Theories”, New York
- Bruck, A. & Allen, T., (2003), “The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict”, Journal of Vocational Behavior C: 63, Syf:457–472
- Brassfield-Darke, Camille, (2012), The Relationship of Flow Experience and Social Influence on Employees’ Job Satisfaction and Positive Mood, Doktora Tezi, Walden University
- Burger, Jerry, (2006), Kişilik- Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Söyledikleri, Kaknüs Yayınları, İstanbul
- Büyüköztürk, Şener, (2013), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara
- Cartwright-Champion, (2006), Supporting Creative Teacher Flow: Exploring The Relationship Between Csikszentmihalyi’s Concept Of Optimal Flow Experien Ces And Bolman And Deal’s Principal Leadership Orientations, Doktora Tezi, Gonzaga University
- Cevizci, Ahmet, (1999), Felsefe Sözlüğü, Paradigma Yayınları, İstanbul
- Csikszentmihalyi, M. & Figurski, T., (1982), “Self-awareness and Aversive Experiencein Everyday Life”, Journal of Personality , C:50(1)
- Csikszentmihalyi, Mihaly, (1997), Finding Flow, The Psychology of Engagement with Everyday Life, Basic Books, New York
- Csikszentmihalyi, Mihaly, (1996), Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention, Basic Books, New York
- Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi I., (1988), Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness, Basic Books, New York
- Csikszentmihalyi, M.,& Rathunde, K. (1992). The measurement of flow in every day life: Toward a theory of emergent motivation. Nebraska Symposium of Motivation, C: 40(1), Syf: 57-97
- Csikszentmihalyi, Mihaly, (2000), Happiness, flow, and economic equality, American Psychologist, C: 55(10), Syf:1163-1164

- Cüceloğlu, Doğan, (1991), İnsan ve Davranışları, Remzi Kitabevi, İstanbul
- Çaldağ, Mehmet Ali, (2010), Duygusal Emek Davranışlarının Sağlık Çalışanlarında İş Sonuçlarına Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya
- Dal, Veysel, (2009), Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta
- Darıyemez, K., (2010), Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara
- Davidov, Yuri, (1990), Özgürlük Ve Yabancılaşma, Bilim ve Sosyalizm Yayınları, Ankara
- Demir, C. & Demir, N., (2006), “Bireylerin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmalarını Etkileyen Faktörler İle Cinsiyet Arasındaki İlişki: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama”, Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ege Akademik Bakış Dergisi, C:6(1), Syf:36-48
- Desiderio, Katie, (2009) The Effect of Personality Traits on Work Flow Experiences of Employees at Four Organizations, Barry, Uzmanlık Tezi, ABD
- Digman, John, (1990), Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model Annual Review of Psychology, C:41, Syf: 417-440
- Doğan, T. Elif, (2012), “ Zanaatkârlığın Günümüzde Yeniden Yorumlanması: Yeni Zanaatkârlık mı?”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C:3(1), Syf: 67-85
- Doğan, T. Elif, (2012), “Kitap İncelemesi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi C: 65(2), Syf: 299-306
- Ekin, Volkan, (2010), “Tüketim Toplumu, Hedonizm Ve Araç Olarak Yazılı Basın ”, Doktora Tezi, İstanbul
- Emhan, A., Mete, M., Emhan, A., (2012), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Dicle Tıp Dergisi, Sayı: 39, Sayfa: 75-79

- Erkoç, Tuba, (2008), Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İletişime Etkisi ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul
- Erkuş, A. & Tabak, A. (2009), “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:23(2), Syf:213-242
- Ersoy-Kart, Müge, (2011), Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik, Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları, C:75
- Ersoy-Kart, Müge, (2003). "Emeklilik ve İşgören Açısından Anlamı", Mülkiyeler Birliği Dergisi, C:27(239), Syf:403-412
- Faroqhi, Suraiya, (1998), Osmanlı Kültürü ve Gündelik Yaşam, Ortaçağdan Yirminci Yüzyılları, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul
- Friedman, H. & Schustack M., (1999), Personality: Classic Theories and Modern Research
- Gray B.,& Smith P., (2009), Emotional Labour and The Clinical Settings of Nursing Care: The Perspectives of Nurses in East London. Nurse Education in Practice, C:9, Syf:253-261
- Hilav, Selahattin, (2008), Felsefe Yazıları, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul
- Hobfoll, Stevan, (1989), “Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stres”, American Psychologist, S:44, Syf:513-524
- Hobfoll, Stevan, (1998), Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress, Plenum, New York
- Hobfoll, Stevan, (2002), “Social and psychological resources and adaptation. Review of General Psychology”, S:6, Syf: 307-324
- Hogaboam, Maria, (2010), Flow At Work Among Part-Time Municipal Recreation Staff, California State University, Doktora Tezi
- Houkes, Inge, (2003), “Specific Determinants Of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion And Turnover İntention: A Multisample Longitudinal Study”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, S:76, Syf: 427- 450
- Isır, Tamer, (2006), Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Doktora Tezi, Adana

- İlbars, Zafer, (1987), “Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler”, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, Cilt: 31 Sayı: 1.2 Sayfa: 001-023
- İnanç, B. & Yerlikaya, E., (2010), Kişilik Kuramları, Pegem Akademi Yayıncılık, İstanbul
- Karasar, Niyazi, (2005), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara
- Kaşlı, Mehmet, (2009), “Otel İşletmelerinde İş görenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi”, Doktora Tezi, Balıkesir
- Keser, Aşkın, (2005), “Çalışmanın Değişen Anlamı Ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.49, Syf: 36367
- Kümbetoğlu, Belkis, (1995), “Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması”, Kadın Araştırmalarında Yöntem, içinde, (Derleyen: S. Çakır & N. Akgökçe), Sel Yayıncılık, Syf: 230–238
- Marr, Arthur, (2001), “In the Zone: A Biobehavioral Theory of the Flow Experience”, Athletic Insight
- McCrae, R., John, O., (1992), “An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications”, Journal of Personality C: 60-2, Syf: 175–215
- McCrae, R.R. & Costa, P.T.; Jr (1987), "Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers". Journal of Personality and Social Psychology 52 (1): 81–90. doi:10.1037/0022-3514.52.1.81. PMID 3820081.
- Moneta, Giovanni, (2012), “Opportunity for creativity in the job as a moderator of the relation between trait intrinsic motivation and flow in work” Motiv Emot, 36:491–503, DOI 10.1007/s11031-012-9278-5, Springer Science+Business Media
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999). “Team Effectiveness: Beyond Skills and Cognitive Ability. Journal of Applied Psychology”, C: 84(3), Syf: 376-389
- Odabaşı, Yavuz (2006), Postmodern Pazarlama Tüketim ve Tüketici, MediaCat Yayınları, İstanbul
- O’Brien, T. B. & DeLongis, A. (1996), “ The interactional context of problem, emotion and relationship-focused coping: The role of the big five personality factors”, Journal of Personality, C: 64, Syf: 775–813

- Oldenquest A. & Rosner M. ,(1990), Alienation, Community and Work, Greenwood Press, London
- Ö. Kapız, Serap, (2001), “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Ocak Sayısı
- Özkalp, E. & Arıcı, H. , (2010), Davranış Bilimine Giriş, 3. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
- Quinn, Ryan W. (2006), Flow in Knowledge Work: High Performance Experience in the Design of National Security Technology, Administrative Science Quarterly, C: 50(4), Syf: 610-641
- Parker, A. & Cross R., (2004), The Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations, Harvard Business School Press, Boston
- Parsak, Gülşah, (2010), Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Polaine, A., (2010), “The Flow Principle in Interactivity”, Proceedings of the Second Australasian Conference on Interactive Entertainment, S: 2, Syf: 151-158
- Robbins, S. & Judge, T., (2009), Organizational Behavior, USA
- Holton, E, & Swanson, R., (2001), Andragogy in Practice: Clarifying the Androgogical Model of Adult Learning, Performance Improvement Quarterly, S:14, Syf: 118-143
- Robertson I. & Callinan, M., (2002), Organizational Effectiveness: The Role of Psychology, Hardcover
- Sayılar, Yücel, (2008), “Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Açısından Stratejik Seçim ve Kurumsal Belirlenimin Olası Etkileri”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C: 63(2)
- Schaubroeck, J. & Jones, J. R. (2000), Antecedents of workplace emotional labor dimensions and moderators of their effects on physical symptoms, Journal of Organizational Behavior, C: 21, Syf: 163-181
- Seeman, Melvin, (1959), "On The Meaning Of Alienation", American Sociological, Rewiew, C: 24, Syf: 783-791

- Sencer, Muzaffer, (1989), Toplum Bilimlerinde Yöntem, Beta Yayınları, İstanbul
- Sennett, Richard, (2009), Zanaatkâr, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. & Kim, Y. & Kasser, T, (2001), “What Is Satisfying About Satisfying Events Testing 10 Candidates’ Psychological Needs”, Journal of Personality and Social Psychology, C: 80, Syf: 325-339
- Snow, Kara, (2010), Work Relationships That Flow: Examining the Interpersonal Flow Experience, Knowledge Sharing, and. Organizational Commitment, Uzmanlık Tezi, California
- Somer, O. & Korkmaz, M. & Tatar, A., (2000), “Beş faktör kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, Türk Psikoloji Dergisi, C: 17(49), Syf: 21-33
- Somer, O. & Goldberg, L. R., (1999), “Personality Processes and Individual Differences” Journal of Personality and Social Psychology, C: 76(3), Syf: 431-450
- Soysal, Abdullah, (2008), “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak Sayısı, S: 1-19
- Taggar, S. & Hackett, R.D. & Saha, S., (1999), “Leadership Emergence İn Autonomous Work Teams: Antecedents And Outcomes”, Personnel Psychology, C: 52(4), Syf: 899-926
- Taylor, Frederick, (2003), Bilimsel Yönetimin İlkeleri, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya
- Telman, Nursel, (1998), “Endüstri Psikolojisi'nin İnsan Kaynakları'ndaki Yeri”, Human Resources İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, Mart Sayısı
- Tınar, Y. Mustafa, (1999) “Çalışma Yaşamı ve Kişilik”, Mercek Dergisi, Sayı 14, Mess Yayınları, İstanbul
- Triandis, Harry, (2001), “Individualism-Collectivism and Personality”, Journal of Personality, C:6, S: 907-924
- Ünal, Ayşe, (2002) “İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme” Kamu-İş Dergisi, C:7 Syf: 2002/1
- webpace.ship.edu/cgboer/perscontents.html
- www.birlikteik.com

- www.ctf.edu.tr
- www.dictionary.cambridge.org
- <http://www.dictionary.com.tr>
- www.ilo.org
- http://www.kozonline.org/arsiv/pdk12/PDK12_17.htm
- 100. www.tdk.gov.tr
- 101. Yalçınkaya, Pınar, (2013), “Kendini İşe Kaptırma Ölçeği: Uyarılama Çalışması”, Sakarya İktisat Dergisi, C:2, S:5
- 102. Yanbastı, Gülgün, (1990), Kişilik Kuramları, Ege Üniversitesi Yayınevi, İzmir
- 103. Yelboğa, Atilla, (2006) “Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:8 Sayı:2, Haziran, ISSN: 1303-2860