

İŞ AKIŞI ENVANTERİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Araştırma Makalesi / Research Article

Mavi, D., Ayyıldız, P., Topaloğlu, H. & Özdemir, M. (2021). İş Akışı Envanteri'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(3), 1141-1154.
<https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.947178>.

Geliş Tarihi: 02.06.2021
Kabul Tarihi: 06.09.2021
E-ISSN: 2149-3871

Duran MAVİ

Milli Eğitim Bakanlığı

duranmavi@hotmail.com

ORCID No: 0000-0001-7244-6448

Pınar AYYILDIZ

Ankara Medipol Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

pinarayyildiz@yahoo.com

ORCID No: 0000-0002-2644-7981

Hakan TOPALOĞLU

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Terme Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü

hakant08@hotmail.com

ORCID No: 0000-0003-0370-5826

Murat ÖZDEMİR

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

mrtozdem@gmail.com

ORCID No: 0000-0002-1166-6831

ÖZ

Birey ve örgüt yaşamını ilgilendiren konularla sıkça ele alınan değişkenlerden biri de iş akışıdır ([work] flow/work-related flow). Csikszentmihalyi tarafından kavramsallaştırılan iş akışı, sahip olunan beceri ve karşılaşılan zorluk arasında bir dengenin bulunduğu, zaman ve mekan farkındalığının yitirildiği olumlu yaşantılardır. İş akışı kavramının ölçülmesi için ilgili alanyazın kapsamında çeşitli ölçeklerin geliştirildiği, bunlardan bazılarının farklı dillere uyarlandığı gözlenmektedir. Bu ölçeklerden biri de Bakker tarafından geliştirilen ve kendisine pek çok çalışmada başvurulmuş The Work-related Flow Inventory'dir (WOLF). Mevcut çalışma WOLF'un üç boyutlu (kendini işe verme [üç madde], işten zevk alma [dört madde], içsel motivasyon [beş madde]) ve 13 maddeli yapısının Türkçeye uyarlanması amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel araştırma desenlerinden tarama kullanılmıştır. Bu kapsamda Kahramanmaraş ilinin Elbistan ilçesindeki ilk ve orta okullarda görevli olan ve basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 725 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Veri toplama aracı olarak WOLF'un anılan ve araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanan İş Akışı Envanteri (İAE) adlı versiyonundan yararlanılmıştır. İAE'nin geçerlik incelemeleri doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik incelemeleri için ölçeğin birleşik güvenilirlik, açıklanan ortak varyans, yakınsak geçerlik, Cronbach's Alpha ve Spearman-Brown_(Split-Half) ile Guttman_(Split-Half) değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar İAE'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Akışı, Csikszentmihalyi, Ölçek.

ADAPTATION OF THE WORK-RELATED FLOW INVENTORY INTO TURKISH: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

One of the variables that has been frequently discussed in relation to issues concerning individual and organizational life is work-related flow. Work-related flow which conceptualized by Csikszentmihalyi consist of positive experiences in which there is a balance between the possessed skill and the difficulty, and through which the awareness of time and place is lost. It is seen that various scales have been developed and some these adapted to different languages to measure the work-related flow concept. One of these scales is The Work-related Flow

Inventory (WOLF), developed by Bakker and utilized in many researches. The present study was conducted for the adaptation of WOLF's three-dimensionaled (self-employment [three items], pleasure from work [four items], intrinsic motivation [five items]) and 13-itemed structure into Turkish. Survey from quantitative research designs was used in the study. In this context, the opinions of 725 teachers working in primary and secondary schools in Elbistan district of Kahramanmaraş province and selected by simple random sampling method were consulted. As a data collection tool, WOLF's version named Is Akisi Envanteri (IAE), which was adapted into Turkish by the researchers, was used. The validity analyses of the IAE were carried out by using confirmatory factor analysis (CFA). For reliability analysis, the reliability coefficient of the scale in composite reliability, average variance extracted, convergent validity, Cronbach's Alpha, and Spearman-Brown_(Split-Half) and Guttman_(Split-Half) values was calculated. The results show that IAE is a valid and reliable data collection tool.

Keywords: Work-related Flow, Csikszentmihalyi, Scale.

GİRİŞ

Çalışanlar kendilerini işlerine adanma, işlerinde mutlu olma ve potansiyellerini sergileme güdüsüne sahiptir. Ancak çeşitli sorunlar yüzünden bu güdü engellenmektedir. Karşılaşılan engeller hem bireylerin işlerine kapılmalarının hem de örgütlerin etkin biçimde hizmet üretmesinin önüne geçmektedir. Bu nedenle *işe odaklanma*, *işte motive olma* özelindeki sorunlar uzun zamandır araştırılmaktadır (Fortier vd., 1999; Shahzadi vd., 2014). Günümüzde de popülerliğini koruyan bu konu, farklı perspektifler özelinde ele alınmakta, pek çok örgütsel değişken açısından değerlendirilmektedir. Bu örgütsel değişkenlerden biri de *iş akışı* ([*work*] *flow/work-related flow*).

Hakkında pek çok kuramsal ve görgül çalışmalar yapılan iş akışı, Csikszentmihalyi tarafından kavramsallaştırılmıştır. Yazara göre *iş akışı*, *bireylerin mutluluk duydukları eylemleri deneyimlerken zaman ve mekan farkındalığını yitirmeleridir* (1975). İş akışı, *sahip olunan becerilerin karşılaşılan zorluklara denk olduğu, hedef yönelimli deneyimler* olarak da ifade edilmektedir. Böyle deneyimler, *konsantrasyon içeren ve zamanın nasıl geçtiğinin anlaşılmadığı yaşantılardır* (Csikszentmihalyi, 1990/2018, s. 113). Geçen saatlerin farkına varmayacak kadar kendisini müsabakasına kaptıran bir satranç oyuncusunun durumu iş akışına örnek verilebilir. Benzer şekilde, yemek yemeyi ya da su içmeyi unutacak kadar işine odaklanan bir müzisyenin motive hali de bir iş akışı örneğidir.

İş akışının sosyal bilimler alanında gördüğü ilginin giderek arttığı düşünülmektedir. Nitekim iş akışı hakkında yapılan çalışmaların sayısındaki ve çeşitliliğindeki artış da bu düşünceyle örtüşmektedir. İş akışı ile örgütleri etkileyen iş enerjisi (Demerouti vd., 2012), iş kaynakları (Le Roux, 2005; Makikangas vd., 2010) ve performans (Yaşın, 2016) arasında önemli ilişkiler olduğu görülmektedir. Benzer ilişkiler, çalışan düzeyindeki önemli değişkenlerden iyimserlik (Fullagaer & Kelloway, 2009), kendini işe verme (Swart, 2006) ve öz yeterlik inancı (Salanova vd., 2006) için de söz konusudur. Tüm bu bulgular, iş akışına ve onun anlaşılmasına dönük araştırmaların derinliğini ortaya koymaktadır.

İş akışı motivasyonla ilişkili örgütsel değişkenlerden biridir. Öyle ki motivasyon, iş akışının temel kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Örneğin Bakker (2005), iş akışını kısa süreli; ancak motivasyon dolu yaşantılar olarak tarif etmektedir. Nakamura ve Csikszentmihalyi ise iş akışının bireye dönük, fenomenolojik bir yönünün olduğunu belirtmektedir. Yazarlara göre bu yön, iş akışının motivasyona dayalı doğasından kaynaklanmaktadır (2005). Ancak motivasyon içeren, motivasyonla ilgisi olan her eylem iş akışı kapsamında değerlendirilmemektedir. Dinlenme, yemek yeme ya da kitap okuma gibi kimi eylemler kapsam dışı bu eylemlerin en bilinenleridir. Csikszentmihalyi (1997), söz konusu eylemleri *boş zaman etkinlikleri* (*passive leisure activities*) olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle bir eylemi iş akışına dönüştüren ya da iş akışından ayıran ayrıntıların iyi anlaşılması gerekmektedir.

Temelde bir eylemin iş akışı olarak nitelenebilmesi için birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bir başka deyişle iş akışının gerçekleşmesi için bazı ön koşullar sağlanmalıdır. Bu ön koşullar Csikszentmihalyi (1991) tarafından (*i*)hedeflerin açık olması (clear goals), (*ii*)anlık geri bildirim (immediate feedback), (*iii*)zorluk ve beceri arasında bir dengenin kurulması (balance between challenges and skills), (*iv*)konsantrasyonun sağlanması (concentration), (*v*)kontrol paradoksunun yaşanması (paradox of control), (*vi*)öz farkındalığın kaybedilmesi (lose of self consciousness), (*vii*)zaman algısının başkalaşması (transformation of time) ve (*viii*)eylem-farkındalık bütünlüğünün yakalanması (merging of action and awareness) olarak sıralanmaktadır.

Hedeflerin açık olması, amaçların anlaşılması olarak tarif edilebilir. Yapılacak işin ne için yapıldığı ve aşamalarının net olması iş akışı için vazgeçilmezdir. Çünkü iş akışı, anlaşılması güç, imkansız hedeflere ulaşırken yaşanmamaktadır. *Anlık geri bildirim*, iş akışının doğasındaki sürdürülebilirliğe karşılık gelmektedir. Bireyler iş akışı sırasında yaptıkları işin keyif verici ve güdüleyici yönlerine ilişkin dönütleri anında almak zorundadır. Bu yolla iş akışının süreğenliği sağlanmaktadır. *Zorluk ve beceri arasında bir dengenin kurulması*, bireylerin karşılaştıkları güçlükler ve sahip oldukları beceriler arasındaki kararlılığın korunmasıdır. Bu kararlılığın yokluğu yaşantıları aşırı sadelikten doğan sıkıcılığa ya da fazla zorluktan kaynaklanan kaygıya dönüştürebilir. Beceri-zorluk dengesinin sağlanamadığı deneyimler, bireyleri iş akışından alıkoyup ilgisizliğe sürüklemektedir. *Konsantrasyonun sağlanması*, iş akışının sınırlı bir zamandaki ve eylemdeki kısmını ilgilendirmektedir. Konsantrasyon, dikkatin yoğunlaştırılmış biçimi olarak tanımlanabilir. Konsantrasyon sayesinde bireyler, iş akışını engelleyen koşulları ortadan kaldırmaktadır. *Kontrol paradoksunun yaşanması*, bireylerin iş akışı sırasında ayrıntılara takılmayacak kadar rahat; ancak yeterince de dikkatli olmalarıdır. Bir başka deyişle iş akışı sırasında yaşanan *durumun, yapılanların kontrolde olduğu hissi*, aşırılık içermemelidir. *Öz farkındalığın kaybedilmesi*, kendinden geçme olarak açıklanabilir. İş akışı sırasında bireyler en büyük sorunlarından sıyrılabilirler. Zira iş akışı sırasında öz eleştirilere ara verilir. *Zaman algısının başkalaşması*, iş akışı sırasında vaktin hızla akıp geçmesidir. Zamana ilişkin bu algı, bireylerin etkisi altında kaldıkları stresi azaltmaktadır. Bu nedenle iş akışı sırasında aceleci davranmamaktadır. *Eylem-farkındalık bütünlüğü* ise yapılan işin doğruluğunun sorgulanmaması, tereddütlerin bir kenara bırakılmasıdır. İş akışının doğallığı, eylem ve farkındalık arasındaki bütünlüğünün kendine özgü disiplinine dayanmaktadır.

İş akışı, *ototelik (autotelic)*, yani becerilerle zorlukların dengelendiği süreçlerde gözlenmektedir. Bir kişilik tipi olarak da anılan ototeliklik, iş akışının ön koşullarının oluşmasına hizmet etmektedir. Bu bakımdan *ototelik kişilik, bireylerin iş akışına yatkın olması, ödüllerden çok işin kendisini önemsemesi* olarak tanımlanmaktadır (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005). İş akışının bu yönü, Massimini & Carli (1988) tarafından yapılan bir araştırmada *deneyim dalgalanma modeli-DDM (experiences fluctuation model-EFM)* adıyla ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Bu modele göre beceriler ve zorluklar arasındaki dengede ya da dengesizlikte yer alan yaşantılar *(i)ilgisizlik (apathy)*, *(ii)korku (worry)*, *(iii)kaygı (anxiety)*, *(iv)can sıkıntısı (boredom)*, *(v)uyarılma (arousal)*, *(vi)rahatlık (relaxion)*, *(vii)kontrol (control)* ve *(viii)iş akışıdır (work-related flow)*. Bu yaşantılar şu şekilde açıklanabilir.

İlgisizlik, düşük düzeyde becerilere sahip bireylerin düşük zorluktaki eylemlerle karşılaştıkları anlarda gözlenmektedir. Motivasyon sorunları ilgisizliğin en belirgin özelliklerinden biridir. Düşük motivasyon ise bireyleri iş akışından uzaklaştırmaktadır. *Korku*, düşük düzeyde becerilere sahip bireylerin uygun zorluktaki eylemlerle karşılaştığı zamanlarda yaşanmaktadır. Korkular içinde bulunulan anlarda yaşanır. Korkular kontrolün kaybedilmesinin temel kaynaklarındandır. *Kaygılar*, düşük düzeyde becerilere sahip bireyler yüksek zorluktaki eylemlerle karşılaştıklarında gerçekleşmektedir. Kaygılar geleceğe dönük stresler olarak da anılmaktadır. Kaygılar yüzünden sıradan sorunların bile aşılması zorlaşmaktadır. *Can sıkıntısı*, uygun düzeyde becerilere sahip bireylerin düşük zorluktaki eylemlerle karşılaştıkları deneyimlerde gerçekleşmektedir. Can sıkıntısı yaşayan bireylerin bir anlam arayışında oldukları düşünülmektedir. *Uyarılma*, uygun düzeyde becerilere sahip bireylerin yüksek zorluktaki eylemlerle karşılaşmasıyla ortaya çıkmaktadır. Uyarılmış bireyler iş akışı halinde olmayan; ancak sorumluluk sahibi kişilerdir. *Rahatlık*, yüksek düzeyde becerilere sahip bireyler düşük zorluktaki eylemlerle karşılaştıklarında deneyimlenmektedir. Rahatlık bireylerin yaratıcılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. *Kontrol*, yüksek düzeyde becerilere sahip bireylerin karşılaştıkları eylemler uygun zorlukta olduğunda görülmektedir. Kontrolün düzeyi dengelenmediğinde bireysel ve örgütsel problemler yaşanmaktadır. *İş akışı* ise yüksek düzeyde becerilere sahip bireyler yüksek zorluktaki eylemlerle dengelendiğinde yaşanmaktadır. İş akışı sırasında verimlilik ve üretkenlik artmaktadır. Geline nokta iş akışının ön koşulları ve beceri ve zorluk dengesi kadar önemli olan bir konu daha bulunmaktadır. O da iş akışının boyutlarıdır.

İş akışının ayrıntılı yapısı onun boyutlar halinde incelenmesini beraberinde getirmektedir. Bakker (2008), bu gerçeklik göz önünde tutulduğunda iş akışının üç boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. Bu boyutlar *(i)kendini işe verme (absorption)*, *(ii)işten zevk alma (work enjoyment)* ve *(iii)içsel motivasyondur (intrinsic motivation)* olarak sıralanmaktadır.

Kendini işe verme, bireylerin yaptıkları işe kendilerini gerçek ve tam anlamda bırakmalarınıdır. Odaklanmış, yaptığı işten başka şey düşünmeyen bir bireyin kendisini işine verdiği söylenebilir. Kendini işine vermiş bireyler ise kaygıların yıkıcı etkilerinden korunmaktadır. *İşten zevk alma* boyutu, iş akışının özünü oluşturmaktadır. İş akışı deneyimleri kendisinden zevk alınan, olumsuzluklara kapalı süreçlerdir. Yapılan işten alınan zevk, iş akışı sırasında belirgin şekilde gözlenmese de bireyler olumlu duygularını iş akışının hemen ardından fark edebilmektedir. Bir işten alınan zevkin artması, iş akışının süresiyle ve kalitesiyle de doğru orantılıdır. *İçsel motivasyon*, iş akışına bireyin kendi doğasının kaynaklık etmesidir. İş akışı sırasında içsel güdülenme dışsal güdülenmeden çok daha belirgindir. Bu nedenle iş akışı halindeki bireylerin yeterince ve etkili biçimde güdülendiği görülmektedir.

İş akışının başarı ihtiyacı (Eisenberger vd., 2005), hedef yönelimi (Şahan, 2019), iş özellikleri (Demerouti, 2006), iyi olma hali (Bryce & Hwirth, 2002), psikolojik anlamlı bulma ve sağlamlık (Dervişoğulları, 2020) gibi önemli değişkenler üzerindeki olumlu etkileri olduğu bilinmektedir. Ayrıca iş akışı araştırmalarının öğretmenler (Mavi, 2015), beyaz yakalılar (Yaşın, 2016) ve yöneticiler (Büyükoğlu, 2015) gibi sınıflar ve meslek üyeleri üzerinde yürütüldüğü bilinmektedir. Bu geniş perspektif, iş akışının etkili biçimde ölçülmesine ilişkin kaygıları da beraberinde getirmektedir.

İş akışının incelenebilmesi ve/veya değerlendirilebilmesi için çeşitli ölçek geliştirme çalışmaları (Ak ve Alpullu, 2020; Eryılmaz ve Mammadov, 2016; Hamari & Koivisto, 2014) yapılmıştır. Araştırmacılar *Bilişsel Kapılma* (Usluel ve Vural, 2009), *Flow Yaşantısı Ölçme* (İşigüzel ve Çam, 2014), *İyi Oluş* (Demirci vd., 2017) ve *Pozitif Öğretmen* (Eryılmaz ve Bek, 2018) *Ölçeği* gibi adlar altında geliştirilen ve doğrudan iş akışını ölçmeyen araçlar üzerinde de çalışmışlardır. Ancak Bakker (2008) tarafından geliştirilen *The Work-related Flow Inventory (WOLF)* bu çalışmalar arasında ayrı bir yere sahiptir. İncelemeler sırasında *WOLF*'un geliştirilmesi için başvuru örneklemi benzerlerinden çok daha geniş; ancak madde sayısının nispeten daha az olduğu görülmüştür. Bu durumun *WOLF*'un gördüğü ilgiyi de beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Nitekim *WOLF*'un farklı dillere uyarlanan ve yaygın olarak kullanılan veri toplama araçlarından biri olduğu bilinmektedir (Salessi vd. 2018; Zubair ve Kamal, 2015). *WOLF*'un bazı araştırmacılar (Turan ve Pala, 2019; Yaşın, 2016) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonları da bulunmaktadır. Bu versiyonlarda çeşitli nedenlerden dolayı madde çıkarma ve/veya boyut birleştirme gibi olumsuzlukların bulunduğu gözlenmektedir. Ayrıca *WOLF*'un Türkçe halinin nereden alındığına ilişkin ayrıntılara erişilemeyen çalışmalarla (Güzel vd. 2019; Yeşiltaş ve Türk, 2017) da karşılaşmaktadır. Bu araştırmalardan Türkiye'de gerçekleştirilenlerin akademisyenlerin, memurların, konaklama sektörü çalışanlarının ve teknopark görevlilerinin görüşlerine dayanılarak yürütüldüğü bilinmektedir. Fakat sayıları milyonla ifade edilen öğretmenler üzerinde bu türden, kapsamlı bir çalışmanın gerçekleştirilmediği görülmektedir. Bu, *WOLF*'un eğitim kurumları ve öğretmenler özelinde, geçerli ve güvenilir bir şekilde Türkçeye uyarlanmasının yerinde olacağını düşündürmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmada *WOLF*'un geçerli ve güvenilir bir şekilde Türkçeye uyarlanması hedeflenmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Bakker (2008) tarafından geliştirilen *WOLF*'un, *İş Akışı Envanteri (İAE)* adıyla Türkçeye uyarlanması hedeflenmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki sorular yanıtlanmıştır:

- 1) *İAE* geçerli bir ölçme aracı mıdır?
- 2) *İAE* güvenilir bir veri toplama aracı mıdır?

YÖNTEM

Bu çalışmada nicel araştırma desenlerinden *tarama (survey)* kullanılmıştır. Elde edilen veriler bu bağlamda analiz edilmiştir.

1.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın hedef evrenini Kahramanmaraş ilinin Elbistan ilçesinde görevli 1970 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada olasılığa dayalı örnekleme türlerinden *basit tesadüfi örnekleme (simple random sampling)* kullanılmıştır. Örneklemin belirlenebilmesi için Saunders vd., (2006, s. 212) tarafından verilen örnekleme belirleme tablosundan yararlanılmıştır. Bu tabloya dayanılarak 1970 kişilik evreni $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 322 kişinin temsil edebileceği varsayılmıştır. Veri toplama sürecinde kendisine ulaşılan 725 katılımcı ile bu sayı aşılmıştır.

Çalışmanın katılımcılarının 334'ü (%46.1) kadın, 391'i (%53.9) erkektir. 418 katılımcının (%57.7) lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada katılımcıların en geniş yaş grubu 162 kişiyle (%22.3) 40 yaşındaki öğretmenlerdir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Bakker (2008) tarafından geliştirilen *WOLF* kullanılmıştır. *WOLF*'un açımlayıcı faktör analizi (AFA) yedi örneklemlili, toplam 1346 katılımcılı bir grup üzerinde yürütülmüştür. Ölçek 16 maddeden oluşmaktayken AFA sonucunda (*kendini işe verme* [dört madde], *işten zevk alma* [dört madde], *içsel motivasyon* [beş madde]) ve 13 maddeye inmiştir. Bu aşamada varyansın %65'ini açıklayan maddelerin faktör yükleri .46-.85 aralığındadır. AFA aşamasında Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları *kendini işe verme* boyutu için .75-.86, *işten zevk alma* boyutu için .88-.96, *içsel motivasyonu* boyutu için ise .63-.82 aralığında hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise yine yedi örneklemlili, toplam 1047 katılımcılı bir grup üzerinde yürütülmüştür. DFA sonuçları [$\chi^2/sd= 4.59$, GFI=.988, RMSEA=.06, IFI=.995, NNFI=.983, CFI=.995] AFA ile elde edilen yapıyı doğrulamış, ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu ortaya çıkarmıştır (Brown, 2006).

Dil Eşdeğerliği Çalışmaları

Çalışmada veri toplama aracı olarak *WOLF*'tan yararlanılarak oluşturulan *İAE* kullanılmıştır. Bunun için ilk olarak ölçeği geliştiren araştırmacıdan uyarılama izni alınmıştır. Ardından ölçeğin orijinal halinin dil eşdeğerliği çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda iki dile de hakim olan üç araştırmacıdan destek alınmıştır. Ardından ölçek maddeleri Türkçeye çevirilmiş, konu hakkında çalışmaları bulunan bir araştırmacının görüşlerine sunulmuştur. Bu işlemlerin ardından elde edilen üç farklı çeviriden (üzerinde fikir birliğine varılan maddeler öncelikli olmak üzere) en uygun maddeler seçilmiş ve *İAE-Taslak Versiyon* oluşturulmuştur. Bu işlemin ardından *İAE-Taslak Versiyon*, biri ölçme ve değerlendirme uzmanı olan üç uzmanın daha görüşüne sunulmuştur. Bu uzmanlar tarafından önerilen düzeltmelerin de yapılmasının ardından *İAE-Taslak Versiyon*, görüşlerine araştırma sırasında başvurulmayan 10 katılımcıya uygulanmıştır. Bu pilot uygulamanın ardından *İAE-Taslak Versiyon* son kez düzenlenmiştir. Daha sonra *İAE-Taslak Versiyon*, ilk çeviri aşamasında yer almayan bir mütercim tercüman tarafından *geri-tercüme* (*back-translation*) edilmiştir. Ölçeğin orijinal ve geri-tercüme halleri doğrudan *WOLF*'u geliştiren yazara sunulmuştur. İki form arasındaki tutarlılığın bizzat geliştirici tarafından da görülmesinin/onaylanmasının ardından *İAE-Taslak Versiyon*, *İAE* ismiyle uygulanmıştır.

İşlemler ve Verilerin Analizi

Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Etik Komisyonu*'ndan ve *Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü*'nden gerekli izinler alınmıştır. Bu izinlere dayanılarak araştırmanın verileri 2021 yılının mayıs ayında toplanmıştır. Gönüllülüğünün esas olduğu bu çalışmada ölçekler COVID-19 salgınının gerekleri göz önünde tutularak çevrimiçi (online) olarak doldurtulmuştur.

Analizler için SPSS 25.0 ve AMOS 24.0 adlı yazılımlar kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce veri setinin eksik değerleri boyutlara ilişkin ortalama puanlar belirlenerek girilmiştir. Ardından uç değer incelemesi kapsamında veri setinin *Mahalanobis* uzaklıkları da ele alınmıştır. Analizler sonucunda *Mahalanobis* değerleri 13.82'den küçük olmayan üç form analiz dışı bırakılmıştır (Pallant, 2005, p. 151). Sonrasında normallik incelemelerine geçilmiştir. Veri setinin *çarpıklık* (*skewness*) - *basıklık* (*kurtosis*) değerleri incelenmiştir. İlgili değerlerin (*kendini işe verme* boyutu için -.380 ve .240; *işten zevk alma* boyutu için -.848 ve .313; *içsel motivasyon* boyutu için -.419 ve -.031 aralığında yer aldığı, yani) -1.5 ve 1.5 aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerlere dayanılarak veri setinin normallik varsayımlarını yerine getirdiği kabul edilmiş (Tabachnick & Fidell, 1996, s. 72), ardından geçerlik ve güvenilirlik analizlerine geçilmiştir.

Alanyazında ölçek uyarılama çalışmalarında hangi geçerlik analizine başvurulacağına ilişkin bir fikir birliği bulunduğunu söylemek zordur. Bununla birlikte iki görüşün ön plana çıktığı görülmektedir. (i) Birinci ve daha çok kabul gören görüşe göre uyarılacak ölçeğin öncelikle DFA işlemleri yapılmalıdır. Bu işlem sonucunda ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirlik sonuçları kabul edilebilir düzeyde ise AFA'ya gerek duyulmamaktadır (Çokluk vd., 2012). Ancak DFA sonucunda yapı geçerliği sağlanamadığında ya da ölçeğe madde eklendiğinde/ölçekten çıkarıldığında önce AFA, ardından DFA yapılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). (ii) İkinci görüşe göre, ölçek uyarılama çalışmalarında

türüne ve özelliklerine bakılmaksızın her ölçüğe hem AFA hem de DFA yapılmalıdır (Bayık ve Gürbüz, 2016). Fakat bu, ölçüğün en baştan geliştirilmesi gibi bir durumu beraberinde getirmektedir (s. 18). Mevcut çalışmada ise *İAE* en baştan geliştirilmemekte; Türkçeye uyarlanmaktadır. Bu nedenle araştırmada yalnızca DFA'ya başvurulmuştur (Gürbüz, 2019, s. 51).

Çalışmada geçerlik analizi için, en çok olabilirlik (maximum likelihood) kestirimi kullanılarak birinci düzey DFA yapılmıştır. Bu süreçte öncelikle modelin critical ratio (CR) değerinin 1.96'dan büyük olması gözetilmiştir (Gao vd., 2008, s. 116). Kline (2019), DFA aracılığıyla model-veri tutarlığını inceleyebilmek için (IFI, NFI, CFI, GFI ve RMSEA gibi) uyum iyiliği değerlerinin gözden geçirilmesini önermektedir. Bu yolla ele alınan modelin akla yatkınlığı ya da yetersizliği değerlendirilmektedir (s. 262-265). Araştırmada bahsedilen uyum iyiliği değerlerinden (i)IFI ve NFI'nın .900'den büyük olması; (ii)CFI değerinin .950'den, GFI değerinin .850'den küçük olmaması, (iii)RMSEA değerinin ise .050-.080 aralığında yer alması (Brown, 2006; Erkuş, 2012; Özdamar, 2016; Schumacher & Lomax, 2004; Thakkar, 2020, s. 43) benimsenmiştir.

Güvenirlilik analizi için Cronbach's Alpha ile (iki yarı güvenirliliği [split-half reliability] değerlerinden) Spearman-Brown_(Split-Half) ve Guttman_(Split-Half) değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler için Özdamar (1999) tarafından belirtilen değerler referans alınmıştır. Yazara göre $\alpha < .400$ ise ölçek güvenilir değil, $.400 \leq \alpha \leq .600$ ise ölçek düşük derecede güvenilir, $.600 \leq \alpha \leq .800$ ise ölçek güvenilir, $.800 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir (s. 522).

Anılan işlemlerin yanında mevcut araştırmada ölçek uyarlama çalışmalarında sıklıkla başvurulan geçerlik ve güvenirlilik unsurlarında *bileşik güvenirlilik-BG* (composite reliability-CR), *açıklanan ortalama varyans-AOV* (average variance extracted-AVE) ve *yakınsak geçerlik-YG* (convergent validity-CV) için uygun değerlerin elde edilmesine dikkat edilmiştir. Bu bağlamda BG için $\geq .600$, AOV için $\geq .500$ (Fornell & Larcker, 1981) ve YG için $BG > AOV$ (Yaşlıoğlu, 2017, 82-83) varsayımlarının gerçekleşmesi hedeflenmiştir. Böylece araştırmanın geçerliği ve güvenirliliği artırılmaya çalışılmıştır.

BULGULAR

1.1. Geçerliğe İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci sorusu olan *İAE* geçerli bir ölçme aracı mıdırın yanıtlanması için DFA gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

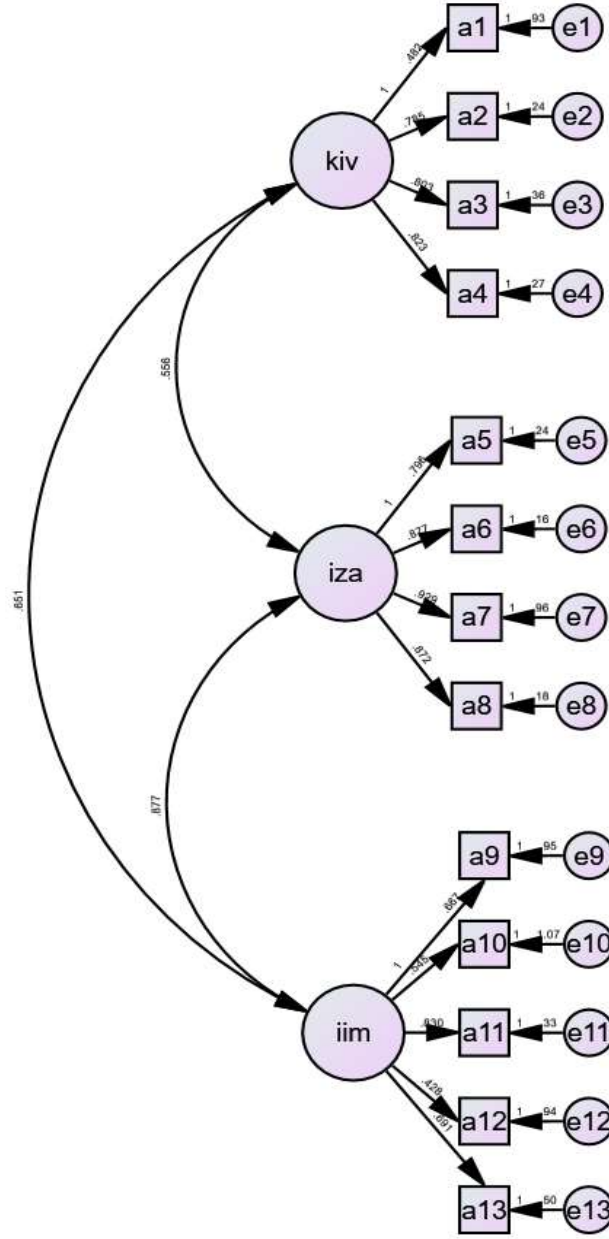
Tablo 1: DFA Sonuçları

Madde	Regresyon	Boyut	St. β	St. H.	CR	p
1			1.00			
2	←*	Kendini İşe Verme	1.62	.094	6.42	.000
3			1.52	.122		
4			1.42	.113		
5			1.00			
6	←*	İşten Zevk Alma	1.15	.042	12.6	.000
7			1.21	.041		
8			1.17	.043		
9			1.00			
10		İçsel Motivasyon	.768	.058	9.63	.000
11	←*		.970	.051		
12			.525	.050		
13			.770	.047		
Kendini İşe Verme	↔*	İşten Zevk Alma	.189	.021	8.80	
Kendini İşe Verme	↔*	İçsel Motivasyon	.303	.034	8.81	.000
İşten Zevk Alma	↔*	İçsel Motivasyon	.491	.039	12.7	

$N=722$ * $p<.001$

Tablo 1'de boyut-madde ve boyut-boyut düzeyindeki tüm regresyonlarda yordayıcılıkların anlamlı olduğu görülmektedir ($p<.001$). Ayrıca CR (bir başka deyişle t) değerleri ($[CR]_{kendini\ işe\ verme}=6.42$, $[CR]_{işten\ zevk\ alma}=12.6$, $[CR]_{içsel\ motivasyon}=9.63$), DFA'ya ait modifikasyonların incelenmesi için yeterli

düzyededir. Bu nedenle geçerlik incelemelerine *İAE*'ye ait yol diyagramı üzerinde devam edilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1: *İAE*'ye İlişkin Yol Diyagramı

Şekil 1'de yer alan yol diyagramına ilişkin sonuçlar [$\chi^2/sd= 4.37$, $GFI=.944$, $RMSEA=.068$, $IFI=.961$, $NFI=.950$, $CFI=.961$] *İAE*'nin geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Nitekim χ^2/sd oranının 4.37 ile 5'ten küçük olması da modele ilişkin bu bulguyu onaylamaktadır (Kline, 2005).

1.2. Güvenirlğe İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci sorusu olan *İAE* güvenilir bir veri toplama aracı mıdırın yanıtlanması için veri setine ait BG, Cronbach's Alpha ve Spearman-Brown (Split-Half) ile Guttman (Split-Half) güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: İAE'nin Güvenirlik Sonuçları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	BG	AOV	Cronbach's Alpha	Spearman-Brown	Guttman
Kendini İşe Verme	1	.655					
	2	.745					
	3	.853			.797	.769	.766
	4	.784					
	5	.787					
İşten Zevk Alma	6	.857					
	7	.882	.802	.514	.924	.899	.898
	8	.845					
İçsel Motivasyon	9	.677					
	10	.534					
	11	.787			.763	.705	.638
	12	.417					
	13	.626					
Toplam →					.894	.842	.842

Tablo 1'de görüldüğü üzere İAE'nin boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha değerleri .763-.924, Spearman-Brown_(Split-Half) değerleri .705-.899, Guttman_(Split-Half) değerleri .638-.898 aralığındadır. İAE'nin tamamına ait Cronbach's Alpha değeri .894, Spearman-Brown_(Split-Half) değeri .842, Guttman_(Split-Half) değeri ise .842 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca İAE'nin BG değerinin .802, AOV değerinin .514 olduğu, YG için $BG > AOV$ koşulunun da sağlandığı görülmüştür. Tüm bunlar İAE'nin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu da göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma Bakker (2008) tarafından geliştirilen ve alanyazında sıkça kullanıldığı görülen *WOLF*'un Türkçeye uyarlanması için yapılmıştır. Çalışmada nicel araştırma desenlerinden tarama kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Kahramanmaraş ilinin Elbistan ilçesinde görevli 725 öğretmenden elde edilmiştir. *WOLF*'un dil eşdeğerliği gerçekleştirilen İAE adlı versiyonu, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Elde edilen verilerin geçerliği DFA ile test edilmiştir. Araştırmanın güvenilirlik analizleri ise BG, AOV, YG, Cronbach's Alpha ve Spearman-Brown_(Split-Half) ile Guttman_(Split-Half) değerleri hesaplanarak yapılmıştır.

Çalışmanın bulguları (Tablo 1, Şekil 1), *WOLF*'un üç boyutlu ve 13 maddeli yapısının İAE ile geçerli şekilde Türkçeye uyarlandığını göstermektedir. Bu sonuç, İAE'nin geliştirilmesi sırasında elde edilen sonuçla örtüşmektedir. Türkiye'deki farklı araştırmalarda (Dervişoğulları, 2020; Yaşın, 2016) da İAE ile aynı yapıya sahip veri toplama araçlarının kullanıldığı bilinmektedir. İAE'nin geçerlik sonuçları bu çalışmaların geçerliğine ilişkin sonuçlarla da uyumaktadır. Bununla birlikte *WOLF*'un uyarlandığı ya da kullanıldığı çeşitli araştırmalarda, anılan uyumun madde ve boyut sayısı açısından tam olarak sağlanmadığı da bilinmektedir. Örneğin Mavi (2015) tarafından yapılan bir araştırmada İAE, iki boyutlu (*işten zevk alma, kendini işe verme*) ve 12 maddeli bir yapıdadır. Benzer bir durum Turan ve Pala (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da gözlenmektedir. Fidanboy (2019) tarafından *WOLF*'un kullanıldığı bir çalışmada ölçeğin Türkçe versiyonun nereden elde edildiği tam olarak anlaşılamamaktadır. Başka çalışmada (Yalçınkaya, 2019) ise DFA için başvuru örneklemine AFA'daki örnekleme aynı olduğu görülmektedir.

Bir boyutun diğeriyle birleştiği, düşük faktör yüküne sahip ya da binişik maddelerin değerlendirme dışı bırakıldığı ölçek çalışmaları *kuramsal yapıdan uzaklaşmakla* eleştirilmektedir. Bu çalışmalara AFA ve DFA için aynı örnekleme başvuru araştırmalar da eklenebilir (Zhang vd., 2010). Nitekim DeVellis, ölçek (geliştirme ve uyarlama) çalışmalarında gerekli bilginin (doğru biçimde) sunulmasının önemine değinmektedir (2017, s. 127). Tüm bu değerlendirmeler, ölçek uyarlama çalışmalarında kuram ve uygulama bütünlüğünün sağlanmasına ilişkin bazı ipuçları vermektedir. Bu yüzden madde ve boyut özgünlüğünün mümkün olduğu kadar korunduğu, geçerlik çalışmaları için uygun ve geniş örneklemlere başvuru ölçek uyarlama çalışmalarının daha başarılı olabilir. Bu bakımdan İAE'nin de iş akışı ve ölçek uyarlama araştırmalarına katkıda bulunması beklenmektedir.

Bulgular (Tablo 2), *İAE*'nin hem toplam puan hem de boyut düzeyinde güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Zira güvenilirliğe ilişkin sonuçlar *İAE*'nin hem geliştirilme sürecinde hem de Türkiye'de uygulanan versiyonlarında gözlenmektedir. *İAE*'nin Türkçeye uyarlanması sırasında birkaç güvenilirlik protokolü aynı anda işletilmiştir. *WOLF*'un Türkçeye uyarlanması için yapılan ve bu araştırmada bahsedilen çalışmalarda ise böyle bir uygulama bulunmamaktadır. Bu yaklaşımın çalışmanın güvenilirliğini daha da artırdığı düşünülmektedir.

İAE'yi türevlerinden ayıran birtakım özellikler bulunmaktadır. Bu özelliklerden biri çalışmanın yürütüldüğü örnektir. Araştırma, Türkiye özelinde benzerlerinden daha geniş bir çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bir başka özellik ise araştırmacının sahip olduğu katılımcı profildir. *İAE*, Türkiye'de kalabalık çalışan nüfusuna sahip meslek gruplarından öğretmenler üzerinde Türkçeye uyarlanmıştır. Fakat yapılan incelemelerde alanyazındaki birçok araştırmada (Bakker, 2005; Eryılmaz ve Mammadov, 2016, Şahan, 2019) öğrencilere odaklanıldığı görülmektedir. *İAE*'nin bu özelliklerinin onu öğretmenler, okullar (ve diğer eğitim kurumları) özelinde yapılacak iş akışı araştırmalarında ön plana çıkarması umulmaktadır.

Araştırma, öğretmenlerin görüşlerine dayanılarak Kahramanmaraş ilinin Elbistan ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte farklı şehirlerden ve meslek gruplarından elde edilecek görüşlerle yapılacak araştırmalarda *İAE*'nin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sınanması da gerekmektedir. Ayrıca çalışma devlet okullarında gerçekleştirilmiştir. Bu durum, araştırmaya ilişkin önemli bir sınırlılıktır. Dolayısıyla mevcut araştırmada elde edilen sonuçların özel okullara ve özel eğitim kurumlarına genellenmesi yerinde olmayabilir. Bu noktada *İAE*'nin özel sektörde de uygulanmasına ilişkin bir gereklilik ortaya çıkmaktadır. Anılan gerekliliğe *İAE*'nin daha geniş bir katılımcı grubunda uygulanması da eklenebilir. Çalışma kapsamında değinilmesi gereken bir başka konu da ölçme değişmezliği (measurement invariance). Ölçme değişmezliği, istatistiksel açıdan alt gruplara ilişkin faktör yüklerinin, korelasyon değerlerinin ve hata miktarının birbirine uygunluğu olarak ifade edilebilir. Ölçme değişmezliğinin göz ardı edilmesi halinde ölçek maddeleri katılımcı alt gruplarda aynı oranda seçilir (Kline, 2019, s. 411). Bir başka ifadeyle ölçme değişmezliği göz ardı edildiğinde katılımcı alt gruplarındaki özel koşullar ve görüş farklılıkları betimlenemez. Sonuç olarak *İAE* bir ölçme aracıdır. Araştırmacıların da *İAE*'den beklentileri iş akışının ortaya konulmasına yardım etmesidir. Bu nedenle *İAE*, farklı koşullar altındaki katılımcı alt gruplarının görüşlerini netleştirmeli, ayrıntılı biçimde ortaya koymalıdır. Bu sınırlılığın ele alınması ve aşılması ise *İAE*'nin başka öğretmen katılımcılar üzerinde uygulanmasıyla sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ak, M. O. ve Alpullu, A. (2020). Alpak Akış Ölçeği geliştirme ve doğu batı üniversitelerinin karşılaştırılması. *Sport Sciences*, 15(1), 1-16.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414.
- Bayık, M. E., ve Gürbüz, S. (2016). Methodological issues in scale adaptation: A study on adapted scales in the management and organization field. *The Journal of Human and Work*, 3(1), 1-20.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford.
- Bryce, J., & Haworth, J. (2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers. *Leisure Studies*, 21(3-4), 249-263.
- Büyükoğlu, H. (2015). *Okul müdürlerinin okul içi akış deneyimlerinin incelenmesi* (423570) [Doktora tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi], YÖK Başkanlığı Tez Merkezi (YÖKBTM).
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990/2018). *Mutluluk bilimi: Akış* (2. bs.; Çev.: B. Satılmış). Buzdağı.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). Talent and enjoyment: Findings from a longitudinal study. *Keynote address at the Annual Conference of the Association for the Advancement of Applied Sport Psychology, Savannah, GA*.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Harper & Collins.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. bs.). Pegem.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 266–280.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 276-295.
- Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being, 5*(1), 60-77.
- Dervişoğulları, M. (2020). *Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının psikolojik sağlamlıkları, akademik erteleme eğilimleri, işle ilgili akışları ve mesleki yeterlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (640972) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi], YÖKBTM.
- DeVellis, R. F. (2017). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar* (3. bs., Çev.: T. Totan). Nobel.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shaoock, L. & Randall A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior, 26*, 755-775.
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçek ve ölçek geliştirme (I): Temel kavramlar ve işlemler*. Pegem.
- Eryılmaz, A. ve Bek (2018). Pozitif Öğretmen Ölçeği Öğretmen Formunun geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 26*(4), 1297-1306.
- Eryılmaz, A. ve Mammadov, M. (2016). Matematik Dersinde Akış Durumu Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama, 12*(4), 870-890.
- Fidanboy, C. Ö. (2019). Çalışanların yaşam doyumuna yönelik algıları, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve akış deneyimi arasındaki ilişkiler: Bilişim sektörü örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 12*, 822-849.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research 18*, 39-50.
- Fortier, M. S., Vallerand, R. J., & Guay, F. (1995). Academic motivation and school performance: Toward a structural model. *Contemporary Educational Psychology, 20*(3), 257-274.
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). Flow at work. An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 595-615.
- Gao, S., Mokhtarian, P. L., & Johnston, R. A. (2008). Nonnormality of data in structural equation models. *Transportation Research Record, 2082*(1), 116-124.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellenmesi: Temel ilkeler ve uygulamalı analizler*. Seçkin.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. bs.). Seçkin.
- Güzel, B., Karabacak, G. ve İşçi, C. (2020). Turizm çalışanlarında iş doyumunu ve bütünleşme: Akış kuramı yaklaşımı. *ÇOMÜ Yönetim Bilimleri Dergisi, 18*(37), 445-713.
- Hamari, J., & Koivisto, J. (2014). Measuring flow in gamification: Dispositional flow scale-2. *Computers in Human Behavior, 40*, 133-143.
- İşigüzel, B. ve Çam, S. (2014). Flow Yaşantısı Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences, 11*(2), 788-801.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford.
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (4. bs., Çev. Ed.: S. Şen). Nobel.
- Le Roux, A. (2005). *Job demands, job resources and work-related flow of employees in the mining industry in South Africa* [Mini Dissertation, North-West University], Boloka Institutional Repository (BIR).
- Makikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., & Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: Modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(3), 795-814.
- Massimini, F., & Carli M. (1988). The systematic assessment of flow in daily experience. Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (Ed.). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 266-287). Cambridge University.

- Mavi, D. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre duygusal emek, iş özellikleri ve iş akışı ilişkisi* (439984) [Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi], YÖKBTM.
- Metin, M. (2020). *Dağ tırmanışı etkinliğinin akış deneyimi bağlamında incelenmesi* (648278) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi], YÖKBTM.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2005). Engagement in a profession: The case of undergraduate teaching. *Daedalus*, 134(3), 60-67.
- Omar, A., & Salessi, S. (2018). Work-related flow inventory: internal structure and criterion validity evidence. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 17(3), 378-388.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi I* (2. bs.). Kaan.
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows* (12th ed.). Allen & Unwin.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2006). *Research methods for business students* (4th ed.). Pearson.
- Schumacher, R., & Lomax, R. (2004). *A beginner's guide to structural equation modelling*. LEA.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Swart, J. (2006). *The relationship between job characteristics, work wellness and work-related flow of call centre agents in an insurance company* [Mini Dissertation, North-West University], BIR.
- Şahan, M. N. (2019). *Lise öğrencilerinin akademik bağlamda akış yaşama düzeylerinin başarı hedef yönelimleri ile yordanması* (585620) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi], YÖKBTM.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Harper & Row.
- Thakkar, J. J. (2020). *Structural equation modelling: Application for research and practice (with AMOS and R)*. Springer.
- Turan, N. ve Osman, Pala (2019) Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 76(1), 387-404.
- Usluel, Y. K. ve Vural, F. K. (2009). Adaptation of cognitive absorption scale to Turkish. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 77-92.
- Visagie, M. (2007). *Job characteristics, emotional labour and work-related flow in an insurance industry call centre* [Mini Dissertation, North-West University], BIR.
- Yalçınkaya, P. (2013). Kendini işe kaptırma ölçeği: Uyarlama çalışması. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 66-87.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri* (10114328) [Doktora tezi, Başkent Üniversitesi], YÖKBTM.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yeşiltaş, M. D. ve Türk, M. (2017). İş akışı kuramı ve beş faktör kişilik modeli. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 117-128.
- Zheng, J., You, L., Lou, T., Chen, N., Lai, D., Liang, Y., & Zhai, C. (2010). Development and psychometric evaluation of the dialysis patient-perceived exercise benefits and barriers scale. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 166-180.
- Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Authentic leadership and creativity: mediating role of work-related flow and psychological capital. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1), 150-171.

İŞ AKIŞI ENVANTERİ

Boyutlar	No.	MADDELER	Asla	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
Kendini İşe Verme	1	İşimi yaparken başka bir şey düşünmem.	1	2	3	4	5
	2	Kendimi işimin akışına kaptırırım.	1	2	3	4	5
	3	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
	4	Çalışırken yalnızca işime odaklanırım.	1	2	3	4	5
İşten Zevk Alma	5	İşimi yapmak bana kendimi iyi hissettirir.	1	2	3	4	5
	6	İşimi büyük bir zevkle yaparım.	1	2	3	4	5
	7	Çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
	8	Çalışırken kendimi neşeli hissedirim.	1	2	3	4	5
İçsel İş Motivasyonu	9	Daha az maaş alsam bile bu işi yapardım.	1	2	3	4	5
	10	Boş zamanlarımda da çalışmak istiyorum.	1	2	3	4	5
	11	Çalışıyorum; çünkü keyif alıyorum.	1	2	3	4	5
	12	Bir konuda çalıştığımda bunu kendim için yapıyorum.	1	2	3	4	5
	13	Motivasyonumu işimden alırım; ödüllerden değil.	1	2	3	4	5

EXTENDED SUMMARY

Purpose

This study aimed to adapt the WOLF by Bakker (2008) to the Turkish language under the title of Work-related Flow Inventory (Is Akisi Envanteri in Turkish; IAE). The three-dimensional (self-employment [three items], pleasure from work [four items], intrinsic motivation [five items]) and 13-item structure of the scale in question were considered. Within this context, answers to the following were sought:

- 1) Is IAE a valid measurement tool?
- 2) Is IAE a reliable data collection tool?

Methodology

Survey from quantitative research designs was adopted. The target population consists of 1970 teachers working in Elbistan, Kahramanmaras, Turkey. Simple random sampling, a probability-based sampling type, was utilized. The sampling table by Saunders et al. (2006, p. 212) was applied to determine the sample. It was assumed 322 individuals could represent the 1970 personality population at the level of $\alpha = .05$ significance and 5% tolerance. This was exceeded with 725 participants, 334 (46.1%) females and 391 (53.9%) males who were contacted.

WOLF, which was adapted into Turkish by the researchers, was used. WOLF's exploratory factor analysis (EFA) was conducted on a group of 1346 participants with seven samples. While the scale consisted of 16 items, as a result of EFA (self-employment [three items], pleasure from work [four items], intrinsic motivation [five items]), the number decreased to 13 items. At this stage, the factor loads of the items that explain 65% of the variance are in the range of .46-.85. In the EFA phase, Cronbach's Alpha reliability coefficients were calculated as .75-.86 for self-employment dimension, .88-.96 for work pleasure dimension, and .63-.82 for intrinsic motivation dimension. These show the scale is reliable. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed on a group of 1047 participants with seven samples. CFI results [$\chi^2/df= 4.59$, GFI= .988, RMSEA= .06, IFI= .995, NNFI= .983, CFI= .995] confirmed the structure obtained with AFA and revealed the scale is valid (Brown, 2006).

Following the translation processes, the most appropriate items were selected from three different translations (with the items agreed upon first) carried out, and the IAE-Draft Version was created. After making the corrections suggested by experts, the draft version was applied to 10 participants whose opinions were not consulted during the actual research and the IAE-Draft Version was organized for the last time. Later, the IAE-Draft Version was back-translated by a translator who was not involved in the first translation stage. After the consistency between the two forms was approved by the developer, the draft version was applied with the name of IAE.

Once the permissions were obtained, the data were collected in May 2021 online, due to the COVID-19 epidemic and SPSS 25.0 and AMOS 24.0 software were used. Prior to the study, missing values of the data set were entered by determining the average scores for the dimensions. Then, within the scope of extreme value analysis, Mahalanobis distances of the data set were discussed. Consequently, three forms with Mahalanobis values not less than 13.82 were excluded (Pallant, 2005, p. 151). Afterwards, normality examinations were initiated. Skewness - kurtosis values of the data set were tested. Relevant values (-.380 and .240 for self-employment dimension; -.848 and .313 for the pleasure from work dimension; -.419 and -.031 for the intrinsic motivation dimension) between -1.5 and 1.5. were observed. It was accepted the data set fulfilled the normality assumptions (Tabachnick & Fidell, 1996), and validity and reliability analyses began. For the validity, first-level CFA was executed using the maximum likelihood estimation method. Here, the prerequisite is that Critical Ratio (CR), the equivalent of t value in AMOS 24.0, should be greater than 1.96 (Gao et al., 2008, p. 116). (i)IFI and NFI values must be greater than .900 to announce the structure examined with DFA is valid; (ii)CFI value should not be less than .950, GFI value should not be less than .850, (iii)RMSEA value should be in the range of .050-.080 (Brown, 2006; Schumacher & Lomax, 2004). As for reliability, Spearman-Brown (Split-Half) and Guttman (Split-Half) values were calculated with Cronbach's Alpha (from the values of split-half reliability) and the values stated by Ozdamar (1999, p. 522) were taken as reference. If $\alpha < .400$, the scale is unreliable, if $.400 \leq \alpha \leq .600$ is lowly reliable, if $.600 \leq \alpha \leq .800$ the scale is reliable if $.800 \leq \alpha \leq 1.00$ is highly reliable. Aside from these, as is the case with most scale adaptation studies,

arriving at the appropriate values for validity and reliability viz. composite reliability, average variance extracted and convergent validity was assured. To this end, the following were assumed for composite reliability $\geq .600$, average variance extracted $\geq .500$ (Fornell & Larcker, 1981) and convergent validity composite reliability $>$ average variance extracted (Yaslioglu, 2017, p. 82-83).

Findings

The path diagram reveals [$\chi^2 / df = 4.37$, GFI = .944, RMSEA = .068, IFI = .961, NFI = .950, CFI = .961] IAE is a valid tool. The fact that the χ^2/sd ratio is between 4.37 and less than 5 confirms this finding regarding the model (Kline, 2005). Cronbach's Alpha values .763-.924, and Spearman-Brown (Split-Half) values .705-.899, Guttman (Split-Half) values are in the range of .638-.898. The Cronbach's Alpha value for the whole IAE was calculated as .894, Spearman-Brown (Split-Half) value as .842, and Guttman (Split-Half) value as .842. All of these indicate IAE is also a highly reliable tool. Additionally, IAE's composite reliability value was found as .802, average variance extracted as .514, and it was figured out that composite reliability $>$ average variance extracted, namely, it was found out convergent validity assumption was valid. Thereupon, the present study appeared as a valid and reliable one.

Conclusion and Discussion

Findings reveal the three-dimensional and 13-item structure of WOLF is well adapted to Turkish with the IAE. This coincides with the result achieved during the development of IAE. Thence, IAE is a reliable measurement tool at both total score and dimension level. Translation processes, sample size and participants distinguish IAE from its derivatives: translation studies were thorough, there was a more extensive study group than its counterparts in Turkey the participant profile was a distinctive aspect. It is hence expected the IAE will contribute to future workflow and scale adaptation studies. The IAE should clarify and elaborate on the views of subgroups under varying circumstances. Addressing and overcoming this can be accomplished by applying IAE to other participants.