

PAPER DETAILS

TITLE: Is Akisi Deneyimi (Work Flow Experience)

AUTHORS: Yagmur Atali,Digdem Müge Siyez

PAGES: 86-100

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3114664>

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

İş Akışı Deneyimi

Work Flow Experience

Yağmur Atalı , Diğdem Müge Siyez 

Yazar Bilgileri

Yağmur Atalı

Yüksek Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye
atali.yagmur@ogr.deu.edu.tr

Diğdem Müge Siyez

Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye
didem.siyez@deu.edu.tr

ÖZET

Pozitif psikoloji akımının önemli kavramlarından olan akış deneyiminin iş hayatına yansımaları ile birlikte iş akışı deneyimi kavramı ortaya çıkmıştır. İş hayatının genel olarak hedefler ve geri bildirimlerden oluşan bir yapılanma olduğu görülmektedir. Böylece çalışma ortamında iş akışı deneyimi yaşanabilmesi için uygun koşullar oluşabilmektedir. Bireyin iş akışı deneyimi yaşaması, hem işiyle hem de hayatının diğer alanlarıyla ilgili olumlu tutumlara sahip olmasını desteklemekte aynı zamanda çalışmaya dair motivasyonunu artırmaktadır. Yapılan alan yazın taraması sonucunda Türkiye’de iş akışı deneyimini kavramsal olarak inceleyen çalışmaların neredeyse yok denecek kadar az olduğu göze çarpmaktadır. Bu bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı, iş akışı deneyiminin kavramsal olarak incelenmesi ve alan yazına katkı sağlanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada; iş akışı deneyimi bileşenleri, çalışma paradoksu, iş akışı deneyimi koşulları, kariyer akışı-umut odaklı kariyer gelişimi modeli üzerinde durulmuş ve son olarak değişen çalışma koşulları akış deneyimi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Akış deneyimi
İş akışı deneyimi
Kariyer akışı
Umut odaklı kariyer gelişimi modeli

Keywords

Flow experience
Work flow experience
Career flow
Hope-centered model of career development

Makale Geçmişi

Geliş: 01/05/2023

Düzeltilme: 24/11/2023

Kabul: 14/12/2023

ABSTRACT

The concept of "flow experience," which is an important concept in positive psychology, has led to the emergence of the concept of "work flow experience" in the workplace. It can be observed that the work environment generally consists of goals and feedback, providing appropriate conditions for experiencing work flow. Experiencing work flow supports individuals in developing positive attitudes towards their work and other areas of their lives, as well as increasing their motivation for work. Based on the literature review, it is noticeable that there are few studies in Turkey that conceptually examine work flow experience. Therefore, the aim of this study is to conceptually examine work flow experience and contribute to the literature. The study focuses on the components of work flow experience, paradox of work, conditions for work flow experience, and career flow - a hope-centered model of career development. Finally, recent changes in working conditions are evaluated within the framework of flow experience.

Atıf için: Atalı, Y. ve Siyez, D. M. (2023). İş akışı deneyimi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 86-100.
<https://doi.org/10.58501/kpdd.12905754>

Etik Bildirim: Bu çalışmada bilimsel araştırma etik kurallarına uyulmuştur.

GİRİŞ

Akış deneyimi ilk olarak 1970’li yıllarda Csikszentmihalyi tarafından ortaya konulmuş ve günümüzde pozitif psikolojinin araştırma konularından biri haline gelmiştir. Csikszentmihalyi, mutluluk kavramını daha derinlemesine araştırmak için çıktığı yolda, pek çok farklı kültürden bireyler ile görüşmeler gerçekleştirmiştir (Csikszentmihalyi, 1975). Yapılan araştırma sonucunda, çeşitli kültürlerden pek çok bireyin farklı eylemleri gerçekleştirirken (tırmanış, dans, resim, satranç, iş hayatındaki görevler vb.) mutlu hissettikleri anları oldukça benzer şekillerde ifade ettikleri fark edilmiştir (Csikszentmihalyi, 1988). Bireylerin bir eylemle uğraşırken en mutlu hissettikleri anları; işe tam olarak dikkatlerini verdikleri, zamanın nasıl geçtiğini anlamadıkları ve eylemden büyük bir zevk duydukları şeklinde ortak ifadeler kullanarak tanımladıkları görülmüştür. Csikszentmihalyi bu araştırmasından sonra bireyin uğraştığı eylem esnasında, zihinsel durumunu daha iyi açıklamak amacıyla “akış deneyimi”ni geliştirmiş ve kavramsallaştırmıştır (Csikszentmihalyi, 1988). Alan yazında akış deneyimi, optimum ya da ototelik deneyim olarak da ifade edilmektedir (Turan, 2019).

Akış deneyiminin birçok farklı tanımı yapılsa da kavramın yaratıcısı olan Csikszentmihalyi’nin (1975) yaptığı ilk tanıma göre akış deneyimi; ototelik deneyim/bireyin kendi kendini gerçekleştirmesi, bireyin bir işe kendini tamamen katabilmesi, dikkat odağının daralması, yapılan işle ilgili duygu ve düşüncelerin filtrelenmesi, öz-bilinç kaybıyla birlikte net amaçlara ve geribildirimlere yanıt verilmesi ve çevre üzerindeki kontrolün sağlanması olarak açıklanmaktadır. Alan yazındaki akış deneyimi ile ilgili diğer tanımlarına bakıldığında, Clarke ve Haworth’a (1994) göre akış; eğlence, zevk ve mutluluk hislerinin ötesinde bireyde tam bir doyum sağlayan öznel bir deneyim olarak ifade edilmektedir. Asakawa (2004) akış deneyimini, bireyin bilişsel olarak derinden etkilenmiş, verimli, üst düzey motivasyon ve keyif hissettiği ideal zihinsel durum olarak tanımlamaktadır. Pekrun ve arkadaşlarına (2010) göre ise akış deneyimi, içten gelen bir motivasyonla bireyde derin bir katılım/bağlılık, mutluluk ve memnuniyet duyguları sağlayan durum olarak açıklanmaktadır. Güncel alan yazın incelendiğinde akış deneyimi, bireyin en mutlu hissettiği ve maksimum doyum aldığı esnada gözlemlenen olumlu bir durum olarak tanımlanmakta ve akışın önemli bir psikolojik kapasite olduğu belirtilmektedir (Tatalović Vorkapić ve Gović, 2016). Bir diğer tanımda ise, bireyin yapmakta olduğu işe neşeli bir şekilde kendini vermesi ve bunu dışarıdan gelecek bir ödül için değil tamamen içsel bir motivasyonla yapması durumu olarak açıklanmaktadır (Rheinberg ve Engeser, 2018). Akış deneyimi somut değil, daha çok soyut şekilde deneyimlenen bir durum olduğundan kavram olarak anlaşılması zor olabilmektedir (Hyland, 2017).

En kapsamlı ve net tanımlamalardan biri Csikszentmihalyi (1990) tarafından yapılmıştır. Ona göre, bireyin amacına yönelik karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmede yeterli becerilere sahip olduğu hissi ve bireyin gösterdiği performansın niteliğine dair ipuçları gösteren bilinçli bir eylem sistemine akış deneyimi adı verilmektedir. Bu deneyimde dikkat oldukça üst düzeyde olduğundan birey, uğraştığı eylem dışında herhangi bir olay ya da durum hakkında kaygı duymamaktadır. Buradan hareketle akış deneyiminde bir öz-bilinç kaybının meydana geldiğinden söz edilebilmektedir. Birey akıştayken günlük yaşamla ilgili endişe ve sıkıntılarının arınmakta aynı zamanda zamanın nasıl geçtiğine dair algısı değişmektedir. Zaman algısının değişimi, bir eylemle uğraşırken zamanın nasıl geçtiğini fark edemeyecek kadar hızlı veya olduğundan yavaş aktığını hissetmek şeklinde tanımlanmaktadır. Akış deneyimlenen eylemler tehlikeli ve zor olsa bile birey duyduğu haz ve mutluluktan ötürü bu eylemleri yapmaya istekli olmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990). Akış deneyimleyen bireyler yaptıkları işin sonucunda başarılı olacaklarına inanarak diğer taraftan olası bir başarısızlığı da kabul etmektedirler. Böylece bireyler

yaptıkları işte bir anlam bulmaktadırlar (Chalofsky, 2003). Günümüzde yapılan çalışmalar ile birlikte; akış deneyiminin eğitim, spor, oyun, sanat ve iş hayatı gibi birçok alanda gerçekleştiği ifade edilmekte ve bu alanlara odaklanıldığı görülmektedir. Klasik anlamda iş hayatında ve iş ortamında akış deneyimi ile ilgili çalışmaların ise sayıca az olduğu ve bununla ilgili daha çok çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir (Bakker, 2010; Turan, 2019).

İş hayatı ve akış deneyimi ile ilgili araştırmalar ilk olarak 1989 yılında gerçekleştirilmiştir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). Bireyler çalışmayı bir sanat etkinliği veya oyuna benzer şekilde algılayabilirse iş hayatlarının daha kaliteli olacağı düşünülmektedir. Bakıldığında iş hayatı pek çok açıdan günlük hayatta yer alan bir oyun gibi kurgulanmıştır. İşte de aynı oyunlar gibi belirli hedefler ve anında geri bildirimler yer almaktadır. Görevlerin zorluk derecesi bireylerin becerileri ile uygun olduğunda ve bireyler becerilerini kullanabilmekte başarı gösterdiklerinde, işte akış deneyiminin gerçekleşmesi mümkün olmaktadır (Lebuda ve Csikszentmihalyi, 2017). İş hayatında uygun koşullarla birlikte deneyimlenen akışın, bireyin yaşamının diğer alanlarına da olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989).

Akış deneyimi; içsel motivasyon, iş doyum ve mutluluk gibi iş ortamında çalışanı destekleyecek kavramlarla birlikte açıklanmaktadır. Buna paralel olarak bu çalışmanın iş akışı deneyiminin; kurumlar, işverenler ve çalışanlar için önemine ışık tutacağı öngörülmektedir. Özellikle Türkiye’de iş akışı deneyimi ile ilgili yapılan çalışmaların sayıca az olduğu ve genellikle turizm, işletme, çalışma ekonomisi gibi alanlarda yapıldığı görülmektedir (Kara ve Akın, 2023; Karasakal, 2020; Metin ve Düşmezkalender, 2022; Özkara ve Özmen, 2016; Yaşın, 2016). Buradan yola çıkarak farklı alanlarda da bu tarz çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Verilen bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı, iş akışı deneyiminin kavramsal olarak incelenmesi ve alan yazına katkı sağlanmasıdır. Çalışmada, akış deneyiminin çıkış noktası ve iş hayatındaki yansımalarına ilişkin bilgi verilmiş ardından çalışma paradoksu, işte akış deneyimi koşulları ve kariyer akışı-umut odaklı kariyer gelişim modeline değinilmiştir. Son olarak, değişen çalışma koşulları akış deneyimi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

İş Akışı Deneyimi

Pozitif psikoloji akımının hız kazanmasıyla birlikte, iş dünyasının iyileştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu doğrultuda pozitif psikoloji alanında önemli bir konu olan akış deneyimi kavramının iş hayatına yansımaları ile ilgili araştırmalar da hız kazanmıştır (Salanova ve ark., 2006). İş akışı deneyimi, psikolojik olarak işte var olmak olarak tanımlanmaktadır (Kahn, 1992). İş hayatında akış deneyimleyen birey, yaptığı işe üst düzey bir dikkat vermekte ve iş dışındaki bütün dış faktörlerden soyutlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990).

İş akışı deneyimi kavramı ilk olarak 1989 yılında Csikszentmihalyi ve LeFevre tarafından ele alınmıştır. Yapılan çalışmaya göre iş akışı deneyimi, serbest zamana göre üç kat daha fazla yaşanmaktadır. Bununla birlikte akış deneyiminin çalışanlar üzerinde oldukça önemli bir role sahip olduğu görülmektedir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). İş akışı deneyimi yaşayan bireyler mesleki, akademik ve sosyal açıdan pek çok alanda yüksek performans göstermektedirler. Bununla paralel olarak toplumsal refaha fayda ve verimlilik artmaktadır. İş akışı deneyimine sahip bireyler toplumsal refahı ve verimliliği artırmanın yanı sıra diğer bireylere de bu olumlu çıktılar yoluyla rol model olarak motivasyon sağlamaktadırlar (Csikszentmihalyi, 1990). Bu bilgiler ışığında akış deneyimi, iş dünyası için önemli değerlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Sutton, 2020).

Genel bir kanı olarak bireylerin çalışırken kendilerini işe vermekte zorluk yaşadıkları, keyif almadıkları, zamanın olduğundan yavaş işlediği ve işe bağlılık konusunda zorlandıkları düşünülmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Öte yandan yapılan bir araştırmaya bakıldığında, bireyler çalışırken geçirdikleri zamanın %54'ünde akış deneyimi yaşamakta ve bundan memnuniyet duymaktadırlar. Diğer bir taraftan, bu bireylerin serbest zamanda eğlenceli aktiviteler gerçekleştirirken sadece %18 oranında akış deneyimi yaşadıkları görülmektedir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). Bu bilgiler doğrultusunda, iş akışı deneyiminin oldukça pozitif bir deneyim olduğu aynı zamanda bireylerin iş doyumu ve iş performansına oldukça yüksek bir memnuniyet duygusuyla eşlik ettiği söylenebilmektedir (Csikszentmihalyi, 1988).

İş akışı deneyimi, bilinçli ve odaklanmış bir zihin ile meydana gelmektedir (Sheldon ve ark., 2015). Bireyin çalıştığı işi sevmesi, işine karşı olumlu duygular beslemesi ve iş yaşamının kalitesini olumlu olarak değerlendirmesi özetle bilişsel ve duyuşsal birtakım değerlendirmeler yapmasının bir sonucu olarak iş hayatında akış deneyimi gerçekleşmektedir (Colomba ve Zito, 2014). İş hayatı yaşamın oldukça önemli bir kısmını kaplamakla birlikte bireyin işi ile ilgili olumlu tutumlarının olması ve akış deneyimi yaşamalarının hayatının diğer alanlarına da olumlu katkılar yapacağı düşünülmektedir (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989).

Bakker (2008), iş akışı deneyimiyle ilgili derinlemesine çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalara bakıldığında, iş akışı deneyiminin üç boyutu olduğu görülmektedir. Bunlar; işe kendini verme (göreve kendini tamamiyle kaptırma/işe kapılma), işten zevk alma ve içsel motivasyondur.

İşe Kendini Verme. İşe kendini verme diğer bir deyişle işe kapılma, iş hayatında doyumun en yüksek seviyede yaşandığı kısa süreli deneyimleri ifade etmektedir. İş akışı deneyiminin işe kendini verme boyutunda birey, yaptığı işe kendini tamamen kaptırmakta ve üst düzey bir dikkat ile çalışmaktadır. Bu boyutta zaman algısı farklılaşmakta ve zamanın normalden daha hızlı işlediği hissi yaşanmaktadır. Birey bu deneyimde dış dünyada olan biten her şeyi o anlığına unutmakta ve odaklandığı işten ayrılmakta zorlanmaktadır (Bakker, 2008; Ghani ve Deshpande, 1994; Lutz ve Guiry, 1994; Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996). Akış deneyiminde belirli bir işe tamamen dikkati verme durumunda, kısıtlı uyarıcı alanı dışındaki herhangi bir uyaran fark edilmemektedir (Csikszentmihalyi, 2021).

İşten Zevk Alma. Zevk aktiviteleri, iş akışı deneyiminin daha iyi anlaşılması için örnek teşkil etmektedir. İş akışı deneyimi, eğlenceli bir deneyim olmanın çok daha ötesinde oldukça zevk veren ve doyum sağlayan bir yaşantı olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte akış deneyimleyen bireylerin duygusal ve bilişsel değerlendirmeleri sonucunda işten zevk alma kavramı doğmaktadır. Yaptığı işten zevk duyan bireyler, işleri hakkında olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaktadır. Bununla birlikte bu bireyler iş ortamında kendilerinden memnun, enerjik ve rahat hissetmektedirler (Csikszentmihalyi, 1975).

Akış deneyimiyle birlikte ortaya çıkan zihinsel ve duygusal değerlendirmeler, mutluluk olarak tanımlanabilmektedir (Veenhoven, 1984). Öte yandan iş yaşamında akış deneyimi sırasında, mutluluk hissi büyük ölçüde hissedilmemektedir. İş akışı deneyimi sırasında birey, işiyle ilgili ulaşacağı amaçlara yönelik bir ruhsal durumda olmaktadır. Akış deneyiminde bireyler herhangi bir problemle karşılaşmamakta ancak gerçek mutluluk hissi akış deneyiminden hemen sonra diğer bir deyişle iş tamamlandıktan sonra ortaya çıkmaktadır. İş sona erdikten sonra, birey oluşturduğu eserin ardından gurur ve mutluluk yaşamaktadır. İş hayatındaki bu gurur ve mutluluk hissi, akış deneyimini zevkli hale getirmektedir. Böylece bireyler bu zevkli deneyimi tekrarlamaya istek duymaktadırlar (Fullagar ve Delle Fave, 2017).

İçsel Motivasyon. Bireyin işle ilgili belirli bir faaliyeti gerçekleştirmek için olan isteği, içsel motivasyon olarak tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 1985; Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996; Trevino ve Webster,

1992). Bu motivasyon, bireyin zevk ve doyuma ulaşmasını sağlamaktadır. Bir başka deyişle içsel motivasyon, bireyin herhangi bir işi içsel bir keyif ve memnuniyet duyarak yapması olarak ifade edilmektedir (Bakker, 2008). İçsel motivasyona sahip bireyler, yaptıkları işe sürekli ilgi göstermekte (Harackiewicz ve Elliot, 1998), çalışmak için istekli ve hevesli olmakta ve yarattıkları eserlerle gurur duymaktadırlar (Csikszentmihalyi, 2013).

Çalışma Paradoksu

İş akışı deneyimi ile ilgili yapılan çalışmalar “çalışma paradoksu” olarak adlandırılan kavramı ortaya çıkarmıştır (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989). İnsan vücudu çalışma eylemine uygun yaratılmıştır. Bu nedenle bireylerin çalışmaya dair motivasyon sağlamakta zorlanmamaları beklenmektedir. İnsan sinir sisteminin en iyi işlediği anların bir meydan okumayla karşılaştığı veya bir işe tamamen odaklanıldığı zamanda gerçekleştiği bilinmektedir. Çoğu bireyin kendini en iyi hissettiği anlar, çok iyi yaptığı bir iş sonucunda gerçekleşmektedir. Buna karşılık kurumlarda çalışan bireylerden devamlı olarak iyi nitelikli işler beklemenin problemli bir süreç olduğu bilinmektedir. Bu çelişki, yapılan birtakım iş veya görevlerin bireyler için uygun olmamasından kaynaklanabilmektedir. Geçmişten günümüze kadar işverenlerin ana hedeflerinden biri, yapılacak iş veya görevleri çalışanın güçlü yönlerini ortaya çıkaracak şekilde geliştirmek değil, çalışandan yüksek düzeyde fayda görmektir. Bu sebeple iş hayatında çalışma paradoksu ile karşılaşmaktadır (Csikszentmihalyi, 2021).Yapılan bir çalışmaya göre, iş hayatındaki bireylerin yaklaşık %80’i maddi yönden bir kaygı yaşamamaları durumunda bile çalışmaya devam edeceklerini ifade etmektedirler. Diğer taraftan, yine iş hayatındaki bireylerin büyük bir kısmı bir an önce işten çıkıp eve varmak için sabırsızlık duyduklarını belirtmektedirler. Bahsedilen çalışma paradoksu için “ne onunla ne onsuz” ifadesi sıklıkla kullanılmaktadır (Csikszentmihalyi, 2021). Yapılan bir başka araştırmaya göre ise; iş yerinde bir hafta boyunca akış deneyiminde geçirilen süre ne kadar uzunsa, bu deneyimin daha etkili sonuçlar sağladığı görülmüştür. İş akışı deneyimini daha sık ve uzun süre yaşayan bireylerin kendilerini “güçlü”, “etkin”, “yaratıcı”, “odaklanmış” ve “motive olmuş” hissetme oranları diğer bireylere kıyasla daha yüksek olmaktadır. Yine aynı araştırmada bireylerin iş yerlerinde boş zamanlarına oranla çok daha sık akış deneyimi yaşadıkları saptanmıştır (Csikszentmihalyi, 2013).

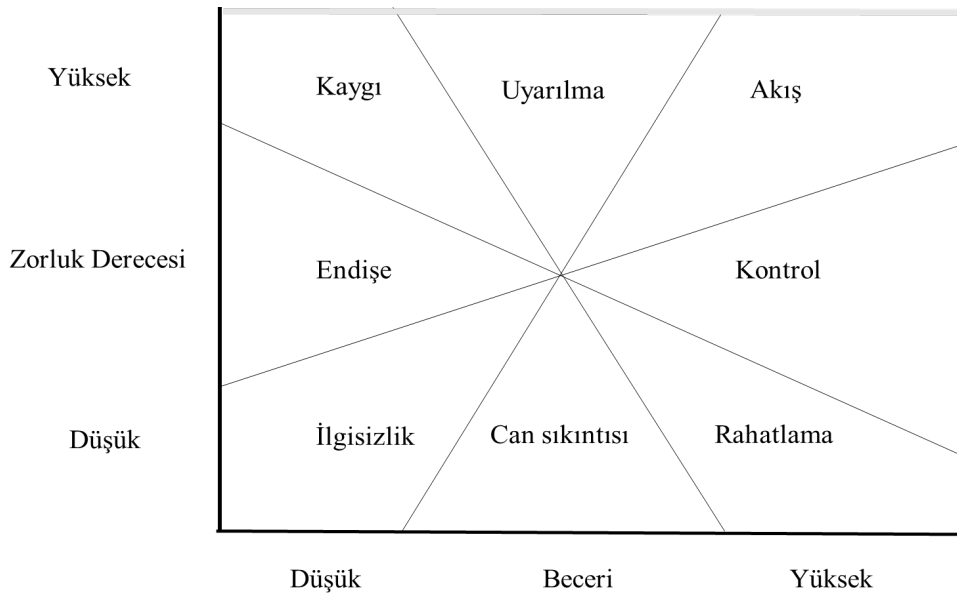
İş hayatında akış deneyiminin boş zamanlara göre daha fazla yaşanmasının bildirilmesine karşılık ortaya çıkan bu paradoksta etkili olan faktörlerden bir tanesi de işin seçilen bir şey değil yapmak zorunda kalınan bir eylem olduğu düşüncesinden kaynaklanabilmektedir (Hektner ve ark., 2007; Rheinberg ve ark., 2007). Bu zorunluluk çocukluktan bu yana aşılana, çalışmanın çoğunlukla maddi rahatlık sağlayan zevksiz bir eylem olduğu kanısından yola çıkarak oluşmaktadır. Bir iş ne kadar ilgi çekici ve doyum sağlayıcı olsa da birtakım öğrenmeler ve geleneksel düşünceler çalışma hayatına önyargı ile bakmamıza sebep olabilmektedir (Csikszentmihalyi, 2021). Yapılan araştırmalara bakıldığında; içsel motivasyonu yüksek çalışanların, daha fazla iş akışı deneyimledikleri, çalışırken mutluluk duydukları ve daha az çalışma paradoksu yaşadıkları görülmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Haworth ve Hill, 1992; Vansteenkiste ve ark., 2006).

İş Akışı Deneyimi Koşulları

Clark ve Howard’a (1994) göre akış deneyimi; durumların zorluk düzeyleriyle bireyin becerilerinin eşleştiği anda gerçekleşen, eğlence ve mutluluğun da ötesinde yaşanan kişisel bir deneyimdir. Akış deneyimi bilinçli zihinle gerçekleşen bir eylem olduğundan bireyin bunu deneyimleyebilmesi için birtakım koşulların var olması gerekmektedir. Akış deneyimi sırasında, birey üst düzey bir dikkatle yaptığı işe odaklanmakta, iş dışındaki faktörler önemini yitirmekte, yoğun bir keyif duygusu yaşamakta ve her koşulda işe devam etme isteği duyulmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990).

İş akışı deneyiminin ilk koşulu zorluk ve beceri dengesidir. Düşük zorluk düzeyindeki işler ve orta derece beceriler eşleştğinde can sıkıntısı yaşanmakta, düşük zorluk düzeyindeki işler ve düşük beceriler eşleştğinde ilgisizlik hissi gelişmekte, yüksek zorluk düzeyindeki işler ve düşük beceri eşleştğinde kaygı oluşmakta, zorluk beceri kavramlarının her ikisinin de yüksek olması durumunda ise akış deneyimi gerçekleşmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Çalışanların kişisel becerileri ile yapılan işin zorluğunun maksimum seviyede uyumlu olması önem arz etmektedir (McDonald, 2017). Dolayısıyla bireyler iş hayatındaki becerilerini fark edip, bu becerileri geliştirmek için çalışarak işin zorluk derecesiyle bir denge sağlayabilirlerse iş akışı deneyimi yaşamak mümkün olmaktadır (Turan, 2019). İş akışı deneyimi bir kere deneyimlendiğinde, tekrardan aynı şekilde akış deneyimi yaşamak zorlaşabilmektedir. Akış deneyiminin devamlılığı için deneyimin farkındalığı, içselleştirilmesi ve yapılan işin zorluğunun kademeli olarak artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Tarling, 2019).

Şekil 1. Akış Deneyimi Modeli



Not: Csikszentmihalyi 'den (1997) uyarlanmıştır.

İş akışı deneyiminin diğer bir koşulu açık ve net örgütsel ve performans hedeflerinin bulunmasıdır. Bir günde ortalama sekiz saatini çalışma ortamında geçiren bireylerin akış deneyimi yaşamasına engel oluşturabilecek birtakım durumlar söz konusu olabilmektedir. Kimi zaman bireyin yaptığı işin ne olduğu ve neden yapıldığı idari taraftan biliniyor olsa da bunlar çalışanla yeterince açık ve net şekilde paylaşılmadığı için çalışanın yaptığı işte anlam bulması, psikolojik olarak o işte var olması ve keyif alması mümkün olmamaktadır (Csikszentmihalyi, 2003). Bu sebeple bireyin iş akışı deneyimi yaşaması zorlaşmaktadır. Bunun dışında idare tarafından benimsenen değerler kurumun bütününe yansıtılmamış olabilmektedir. Çoğu zaman üst yönetim tarafından planlanan görevleri yerine getiren ve işin mekanik bir parçası gibi olan birey, işine öznel değerlerini katamadığından yapıcı geri bildirimler alması da zorlaşmaktadır. Böylece bireyin işiyle ilgili kendini geliştirme olanağı da kısıtlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 2021). Bu doğrultuda iş akışı deneyiminin, içinde bulunulan kurumun kaynakları ve çalışma tarzı ile de ilişkili olduğu söylenebilir.

İş akışı deneyiminin üçüncü koşulu yapılan iş hakkında anında geribildirim alabilmektedir. Salanova ve arkadaşlarına (2006) göre, bireyin çalıştığı kurumun kaynakları iş akışı deneyimi için önemli bir role sahip olmaktadır. Sosyal destek, kişisel performans ile ilgili yapıcı geribildirimler ve uygun yönlendirmeler bu

kaynaklar arasında yer almaktadır. Kurumların bu kaynaklara sahip olması, bireylerin iş hayatındaki görevleri anlamlı hale getirip daha fazla iş akışı deneyimi yaşamalarını desteklemektedir.

İş akışı deyimlemek için önemli olan diğer bir koşul, yapılan iş ile ilgili kontrol sahibi olmaktır. Kişi akış deneyimi yaşarken zorluk ve becerilerinin dengede olmasından dolayı, yaptığı işte kontrol sahibi hissetmektedir (Rogatko, 2009). Günümüz iş dünyası koşullarında çalışan birey işte, sahip olduğu beceri ve yeteneklerin genellikle bir kısmını kullanabildiğinden kendini işe vermekte zorlanmakta dolayısıyla akış deneyimi yaşama olasılığı düşmektedir. Bu durum sonucunda birey boş zaman geçirmeye dair özlem yaşamaya başlamaktadır. İş yerinde sürekli üstler tarafından kontrole tabii olmak ve zaman yönetiminin idare tarafından planlanması da iş akışı deneyimi yaşanmasını zorlaştıran bir durum olmaktadır. Tüm bunlar göz önünde bulundurularak zaman yönetimi, çalışma ve yapıcı geri bildirim koşullarının yeniden biçimlendirilmesinin iş akış deneyimi yaşanmasını ve buna paralel olarak mutluluğu artıracığı düşünülmektedir (Csikszentmihalyi, 2003).

İş akışı deneyimlemenin diğer bir koşulu da dikkat ve düzenli bir zihindir. Bireyler iş hayatında üst düzey bir dikkatle çalıştıklarında karşılaştıkları zorluklarla daha etkili başa çıkabilmektedirler. Bu doğrultuda düzenli bir zihin, diğer bir deyişle duygu düşünce ve davranış bütünlüğü iş akışı deneyiminin oldukça önemli bir parçası olmaktadır (Csikszentmihalyi, 1991). İş akışı deneyimi esnasında dikkat ve farkındalık tamamen yapılan eylem üzerinde toplanmaktadır. Bu durum herhangi bir araca ihtiyaç duyulmayan iş akışı deneyiminin yapısından kaynaklanmaktadır. Otomatik olarak gerçekleşen bu duruma bakıldığında iş akışı deneyiminin zahmetsiz bir eylem olduğunu düşünülebilmektedir. İş akışı deneyimi kendiliğinden, doğal ve neredeyse otomatik gerçekleşen ancak yukarıda da bahsedildiği üzere kendi içinde disiplini ve koşulları olan bilinçli bir deneyim olarak karşımıza çıkmaktadır (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989).

Akış deneyiminin yaratıcısı Csikszentmihalyi'ye (2003) göre, bireylerin iş akışı deneyimini daha fazla yaşamasını sağlamak mümkündür. İş ve görevlerin özelliklerinin değiştirilmesi ve geliştirmesi iş akışını deneyiminin daha sık yaşanmasını sağlayabilmektedir. Kurumlar; hedefleri daha somut ve açık hale getirerek, çalışan performanslarına yönelik geribildirimlerini geliştirerek ve sıklaştırarak bireylerin iş akışı deneyimi yaşamasına uygun koşulları oluşturabilmektedirler. Öte yandan kurumlar, çalışan bireylerin yaptıkları iş ve görevler üzerinde kontrol sahibi olmaları ve beceri ve yeteneklerini daha iyi tanıyıp geliştirmeleri için olanaklar sağlayarak akış deneyiminin daha fazla yaşanmasını mümkün kılabilirler.

Kısaca iş akışı deneyimi koşullarını şu şekilde sıralamak mümkün olmaktadır (Şen, 2021) :

1. Açık ve net örgütsel hedefler
2. Açık ve net performans hedefleri
3. İş hakkında geri bildirim
4. İşte zorluk beceri dengesi
5. İşte kontrol sahibi olmak
6. İşte zaman algısının değişmesi
7. Üst düzey dikkat
8. Duygu düşünce davranış bütünlüğü

Kariyer Akışı-Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli

Umut odaklı kariyer gelişim modeli; umut, kendini yansıtırma, benlik netliği, vizyon oluşturma, amaç belirleme, planlama, uygulama ve uyum sağlama bileşenlerinden meydana gelmektedir (Niles ve ark., 2010). Model, Snyder'ın (2002) "Umut Teorisi"ni temel almaktadır. Umut teorisine göre birey, yaşamının merkezinde yer alarak gelecek planlarını inşa edip bunları uygulama kapasitesine sahiptir. Bireyin amaçlara, bu amaçları gerçekleştirebilmek için belirli planlara ve amaçlarına ulaşabileceğine ilişkin bir inanca sahip olması umudun temel bileşenlerini oluşturmaktadır. Umut odaklı kariyer gelişimi modeline göre, kariyer akışının daha iyi yönetilebilmesi için "umut" bireyi harekete geçiren önemli bir güçtür (Niles ve ark., 2011).

Kariyer; yaşam boyu süren, mesleki ve diğer yaşam rollerinin birbiriyle etkileşime girmesi sonucu oluşan ve özellikle mesleğe veya işe özgü rollerde ilerleme, duraksama ve gerilemeleri içeren bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Herr ve ark., 2004; Niles ve Harris Bowlsbey, 2013). Akış deneyiminin kariyer yolculuğundaki yansıması ise "kariyer akışı" olarak ifade edilmektedir (Niles ve ark., 2020). Bireyler kendi özellikleri ile uyumlu olan bir kariyer yolculuğunda ilerliyor olsalar dahi devamlı olarak olumlu yaşantılar deneyimlememektedirler. Böyle bir beklenti kariyer yolculuğunda akılcı bir beklenti olmamaktadır. Kariyer yolculuğunda bir tarafta meydan okumalar ve ödüller yer alırken, diğer tarafta karmaşık, zor ve olumsuz durumlar yer alabilmektedir. Bu bilgilerden hareketle, iş hayatında karşılaşılabilecek engellerle etkili şekilde başa çıkabilmek önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek veya iş hayatındaki engellerle başa çıkabilmek için akılcı bir iş anlayışına, öz yeterliliğe, olumlu bir tutuma ve deneyime sahip olmak önem arz etmektedir (Niles ve ark., 2011). Bu noktada "kariyer akışı metaforu"ndan söz edilmektedir.

Kariyer Akışı Metaforu. Kariyer akışı metaforunun Kanada Fraser Nehri'nin kıyısında gerçekleştirilen bir bisiklet yolculuğu esnasında, uzun süren gözlemler sonucu geliştirildiği belirtilmektedir (Niles ve ark., 2011). Nehrin akışının kariyer ve iş deneyimlerinin birçok yönüyle benzer olduğu görülmektedir. Nehirde su, bazen hızlı akarken bazen de durgun olabilmekte aynı zamanda nehrin kıvrımları, eğimleri ve girdapları bulunmaktadır. Nehrin bu durumlarıyla mücadele etmek sıkıcı, kolay, meydan okuyucu veya bunaltıcı bir hal alabilmektedir. Aynı şekilde, kariyer ve iş hayatında da görevler kolay, sıkıcı veya kaygı verici olabilmektedir. Nehrin her bölümünde veya her durumunda, belirli beceri ve stratejiler kullanmak gerekmektedir. Örneğin, nehirde bir akıntı mevcutsa bunun hakkında bilgi sahibi olmak ve güçlü şekilde kürek çekmek gerekmektedir. Nehirdeki zorluklar ve bireyin becerileri eşleştğinde, suda ilerlemek olumlu bir deneyime dönüşmektedir. Zorluklar, becerileri aştığında kaygılı veya cesareti kırılmış hissedilebilirken, beceriler zorluklara göre yüksekse can sıkıntısı veya durağanlık görülebilmektedir. Aynı nehir örneğinde olduğu gibi kariyer akışını yönetmek için de amaç belirleme, planlama, uygulamaya dökme gibi belirli beceriler ve güçlü yönler önemli olmaktadır. Bu becerilerin geliştirilmesi ve zorluk seviyesinin kademeli olarak artırılması, kariyer akışını sürdürmede yardımcı olabilmektedir. Kariyer akışı deneyimlemek, yönetmek ve sürdürmek için gerekli becerilerin geliştirilmesi, iş hayatında ve yaşamın diğer alanlarında doyum sağlamaya yardımcı olmaktadır (Niles ve ark., 2011). Günümüzde ekonomik krizler, doğal afetler ve salgın hastalıkların sebep olduğu kaos ortamından oldukça etkilenen iş hayatında, "umut" kavramına odaklanmak önem arz etmektedir. Umut odaklı kariyer gelişim modeli, kariyer yolunda karşılaşılan zorlukların üstesinden gelerek kariyer akışı yaşamının önemine ışık tutmaktadır (Atasever ve Yeşilyaprak, 2022).

Değişen Çalışma Koşulları ve Akış Deneyimi

Geçmişten günümüze değişen çalışma koşullarına bakıldığında, kariyer yollarının daha kompleks hale geldiği ve bu doğrultuda akış deneyimi yaşamının da değişiklik gösterebileceği ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi, 2021). Tarihin en eski çağlarına bakıldığında, insanların hayatta kalmak için avcılık ve toplayıcılık yaptıkları görülmektedir. Uzun seneler boyunca ot ve meyve toplamak, avlanmak gibi etkinlikler doğal yaşamın bir parçası olduğundan, insanlar şimdiki zaman “iş” adı verilen davranışlarda bulunduklarını farkında olmamışlardır. Yapılan çalışmalara bakıldığında, eski ilkel çağ toplumları hayatta kalmak adına yaptıkları her etkinlikten zevk almaktaydılar. Bu toplumla için “iş” ve “boş zaman” gibi bir ayrım da bulunmamaktaydı (Turnbull, 1961; Sahllins, 1972; Evans Pritchard, 1974). Antropologlara göre eski çağlarda insanlar günde iki veya üç saat çalışmaktalardı. Günümüzde benzer yaşam tarzına sahip ilkel kabilelere bakıldığında da eski çağlarda akış deneyimi yaşamının nispeten daha kolay olduğu görülmektedir. İlkel çağlarda bireyi yapacağı işten alıkoyan, dikkat dağıtıcı uyaranların sayıca çok daha az olması, her bireyin kendi sahip olduğu yetenek ve beceriyi kullanması ve geribildirimlerin anlık olarak gerçekleşmesi akış deneyimi yaşamayı kolaylaştırmaktaydı (Csikszentmihalyi, 2013; Csikszentmihalyi, 2021).

Gelişen ve modernleşen toplum, teknolojik ilerlemeler ve sanayileşme ile birlikte çalışma saatlerinin uzaması, görevlerin daha karmaşık hale gelmesi ve birtakım çalışma koşullarının geçmiş senelerden daha iyi hala gelmesi, daha fazla ve sık iş akışı deneyimi yaşamayı garanti etmemektedir. Günümüz iş dünyasında çoğu hedefin belirsiz ve karmaşık olması, yeterli ve hızlı geribildirim yetersiz kalması, bireylerin yaptıkları iş ile uyumlu olmaması ve kurumların çalışanlarını genellikle biricik bireyler olarak değil başarıya ulaşmada bir araç olarak görmeleri iş akışı deneyimi yaşamayı zor hale getirebilmektedir. Bahsedilen tüm bu sınırlı koşullarda dahi akış deneyimini yaratmak mümkün gözükmemektedir. Diğer bir taraftan iş hayatındaki tüm koşullar akış deneyimi yaşamaya uygun olsa da bu, bireyin içsel bir istekle beraber iş akışı deneyimi yaşayacağını garanti etmemektedir. Bireylerin iş hayatında kendi hedefleri doğrultusunda bilinçli şekilde çaba sarf etmeleri, beceri ve yeteneklerini geliştirmek için çalışmaları ve görevler sıradan dahi olsa bunları daha kompleks yapılara çevirebilmeleri iş akışı deneyimi yaşamayı sağlamaktadır (Csikszentmihalyi, 2021).

Modern çağla birlikte hızla gelişen iş dünyası ve koşullarına uyum sağlamak ve akış deneyimi yaşamak, çalışan bireylerin kontrolünde olduğu kadar idareci ve yöneticilerin de pay sahibi olduğu bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışan bireylerin beceri ve yaratıcılıklarının geliştirilmesine dair teşvik edilmesi diğer bir deyişle iş akışı deneyimi yaşamaya uygun ortamların hazırlanması önem arz etmektedir (Köse Yürük ve ark., 2022). İş akışı yaşayan bireylerin çalışma ortamında daha fazla zaman geçirmeye istekli oldukları ve üretkenliklerinin arttığı ifade edilmektedir (Drake Brassfield, 2012).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Farklı kültürlere sahip pek çok bireyle yapılan çalışmalar sonucu akış deneyimi kavramı ortaya atılmıştır. Akış deneyimi bireyin iç dünyasını denetleyerek ve düzenli bir zihin oluşturarak mutluluğa ulaşma sürecini incelemektedir. Bireyler yaşamlarının büyük bir bölümünü çalışarak ve diğer insanlarla etkileşim içerisinde geçirmektedirler. Bu sebeple, bireylerin iş dünyasındaki görevlerini akış deneyimi sağlayacak etkinliklere dönüştürmeyi başarmaları önemli hale gelmektedir (Csikszentmihalyi, 2013). Bireylerin yaşadıkları deneyimler hakkındaki en olumlu duygular; sınırlarını zorladıkları, yaratıcı oldukları ve sonucunda başarılı oldukları kriz anlarında oluşmaktadır. Birey sarf ettiği çaba sonucu önceki olduğundan daha kompleks birine dönüşmektedir. (Csikszentmihalyi, 2021).

Yukarıda da bahsedildiği üzere iş akışı deneyiminin yaşanabilmesi için gereken koşullar; üst düzey bir dikkatin sınırlı bir göreve odaklanması, kişisel problemlerin bir anlığına tamamen unutulması, kontrol duygusu, duygu düşünce davranış bütünlüğü ve zaman algısının değişmesi olarak ifade edilmektedir. Akış deneyimi olmadığında birey yaptığı işi bir yük olarak görmekte, motivasyon ve yaratıcılığını kaybetmektedir (Csikszentmihalyi, 2021). İş akışı deneyiminin oluşturulmasında bireyin kendisi kadar kurumlar da rol oynamaktadır. Kurumlardaki işleyişin sağlıklı şekilde sağlanabilmesi için öncelikli olarak çalışanlara odaklanılması gerekmektedir. Çalışan bireylerin içsel motivasyona sahip olması ve kurumun hedeflerini benimsemesi iş akışı deneyiminin yaşanmasını sağlamaktadır (Köse Yürük ve ark., 2022). İş akışı deneyimi yaşayan birey, hem çalışma ortamına hem de yaşamının diğer alanlarına yönelik olumlu bir bakış açısı kazanmaktadır. Bu olumlu tutum iş yerindeki diğer çalışanlar için de rol model olmaktadır. Böylece birey hem kendi gelişimine katkı hem de toplumsal bir fayda sağlamaktadır.

Umut odaklı kariyer gelişimi modeli, “umut” kavramını merkeze alan bir modeldir (Niles ve ark., 2011). Umut; kariyer akışı sürecini olumlu etkileyen, bireyin herhangi bir problemle karşılaştığında alternatif çözüm yolları bulmasını sağlayarak amaca giden yolda motivasyon arttıran bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. (Hirschi ve ark., 2015). Bu bilgilerden yola çıkarak, “umut” kavramının çalışanlar için iş hayatında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Kariyer akışında bahsi geçen nehir metaforunda olduğu gibi iş hayatında yaşanabilecek güçlükler karşısında umuda sahip olmanın ve beraberinde bu güçlüklerle baş edebilmenin, akış deneyiminde önemli yer tutan zorluk-beceri dengesini (işin zorluklarına uygun becerilere sahip olmak) sağlayarak iş akışı deneyimlemeyi arttırdığı söylenebilir.

Çalışanların iş alanlarındaki güncel gelişmeleri takip etmeleri ve kişisel ve profesyonel gelişimlerine önem vermeleri motivasyonu arttırarak daha fazla iş akışı deneyimlemelerini sağlayabilir. Bunun dışında iş akışı deneyiminde önemli bir faktör olan dikkati sürdürebilmek için çalışırken kısa molalar verilmesi akış deneyimini daha sık ve uzun yaşamak adına faydalı olabilir. Bu çalışmanın amacı, iş akışı deneyiminin kavramsal olarak incelenmesi ve alan yazına katkı sağlanmasıdır. Yurtdışı alan yazınında iş akışı deneyimi oldukça ilgi görse de Türkiye’de konuyla ilgili araştırmaların sayıca sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bakımdan iş dünyasında, çalışan ve kurumlar için oldukça önemli olduğu belirtilen iş akışı deneyimiyle ilgili farklı iş ve meslek dalları alanlarında daha fazla betimsel ve deneysel çalışmanın yapılması önem arz etmektedir. İş akışı deneyimiyle ilişkili olan; iş doyumu, mutluluk, dikkat süresi gibi değişkenlerle yapılacak olan araştırmalar da konuyu daha derinlemesine incelemek için fayda sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Asakawa, K. (2004). Flow experience and autotelic personality in japanese college students: How do they experience challenges in daily life? *Journal of Happiness Studies*, 5,123-154. <https://doi.org/10.1023/B:JOHS.0000035915.97836.89>
- Atasever, A. N. ve Yeşilyaprak, B. (2022). Umut odaklı kariyer gelişimi psikoeğitim programının etkililiği. *Journal of Management & Labor/ Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 6(1), 28-41.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Burke, R. J. (2010). Flow, work satisfaction and psychological well-being at the workplace. *IUP Journal of Soft Skills*, 4.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>

- Clarke, S. G. ve Haworth, J. T. (1994). 'Flow'experience in the daily lives of sixth-form college students. *British Journal of Psychology*, 85(4), 511-523. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1994.tb02538.x>
- Csikszentmihalyi M. (1988). *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow Consciousness*. Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*. Jossey-Bass
- Csikszentmihalyi, M. (1977). *Beyond Boredom and Anxiety, second printing*. Jossey-Bass
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. *Journal of Leisure Research*, 24(1), 93-94.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). Design and order in everyday life. *Design issues*, 8(1), 26-34.
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Flow: The psychology of happiness*. Random House.
- Csikszentmihalyi, M. (2021). *Liderlik akış ve anlam yaratma. Good business* (dördüncü baskı). Okuyan Us.
- Csikszentmihalyi, M. ve LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business. Leadership, flow, and the making of meaning*. Viking.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding flow: The psychology of engagement with everyday life. *New York: Basic*.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Plenum Press.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268. <https://www.jstor.org/stable/1449618>
- Drake Brassfield, C. (2012). *The relationship of flow experience and social influence on employees' job satisfaction and positive mood*. [Doctoral Dissertation, Walden University].
- Evans- Pritchard, E. E. (1974). *Nuer religion*. Oxford University Press.
- Fullagar, C. Ve Delle Fave, A. (2017). *Flow At Work: Measurement And Implications*. Routledge
- Ghani, J. A. ve Deshpande, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human—computer interaction. *The Journal of psychology*, 128(4), 381-391.
- Harackiewicz, J. M. ve Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 657– 689. <https://doi.org/10.1177/0146167298247001>
- Haworth, J. T., & Hill, S. (1992). Work, leisure, and psychological well-being in a sample of young adults. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 2(2), 147–160. <https://doi.org/10.1002/casp.2450020210>
- Hektner, J., Schmidt J. ve Csikszentmihalyi, M. (2007). *Experience Sampling Method. Measuring the quality of everyday life*. Thousand Oaks.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. ve Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. Allyn & Bacon.
- Hirschi, A., Abessolo, M. ve Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.006>
- Hyland, T. 2017. Craft working and the “hard problem” of vocational education and training. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 304–325. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.59021>.

- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349.
- Kara, H. ve Akın, S. (2023). Spor yöneticilerinin işyerlerinde akış deneyimleri üzerine bir araştırma. *International Sport Science Student Studies Journal*, 5(1), 1-11.
- Karasakal, S. (2020). Akış deneyiminin memnuniyet üzerine etkisi: tatil deneyimi üzerine inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 63-73. <https://doi.org/10.17123/atad.713575>
- Köse Yürük, S., Akçakanat, T. ve Bayrakçı, E. (2022). Akış deneyimi: İşyeri bağlamında bir inceleme. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 51-59. <https://doi.org/10.46236/jovosst.1133385>
- Lebuda, I. ve Csikszentmihalyi, M. (2017). Me, myself, I, and creativity: Self-of eminent creators. In *The Creative Self* (ss. 137-152). Academic Press.
- Lutz, R. J. ve Guiry, M. (1994). Intense consumption experiences: Peaks, performances and flow İçinde *Winter Marketing Educators' Conference*, St. Petersburg.
- McDonald, K. (2017). *How to Work with and Lead People Not Like You: Practical Solutions for Today's Diverse Workplace*. John Wiley & Sons.
- Metin, M. ve Düşmezkalender, E. (2022). Dağ tırmanışı etkinliğinin akış deneyimi bağlamında değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 1-22. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1095090>
- Moneta, G. B. ve Csikszentmihalyi, M. (1996). The effect of perceived challenges and skills on the quality of subjective experience. *Journal of Personality*, 64, 275– 310. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00512.x>
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century*. Pearson.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. ve Neault, R. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Pearson.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E. ve Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(34), 101-108.
- Niles, S., Amundson, N., Neault, R. ve Yoon, H. J. (2020). *Career flow and development: Hope in action*. Cognella Academic Publishing.
- Özkara, B. Y. ve Özmen, M. (2016). Akış deneyimine ilişkin kavramsal bir model önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(3), 71-100. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.272248>
- Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Stupnisky, R. H., & Perry, R. P. (2010). Boredom in achievement settings: Exploring control-value antecedents and performance outcomes of a neglected emotion. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 531–549. <https://doi.org/10.1037/a0019243>
- Rheinberg, F. ve Engeser, S. (2018). Intrinsic motivation and flow. In *Motivation an action* (ss. 579-622). Springer, Cham.
- Rheinberg, F., Manig, Y., Kliegl, R., Engeser, S. ve Vollmeyer, R. (2007). Flow bei der Arbeit, doch Glück in der Freizeit. Zielausrichtung, Flow und Glücksgefühle [Flow during work but happiness during leisure time: Goals, flow experience, and happiness]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 105–115.
- Rogatko, T. P. (2009). The influence of flow on positive affect in college students. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(2), 133–148. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9069-y>

- Sahlins, M. D. (1972). *Stone- Age economics*. Aldine Press.
- Salanova, M., Bakker, A. B. ve Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Sutton, A. (2020). *Work psychology in action*. Bloomsbury Publishing.
- Şen, E. (2021). *Algılanan liderlik tarzları ve kişilik yapılarının iş akış deneyimine etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Tarling, J. A. (2019). When i work in flow, i become the music: What is the student experience of a process-based curriculum guided by real-world projects and flow psychology?, *Research in Post-Compulsory Education*, 24(2-3), 290-310. <https://doi.org/10.1080/13596748.2019.1596432>
- Tatalović Vorkapić, S. ve Gović, A. (2016). Relationship between flow and personality traits among preschool teachers. *Metodički obzori: časopis za odgojno-obrazovnu teoriju i praksu*, 11(23), 24-40.
- Trevino, L. K. ve Webster, J. (1992). Flow in computer- mediated communication. *Communication Research*, 19, 539– 573. <https://doi.org/10.1177/009365092019005001>
- Turan, N. (2019). Akış deneyimi üzerine genel bir alan yazın taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 181-199. <https://doi.org/10.30794/pausbed.562564>
- Turnbull, C. M. (1961). *The forest people*. Doubleday
- Vansteenkiste, M., Lens, W. ve Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 9–31. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Kluwer.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. [Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Extended Abstract

Introduction

The concept of flow experience was initially introduced by Csikszentmihalyi, a business and psychology professor, in the 1970s. Through his extensive research, Csikszentmihalyi observed that individuals tend to express their happiest moments while performing various activities in similar words and phrases. As a result, he coined the term "flow experience" to further investigate this shared mental state. Although there are many definitions of flow experience, in general, it is described as an autotelic experience/self-actualization, where the individual is able to fully immerse themselves in a task, narrow their focus of attention, filter out emotions and thoughts related to the task at hand, respond to clear goals and feedback with a loss of self-consciousness, and a sense of control over the environment. The initial studies on flow experience were conducted with surgeons, musicians, dancers, and rock climbers (Burke, 2010). With the increasing number of studies, it is now recognized that flow experience occurs in many areas, such as education, sports, games, art, and business, and there is a focus on these areas (Turan, 2019). However, it is observed that there are fewer studies on flow experience in the classical sense in the workplace and work environment, and more research is needed in this area.

Work Flow Experience

With the rise of the positive psychology movement, efforts to improve and develop the work environment have become more widespread. As a result, research on the implications of the concept of flow experience, an important topic in positive psychology, for the workplace has gained momentum (Salanova et al., 2006). The work flow experience is defined as being psychologically present in the task at hand (Kahn, 1992). Individuals who experience flow in their work pay close attention to what they are doing and become completely absorbed in the task, while also blocking out all external distractions (Csikszentmihalyi, 1990). The concept of work flow experience was first introduced by Csikszentmihalyi and LeFevre in 1989. According to their study, flow experience is three times more likely to occur in the workplace compared to free time. Moreover, flow experience has been shown to play a significant role in employees' performance (Csikszentmihalyi and LeFevre, 1989). Individuals who experience flow in their work tend to exhibit high levels of performance in various professional, academic, and social contexts. This, in turn, contributes to societal well-being and productivity. People who experience flow in their work not only contribute to societal well-being and productivity but also serve as role models for others, providing motivation through these positive outcomes (Csikszentmihalyi, 1990). In light of this information, work flow experience emerges as one of the important values for the work environment (Sutton, 2020). In addition, the work flow experience consists of three dimensions: engagement, enjoyment, and intrinsic motivation.

Career Flow- A Hope-Centered Model of Career Development

The work flow experience has also found an important place in career research. The reflection of flow experience in career journey is expressed as "career flow" in career research (Niles et al., 2020). Even if individuals are progressing in a career journey that is compatible with their own characteristics, they are not constantly experiencing positive experiences. Such an expectation is not a rational expectation in a career journey. While challenges and rewards are on one side of the career journey, complex, difficult, and negative situations can also be on the other side. Based on this information, effectively coping with obstacles that may be encountered in the workplace becomes an important point. Having a rational

work understanding, self-efficacy, a positive attitude, and experience is important in coping with professional or work-related obstacles (Niles et al., 2011).

Results

The aim of this study is to conceptually examine the work flow experience and contribute to the literature in the field. While the work flow experience has received significant attention in the international literature, research on the topic is limited in Turkey. Therefore, it is important to conduct more studies on the work flow experience, which is deemed crucial for both employees and organizations in the work environment, in different fields and professions.

Yazarlar Hakkında

Diğdem Müge Siyez. Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, didem.siyez@deu.edu.tr

Yağmur Atalı. Yüksek Lisans Öğrencisi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, atali.yagmur@ogr.deu.edu.tr

Yazar Katkıları

Yazarların araştırma sürecine katkıları eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

Fonlama

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Etik Bildirim

Çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve atıf kurallarına uyulmuştur. Derleme bir çalışma olduğu için “Etik Kurul” iznine gerek duyulmamıştır.