

## İŞ YERİNDE AKIŞ KAVRAMI ÜZERİNE BİR BİBLİYOMETRİK ANALİZ

### A Bibliometric Analysis on the Concept of Flow in The Workplace

Serpil KÖSE \*

\* Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, ORCID: 0000-0003-2215-9613, serpilkose@isparta.edu.tr

#### Makale Türü

#### Article Type

Araştırma Makalesi  
Research Article

#### Geliş Tarihi

#### Received

31.10.2024

#### Kabul Tarihi

#### Accepted

13.12.2024

#### Önerilen Atf Şekli /

#### Recommended

#### Citation:

Köse, S. (2024). İş Yerinde Akış Kavramı Üzerine Bir Bibliyometrik Analiz, Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi, 18, 53-62.

### ÖZET

Son yıllarda oldukça geniş bir çalışma alanı bulan akış kavramı, kişinin yapmakta olduğu faaliyete tam konsantrite olduğu durumda yaşadığı içsel bir deneyimi ifade etmektedir. Son yüzyılda gittikçe artan pozitif psikoloji çalışmalarının temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Boş zaman ve aktif zamanda ortaya çıkma durumları kayslanan çalışmalarda, aktif zamanlarda daha sık akış deneyimi ifade edilmesi ve akışı karakterize eden özellikler dikkate alındığında akış deneyiminin iş yeri koşullarına uygunluğu dikkat çekmiş ve "iş yerinde akış" veya "işte akış" üzerine birçok çalışma gerçekleştirilmiştir.

Mevcut çalışmada iş yerinde akış ve işte akış kavramları üzerine yapılan araştırmaları inceleyerek çalışmaların nicel haritalarını çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaçla nicel veriler kapsamında iş yerinde akış ve işte akış kavramlarına ilişkin çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak alan yazındaki eğilimlerin ve eksikliklerin ortaya çıkartılması ve bu alanda çalışma yapan araştırmacılara yol göstermek amaçlanmıştır. Çalışmada web of science veri tabanında yer alan 1982-2024 yılları arasında gerçekleştirilmiş 1340 çalışma VOSviewer programı aracılığıyla incelenmiştir. İş yerinde akış ile ilgili 1340 yayının yıllara göre dağılımı ele alındığında en fazla 2017 (87), 2018 (88), 2019 (80) ve 2020 (84) yıllarında araştırıldığı görülmektedir. Konu ile alakalı en çok yayın yapan araştırmacıların Arnold Bakker (8) ve Avangelia Demerouti (4) olduğu görülmektedir. Yayın türüne bakıldığında en fazla dergi makalesi (994) ve bildiri (320) tercih edilmiştir. Ülkeler bağlamında ele alındığında en fazla ABD (324), İngiltere (140), Çin (103), İtalya (79) ve Almanya (63) kökenli araştırmacıların çalışma yaptığı ve en fazla çalışmanın İngilizce (1279) gerçekleştirildiği görülmektedir. Anahtar sözcüklere bakıldığında en çok akış, bilgi yönetimi, simülasyon ve inovasyon kavramları göze çarpmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yerinde Akış, İşte Akış, Akış Deneyimi, Bibliyometrik Analiz

### ABSTRACT

In recent years, the concept of flow, which has found a substantial area of study, refers to an intrinsic experience that occurs when an individual is fully concentrated on the activity they are engaged in. It has become one of the foundational components of the expanding field of positive psychology studies over the past century. Studies comparing the emergence of flow in leisure versus active time suggest that flow is experienced more frequently in active periods, and given the characteristics that define it, flow has garnered attention for its suitability within workplace contexts. Consequently, numerous studies have been conducted on "flow at work" or "workflow."

The present study aims to examine the quantitative mapping of research conducted on the concepts of flow at work and workflow. For this purpose, bibliometric analysis has been employed to reveal trends and gaps within the literature related to flow at work, thereby guiding researchers engaged in this field. In this study, a total of 1,340 publications from the Web of Science database, covering the years 1982-2024, were analyzed using the VOSviewer program. Examining the annual distribution of these publications on workflow reveals that the most active years for research were 2017 (87 publications), 2018 (88), 2019 (80), and 2020 (84). The most prolific authors in this field were found to be Arnold Bakker (8 publications) and Evangelia Demerouti (4 publications). Regarding publication types, journal articles (994) and conference papers (320) were the most preferred formats. In terms of countries, researchers from the United States (324), the United Kingdom (140), China (103), Italy (79), and Germany (63) produced the highest number of studies, with English (1,279 publications) as the predominant language. Analysis of keywords indicates that terms such as flow, knowledge management, simulation, and innovation are prominent in the field.

**Keywords:** Flow at Work, Workflow, Flow Experience, Bibliometric Analysis

## GİRİŞ

Son yüzyılda pozitif psikolojiyle ilgili çalışmalar her geçen gün artmaktadır. İş görenlerin refah seviyesini artırmak ve çalışma şartlarının kalitesini yükseltmek isteyen kuruluşlar, çalışanlarının olumlu duygularını teşvik etmek için gerekli alt yapıyı sağlamak zorundadırlar. İş tatmini, örgütsel vatandaşlık, işe bağlılık gibi pek çok pozitif kavram gün geçtikçe daha fazla çalışmaya ve araştırma alanına konu olmaktadır. İş yeri ile ilgili çalışmalara uzun süredir konu olan bir başka kavram ise bu pozitif duygulara neden olduğu araştırmalarla ortaya konulan akış kavramıdır. Araştırmalar akış kavramının iş tatmini, işe bağlılık, iş motivasyonu gibi pek çok pozitif sonuca yol açtığını göstermiştir.

“Akış kavramı ilk kez 1975’te Csikszentmihalyi tarafından “optimum deneyim” şeklinde kullanılmış o günden beri pek çok alanda çalışma konusu olmuştur. Csikszentmihalyi sanatçılar üzerinde yaptığı gözlem çalışmasında akış deneyiminin temellerini atmış ve akışı “insanların tam katılımla hareket ettiklerinde hissettikleri bütünsel duyum” şeklinde tanımlamıştır (Csikszentmihalyi, 1975). İş yeri çalışmaları bakımından akış deneyimi, yapılan iş sırasında işinden zevk alma, işe yoğun bir adaptasyon ve işe dalma hali ve içsel iş motivasyonu ile tanımlanan bir zirve deneyimi biçiminde tanımlanmaktadır. Aynı zamanda iş yerinde akış yaşayan çalışanlar çalışma deneyimlerinin kalitesi ile alakalı olumlu duygu ve deneyimler ifade etmektedirler (Bakker, 2008: 400-408).

Bu duygu durum üzerine yapılan çalışmaların nicel bir analizini ortaya koymak amacıyla, mevcut çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bibliyometrik analiz, özel bir alana ait ve belirli bir dönemde gerçekleştirilmiş yayınların mevcut durumun yanı sıra zaman içindeki gelişimini de sayısal verilerle ortaya koyarak literatür taramasından farklı biçimde alan yazın gelişimine dair şekilsel ve sayısal verileri ortaya koymaktadır. Görsel yollarla verileri özetleyen analitik bir metottur. Bibliyometrik analiz sayesinde ülkelerin, yazarların ve üniversitelerin yayın sayıları ile atıf ve iş birliği ağları hakkında fikir sahibi olunabilmektedir (Evrin ve Kozak, 2014: 67; Çalhan ve Çakıcı, 2019: 3). Ortaya konulan bibliyometrik analiz çalışmasının, “iş yerinde akış” veya “işte akış” üzerine çalışma yapmayı planlayan araştırmacılar açısından bir ön çalışma olarak kullanılmasının çalışmaya ve araştırmacılara katkı sunacağı düşünülmektedir. Mevcut çalışma ile günümüze kadar gerçekleştirilmiş olan konu ile ilgili çalışmaların sistemli biçimde bir araya getirilerek ortaya konulması, konuyu ele alan başlıca yazarların ortaya konularak iş birliği yaptıkları araştırmacıların gösterilmesi, en çok atıf alan yazarlara ve en çok ele alınan çalışmalara dikkat çekilmesi yoluyla gelecek araştırmacılara kaynak sunacak bir çalışma ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amaç temelinde çalışmada öncelikle iş yerinde akış kavramı ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuş olup daha sonra Web of Science verileri temel alınarak “iş yerinde akış” ve “işte akış” kavramları üzerinden Vos Wiever ile bibliyometrik veri şemaları elde edilerek bu şemalar yorumlanmış ve analiz sonuçları sonuç bölümünde tartışılmıştır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Akış metaforu, pek çok insanın hayatlarındaki en iyi anlar olarak öne çıkan zamanlarında hissettikleri çabasızsız eylem duygusunu tanımlamak için kullanılan bir metafordur. Kişilerin bir etkinliğe tamamen kendini kaptırdığı ve bu etkinliği gerçekleştirdiği süreçte yüksek düzeyde keyif aldığı bir bilinç halidir. Bu keyifte zirve deneyimi, herhangi bir etkinliğin gerçekleştirildiği bir durumda ortaya çıkabilir. Araştırmacılar golf, atletizm gibi spor dallarında, sanat alanında veya müzik gibi birçok farklı etkinlik sırasında akışa dair kanıtlar bulmuşlardır (Bakker, 2008: 400; Bakker, 2005: 26). Csikszentmihalyi (1990) akışı, kişilerin bir faaliyete yoğun biçimde dahil oldukları, o an gerçekleştirmekte oldukları faaliyet dışında hiçbir şeyin öneminin kalmadığı, deneyimin kendisini gerçekleştirmekten kaynaklanan anlık keyif dolayısı ile sırf faaliyeti gerçekleştirmek uğruna büyük maliyetlere katlanabilecekleri bir deneyim olarak tanımlamaktadır. Akışla ilgili tanımlar ele alındığında, akışın üç temel ortak öğeye sahip olduğu görülmektedir. Bunlar “emilim”, “keyif” ve “içsel motivasyon” şeklinde sıralanmaktadır. Bu üç bileşenden yola çıkılarak inceleme alanı bulan iş yerinde akış kavramı da benzer biçimde “iş yerinde emilim”, “iş keyfi” ve “içsel iş motivasyonu” ile karakterize edilen doyurucu ve pozitif bir deneyim şeklinde tanımlanmaktadır (Bakker, 2005: 27). Emilim, çalışanların kendini tamamen işe kaptırdıkları toplam bir konsantrasyon durumunu ifade etmektedir. Bu deneyim sırasında zaman oldukça hızlı geçmektedir ve çalışanlar zamanın nasıl geçtiği algısını kaybetmektedirler (Csikszentmihalyi, 1990). Akış deneyimine sahip bireylerde zaman algısının kaybolmasındaki temel etken işlerine tamamen konsantre olmalarıdır. Deneyimleri öylesine keyiflidir ki, faaliyetlerine devam etmek için motive edilirler ve aktiviteyi bu zevk ve memnuniyeti deneyimlemek

amacıyla gerçekleştirirler. Bir başka ifade ile faaliyet, kendi içerisinde ödüllendiricidir (Bakker ve Woerkom, 2017: 48). İş yerinde ortaya çıkan mutluluk veya keyif, akış deneyiminin bilişsel veya duygusal değerlendirmelerinin bir sonucu şeklinde ifade edilmektedir ve yaptıkları işten zevk alan çalışanlar iş hayatlarının kalitesi ile alakalı da olumlu yargılarda bulunmaktadır. İçsel motivasyona sahip çalışanlar ise sürekli biçimde çalışmaları ile ilgilenmekte ve mevcut iş yerinde kalma arzusu taşımaktadırlar (Bakker, 2008: 401).

Csikszentmihalyi 1997'de yapmış olduğu araştırmasında insanların, boş zamanlarından ziyade bir iş ile meşgul oldukları sırada akış yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Bir başka ifade ile insanlar zamanlarını belirli bir faaliyet için kullandıklarında ve bunun için emek ve enerji harcamak durumunda kaldıklarında akış yaşamaktadırlar (Csikszentmihalyi, 1997). Akış deneyimini teşvik eden bir başka durum meydan okumadır. Meydan okuma, çaba ve enerji gerektiren iş görevlerini ifade etmektedir ve verimli şekilde ele alındığında öğrenme ve hedefe ulaşma ile sonuçlanmaktadır (Bakker ve Woerkom, 2017: 50). Akış deneyiminin ortaya çıkabilmesi için öncelikle ulaşılabilir bir hedef belirlenmelidir. Bu hedeflerin açık ve net olması akışı teşvik etmektedir. Akışı artıran bir başka etken geri bildirimdir. Düzenli geri bildirim insanların akışa girmesini sağlamakta oldukça etkilidir. Yetenek-talep dengesine uygun bir zorluk seviyesinde görevlendirmelerin akış deneyimi yaşamak için yararlı olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur (Bartholomeyczik vd., 2023: 5). Akış kavramı ile ilgili olarak çeşitli çalışmalarda hemfikir olunmuş bir başka özellik, zorluk-beceri dengesidir. İnsanların faaliyetlerinde akış deneyimini yaşayabilmeleri için zorluklara ihtiyaçları vardır (Bakker, 2005: 28). Benzer biçimde akış deneyiminin ortaya çıkabilmesi için gerçekleştirilen faaliyetle kişinin becerileri dengede olmalıdır. İş yeri açısından bu durum, çalışanların işte karşılamak zorunda kaldıkları talepler ile çalışanların mesleki becerilerinin dengede olması gerekliliğini ifade etmektedir (Bakker, 2008: 401). Akış deneyiminin ortaya çıkaran unsurlarla ilişkili olarak Demerouti'nin 2006 yılında ve Fullagar ile Kelloway'ın 2009 yılında yaptıkları çalışmalarda, Hackman ve Oldham'ın (1980) beş temel iş özelliği ile işte akış arasındaki bağlantıyı araştırmışlar; beş iş kaynağının (yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geri bildirim) hem benzersiz hem de pozitif olarak akış deneyimleriyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

İş özellikleri bakımından ele alındığında net hedefler, anlık geri bildirim ve beceri ile taleplerin dengede olmasının akış deneyimini ortaya çıkardığı gözlemlenmektedir. Araştırmalar bu üç özelliğin ayrıştırılmış hali şeklinde ifade edilen altı tanımlayıcı özelliğin akışı tanımladığını ifade etmişlerdir. Bu altı özellik "yüksek konsantrasyon, aksiyon ve farkındalığın birleşmesi, bilinç kaybı, kontrol duygusu, zaman algısında kayma ve ototelik (kendinden keyifli)" şeklinde sıralanmaktadır (Bartholomeyczik vd., 2023: 3). İş yeri faaliyetlerine yüksek katılım, canlılık, işe adanmışlık ve emilim ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir ruh hali olarak tanımlanan akış, yüksek iş enerjisi ve zihinsel dayanıklılık ile karakterize edilmektedir. Kişi işine aşırı derecede önem verirken aynı zamanda heveslidir ve meydan okuma duygusu içerisindedir. Kendini işine tam olarak odaklamıştır, zamanın hızla geçtiği algısına kapılır ve işini bırakmak istemez. İş ile ilgili inisiyatif kullanan çalışan aynı zamanda proaktif davranış ve öğrenme motivasyonu sergilemektedir (Bakker ve Demerouti, 2009: 221).

İş yerindeki akış durumları oldukça değişkendir. Görevin özellikleri kadar bireysel özellikler de işteki akışın genel olasılığını etkilemektedir. Bu durum akışın, durum ve bireysel özellikler arasında bir uyum olduğunda ortaya çıktığını göstermektedir (Bartholomeyczik vd., 2023: 2). Yapılan araştırmalar kişilerin ortalama bir eyleme kıyasla kişinin kendi yetenekleriyle eşleşen ve yeterince yüksek zorluk içeren faaliyetler algıladıklarında akış deneyiminin en olumlu halinin ortaya çıktığını göstermektedir. Bir başka ifade ile yeni beceriler öğrenme, kişisel saygı ve karmaşıklık artırma olasılığının akış faaliyetini teşvik ettiği görülmektedir. Algılanan zorluk ve becerinin hem yüksek hem dengede olduğu durumda kişiler kendilerini aktif, uyanık, konsantre, mutlu ve yaratıcı hissettiklerini ifade etmektedirler (Csikszentmihalyi ve Lefevre, 1989: 816).

Akış deneyiminin iş yeri bağlamında ele alındığı araştırmalarda iş yeri ve grup çalışmaları ile ilgili akış deneyimleri dikkat çekmektedir. Grup akışının deneyimlenebilmesi için öncelikli olarak grubun net bir hedefi olması, zorluklar üyelere göre belirlenmeli ve uyumlu bireyler seçilmelidir (Csikszentmihalyi, 1990: 25-145). Belirlenen hedef kişisel hedeflerle uyumlu, açık, ilgili olmalı ve tüm üyeler tarafından desteklenmelidir (Sawyer, 2015: 41). Bu bireyler kolektif bir tutku etrafında toplanmalı, bir grup olarak etkinliği gerçekleştirmek için içsel bir motivasyona sahip olmalıdır (Ready ve Truelove, 2011: 19). Yapılan çalışmalar grup üyelerinin kişisel hedeflerinin belirlenmiş grup hedefleri ile uyumlu olması gerektiğini ortaya koymaktadır (Seijts ve Latham, 2000: 104).

Zorluk-beceri dengesi grup çalışmaları için de geçerli olmakla birlikte burada önemli olan bir kişi için aşırı zorluk derecesine sahip bir görevin grup olarak gerçekleştirilebilmesidir (Salas vd., 2008: 543). Grup düzeyinde gerçekleştirilen performans izleme ve geri bildirim çalışmaları ile çalışmaların desteklenmesi, her bir grup üyesinin

izlenmesi ve hataların düzeltilmesi grup akışını desteklemektedir (Driskell vd., 2006: 258). Grup akışının ortaya çıkabilmesi için bir başka unsur güven ve karşılıklı taahhüttür. Akış faaliyetleri ancak grup üyelerinin başarısızlıktan korkmadığı ve risk almaya gönüllü olduğu faaliyetlerde gözlemlenebilmektedir (Csikszentmihalyi, 1996: 121). Diğer yandan grup üyelerinin birbirine bağlılık derecesi ortak bir hedefe yoğun biçimde odaklanmayı ve sonucunda akış deneyimini teşvik etmektedir (Aubé vd., 2013: 124).

Araştırmalar, iş yerinde yaşanan akış deneyiminin bireyin motivasyonuna, bağlılığına ve performansına olumlu yönde katkı sağladığını aynı zamanda stresin istenmeyen tepkilerini de tamponladığını göstermektedir (Bakker, 2005: 29). Akış deneyiminin performans ya da refah gibi bir dizi sonuca yol açtığı bilinmektedir (Bartholomeyczik vd., 2023: 2). Birçok araştırma akış deneyiminin performansla olumlu ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır (Hofslett Kopperud ve Vivoll Straume, 2009; Bakker, 2008; Demerouti, 2006). Yan vd. (2013) araştırmalarında akış deneyiminin yaratıcılığı öngördüğünü ortaya koymuştur. Aynı çalışmada akış deneyimi yaşayan çalışanların yeni fikirler üretme ve sorunları çözüme ve iş faaliyetlerinde orijinallik gösterme eğiliminde olduklarını göstermiştir (Yan vd., 2013). Akış deneyimi aynı zamanda öğrenme, uzmanlık ve yeterlilik deneyimlerini desteklerken çalışan bağlılığını da artırmaktadır (Bakker ve Woerkom, 2017: 50). Bu deneyim aynı zamanda performans, güven, odaklanma, kolaylık ve otomatiklik ile de karakterizedir (Bakker ve Woerkom, 2017: 49). Akış deneyiminin ortaya koyduğu pek çok sonuç farklı çalışmalarda ele alınmıştır. Bunlardan bir tanesi kişinin yaşadığı karmaşıklık ve gelişmedir. Akış deneyimi kişide bir karmaşıklık tetikleyerek kişinin gelişmesine katkı sunmaktadır (Özcan, 2021: 78). Birey karşılaştığı karmaşıklık karşısında becerilerini geliştirerek her akış deneyimi ile daha yetenekli hale gelmektedir (Csikszentmihalyi, 2002: 6-41). Pek çok çalışmada akış deneyiminin performansı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. İş yerinde akış yaşayan bireylerin iş yerlerinde geçirdikleri zamanın daha fazla olduğu ve daha üretken oldukları ortaya konulmuştur (Drake Brassfield, 2012: 19; Ryan ve Deci, 2017: 555). Akış deneyiminin kişisel gelişim ve artan performans yanı sıra fiziksel ve entelektüel olarak da kişinin gelişimine katkı sunduğu, kişinin benlik saygısını artırdığı ve iş yeri stresini azalttığına dair çalışmalar mevcuttur (Hogaboam, 2010: 3; Wells, 1988: 327).

Birçok çalışma, olumlu ve olumsuz duyguların kişiden kişiye bulaşıcı olduğunu göstermektedir. Bu olgu *duygusal bulaşma* kavramı ile tanımlanmaktadır. Yapılan örgütsel çalışmalar, duygusal bulaşmanın çalışanlar için de geçerli olabileceğini göstermektedir. Bakker (2005) araştırmasında işteki olumlu deneyimlerin de diğer çalışanların refahı üzerinde olumlu etkiye sahip olabileceğini ortaya çıkarmıştır (Bakker, 2005: 30). Bu araştırmalardan yola çıkılarak, akış deneyimi yaşanan çalışma ortamlarında pozitif duyguların çalışanlar arasında paylaşılması ve kolektif bir refah ortaya çıkması beklenebilmektedir.

## YÖNTEM

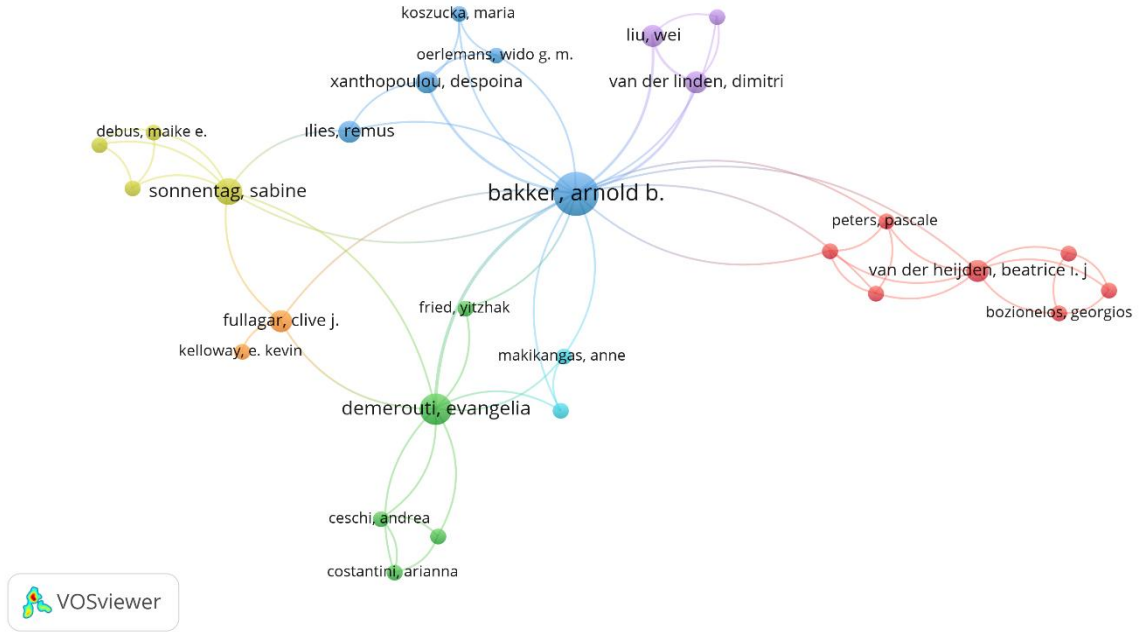
Bu çalışmada, işlevsellik açısından güçlü yönleri sahip olması, görselleştirme, haritalama ve çok boyutlu analiz imkânları sunması nedeniyle VOSviewer programı tercih edilmiştir. Veri taramaları, farklı disiplinlerden güvenilir ve nitelikli çalışmaları içeren, ileri düzey veri analizi için gelişmiş arama göstergelerine sahip olan Web of Science veri tabanı kullanılarak yapılmıştır (Bengül, 2024:269).

Web of Science veri tabanında “flow at work” ve “workflow” anahtar kelimeleri ile yapılan taramalarda, çalışma türleri makale, bildiri, kitap bölümü, kitap ve araştırma makalesi olarak sınıflandırılmış ve 1982 - 2024 yılları arasında yayımlanmış toplam 1340 yayına ulaşılmıştır. Elde edilen yayınlar üzerinde VOSviewer programı aracılığıyla ortak yazar analizi, yazar atıf analizi, anahtar kelime analizi, ülkelerin ve kurumların atıf analizleri gerçekleştirilmiştir.

## BULGULAR

### Ortak Yazar Analizi (Co-Authorship Of Authors)

Ortak yazarlık analizi kapsamında, en fazla bağlantıya sahip ve en çok iş birliği gerçekleştiren yazarları belirlemek için en az bir yayın ve en az bir atıf kriteri uygulanarak oluşturulan ağ haritası Şekil 1’de gösterilmektedir.

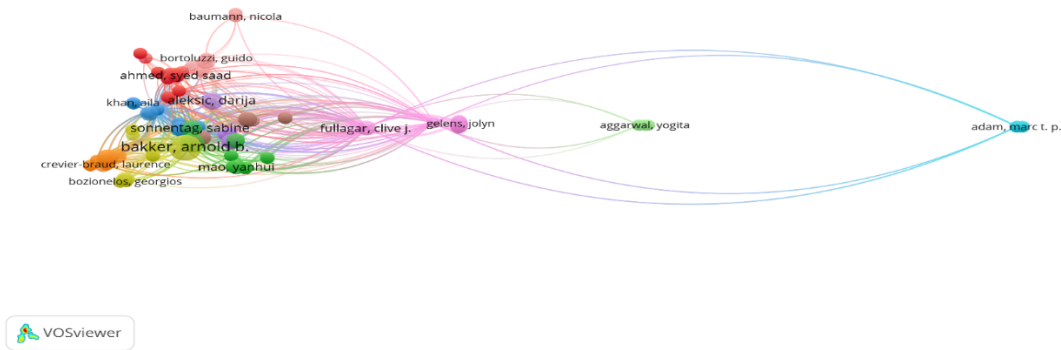


Şekil 1. Yazarlar Arasındaki İş Birliğini Gösteren Ortak Yazar İlişkileri

Yazarlar arasındaki en yüksek bağlantılar üzerine yapılan analiz sonucunda, toplamda 7 küme, 28 yazar ve 57 bağlantı tespit edilmiştir. En fazla eser üreten araştırmacılar incelendiğinde, 8 eserle Arnold Bakker (22 bağlantı gücü) ve 4 eserle Evangelia Demerouti (11 bağlantı gücü) öne çıkmaktadır. Ayrıca, en çok atıf alan araştırmacılar arasında Ravi Patnayakuni ve arkadaşları (1122 atıf) toplamda 2 bağlantı gücüne, J. Dutton ve arkadaşları (789 atıf) 4 bağlantı gücüne, B. Balcik ve B. M. Beamon (664 atıf) ise 1 bağlantı gücüne sahip olup, en bağlantılı yazarlar arasında yer almadıkları görülmektedir.

### Yazarların Atıf Analizi (Citation Of Authors)

En az bir yayın ve en az bir atıf ölçütleri dikkate alınarak gerçekleştirilen yazar atıf analizi için oluşturulan ağ haritası, Şekil 2’de sunulmaktadır.

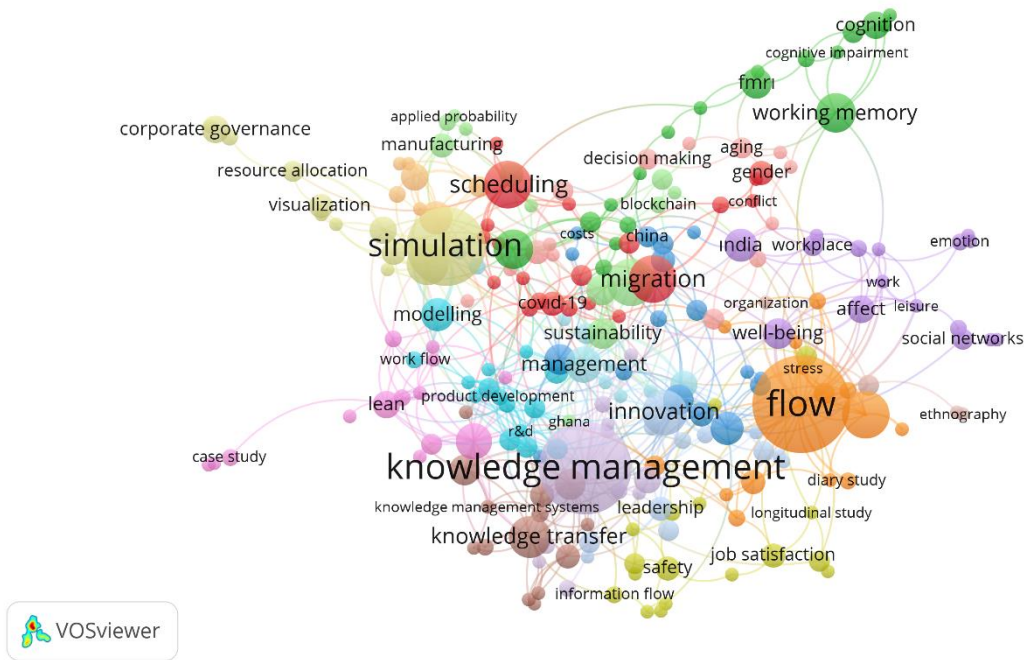


Şekil 2. Yazarların Atıf Analizi

Bağlantıların tespit edildiği 163 birim üzerinden yapılan analizde, toplamda 11 küme, 1303 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 1541 olarak belirlenmiştir. En çok atıf alan yazarlar arasında 1122 atıf ile Ravi Patnayakuni, Arun Rai ve Nainika Seth, 789 atıf ile J. Dutton ve arkadaşları, 664 atıf ile B. Balcik ve M. B. Beamon öne çıkmaktadır. Bağlantı gücü açısından ise Clive Fullagar 178 bağlantı gücüyle birinci sırada, Arnold Bakker 144 bağlantı gücüyle ikinci sırada, Sabine Sonentag ise 120 bağlantı gücüyle üçüncü sırada yer almaktadır. En yüksek atıf sayısına sahip olan Ravi Patnayakuni, Arun Rai ve Nainika Seth'in bağlantı gücünün yalnızca 2 olması ise dikkat çekici bir durumdur.

### Anahtar Kelime Analizi (Co-Occurrence Of All Keywords)

İş yerinde akışla ilgili araştırmalarda en sık rastlanan anahtar kelimelere dair oluşturulan ağ haritası, Şekil 3'te gösterilmektedir.

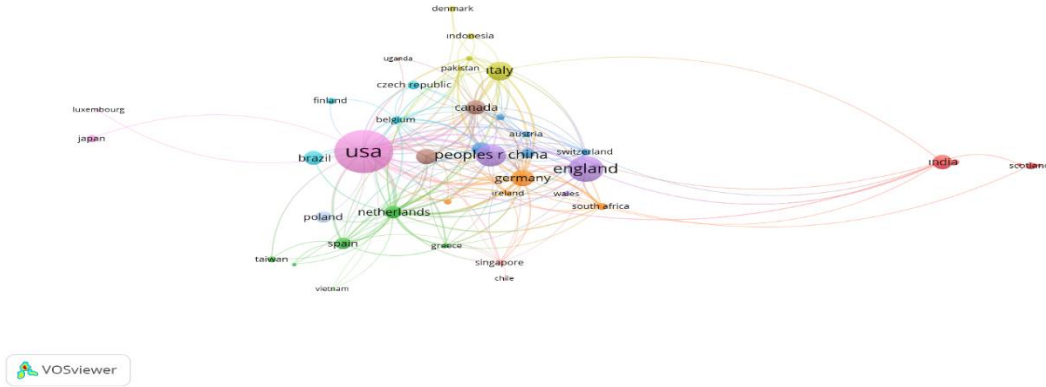


Şekil 3. En çok Kullanılan Anahtar Kelime Bağları

'Flow at Work' konusundaki çalışmalarda en sık kullanılan anahtar kelimelere bakıldığında; 'flow' (34 kez), 'knowledge management' (32 kez), 'simulation' (26 kez) ve 'flow at work', 'scheduling', 'migration', 'supply chain management' terimlerinin her biri 14 kez kullanıldığı görülmektedir. Toplam bağlantı gücü açısından en etkili kelimeler sırasıyla 'knowledge management', 'flow', 'simulation' ve 'innovation' olarak belirlenmiştir. Minimum üç kez geçen ve aralarında bağlantı bulunan 230 gözlem birimi üzerinde yapılan analiz sonucunda, toplamda 17 küme, 602 bağlantı ve 662 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir.

### Ülkelerin Atıf Analizi (Citation Of Countries)

Eserlerin köken ülkeleri açısından en az bir eser ve en az bir atıf kriterlerine göre aldıkları atıflara dair oluşturulan ağ haritası, Şekil 4'te sunulmaktadır.

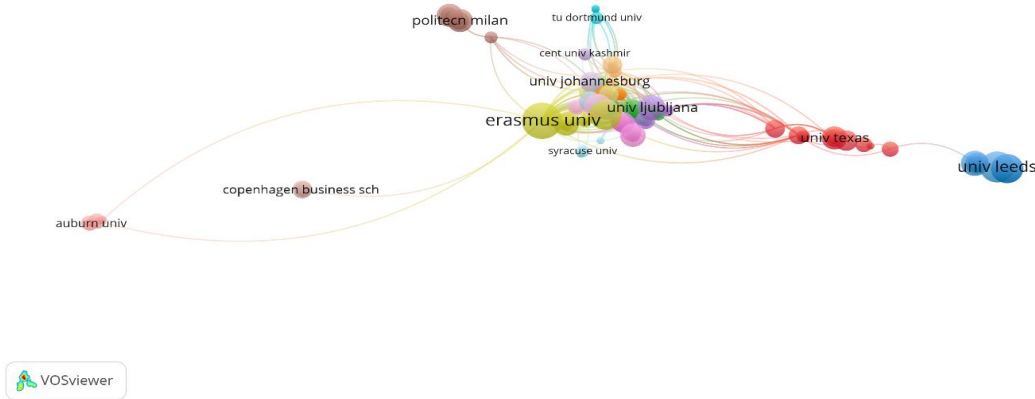


Şekil 4. Ülkelerin Atıf Ağları

Eserlerin köken ülkeleri temelinde aldıkları atıflara ilişkin bir ağ haritası oluşturmak amacıyla, en az bir eser yayımlama ve en az bir atıf alma kriterleriyle aralarında bağlantı bulunan 43 gözlem birimi üzerinde yapılan analizde; 12 küme, 193 bağlantı ve toplam 522 bağlantı gücü belirlenmiştir. En çok atıf alan ülkeler sırasıyla ABD (16293 atıf), İngiltere (3185 atıf) ve Kanada (2161 atıf) olarak tespit edilmiştir. Toplam bağlantı gücüne göre ise ABD (179), Almanya (122) ve Hollanda (111) öne çıkmaktadır. Yayın sayısı açısından ise Almanya (312 yayın), İngiltere (137 yayın) ve Çin (103 yayın) en üst sıralarda yer almaktadır.

#### Kurumların Atıf Analizi (Citation Of Organizations)

Kurumlar arası atıflara ilişkin bir ağ haritası oluşturmak için, en az bir eser yayımlama ve en az bir atıf alma kriterleriyle birbirleriyle bağlantılı 167 gözlem birimi üzerinde yapılan analiz sonucunda elde edilen ağ haritası, Şekil 5'te sunulmaktadır.



Şekil 5. Kurumların Atıf Ağları

Ağ haritası incelendiğinde, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü (MIT) 14 eser, Erasmus Üniversitesi 13 eser ve Harvard Üniversitesi 12 eserle öne çıkmaktadır. En çok atıf alan yayınların bağlı olduğu kurumlar ise sırasıyla Erasmus Üniversitesi (1427 atıf), Georgia Devlet Üniversitesi (1227 atıf) ve Massachusetts Teknoloji Enstitüsü (1177 atıf) olarak belirlenmiştir. Toplamda 18 küme, 823 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 1021 olarak tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmelerin içinde bulunduğu küresel rekabet koşullarında gelişen teknoloji ile birlikte dünya her geçen gün daha da küçülmekte, kurumlar birbirlerini kolaylıkla yakından takip edebilmektedirler. İşletmeler her geçen gün farklı rekabet stratejileri denemekte ve hayatta kalmaya çalışmaktadırlar. Diğer kurumlara karşı rekabet avantajı elde etmek işletmelerin karlılığının ve sürdürülebilirliğinin tek yolu olarak görülmektedir. Birçok yöntem kullanılmasına rağmen son dönem çalışmalar göstermektedir ki, rekabet edilebilirliğin gerekliliği çalışanların performansının artırılarak verimliliğin artmasının sağlanmasıdır. Bu da ancak pozitif çalışma koşulları ile mümkün olabilmektedir.

Çalışanların rekabet edilebilirliğin merkezinde yer aldığı iş dünyasında, kurumların başarılı olabilmesi için iş görenlerin ihtiyaç duydukları çalışma ortamının, çalışanlara sunulması gerekmektedir. Çalışanlarının performansını, işe bağlılığını, verimliliğini, yaratıcılığını vb. destekleyerek işletme verimliliğini maksimize etmek isteyen iş yerleri, çalışanların pozitif deneyimlerini maksimize etmek için gerekli koşulları sağlamalı, çalışanlarını önemsemelidir. Akış deneyimi bu noktada iş yerinde verimliliğin ve üretkenliğin artırılması için bir zorunluluk haline gelmektedir. Çalışanın akış deneyimi yaşadığı bir kurumda daha güçlü rekabet avantajı elde edilmesi kaçınılmazdır.

Kurumlar için bu denli önemli olan ve kurumlara rekabet avantajı sağlayan akış kavramının bibliyometrik analizi gerçekleştirilerek alanda dikkat çeken araştırmacılar ve çalışmalar ortaya çıkarılmıştır. Çalışmada gerçekleştirilen bibliyometrik analiz sonucunda iş yerinde akış ve işte akış üzerine gerçekleştirilen çalışmaların 2017-2020 yılları arasında en çok çalışma sayısına ulaştığı gözlemlenirken 2020 yılından sonra düşüşe geçtiği görülmektedir. En çok kullanılan anahtar kelimelerin başında akış, bilgi yönetimi, simülasyon ve inovasyon yer alırken araştırmaların büyük çoğunluğunun ABD, İngiltere ve Çin’de gerçekleştirildiği görülmektedir. İş yerinde akış üzerine gerçekleştirilen çalışmaların yoğun bir biçimde gerçekleştirildiği ülkelerde verimlilikteki artış oranları ve rekabet gücü yüksek ülkeler olması oldukça dikkat çekicidir ve literatürü destekler niteliktedir. Arnold Bakker (8) ve Evangelia Demerouti (4) en fazla eser üreten yazarlar olarak öne çıkmasına rağmen atıf sayıları incelendiğinde en çok Patnayakuni vd. atıf sırasında ilk sırada yer alırken Dutton vd. ikinci sırada yer almaktadır. Fullagar’ın ise en çok yayın ve atıfta öne çıkmamasına rağmen 178 bağlantı gücüyle ilk sırada yer alması dikkat çekmektedir.

Bu araştırmanın yalnızca web of science veri tabanında bulunan araştırmalarla gerçekleştirilmiş olması çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Sonraki araştırmalarda başka veri tabanlarının da kullanılarak çalışmanın tekrarlanması ve bulguların kıyaslanmasının ilgili literatüre katkı sağlanması beklenmektedir. Araştırmanın bir başka kısıtını taramada yalnızca “flow at work” ve “workflow” terimlerinin uygulanması oluşturmaktadır. Yapılması planlanan gelecek araştırmalarda farklı tarama kavramları ile gerçekleştirilecek analizlerin daha geniş bir perspektif sağlayacağı düşünülmektedir.

Mevcut araştırma, gelecekte konu üzerine çalışma yapacak olan araştırmacılar için ayrıntılı bir kaynak oluşturmaktadır. Çalışmanın, ortaya konulan veriler ışığında hangi dilde daha fazla yayın yapıldığının ortaya konulması ile tarama kelimeleri ve dili, hangi araştırmacılara daha fazla atıf yapıldığının ve hangi araştırmacıların daha kuvvetli bağlantı gücüne sahip olduğunun gösterilmesi ile temel kabul edilebilecek yazarlara dikkat çekilmesi gibi birçok veri ortaya koyarak sonraki araştırmacılar için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Daha sonra gerçekleştirilecek çalışmaların farklı veri tabanlarını da kapsayacak şekilde daha geniş alanda gerçekleştirilmesi çalışmanın devamlılığına katkı sunabilir. Buna ek olarak çalışmada baz alınan yılların çeşitlendirilmesi, nicel sonuçlar bakımından farklı veriler ortaya koyarak daha detaylı bir inceleme ortaya çıkaracaktır.

## KAYNAKÇA

Aubé, C., Brunelle, E. ve Rousseau, V. (2013). “Flow Experience and Team Performance: The Role of Team Goal Commitment and Information Exchange”, *Motivation and Emotion*, 38(1), s.120-130.

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, s.400-414.
- Bakker, A. B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of The WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2009). The Crossover of Work Engagement Between Working Couples: A Closer Look at The Role of Empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A. B., ve Van Woerkom, M. (2017). Flow at Work: A Self-Determination Perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47-65.
- Bartholomeyczik, K., Knierim, M. T., ve Weinhardt, C. (2023). Fostering Flow Experiences at Work: A Framework and Research Agenda for Developing Flow Interventions. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-13.
- Bengül, S. S. (2024). VOSviewer ile bibliyometrik analizi. Ş. Yapraklı (Ed.), 27. *Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 265-277). Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: HarperCollins.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and The Psychology of Discovery and Invention*, Centers for Teaching Excellence - Book Library.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York: HarperCollins.
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Flow: The Classic Work on How to Achieve Happiness*, Random House.
- Csikszentmihalyi, M., ve LeFevre, J. (1989). Optimal Experience in Work and Leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822.
- Çalhan, H., ve Çakıcı, C. (2019). Uluslararası İndekslerce Taranan Kış Turizmi Başlıklı Makalelerin Bibliyometrik Analizi. 1. *Uluslararası Kış Turizmi Kongresi*, 2-11.
- Demerouti, E. (2006). Job Characteristics, Flow, and Performance. The Moderating Role of Conscientiousness, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 266–280.
- Drake-Brassfield, C. (2012). *The Relationship of Flow Experience and Social Influence on Employees' Job Satisfaction and Positive Mood*, Doctoral Dissertation, Walden University.
- Driskell, J. E., Goodwin, G. F., Salas, E. ve O'Shea, P. G. (2006). "What Makes A Good Team Player? Personality and Team Effectiveness", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(4), s.249-271.
- Evren, S. ve Kozak, N. (2014). Bibliometric Analysis of Tourism and Hospitality Related Articles Published in Turkey". *Anatolia*, 25 (1), 61-80.
- Fullagar, C. J., ve Kelloway, E. K. (2009). Flow at Work: An Experience Sampling Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 595–615.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Hofslett Kopperud, K., and Vivoll Straume, L. (2009). Flow – A Positive Experience. In M. Christensen (Ed.), *Validation and Test of Central Concepts in Positive Work and Organizational Psychology*, Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 30–39.
- Hogaboam, A. M. (2010). *Flow at Work Among Part-Time Municipal Recreation Staff*, California State University, Long Beach.
- Özcan, M. U. (2021). "Organizasyon Ortamında İş Akışı Deneyiminin Gelişimi; Dönüşümcü Liderliğin ve Algılanan İş Belirsizliğinin Rolü", *İş'te Davranış Dergisi*, 6(2), s.76-88.
- Ready, D. ve Truelove, E. S. (2011). "Purpose and The Power of Collective Ambition", *Business Strategy Review*, 22(3), s.17-23.

Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, Guilford Publications.

Salas, E., Cooke, N. J. ve Rosen, M. A. (2008). "On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments", *Human Factors*, 50(3), s.540-547.

Sawyer, K. (2015). "Group Flow and Group Genius", *NAMTA Journal*, 40(3), s.29-52.

Seijts, G. H. ve Latham, G. P. (2000). "The Effects of Goal Setting and Group Size On Performance in A Social Dilemma", *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 32(2), s.104-116.

Wells, A. J. (1988). "Self-Esteem and Optimal Experience, Optimal Experience", *Psychological Studies of Flow in Consciousness*, s.327-341.

Yan, Y., Davison, R. M., & Mo, C. (2013). Employee Creativity Formation: The Roles of Knowledge Seeking, Knowledge Contributing and Flow Experience in Web 2.0 Virtual Communities. *Computers in Human Behavior*, 29, 1923–1932..