



Araştırma Makalesi / Research Article

Görev Süresi Monotonluğa Yol Açar mı? Yazılım Geliştirmede Farkındalık ve Akış Arasındaki İlişkide Görev Süresinin Etkisi*

Hatice Çevik¹, Azize Ergeneli²

Öz

Günümüz rekabetçi iş dünyasında, çalışanların yaratıcılık ve verimlilik düzeyleri, örgütlerin sürdürülebilir başarısı için belirleyici hale gelmiştir. Bireyin yaratıcılığını destekleyebilecek faktörlerden biri, bireyin dikkatini bilinçli bir şekilde mevcut duruma yöneltmesi ile düşünce ve duygularını yargılamadan kabul edebilme becerisi olarak tanımlanan bilinçli farkındalıktır. Diğeri ise bireyin yaptığı işe tamamen odaklanarak zaman ve çevre algısını kaybettiği, keyif ve performansın üst düzeye ulaştığı bir zihinsel durum olarak ifade edilen akış deneyimidir. Yaratıcı iş ortamlarının oluşmasındaki önemi nedeniyle, önceki araştırmalarda bu kavramları etkileyen bireysel faktörler incelenmiş ve çalışanların yaşı ile çalışma süresi gibi değişkenlerin bu süreçle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, çalışma süresinin bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişkideki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Yazılım alanının, karmaşık problemlere özgün çözümler geliştiren ve kullanıcı deneyimini iyileştiren bu nedenle yaratıcılık ve inovasyonu gerektiren bir alan olması sebebiyle araştırmanın bu alanda gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Çalışmaya katılan 123 yazılım geliştirme uzmanından anketler ile toplanan veriler PROCESS makrosu ile değerlendirilmiş ve bilinçli farkındalığın akış deneyimini pozitif yönde etkilediği, ayrıca çalışma süresinin bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışma süresi düşük ve orta seviyelerdeyken, bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişki aynı yönde devam etmekte ancak çalışma süresi yüksek seviyelere çıktığında bu ilişki zayıflamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Bilinçli Farkındalık, Akış Deneyimi, Çalışma Süresi, Yazılım Geliştirme Uzmanları.*

Does Tenure Lead to Monotony? How Tenure Influences the Relationship Between Mindfulness and Flow in Software Development

Abstract

In today's competitive business environment, employees' creativity and productivity are critical determinants of an organization's sustainable success. One factor in fostering individual creativity is mindfulness, defined as one's ability to deliberately direct attention to the present moment and accept one's thoughts and emotions without judgment. Another factor is flow experience, a mental state where an individual is fully immersed in a task so much that the perception of time and surroundings fades within optimal enjoyment and performance. Previous research emphasized the importance of mindfulness and flow experience in developing creative work environments and examined various individual characteristics, such as age and tenure, which influence these variables. Accordingly, the present study investigates the role of tenure in the relationship between mindfulness and flow experience. The software industry provides a context where creativity and innovation are required to develop unique solutions for complex problems and improve user experience. Data were collected via questionnaires from 123 software development specialists and analyzed using the PROCESS macro. The results indicated that mindfulness affects flow experience positively, and tenure moderates the relationship between mindfulness and flow experience. A positive relationship between mindfulness and flow experience persists at low and moderate tenure levels and weakens at high levels.

Keywords: *Mindfulness, Flow Experience, Tenure, Software Development Specialists.*

* Bu çalışma ilk yazarın doktora tezinin bir bölümüdür. Tez henüz tamamlanmamış ve herhangi bir yerde yayınlanmamıştır.

¹ Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Araştırma Görevlisi, Ankara Bilim Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, hatice.cevik@ankarabilim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3926-7661>

² Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ergeneli@hacettepe.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1214-0652>

Atıf/Cite as: Çevik, H., Ergeneli, A. (2025). Görev süresi monotonluğa yol açar mı? Yazılım geliştirmede farkındalık ve akış arasındaki ilişkide görev süresinin etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2025, 43 (4), 667-689.

© 2025 Hacettepe Üniversitesi.

EXTENDED SUMMARY

In the current competitive business environment, employee creativity and productivity are crucial to organizations' success. Mindfulness - the intentional act of being present and accepting one's thoughts and feelings without judgment - can enhance an individual's creativity. Additionally, the flow experience refers to a mental state where a person becomes so immersed in their work that they lose track of time and surroundings, achieving peak performance and enjoyment.

Hülshager et al. (2013) define mindfulness as a state of consciousness in which individuals participate in ongoing events and experiences in a receptive and nonjudgmental way. In this context, 'conscious awareness,' which refers to mindfulness, refers to the individual's ability to focus on what is happening in the present rather than evaluations of the past or predictions (Allen & Knight, 2005). This state of mindfulness enables individuals to focus on the task at hand. An individual in a state of awareness experiences what is happening at that moment without judging or rejecting it, without being distracted by the past or the future. This situation creates a kind of attention, open-mindedness, energy, and joy in the individual (Germer, 2004).

The flow experience, a state of consciousness where individuals focus entirely on an activity and derive intense pleasure from it, is a key factor in enhancing job satisfaction. This concept, often described as a short-term peak experience in the work process, is supported by the individual's intense focus on the job, enjoyment, and intrinsic motivation. When individuals experience flow at work, they have favorable emotions towards their job, enjoy it, and positively evaluate the quality of their work life. This situation emerges due to the individual's cognitive and emotional evaluations, further enhancing their job satisfaction.

Mindfulness and flow experience are among the topics that attract attention in the literature because they are important in creating creative work environments. Studies, especially those conducted with athletes and students, have shown that one of the factors that mindfulness positively affects is flow experience (Marty-Dugas et al., 2023; Schutte & Malouff, 2023; Scott-Hamilton et al., 2016; Şakar & Metin, 2023). A meta-analysis was conducted to examine the relationship between mindfulness and flow experience by Schutte and Malouff (2023). As a result of the research, it was determined that higher mindfulness was associated with higher flow levels. Thus, one can understand that an intense state of consciousness that focuses on acceptance, being nonjudgmental, and staying in the moment (Cengiz et al., 2016) causes the individuals to be wholly immersed in the activity with a deep sense of control, without reflective self-consciousness (Engeser & Tiska, 2012). Therefore, mindfulness would increase the frequency of individuals experiencing positive emotions, and these positive emotions would encourage individuals' flow experiences. Considering the studies in the literature, the study's first hypothesis was determined as follows:

H1: There is a positive and significant relationship between mindfulness and flow experience.

This relationship is a key focus of this study and will be explored in depth.

Among the studies in the literature on individual factors affecting mindfulness and flow experience, the results obtained from some studies related to age and tenure attract attention because they differ from each other. A few studies examining the relationship between mindfulness and age have concluded that age is related to mindfulness. Some researchers have determined that individuals at older ages have higher mindfulness averages (Acer, 2018; Jha, 2021; Shook, 2017). Despite Jha's (2021) finding that conscious awareness increases as the working period increases, the study conducted by Akkaya (2019) concluded that the mindfulness levels of teachers who have worked for 5-7 years or less are higher than the mindfulness levels of teachers who have worked for 8 years and more.

Studies on flow experience have also revealed that age and flow experience are positively related (Liu et al., 2023) and that individuals experience higher flow experience as the time they work increases (Kara & Akin, 2023; Tse et al., 2022). In a meta-analysis by Liu et al. (2023), age was positively associated with flow experience. Accordingly, as the age of the individual increases, the probability of experiencing flow also increases. Another personal factor that affects an individual's flow experience is tenure. Akin (2020) examined the relationship between tenure and flow experience. As a result of the study, it was determined that the flow experiences of the participants increased in the first years of their working period, then decreased, and tended to increase again in the following years.

On the other hand, Liu et al. (2023) could not detect a significant relationship between tenure and flow experience. As a result of the research conducted by Akman (2018) with a healthcare professional, it was concluded that there is a negative relationship between tenure and flow experience and that as working time increases, flow experience decreases. When findings regarding reverse relationships are considered in light of the Learning Curve Theory, which suggests individuals can learn information more rapidly in the early days of working life (as Nang, 2018 stated), they may indicate that individuals can understand information in the early days of working life. However, that learning slows down as time progresses.

The relationship between flow experience and tenure, which increases over time but then decreases, can be explained by the Interest-Driven Creative Theory (IDC). This theory suggests that individuals can be involved in knowledge creation (producing ideas and works) if the learning process is guided by interest. According to this theory, individuals' conscious awareness is formed through their experiences regarding the subject they are interested in at the beginning of their working life, which causes them to experience flow. However, over time, with the effect of routine experiences, individuals' interest in the task may weaken. The relationship between mindfulness and flow experience may weaken. Based on this expectancy, it is thought that as working hours increase, individuals' tasks will become more routine, and as a result, individuals' interest in the task may decrease. In the context of the software industry, this theory suggests that as software professionals gain more experience (tenure), their interest in their tasks may decrease, leading to a potential decrease in flow experience. Therefore, the second hypothesis is formed as follows:

H2: Tenure negatively moderates the relationship between mindfulness and flow experience. Namely, the relationship weakens as tenure increases.

Unlike other studies, this study selected a sample of individuals working in the software industry. The software industry is generally known as a field that requires solving complex problems, attention to detail, and uninterrupted focus. Employees in this field will likely need high focus and attention due to the complexity of business processes and tasks requiring constant innovation. A high level of conscious awareness of software field employees will enable them to focus entirely on their tasks and allow them to work without being affected by distractions. Some studies have shown that mindfulness supports creativity (Henriksen et al., 2020).

The flow experience is predicted to provide a mental state in which individuals are entirely focused, immersed in their tasks without noticing how time passes, and work efficiently. There are also findings in the literature that flow experience and creativity are highly related (Cseh et al., 2014; Zubair & Kamal, 2015). It has also been shown that flow experience is positively associated with the search for innovation (Teng, 2011). Therefore, it is assumed that the concepts in question can effectively maximize software experts' creativity and problem-solving skills. In other words, experiencing mindfulness and flow at work will be necessary for professionals in the software field. Therefore, in this study, there is expected to be a positive relationship between the mindfulness of individuals working in the software field and their flow experience. Considering that being experienced may be necessary in finding solutions to new situations encountered in the software field and taking into account the findings in the literature, it was decided in this study to examine the moderating role of tenure in the relationship between mindfulness and flow experience. In the context of the software industry, 'tenure' refers to the length of time an individual has been employed in the industry, which can influence their experience and expertise.

This study chose to investigate only the moderating effect of tenure on the relationship between mindfulness and flow experience, as participants were reluctant to answer questions about age, and tenure indirectly included age.

The data obtained through surveys from 123 participants in the study were evaluated with the PROCESS macro, and it was determined that mindfulness positively affected the flow experience and that tenure had a moderating effect on the relationship between mindfulness and flow experience. According to the findings, when tenure is low and medium, the relationship between mindfulness and flow experience continues in the same direction. However, when tenure increases to high levels, this relationship weakens. In other words, a more substantial cause-and-effect relationship exists between mindfulness and flow experience when tenure is low and medium. However, when tenure is high, there appears to be a weak reverse cause-and-effect relationship between flow experience and mindfulness.

GİRİŞ

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi bakımından çalışanların davranışları önemli görüldüğünden bu davranışlara etkisi olduğu düşünülen birçok faktör alan yazında ele alınmıştır. Bu faktörlerden biri olarak bilinçli farkındalık (mindfulness) ve akış (flow) deneyimi, son yıllarda pozitif psikoloji alanında dikkat çeken iki kavramdır. Bilinçli farkındalık en genel anlamı ile mevcut deneyime dair olup bitenlere karşı dikkatli olma ve bunların farkında olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Akış, deneyimi ise bireyin kendini içinde bulunduğu faaliyetle bir bütün olarak hissetmesini sağlayan derin bir görev özümseme, bilişsel etkililik ve içsel keyif halini ifade etmektedir (Moneta, 2004). Her iki kavramın da bireylerin psikolojik iyi oluşlarıyla ve genel yaşam kaliteleriyle ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bireylerin gerçekleştirdikleri faaliyetin farkında olmalarının ve işte akış deneyimini yaşamalarının, işlerine olan derin bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak, daha yüksek performans ve yaratıcı çözüm üretme kapasitesine katkı sağlayacağı düşüncesinden yola çıkılarak yapılan çeşitli araştırmalarla, bilinçli farkındalığın akış deneyimini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Marty-Dugas vd., 2023; Schutte ve Malouff, 2023; Şakar ve Metin, 2023). Bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar savunma sanayi çalışanları, sağlık çalışanları, lisans öğrencileri ve sporculardan oluşan örneklemeler ile gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada ise alan yazındaki diğer çalışmalardan farklı olarak yazılım sektöründe yazılım geliştirici olarak çalışan bireylerden oluşan bir örneklemin seçilmesine karar verilmiştir. Yazılım sektörü, genel itibarıyla yaratıcı olabilmek, karmaşık problemleri çözme, ayrıntılara özen gösterme ve kesintisiz bir şekilde odaklanmayı gerektiren bir alan olarak bilinmektedir. Yazılım alanı çalışanlarının işte bilinçli farkındalığının yüksek olmasının, yaratıcılık ve yenilikçilik için gerekli olan, görevlerine tam anlamıyla odaklanmalarını sağlayabileceği, dikkat dağıtıcı unsurlardan etkilenmeden çalışabilmelerine imkân verebileceği düşünülmektedir. Araştırmalar bilinçli farkındalığın yaratıcılığı desteklediğini ortaya koymaktadır (Henriksen vd., 2020).

Akış deneyiminin ise bireylerin tamamen odaklandığı, zamanın nasıl geçtiğini fark etmeden görevlerine daldığı ve maksimum verimlilikle çalıştıkları bir zihinsel durumu sağlayacağı öngörülmektedir. Alan yazında akış deneyimi ile yaratıcılığın yüksek düzeyde ilişkili olduğuna dair bulgular da bulunmaktadır (Cseh vd., 2014; Zubair ve Kamal, 2015). Ayrıca akış deneyiminin yenilik arayışı ile de pozitif ilişkili olduğu (Teng, 2011) ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, söz konusu kavramların yazılım uzmanlarının hem yaratıcılığını hem de problem çözme becerilerini en üst düzeye çıkarmalarında etkili olabileceği varsayılmaktadır. Diğer bir anlatımla, iş yerinde bilinçli farkındalık ve akış deneyimi yaşıyor olmanın yazılım alanındaki profesyoneller için önemli olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada yazılım geliştirici olarak çalışmakta olan bireylerin bilinçli farkındalıkları ile akış deneyimi yaşamaları arasında pozitif yönde ilişki olması beklenmektedir.

Öte yandan, bilinçli farkındalık ile akış deneyimini etkileyen çeşitli bireysel faktörler üzerinde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, deneyime açıklığın bilinçli farkındalık ile pozitif ilişkili olduğu (Giluk, 2009), akış deneyiminin ise nevroitiklik ile negatif ilişkili olduğu; deneyime açıklık, dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk (Dunkel vd., 2022) ve öz yeterliğin ise akış deneyimi üzerinde pozitif etkisi olduğu (Jia vd., 2024) belirlenmiştir. Diğer taraftan bazı araştırmalarda, yaş ve çalışma süresinin etkisi de ele alınmış ve yaş arttıkça bireylerin bilinçli farkındalık ortalamalarının arttığı (Acer, 2018), yaşlı yetişkinlerin bilinçli farkındalık düzeyinin genç yetişkinlere göre daha yüksek olduğu (Shook, 2017) tespit edilmiştir. Bilinçli farkındalığın çalışma süresiyle ilgili çalışmalarda süre arttıkça bilinçli farkındalık düzeyinin de

arttığını ileri süren çalışmalar (Jha, 2021) yanında, çalışma süresi azken yüksek olan bilinçli farkındalığın daha sonra azaldığına dair çalışma bulguları da bulunmaktadır (Akkaya, 2019).

Yaş ve çalışma süresinin akış deneyimi ile ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda Liu ve arkadaşları (2023) akış deneyiminin yaş ile pozitif ilişki olduğunu tespit etmişler ancak çalışma süresiyle anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Akman (2018) akış deneyimiyle çalışma süresi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu bulgusunu rapor etmiş, Akın (2020) bu ilişkinin çalışma süresinin ilk yıllarında yüksekken giderek düştüğünü ancak daha sonra yeniden yükseldiğini belirtmiştir. Alan yazındaki az sayıdaki ve bir kısmı öğrenciler ve sporcular üzerinde yapılmış çalışmalardan, bilinçli farkındalık ve akış deneyiminin yaş ve çalışma süresiyle ilişkisine dair farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu durum, çalışmakta olan bireylerden alınacak veriler üzerinde yapılacak bir araştırmanın alan yazına katkısı olacağını düşündürmektedir.

Çeşitli sektörlerde iş gücü devir oranının yüksek olduğu bunun işletmelerin verimliliğini düşürdüğü bilinmektedir. Yazılım ve donanım mühendisleri, veri tabanı yöneticileri, programcılar ve sistem analistleri gibi bilgi teknolojileri alanında görev yapan çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin diğer alanlara göre daha yüksek olduğunu ileri süren çalışmalar bulunmaktadır (Hoonakker vd., 2013; Lo, 2015). Bu nedenle, bilgi teknolojileri sektöründe verimlilik düşüşünün başlıca nedeni olarak iş gücü devri gösterilmektedir (Buhari vd., 2019). Bu durum yazılım alanındaki iş gücü devrine neden olan faktörler üzerinde araştırma yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu noktadan hareketle ve hem bilinçli farkındalık hem de akış deneyimini etkileyen unsurlardan biri olarak alan yazında çalışma süresine ilişkin bulgular da dikkate alınarak bu çalışmada, bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasındaki ilişkide çalışma süresinin düzenleyici rolünün incelenmesine karar verilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulguların iş gücü devir hızı yüksek alanlardan birinde çalışan yazılım geliştirme uzmanlarının iş değiştirme nedenlerinden birine ışık tutarak ilgili alan yazına katkısı olacağı düşünülmektedir.

1. ALAN YAZIN İNCELEMESİ

1.1. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık, iyi oluşu artırdığına inanılan bir bilinç özelliğini ifade etmektedir (Brown ve Ryan, 2003). Brown ve Ryan (2003, s.822) bilinçli farkındalığı: "mevcut olaylara ve deneyimlere yönelik alıcı (kendiliğinden gelişen) bir dikkat ve farkındalık" olarak ifade etmektedir. Bu tür bir dikkat, daha yüksek farkındalık ve netlik sağlamakta, mevcut durumun gerçekliğinin kabul edilmesini kolaylaştırmaktadır (Kabat-Zinn, 1994). Alıcı dikkati farkındalıktan ayıran Fujino (2023) farkındalığı, süregelen olaylara ve deneyimlere olduğu gibi dikkat etme ve bunların farkında olma durumu olarak tanımlarken alıcı dikkat kavramını, dikkatin kasıtlı olarak belirli bir nesneye odaklanmasının aksine, böyle bir niyetten vazgeçerek dikkatin kendiliğinden genişlemesi olarak ifade etmiştir.

Farkındalık kavramı temel olarak bilinçli dikkat ve farkındalığın aktif olarak geliştirildiği Budist meditasyon geleneklerine dayanmaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Bilinçli farkındalık terimi, Buda öğretileri tarafından benimsenen Pali dilindeki "Sati" kelimesinden türemiştir. Pali dili, yaklaşık 2500 yıl önce Budist psikolojisinin ana ifade aracı olarak kullanılmış ve farkındalık, bu geleneğin temel öğretilerinden biri olarak görülmüştür. Sati; farkındalık, hatırlama ve dikkat anlamlarına gelmektedir (Germer, 2004). Bilinçli farkındalık kavramı ilk kez Amerikalı tıp doktoru Kabat-Zinn tarafından, İngilizce'de "mind" (zihin) ve "full" (dolu) sözcüklerinin birleşimiyle ortaya çıkan "mindful" terimini karşılamak üzere ortaya konulmuştur (Uzun ve Kral, 2021).

Hülsheger vd. (2013) bilinçli farkındalığı bireylerin süregelen olaylara ve deneyimlere karşı alıcı olup ancak yargılayıcı olmayan bir şekilde katıldıkları bir bilinç durumu olarak tanımlamaktadır. Bishop ve arkadaşları (2004), bilinçli farkındalığın iki temel bileşenden oluştuğunu ifade etmektedir. Buna göre ilk bileşen; dikkatin anlık deneyimin üzerinde olması için bireyin öz düzenlemesini, ikinci bileşen ise bireyin mevcut deneyime yönelik belirli bir yönelim benimsemesini içermektedir. Bu yönelimde merak, açıklık ve kabullenme bulunmaktadır (Bishop vd., 2004).

Bilinç durumunda birey hem huzurlu ve mutludur hem de olabileceklere karşı hazır ve farkındalık içerisinde (Hanh, 1987). Bilinçli farkındalık, bireyin geçmişe yönelik değerlendirmeler ya da gelecekle ilgili öngörüler yerine, mevcut anda gerçekleşenlere odaklanmasını sağlamaktadır (Allen ve Knight, 2005). Bu sayede farkındalık bireyin dikkatini eldeki göreve odaklamasına yardımcı olmaktadır. Farkındalık halinde olan birey, dikkati geçmişle veya gelecekle meşgul olmadan, o anda gerçekleşenleri yargılamadan ve reddetmeden deneyimlemektedir. Bu durum bireyde bir tür dikkat, açık fikirlilik, enerji ve neşe yaratmaktadır (Germer, 2004).

Son yıllarda bilinçli farkındalık ve farkındalığın geliştirilmesine yönelik ilgi giderek artmaktadır (Brown vd., 2007). Araştırmalar farkındalığın fiziksel, psikolojik ve hatta performansla ilgili çeşitli faydalar sağladığını ortaya koymaktadır (Hyland vd., 2015). Alan yazında yer alan araştırmalar bilinçli farkındalığın iş tatminini artırdığı (Güner Kibaroglu vd., 2020), tükenmişlik düzeyini azalttığı (Hülsheger vd., 2013), özyeterliliği artırdığı (Sharma ve Kumra, 2022), öz şefkat ve öznel mutluluğu artırdığı (Çevik ve Kırmızı, 2020), işten ayrılma niyetini azalttığı (Reb vd., 2017) yönündedir. Bilinçli farkındalığın yüksek seviyelerinin; yüksek iyi oluş hali (Howell vd., 2008), düşük psikolojik kırılganlık (Sarıçalı ve Satıcı, 2017), yüksek benlik saygısı (Aydoğmuş, 2022), düşük stres, yüksek işe bağlılık (Bartlett vd., 2021), yüksek iş yeri mutluluğu ve iş tatmini (Erme ve Alparslan, 2023), yüksek düzeyde örgütsel sağlık algısı (Turhan ve Kesken, 2023), yüksek akış deneyimi seviyeleri (Schutte ve Malouff, 2023) gibi birçok bireysel ve örgütsel çıktı üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Benzer sonuçlar yazılım alanında çalışan profesyoneller üzerinde yapılan az sayıdaki çalışmalarda da elde edilmiştir. Buna göre Romano ve arkadaşları (2024) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, bilinçli farkındalığın yazılım alanında çalışanların iyi oluş ve performansını artırdığı, böylece yazılımla ilgili ürünlerin kalitesinin arttığı ve bu alanda çalışanların işten ayrılma oranının azaldığı ortaya konulmuştur. Diğer bir çalışmada da İspanya’da kamu yazılım firmasında çalışan ve birkaç hafta boyunca her gün farkındalık pratiği yapan ve yapmayan katılımcılar incelenmiştir (Bernárdez vd., 2023). Araştırmadan elde edilen sonuca göre, bilinçli farkındalık pratiği yapan ve yapmayan katılımcılar arasında farkındalık ve tekno stres seviyeleri açısından önemli farklılıklar olduğu ve yapanların iyi oluş algısı düzeyinde anlamlı bir artışın olduğu belirlenmiştir.

1.2. Akış Deneyimi

Akış deneyimi, bireylerin bir faaliyete tamamiyle odaklandıkları ve bundan yoğun bir haz aldıkları bir bilinç durumunu ifade etmektedir (Bakker, 2008). İlk kez 1975 yılında Csikszentmihalyi tarafından geliştirilen akış deneyimi, psikoloji alanında pozitif psikolojinin bir parçası olarak yer almaktadır (Kefor, 2015). Csikszentmihalyi'nin araştırmalarıyla 1970'lerden itibaren, günlük yaşamın ve bireylerin öznel deneyimlerinin anlaşılması açısından akış deneyimi önemli bir kavramsal çerçeve haline gelmiştir (Freire, 2011). Akış deneyimi temelde iki özelliğe sahiptir: insanların faaliyetten zevk alarak zaman ve enerji harcaması ve durumun zorluğu ile başa çıkma becerileri arasında bir dengenin bulunmasıdır (Colombo ve Zito, 2014). Akış deneyimi, optimal deneyim (boş zaman, oyun, spor, sanat, içsel motivasyon vb.) üzerine çalışan araştırmacılar ve olumlu deneyimi teşvik etmenin özellikle önemli olduğu durumları ele alan araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Buna ek olarak, kavramın popüler kültür, profesyonel spor ve

iş dünyası gibi akademik alanların dışında da etkisi her geçen gün artmaktadır (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009).

Pozitif psikoloji alanının önemli kavramlarından biri olarak karşımıza çıkan akış deneyiminin iş yaşamına da yansımalarıyla, işte akış deneyimi kavramı incelenmeye başlanmıştır (Atalı ve Siyez, 2023). Akış deneyiminin iş yaşamında incelenmesine ilişkin ilk araştırma 1989 yılında Csikszentmihalyi ve LeFevre tarafından gerçekleştirilmiştir. Csikszentmihalyi (1990)'ye göre iş, akış için önemli fırsatlar sağlamaktadır. Bir iş ne kadar çeşitlilik, uygun ve esnek meydan okumalar, açık hedefler ve anında geri bildirim içeriyorsa, çalışanın gelişim düzeyinden bağımsız olarak o kadar keyifli hale gelmektedir. Csikszentmihalyi ve LeFevre (1989) beklentilerin aksine, akış deneyimi durumlarının, iş alanında boş zamanda olduğundan üç kat daha fazla sıklıkta geliştiğini belirlemişlerdir. Akış deneyiminin iş alanında değerlendirilmesi, bireyin işe yoğun bir şekilde odaklanması, işten haz alması ve içsel motivasyonla desteklenen, iş sürecinde kısa süreli bir zirve deneyimi olarak ifade edilmektedir (Bakker, 2005). İşte akış deneyimi, bireyin işine yönelik olumlu duygular beslediği, işinden keyif aldığı ve çalışma yaşamının kalitesine dair olumlu değerlendirmeler yaptığı bir durumu ifade etmektedir. Bu durum, bireyin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin neticesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Colombo ve Zito, 2014).

Günümüzde, disiplinlerarası bir yaklaşımla incelenen akış deneyimi, bireyin çalışma yaşamından, sosyo-kültürel faaliyetlere kadar uzanan keyifli deneyimlere odaklanmaktadır (Çelik ve Uzunbacak, 2023). Alan yazında yer alan çalışmalar, akışı sık ve yoğun bir biçimde deneyimlemenin bireysel olarak öznel iyi oluş ve çalışma bağlamında ise performansı (Günaydın Kesken vd., 2023; Moneta, 2004), örgütsel bağlılığı artırdığı (Kim vd., 2019), tükenmişlik düzeyini azalttığı (Demerouti vd., 2012; Shreffler ve Huecker, 2022), iş tatminini artırdığı (Akçakanat vd., 2019) yönündedir. Ayrıca alan yazında akış deneyiminin üretkenliği (Aransi, 2022), yaratıcılığı (Zubair ve Kamal, 2015) ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığına (Kasa ve Hassan, 2016) dair çeşitli araştırmalar yer almaktadır. Yazılım mühendisliği alanında çalışan 401 katılımcının akış deneyiminin incelendiği bir araştırmada akış deneyiminin, en çok optimal zorluk seviyesindeki görevlerde, dikkat dağıtıcı unsurlardan uzak bir ortamda ve yüksek motivasyon ile çalışırken yaşandığı belirlenmiştir (Ritonummi vd., 2023). Araştırma bulguları ayrıca, yazılım geliştirici deneyimlerin ve sosyal desteğin akışın sürekliliğini ve verimliliğini artıran önemli etmenler olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka çalışmada da, yazılım geliştiricilerin içsel motivasyon ve yazılım geliştirme deneyimlerinin akış deneyiminde etkili olduğu sonucunu göstermektedir (Kuusinen vd., 2016).

1.3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Bilinçli farkındalık ve akış deneyiminin her ikisi de faydalı zihin durumlarıdır (Sheldon vd., 2014). Bilinçli farkındalığın pozitif yönde etkilediği faktörlerden birinin akış deneyimi olduğu hem ulusal (Şakar ve Metin, 2023) hem de uluslararası alan yazında (Marty-Dugas vd., 2023; Schutte ve Malouff, 2023; Scott-Hamilton vd., 2016) çeşitli örneklemelerde ortaya konulmuştur. Kee ve Wang (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada akış deneyimi ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişki 182 sporcu üniversite öğrencisi örnekleminde küme analizi ile incelenmiştir. Çalışma sonucuna göre bilinçli farkındalık eğilimi yüksek olan öğrencilerin yüksek akış deneyimi puanına sahip olduğu belirlenmiştir. Sheldon ve arkadaşlarının (2014) psikoloji öğrencileri ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada ise alan yazında yer alan birçok araştırmanın aksine daha fazla bilinçli farkındalığın daha düşük akış seviyeleriyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Scott-Hamilton ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada 47 sporcunun bilinçli farkındalıklarının akış deneyimini artırıp artırmadığı incelenmiş, araştırma sonucunda bilinçli farkındalığın akış deneyimini kolaylaştırmada etkili olabileceği belirlenmiştir. Tayvan'da sporcular ile gerçekleştirilen bir

çalışmada bilinçli farkındalık, akış deneyimi ve ruh sağlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Chen vd., 2019).

Sinnot ve arkadaşları (2020) tarafından 46 ve 51 lisans öğrencilerinden oluşan iki örneklem grubunda gerçekleştirilen araştırmada, bilinçli farkındalık, akış deneyimi, bilişsel esneklik ve postformal düşünce arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Şakar ve Metin (2023), spor geçmişi olan ya da aktif spor yapan bir örneklem üzerinde bilinçli farkındalık ile zihnin istemli ve istemsiz gezinme durumunun akış deneyimini nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Çalışma bulgularına göre; bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Marty-Dugas ve arkadaşlarının (2023) gerçekleştirdikleri araştırmada bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin akışı daha sık deneyimleme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Schutte ve Malouff (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, bilinçli farkındalık ve akış deneyimi ilişkisini incelemek üzere bir meta analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda daha yüksek bilinçli farkındalığın daha yüksek akış seviyeleri ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Alan yazında bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasında tespit edilen pozitif yönlü ilişkinin, Genişlet ve İnşa Et Teorisi temelinde değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Genişlet ve İnşa Et Teorisi 1998 yılında Fredrickson tarafından olumsuz duygu temelli modellerin ötesine geçme ve olumlu duyguların sağlayacağı benzersiz etkileri keşfetme isteği ile ortaya çıkmış bir teoridir (Fredrickson ve Cohn, 2008, s.798). Bu teoriye göre olumlu duygular, olumsuz duyguların ortadan kalkmasını sağlamaktadır. Bireyin geliştirdiği olumlu duygular, yalnızca olumsuz duyguları ortadan kaldırmakla kalmamakta, aynı zamanda alışılmış düşünce biçimlerini değiştirmekte ve farklı durumlarla başa çıkmak için gerekli olan kişisel kaynakları da oluşturmaktadır (Fredrickson, 2000). Diğer bir anlatımla, farkındalık ve bilinçliliği içeren; kabullenmeye, yargısız olmaya ve anın içinde kalmaya odaklanan yoğun bir bilinç durumunun (Cengiz vd., 2016), bireyin derin bir kontrol duygusuyla, yansıtıcı bir öz-bilinç olmadan, tamamen aktiviteye dalmasına (Engeser ve Tiska, 2012) neden olmaktadır. Alan yazında yer alan çalışmalar da göz önünde bulundurularak bilinçli farkındalığın bireylerin olumlu duygular deneyimleme sıklığını artıracak ve bu olumlu duyguların bireylerin akış deneyimlerini teşvik edeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H₁: Bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Alan yazında bilinçli farkındalık ile akış deneyimini etkileyen bireysel faktörler üzerine yapılan çalışmalar arasında, yaş ve çalışma süresiyle ilgili olan bazı araştırmalardan elde edilen sonuçlar birbirleriyle farklılaşmaları sebebiyle dikkat çekmektedir. Bilinçli farkındalığın yaş ile ilişkisini ele alan az sayıdaki çalışmada yaşın bilinçli farkındalık ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bir çalışmada Acer (2018), daha ileri yaşlardaki bireylerin bilinçli farkındalık ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Benzer biçimde Shook (2017), yaşlı yetişkinlerin bilinçli farkındalık düzeyinin genç yetişkinlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Jha (2021) tarafından yükseköğretim kurumlarında çalışan 1092 öğretim üyesi ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda yaş ve çalışma süresinin bilinçli farkındalık ile olumlu yönde ilişkili olduğu, dolayısıyla yaş ve çalışma süresi arttıkça bireyin bilinçli farkındalık düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu pozitif yönlü bulgulara karşın Akkaya (2019) tarafından 357 sınıf öğretmeninden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirilen araştırmada ise 5-7 yıl ve daha az süre görev yapan öğretmenlerin bilinçli farkındalık düzeylerinin, 8-10 yıl ve 11 yıl ve üstü çalışma süresi olan öğretmenlerin bilinçli farkındalık düzeylerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akış deneyimi üzerine yapılan çalışmalar da yaş ile akış deneyiminin pozitif ilişkili olduğunu (Liu vd., 2023), ayrıca bireylerin çalıştıkları süre arttıkça daha yüksek akış deneyimi yaşadıklarını (Kara ve Akın, 2023) ortaya koymuştur. Tse vd. (2022) yaş ve akış deneyimleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 393 yetişkinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda, yaş ile akış deneyiminin ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucuna göre; yaşlı yetişkinlerin tüm yaşam alanlarında genç yetişkinlere göre akış yaşamaya daha yatkın olduğu belirlenmiştir. Liu vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen bir meta analiz çalışmasında yaş, akış deneyimi ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Buna göre, bireyin yaşı arttıkça akış deneyimi yaşama olasılığı da artmaktadır.

Bireyin akış deneyiminde etkili olan bir diğer bireysel faktör ise çalışma süresi olarak ortaya çıkmıştır. Akın (2020), Türk savunma sanayinde çalışan 533 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmada katılımcıların kurumda ve sektörde çalışma süreleri ile akış deneyimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, katılımcıların akış deneyimlerinin kurum ve sektördeki çalışma sürelerinin ilk yıllarında yükseldiği, orta yıllarda azaldığı ve ilerleyen yıllarda yeniden artma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan Liu vd. (2023), görev süresi ile akış deneyimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Akman (2018) tarafından 504 sağlık profesyoneli ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda, çalışma süresi ile akış deneyimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, çalışma süresi arttıkça akış deneyiminin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları bilinçli farkındalık ve akış deneyimi ile çalışma süresi arasındaki ilişkilerin farklılığına işaret etmektedir. Bazı bulgular bu ilişkinin aynı yönlü, bazıları ise ters yönlü olduğunu vurgulamaktadır. Ters yönlü ilişkilere yönelik bulgular Öğrenme Eğrisi Teorisi bakımından ele alındığında, bu bulguların Nang (2018) tarafından ifade edildiği gibi, çalışma yaşamının ilk zamanlarında bireylerin çok fazla bilgi öğrenilebildiklerine ancak zaman ilerledikçe öğrenmenin yavaşladığına işaret ediyor olabilir. Ebbinghaus (1885) tarafından geliştirilen teori yeni bir beceriyi öğrenmenin etkinliği ile bu beceriyi öğrenmek için harcanan zaman arasındaki ilişkiyi tanımlayan bir eğriyi ifade etmektedir.

Alan yazındaki araştırmalar, bireylerin aynı iş yerindeki çalışma sürelerinin uzamasıyla işlerinden daha fazla sıkılabileceklerini ve motivasyonlarının azalabileceğini göstermektedir (Ng ve Feldman, 2013). Muhasebecilerle yapılan bir çalışma, bireylerin kuruluşlarında çalıştıkları süre uzadıkça işlerini daha sıkıcı hissettikleri ve kendilerinden daha kısa süredir çalışanlara oranla daha az iş becerikliliği davranışlarında bulunduklarını ortaya koymuştur (Türegün vd., 2023). Benzer biçimde bir üretim tesisinde 292 işçiden toplanan veriler, uzun süreden beri çalışmakta olanların işten sıkılma düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (Kass vd., 2001). Crawford ve arkadaşları (2013) yazılım geliştiricilerin aynı iş yerinde çalıştıkları süre ile yeni proje çıkarma sayısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu araştırmalar çalışma süresinin birçok alanda çalışanların motivasyon ve işe karşı tutumlarında etkili olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkarak bu araştırmada çalışma süresinin rolünün araştırılmasına karar verilmiştir.

Bu bulguların İlgili Odaklı Yaratıcı Teori (IDC) ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Bu teori, öğrenme sürecinin ilgi ile yönlendirilmesi durumunda bireylerin bilgi yaratma (fikir ve eserler üretme) süreçlerine dahil olabileceklerini ileri sürmektedir (Looi vd., 2023). İlgili Odaklı Yaratıcı Teoriye göre öğrenme ilgi, yaratıcılık ve alışkanlık olmak üzere üç temel kavrama dayalı bir süreçtir (Chan vd., 2018). Söz konusu süreçte ilgi kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun temel sebebi, bireylerin ilgi duydukları şeyleri öğrenirken, öğrenmenin hem keyifli hem de etkili olacağı düşüncesidir. Yaratıcılık ise ilginin bir sonucu olarak öğrenmeyi verimli ve tatmin edici hale getiren süreç olarak değerlendirilmektedir. Alışkanlık, bireylerin öğrendiklerini tekrarlama durumunu ifade etmektedir. Buna göre bireylerin çalışma yaşamının başlangıcında ilgi duydukları

konuya ilişkin yaşadıkları deneyimler ile bilinçli farkındalıklarının oluştuğu bunun akış deneyimi yaşamalarına neden olduğu ancak zamanla rutin hale gelen deneyimlerin etkisiyle bireylerin göreve ilişkin ilgisinin zayıflayarak bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişkinin zayıflayabileceği öne sürülebilir. Buradan yola çıkarak; çalışma süresi arttıkça, bireylerin görevlerinin daha rutin hale dönüşeceği ve bu durumun sonucunda bireylerin göreve ilişkin ilgisinin azalabileceği düşünülmektedir. Çünkü birey, alışılmış bir deneyim düzeyine ulaştığında, o görevin artık yeni bir ilgi uyandırması veya yoğun bir dalma deneyimi sağlaması zorlaşabilmektedir. Dolayısıyla, bu durum bilinçli farkındalık seviyesinin akış deneyimine etkisinde de zayıflamaya yol açabilecektir. Bu gerekçelerle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

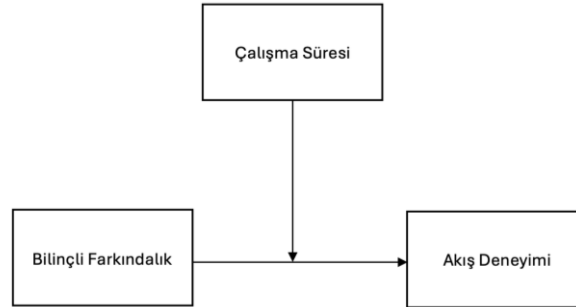
H₂: Bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişkide çalışma süresinin negatif düzenleyici bir etkisi vardır. Şöyle ki; çalışma süresi arttıkça bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişki zayıflamaktadır.

2. YÖNTEM

Bu başlık altında sırasıyla; araştırmanın modeli, katılımcılar, veri toplama araçları ve verilerin analizi alt başlıklarına yer verilmektedir. Çalışmanın gerçekleştirilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu'nun 29 Aralık 2023 tarih ve E-12908312-300-00003268263 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Şekil 1: Araştırma Modeli



Şekil 1’de araştırma için oluşturulan model yer almaktadır. Model, bilinçli farkındalığın akış deneyimine etkisinde çalışma süresinin düzenleyicilik rolünü belirlemek üzere oluşturulmuştur. Bilinçli farkındalık ile akış deneyimine ilişkin alan yazın incelenirken bu kavramların öncüllerine dair araştırmalarda, her birinin bireylerin yaşları ve çalışma süreleriyle ilişkilerine yönelik bulgular ve bu bulgulardaki farklılıklar dikkat çekici bulunmuştur. Bu çalışmada, katılımcıların yaşa ilişkin soruları cevaplandırmakta isteksizce davranmaları ve çalışma süresinin yaşı da dolaylı olarak içeriyor olması nedeniyle bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişkide sadece çalışma süresinin düzenleyicilik etkisinin ele alınması kararlaştırılmıştır.

2.2. Katılımcılar

Bu araştırmanın evreni Ankara’daki Teknokentlerde yazılım geliştirici olarak çalışan gönüllü bireylerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında, kartopu yöntemiyle kendilerine ulaşılan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 123 yazılım geliştiriciden çevrim içi anketler aracılığıyla veri toplanmıştır. Çalışma kapsamında en az ulaşılması gereken örneklem büyüklüğünü belirlemek üzere Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen $N \geq 50 + 8m$ (m bağımsız değişkenlerin sayısı) formülü dikkate alınmış ve araştırmanın örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların %48'i (n=60) kadın, %51.2'si (n=63) erkek olmakla birlikte; %6.5'i (n=8) 1 yıldan az, %35'i (n=43) 1-5 yıl, %26'sı (n=32) 6-10 yıl ve %17.9'u (n=22) 11-15 yıl arası görev yapmakta olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görev süresi bakımından 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanabilmesi amacıyla oluşturulan anket formunda 2 ölçek ve katılımcıların çalışma süresini belirlemek üzere sorulan soru bulunmaktadır. Katılımcıların çalışma sürelerini belirtmek üzere söz konusu ifadeyi 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Bu çalışmada çalışma süresinin yaşı da içerdiği, diğer bir ifadeyle, çalışma süresi uzadıkça bireyin yaş aldığı dikkate alınarak sadece çalışma süresi konu edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçekler ile ilgili detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen Bilinçli Farkındalık Ölçeği, Özyeşil vd. (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek toplam on beş maddeden oluşmakta ve alt boyut bulunmamaktadır. Katılımcılardan ifadelerle katılma düzeylerini belirtmeleri için 1'den 6'ya kadar (1: Hemen hemen her zaman, 2: Çoğu zaman, 3: Bazen, 4: Nadiren, 5: Oldukça seyrek, 6: Hemen hemen hiçbir zaman) seçeneklerden birini işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte "Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim." ve "Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum." gibi ifadeler yer almaktadır. Özyeşil vd. (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach Alfa değerinin 0.80 olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.88 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değerlerin Nunnally (1978) tarafından önerilen "0.70" in üzerinde olduğu ve dolayısıyla çalışma kapsamında faydalanan ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akış Deneyimi Ölçeği: Bakker (2008) tarafından geliştirilen Akış Deneyimi Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması Yaşın (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplam 13 madde ve dalma (4 madde), işi sevme (4 madde), içe dönük çalışma motivasyonu (5 madde) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılardan söz konusu ifadeleri değerlendirmek üzere 1'den 7'ye kadar olan (1: Hiç yaşamam, 2: Neredeyse hiç yaşamam, 3: Bazı zamanlar yaşarım, 4: Belirli aralıklarla yaşarım, 5: Sık sık yaşarım, 6: Çoğunlukla yaşarım, 7: Her zaman yaşarım) seçeneklerden birini işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte "İşim kendimi iyi hissettirir." ve "Çalışırken başka bir şey düşünmem." gibi ifadeler yer almaktadır. Yaşın (2016) tarafından gerçekleştirilen ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach Alfa değerleri dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonu alt boyutları için sırasıyla "0.77", "0.90" ve "0.70" olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında ise ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır. Akış deneyimi ölçeğinin dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonu boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; 0.77, 0.94, 0.88 olarak belirlenmiştir. Hesaplanan bu değerlerin Nunnally (1978) tarafından önerilen "0.70" in üzerinde olduğu ve dolayısıyla çalışma kapsamında faydalanan ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere; dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonu boyutları, akış deneyimini oluşturan unsurlardır. Ancak bu boyutlar birbirinden bağımsız değil, bir bütünün tamamlayıcı parçaları olarak birlikte ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada da bu boyutların bir arada tek ve bütüncül bir akış deneyimi oluşturduğu kabul edilerek, akış deneyimi tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Nitekim akış deneyimi teoride çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilse de pratikte alan yazında yer alan çeşitli araştırmalarda akış deneyiminin tek boyutlu bir yapı olarak ele alındığı da görülmektedir (Atalı ve Siyez, 2024; Erceylan vd., 2020; Fullagar ve Kelloway, 2009; Zito vd., 2019).

2.4. Ön Analizler

Verilerin analizine geçilmeden önce veri setinin kontrolünü sağlamak ve analize hazırlamak üzere Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen “veri setinin doğruluğu”, “eksik veri”, “normallik testi” ve “çok değişkenli aykırı değer” ön analizleri gerçekleştirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ön analiz sonucu herhangi bir katılımcı analizden çıkarılmamıştır. Dolayısıyla araştırma veri setinin büyüklüğü 123 olarak netleşmiştir.

2.5. Ölçeklerin Geçerliliği

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliğini belirlemek üzere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi bulguları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	IFI
BFÖ	83.788	81	1.034	0.017	0.996	0.996
ADÖ	72.145	54	1.336	0.052	0.984	0.984

*p>0.05 BFÖ: Bilinçli Farkındalık Ölçeği, ADÖ: Akış Deneyimi Ölçeği, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; CFI = Comparative Fit Index; IFI = Incremental Fit Index

Ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde tüm değerlerin istenilen düzeyde (Hu ve Bentler, 1999) olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu doğrultuda ölçeklerin kabul edilebilir geçerlilikte olduğu tespit edilmiştir.

2.6. Verilerin Analizi

Nicel araştırma yönteminin gerçekleştirildiği bu çalışmada veriler katılımcılara online olarak iletilerek toplanmıştır. Programa veri girişinin yapılmasının ardından veri seti kontrol edilerek analize hazır hale getirilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılıklarına ilişkin Cronbach Alfa (α) değerlerini belirlemek üzere iç tutarlılık analizi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra modelde yer alan değişkenler için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Korelasyon analizinin ardından ise hipotezleri test etmek üzere regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak analiz sonuçlarına ilişkin eğim grafiği çizilmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizlerde güven aralığı %95 olarak belirlenmiş, elde edilen bulgular 0.05 önem seviyesi dikkate alınarak ($p<0.05$) değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Yapılan incelemeler sonucunda değişkenlere ilişkin ortalamalar hesaplanmış ve elde edilen bulgulara Tablo 2’de yer verilmiştir. Katılımcıların bilinçli farkındalık puanları (Ort=3.84, ss.=.84) ve akış deneyimi (Ort=4.71, ss.=1.05) puanları değerlendirildiğinde ortalamaların üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çalışma süreleri değerlendirildiğinde ise ortalama çalışma süresinin 2.9 yıl olduğu (Ort=2.99, ss.=1.17) görülmektedir.

Tablo 2: Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	ss.	1	2	3
1. Bilinçli Farkındalık	3.84	0.847			
2. Çalışma Süresi	2.99	1.177	0.095		
3. Akış Deneyimi	4.71	1.055	0.191*	0.095	

*p<0.05

Bilinçli farkındalık, çalışma süresi ve akış deneyimi arasındaki ilişkiler incelendiğinde yalnızca bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r = 0.191$, $p < 0.05$), olduğu görülmektedir. Bilinçli farkındalık ile çalışma süresi arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r = 0.095$, $p > 0.05$). Aynı zamanda çalışma süresi ile akış deneyimi arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = 0.095$, $p > 0.05$).

3.1. Hipotez Testi

Çalışmanın amacı doğrultusunda, bilinçli farkındalık ve akış deneyimi ilişkisinde çalışma süresinin rolünün belirlemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, model özeti incelendiğinde R^2 değeri modelin %9.32 açıklama oranına sahip olduğunu göstermektedir (Model Özeti: $R = 0.3054$, $R^2 = 0.0932$, $F = 4.0789$, $p = 0.008$). Tablo 3'te ilgili analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3: Bilinçli Farkındalık ile Akış Deneyimi Arasındaki İlişkide Çalışma Süresinin Düzenleyicilik Etkisi

Model	β	se	t	p
Sabit	4.73(4.55, 4.92)	0.0922	51.4168	0.000
Bilinçli Farkındalık (X)	.24(0.02, 0.45)	0.1094	2.2193	0.028
Çalışma Süresi (W)	.11(-0.04, 0.27)	0.0806	1.4330	0.154
X*W	-.24(-0.42, -0.05)	0.0934	-2.5791	0.011
X*W: R^2 -chg=0.0507 F=6.651 p=0.0111				

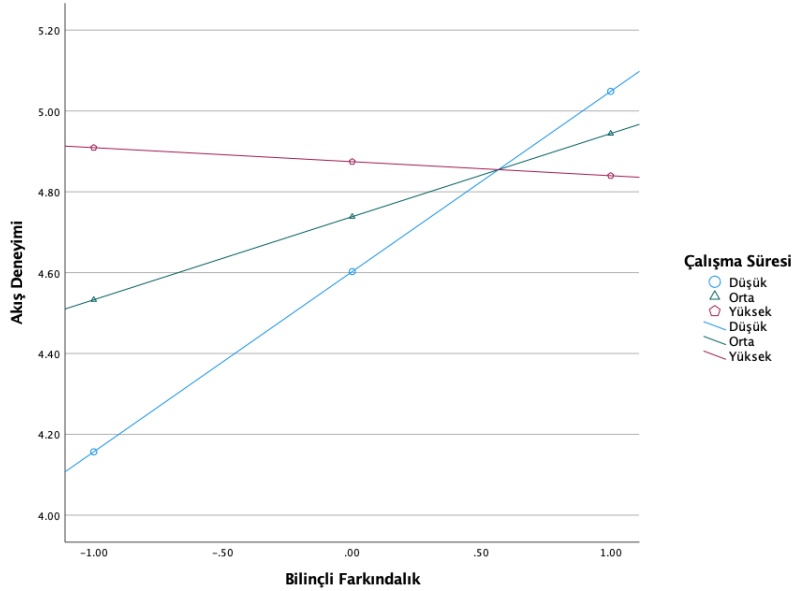
**: p<0.01; *: p<0.05, Bağımlı Değişken: Akış Deneyimi

Tablo 3'te görüleceği üzere, bilinçli farkındalığın akış deneyimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0.24$, $p < 0.05$). Elde edilen bu sonuca göre araştırma kapsamında oluşturulan birinci hipotez kabul edilmiştir. Etkileşimsel terim incelendiğinde ise (Bilinçli Farkındalık * Çalışma Süresi) akış deneyimi üzerindeki etkinin anlamlı olduğu Tablo 3'te görülmektedir ($\beta = 0.24$, $p < 0.05$).

Düzenleyicilik rolü incelenirken Hayes (2009) tarafından önerilen standardize edilmemiş regresyon katsayılarının alt ve üst değerlerinin sıfırı içermiyor olması dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda Tablo 3'te β katsayıları altında yer alan alt ve üst sınır bootstrap güven aralığına ilişkin değerler incelendiğinde çalışma süresinin düzenleyicilik rolüne ilişkin ilgili değer aralığının sıfırı içermiyor olması sebebi ile düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$).

Bu bulgulara dayanarak, bilinçli farkındalığın akış deneyimine etkisinde çalışma süresinin düzenleyicilik rolü olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmamızın ikinci hipotezi desteklenmiştir. Düzenleyici etkiye dair gerçekleştirilen eğim grafiği Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2: Bilinçli Farkındalık ile Akış Deneyimi Arasındaki İlişkide Çalışma Süresinin Düzenleyici Rolünün Grafikselleştirilmesi



Şekil 2’de görüldüğü üzere, çalışma süresi ile ilgili çizgilerin paralel olmaması düzenleyici bir etkinin bulunduğunu göstermektedir. Etkileşim teriminin negatif yönde olması, çalışma süresi arttıkça bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki pozitif ilişkinin zayıfladığını göstermektedir. Çalışma süresinin düşük ve orta olduğu durumlarda, bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişki aynı yönde devam etmekte iken çalışma süresi yüksek olduğu durumda bu ilişkinin zayıfladığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışma süresinin düşük ve orta olduğu durumlarda bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasında daha kuvvetli bir neden sonuç ilişkisi var iken, çalışma süresinin yüksek olduğu durumda ise bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasında zayıf düzeyli ters yönde bir neden sonuç ilişkisi olduğu görülmektedir. Özetle; çalışma süresi arttıkça bireyin akış deneyiminin bilinçli farkındalıktan etkilenme durumu azalmaktadır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasındaki ilişkide çalışma süresinin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Araştırmamızda yazılım geliştirici olarak çalışmakta olan ve ankete katılmayı kabul eden uzmanlardan elde edilen sonuçlara göre, bilinçli farkındalığın akış deneyimi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek bireylerin, dikkati sürdürme ve duygusal denge sağlama becerilerinin daha güçlü olduğu, bu nedenle akış deneyimine daha kolay erişebildikleri anlaşılmıştır. Bu sonuç, Fredrickson’ın (2001) Genişlet ve İnşa Et teorisini desteklemektedir; çünkü bilinçli farkındalık, bireylerin dikkat ve duygusal kaynaklarını genişletmesine olanak tanıyarak akış deneyimine zemin hazırlamaktadır. Ayrıca bu bulgu alan yazında daha önce gerçekleştirilmiş çalışma sonuçları (Marty-Dugas vd., 2023; Schutte ve Malouff, 2023; Scott-Hamilton, vd., 2016; Şakar ve Metin, 2023) ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer ve önemli bulgusu ise bireylerin bilinçli farkındalık ile akış deneyimleri arasındaki ilişkide çalışma süresinin düzenleyicilik etkisinin belirlenmesidir. Söz konusu düzenleyicilik etkisinde bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasındaki ilişkinin çalışma süresi arttıkça zayıfladığı görülmüştür. Bulgular çalışma süresinin akış deneyimini negatif yönde etkilediğine ilişkin alan yazında yer alan, Akman (2018) ve Akın (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada elde edilen sonuca benzer olarak; Akman (2018) tarafından sağlık profesyonellerinden oluşan katılımcılar ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların hastanede çalışma süresi ile akış deneyimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılırken, Akın (2020) tarafından gerçekleştirilen Türk savunma sanayinde çalışanlarla gerçekleştirilen araştırmada ise katılımcıların akış deneyimlerinin kurum ve sektördeki çalışma sürelerinin ilk yıllarında yükseldiği, derken azaldığı ve ilerleyen yıllarda yeniden artma eğilimi gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bilinçli farkındalık ile çalışma süresi ilişkisini ele alan çalışmalar değerlendirildiğinde ise elde edilen sonucun Akkaya (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Akkaya (2019) da, 5-7 yıl ve daha az süre görev yapan öğretmenlerin bilinçli farkındalık düzeylerinin 8-10 yıl ve 11 yıl ve üstü çalışma süresi olan öğretmenlerin bilinçli farkındalık düzeylerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Elde edilen bu sonuç, iki kavram arasındaki karmaşık etkileşimi ortaya koymakta ve bilinçli farkındalığın genellikle akışa ulaşmada etkili olmasına rağmen, bireylerin çalışma sürelerinin uzunluğuna göre etkilerin daha zayıf bir hale gelebileceğini göstermektedir. Buradan yola çıkarak yazılım sektörünün diğer alanlara göre daha fazla yaratıcılık ve odaklanma gerektirmesine rağmen, çalışma süresi bakımından diğer sektörlerle benzer özellikler gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun İlgi Odaklı Yaratıcı Teori ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

İlgi Odaklı Yaratıcı Teori (Chan vd., 2018) bakımından değerlendirildiğinde, bu bulgunun iş yaşamının başında yeni deneyimlere karşı duyulan ilginin bireyin farkındalığı ile akış deneyimi arasındaki ilişkide etkili olduğuna, ancak giderek rutin hale gelen görevler nedeniyle bireyin ilgisini zamanla kaybettiğine ve akış deneyimi yaşamakta zorlandığına işaret ettiği düşünülmektedir. Bu sonuç, bireylerin çalışma süresi arttıkça iş ortamındaki monotonluk gibi olumsuz faktörlere daha açık hale gelebilecekleri biçiminde yorumlanabilir. Diğer bir ifadeyle, zamanla rutin hale gelen görevlerin alışkanlıkla yapılır duruma gelmesine ve böylece çalışanlar için görevlerin ilginç olma özelliğini kaybetmesi mümkün görünmektedir. Bu durum, özellikle uzun zamandır aynı görev üzerinde çalışmakta olan bireylerde bilinçli farkındalık becerilerinin etkisinin sınırlanabileceğini göstermektedir.

Bu durumda yöneticiler tarafından görevlerin çeşitlendirilmesi, çalışanların farklı beceriler geliştirmelerine imkân sağlanması ve bu becerilerini kullanabilecekleri biçimde görevlerinin yeniden tasarlanarak zenginleştirilmesi böylece görevlerin rutin hale gelmesinin önlenmesi yararlı olabilir. Nitekim Csikszentmihalyi (1990)'ye göre işin çeşitlilik içermesi bireyin akış deneyimi yaşaması için önemli olmaktadır. Ayrıca Ritonummi ve arkadaşları (2023) yazılım geliştirici deneyimlerin işte akış deneyimi için önemine işaret etmişlerdir. Benzer biçimde Kuusinen ve arkadaşları da (2016) yazılım geliştirme deneyimlerinin akış deneyiminde etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Elde edilen bulgulara göre, çalışma süresinin bilinçli farkındalık ile akış deneyimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlı olsa da tahmin güçleri açısından çok güçlü bulgular olarak değerlendirilmemektedir. Bu durum, daha güçlü ve güvenilir sonuçlar elde etmek için gelecekteki araştırmaların daha geniş örneklem ve farklı faktörler ile gerçekleştirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Çalışma süresinin yanı sıra, söz konusu ilişkinin, farklı faktörlerden de etkilenebileceği; örneğin, yaş, sosyal destek, işe bağlılık, görevin anlamlılığı,

özerklik gibi özelliklerin, bilinçli farkındalık ve akış deneyimi arasındaki bağlantıyı farklı şekillerde şekillendirebileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın bilinçli farkındalık, akış deneyimi ve çalışma süresi arasındaki ilişkiyi yazılım geliştiriciler özelinde ele alan ilk araştırmalardan biri olarak alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Özellikle, çalışma süresinin bu ilişkiye nasıl aracılık ettiğini inceleyerek, yazılım geliştiricilerin motivasyonu üzerindeki etkilerini ve işten ayrılma niyetlerini daha iyi anlamaya yönelik yeni bir perspektif sunacağı düşünülmektedir.

Mevcut çalışmanın, sonuçlarını değerlendirirken göz önünde bulundurulması gereken birtakım sınırlamalar bulunmaktadır. İlk olarak, araştırma örneklemi sadece çeşitli şirketlerde yazılım geliştirici olarak çalışan bireylerden oluşmaktadır. Bu durum, elde edilen sonuçların genellemesini kısıtlamaktadır. Farklı alanlarda, farklı özelliklere sahip işlerde çalışan bireylerle çalışmanın tekrarlanması yararlı olabileceği düşünülmektedir. İkinci olarak, çalışmanın kesitsel yapıya sahip olması sebebiyle değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin belirlenmesi zorlaşmaktadır. Bu nedenle gelecekte yapılması planlanan araştırmalarda, nedenselliği netleştirmek için boylamsal analizlerin kullanılmasına uygun bir tasarım yapılması, nitel çalışmalar ve derinlemesine görüşmelerle gömülü teori deseni ile kuram oluşturma araştırmaları önerilebilir. Bu çalışmada bilinçli farkındalık ve akış deneyimi ilişkisinde yaşın etkisi ele alınmamıştır. Literatürde yer alan çeşitli araştırma sonuçlarından yola çıkarak ilgili kavramların yaş ile ilişkili olduğu görüldüğünden, daha sonra yapılacak çalışmalarda bilinçli farkındalık ile akış deneyimi ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin yaş ile ilişkisinin değerlendirilmesi önerilebilir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu'nun 29.12.2023 tarih ve E-12908312-300-00003268263 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Acer, Ç. (2018). *Okul öncesi öğretmenlerinde bilinçli farkındalık (mindfulness) ve duygu düzenleme ilişkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.

- Akçakanat, T., Erhan, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: Akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Akın, K. (2020). *Psikolojik sermaye ve örgütsel adalet algısının akış deneyimi üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracılık rolü: Türk savunma sanayinde bir araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Akkaya, O. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin bilinçli farkındalık ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Akman, E. (2018). *Sağlık profesyonellerinde akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerine etkisi: Bir kamu ve özel hastane örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Allen, N. B., & Knight, W. E. J. (2005). Mindfulness, self compassion, and compassion for others: Implications for understanding the psychopathology and treatment of depression. In P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy* (pp. 239–262). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203003459>
- Aransi, W. O. (2022). Leadership styles and work-related flow experience as predictors of teachers' productivity in Osun state, Nigeria. *International Journal of Educational Studies*, 5(1), 8-16. <https://doi.org/10.53935/2641533x.v5i1.210>
- Atalı, Y., & Siyez, D. (2023). İş akışı deneyimi (work flow experience). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2). <https://doi.org/10.58501/kpdd.12905754>
- Atalı, Y. & Siyez, D. M. (2024). Okul psikolojik danışmanlarının iş akışı deneyimleri ile iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 407-426. <https://doi.org/10.51460/baebd.1445728>
- Aydoğmuş, C. (2022). Mindfulness and job performance: The mediating role of self-esteem. *Trends in Business and Economics*, 36(4), 315–324. <https://doi.org/10.5152/TBE.2022.947362>
- Aydoğmuş, C. (2023). Bilinçli farkındalık ile örgütsel çıktılar (iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti) ilişkisi: duygusal zekânın aracı rolü. *Business and Management Studies An International Journal*, 11(1), 31-47. <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i1.2148>
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26–44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.001>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bartlett, L., Buscot, M. J., Bindoff, A., Chambers, R. & Hassed, C. (2021). Mindfulness is associated with lower stress and higher work engagement in a large sample of MOOC participants. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724126>
- Bernardez, B., Parejo, J. A., Cruz, M., Munoz, S., & Ruiz-Cortes, A. (2023). On the impact and lessons learned from mindfulness practice in a real-world software company. *2023 Association for Computing Machinery/Institute of Electrical and Electronics Engineers International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement (ESEM)*, 1–12. <https://doi.org/10.1109/ESEM56168.2023.10304864>

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211–237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Buhari, M., Lee, S. T., & Yong, C. C. (2019). Is professional commitment the reason for turnover intentions of IT professionals? *Advances in Business Research International Journal*, 5(1), 124-143. <https://doi.org/10.24191/abrij.v5i1.9998>
- Cengiz, R., Serdar, E., & Donuk, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık ve girişimcilik düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(4), 1321-1328. <https://doi.org/10.24289/ijsser.279006>
- Chan, T. W., Looi, C. K., Chen, W., Wong, L. H., Chang, B., Liao, C. C. Y., Cheng, H., Chen, Z. H., Liu, C. C., Kong, S. C., Jeong, H., Mason, J., So, H. J., Murthy, S., Yu, F. Y., Wong, S. L., King, R. B., Gu, X., Wang, M., ..., & Ogata, H. (2018). Interest-driven creator theory: Towards a learning design theory for Asia in the twenty-first century. *Journal of Computers in Education*, 5, 435–461. <https://doi.org/10.1007/s40692-018-0122-0>
- Chen, J. H., Tsai, P. H., Lin, Y. C., Chen, C. K., & Chen, C. Y. (2019). Mindfulness training enhances flow state and mental health among baseball players in Taiwan. *Psychology Research and Behavior Management*. 12, 15–21. <https://doi.org/10.2147/prbm.S188734>
- Colombo, L., & Zito, M. (2014). Demands, resources, and the three dimensions of flow at work. A study among professional nurses. *Open Journal of Nursing*, 4, 255-264. <http://dx.doi.org/10.4236/ojn.2014.44030>
- Crawford, J., Leonard, L. N. K. & Jones, K. (2013). The Role of Worker Tenure and Employment Heterogeneity on Software Development Work Activities. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 10(3), 483-502. <https://doi.org/10.4301/S1807-17752013000300002>
- Cseh, G. M., Phillips, L. H., & Pearson, D. G., (2014). Flow, affect and visual creativity. *Cognition & Emotion*, 29,1-11. <https://doi.org/10.1080/02699931.2014.913553>
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper & Row.
- Çelik, Y., & Uzunbacak, H. H. (2023). Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: İş akış deneyiminin aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 38-55.

- Çevik, O., & Kırmızı, C. (2020). Z kuşağında bilinçli farkındalığın öznel mutluluğa etkisi: Öz şefkatin aracı rolü. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (20), 183-202. <https://doi.org/10.29029/busbed.738994>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S. 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, 276-295. <https://doi.org/10.1002/job.760>
- Deniz, M. E., Erus, S. M., & Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekanın aracılık rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(47), 17-31.
- Dunkel, C. S., van der Linden, D., & Bardmass, M. (2022). Measures of flow proneness mainly assess the general factor of personality. *Personality and Individual Differences*, 196, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111759>
- Ebbinghaus, H. (1885). *Über das gedächtnis. Untersuchungen zur experimentellen psychologie*. Duncker & Humblot.
- Engeser, S., & Schiepe-Tiska, A. (2012). Historical lines and an overview of current research on flow. In S. Engeser (Ed.), *Advances in Flow Research* (pp. 1-22). New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2359-1_1
- Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2020). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: İş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 413-436. <https://doi.org/10.35408/comuybd.755959>
- Erme, T., & Alparslan, A. M. (2023). Kadın akademisyenlerin işteki mutluluğu ve tatmini için ne gerekli? Çalışma yaşamı kalitesi ve bilinçli farkındalık bağlamında bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(37), 205-225. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1133815>
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3(1), 1-25. <https://doi.org/10.1037/1522-3736.3.1.31A>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- Fredrickson, B. L., & Cohn, M. A. (2008). Positive emotions. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 777-796). The Guilford Press.
- Freire, T. (2011). From flow to optimal experience: (Re)searching the quality of subjective experience throughout daily life. In I. Brdar (Ed.), *The human pursuit of well-being: A cultural approach* (pp. 55-63). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-1375-8_5
- Fujino, M. (2023). Understanding mindful awareness in mindfulness meditation-investigation of the psychological, physiological, and neural mechanisms of mindfulness meditation. *Nippon Telegraph and Telephone Technical Review*, 21(10), 20-25. <https://doi.org/10.53829/ntr202310fa3>
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). 'Flow' at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595-615. <https://doi.org/10.1348/096317908X357903>

- Germer, C. K. (2004). What Is Mindfulness? *Insight Journal*, 22(3), 24-29.
- Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, big five personality, and affect: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 805–811. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.026>
- Günaydın Kesken, S. C., Ünal, Z. M., & Koçak, Ö. E. (2023). Algılanan dönüştürücü liderlik tarzının iş performansı üzerindeki etkisinde akış deneyiminin aracılık rolü: Akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 5(8), 147-176.
- Güner Kibaroglu, G., Basım, H. N. & Sözen, H. C. (2022). Bilinçli farkındalığın yapısal iş kaynaklarını artırmaya etkisinde iş tatmininin rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 913-930. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i3.2089>
- Hanh, T. N. (1987). *The miracle of mindfulness: An introduction to the practice of meditation*. Boston: Bacon Press.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Henriksen, D., Richardson, C., & Shack, K. (2020). Mindfulness and creativity: Implications for thinking and learning. *Thinking Skills and Creativity*, 37, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100689>
- Hoonakker, P. L. T., Carayon, P., & Korunka, C. (2013). Using the job-demands-resources model to predict turnover in the information technology workforce: General effects and gender differences. *Horizons of Psychology*, 22(1), 51-65. <https://doi.org/10.20419/2013.22.373>
- Howell, A. J., Digdon, N. L., Buro, K., & Sheptycki, A. R. (2008). Relations among mindfulness, well-being, and sleep. *Personality and Individual Differences*, 45, 773-777. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.005>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576-602. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>
- Jia, F., Meng, J., Ma, Y., & Mao, Y. (2024). Flow experience and self-efficacy in undergraduates' English learning: A weekly diary investigation with cross-lagged panel modeling approach. *System*, 123(25), 235-253. <https://doi.org/10.1016/j.system.2024.103312>
- Jha, S. (2021). Understanding mindfulness outcomes: A moderated mediation analysis of high-performance work systems. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00708-x>
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Hyperion.

- Kasa, M., & Hassan, Z. (2016). Flow experience and organizational citizenship behaviour among hotel employees: moderating effect of socio-cultural factor. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 101-108. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.409>
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317–327. <https://doi.org/10.1023/A:1011121503118>
- Kee, Y. H., Wang, C. K. J. (2008). Relationships between mindfulness, flow dispositions and mental skills adoption: A cluster analytic approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 393-411. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.07.001>
- Kefor, T. (2015). *Arts students in flow: an interpretative phenomenological analysis*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. College of Professional Studies Northeastern University.
- Kuusinen, K., Petrie, H. L., Fagerholm, F., & Mikkonen, T. (2016). Flow, Intrinsic Motivation, and Developer Experience in Software Engineering. In: Sharp, H., Hall, T. (eds) *Agile Processes, in Software Engineering, and Extreme Programming. XP 2016. Lecture Notes in Business Information Processing*, vol 251. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-33515-5_9
- Kara, H., & Akin, S. (2023). Spor yöneticilerinin işyerlerinde akış deneyimleri üzerine bir araştırma. *International Sport Science Student Studies Journal*, 5(1), 1-11.
- Kim, M. J., Bonn, M., Lee, C. K., & Kim, J. S. (2019). Effects of employees' personality and attachment on job flow experience relevant to organizational commitment and consumer-oriented behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 156–170. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.09.010>
- Liu, W., Lu, H., Li, P., van der Linden, D., & Bakker, A. B. (2023). Antecedents and outcomes of work-related flow: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103891>
- Lo, J. (2015). The information technology workforce: A review and assessment of voluntary turnover research. *Information Systems Frontiers*, 17, 387–411. <https://doi.org/10.1007/s10796-013-9408-y>
- Looi, C.-K., Wong, S. L., Kong, S.-C., Chan, T.-W., Shih, J.-L., Chang, B., Wu, Y.-T., Liu, C.-C., Yeh, C. Y. C., Chen, Z.-H., Chien, T.-C., Chou, C.-Y., Hung, H.-C., Cheng, H., & Liao, C. C. Y. (2023). Interest-driven creator theory: Case study of embodiment in an experimental school in Taiwan. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 18(23), 1-34. <https://doi.org/10.58459/rptel.2023.18023>
- Marty-Dugas, J., Smith, A. C., & Smilek, D. (2023). Focus on your breath: Can mindfulness facilitate the experience of flow? *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice*, 10(3), 254–280. <https://doi.org/10.1037/cns0000251>
- Moneta, G. B. (2004). The flow experience across cultures. *Journal of Happiness Studies*, 5, 115–121. <https://doi.org/10.1023/B:JOHS.0000035913.65762.b5>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp.195-206). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0018>

- Nang, N. H. (2018). Application of “the learning curve” of Hermann Ebbinghaus and “The first twenty hours” theory of Josh Kaufman to distribute teaching targets in some of subjects at mien tay construction university. *International Journal of Advanced Research*, 6, 1265-1272. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/7933>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Does longer job tenure help or hinder job performance? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.012>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Okan, N., Yılmaztürk, M., & Kurum, B. (2020). Bilinçli farkındalık ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide temel empati becerilerinin aracı rol etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, Güz (8), 335-339. <https://doi.org/10.21733/ibad.735391>
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, E. M. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeği’ni Türkçe’ye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224-235.
- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S., & Ekkirala, S. (2017). The mediating role of emotional exhaustion in the relationship of mindfulness with turnover intentions and job performance. *Mindfulness* 8, 707–716. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0648-z>
- Ritonummi, S., Siitonen, V., Salo, M., Pirkkalainen, H. & Sivunen, A. (2023). Flow Experience in Software Engineering. In *Proceedings of the 31st ACM Joint European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering (ESEC/FSE 2023)*, Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 618–630. <https://doi.org/10.1145/3611643.3616263>
- Romano, S., Scanniello, G., Marchetto, A., Giorgini, P., Guidetti, G., Converso, D. & Viotti, S. (2024). MOOD: Mindfulness for software developers. ESEM: Empirical Software Engineering and Measurement’24, October 24–25, 2024, Barcelona, Spain, 598-602. <https://doi.org/10.1145/3674805.3695392>
- Sarıçalı, M., & Satıcı, S. A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik kırılganlık ilişkisinde utangaçlığın aracı rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 655-670. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.285121>
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2023). The connection between mindfulness and flow: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 200, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111871>
- Scott-Hamilton, J., Schutte, N. S., & Brown, R. F. (2016). Effects of a mindfulness intervention on sports-anxiety, pessimism, and flow in competitive cyclists. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 8(1), 85–103. <https://doi.org/10.1111/aphw.12063>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2022). Relationship between mindfulness, depression, anxiety and stress: Mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 186, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111363>
- Sheldon, K. M., Prentice, M., & Halusic, M. (2014). The experiential incompatibility of mindfulness and flow absorption. *Social Psychological and Personality Science*, 6, 276-283. <https://doi.org/10.1177/1948550614555028>

- Shook, N. J., Ford, C., Strough, J., Delaney, R., & Barker, D. (2017). Şu anda ve iyi hissetmek: Farkındalık ve olumlu etkideki yaş farklılıkları. *Psikoloji Biliminde Çeviri Sorunları*, 3(4), 338–347. <https://doi.org/10.1037/tps0000139>
- Shreffler, J., & Huecker, M. (2022). Physician flow at work: examining work absorption, clinical flow, work fulfillment, and flow thieves. *Workplace Health and Safety*, 70(11), 484-491. <https://doi.org/10.1177/21650799221093772>
- Sinnott, J., Hilton, S., Wood, M., & Douglas, D. (2020). Relating flow, mindfulness, cognitive flexibility, and postformal thought: Two studies. *Journal of Adult Development*, 27, 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10804-018-9320-2>
- Şakar, M., & Metin, S. (2023). Sporcularda bilinçli farkındalık ve zihnin istemli-istemli gezinme durumlarının akış deneyimine etkisi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 271-288. <https://doi.org/10.38021/asbid.1256490>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Tavčar, M., & Arzenšek, A. (2019). Flow at work, work satisfaction and big five personality traits among Slovenian primary school teachers. *Management*, 14(2), 151-163. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.14.151-163>
- Teng, C. (2011). Who are likely to experience flow? Impact of temperament and character on flow. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 863-868. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.012>
- Tse, D. C. K., Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2022). Flow experiences across adulthood: Preliminary findings on the continuity hypothesis. *Journal of Happiness Studies*, 23(3), 2517–2540. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00514-5>
- Turhan, Ö., & Kesken, S. C. (2023). Çalışma yaşamında bilinçli farkındalığın örgütsel sağlığa etkisi üzerine bir araştırma. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences*, 9(20), 1-33. <http://doi.org/10.52096/jsrbs.9.20.01>
- Türegün, N., Şeşen, H. ve Soran, S. (2023). The moderating role of organizational tenure on the relation between job crafting and job boredom: A study on accountants. *Management Revue*, 34(1), 53-68. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2023-1-53>
- Uzun, B., & Kral, T. (2021). Fark et, anda kal; namıdığır Mindfulness: Farkındalık uygulamalarının dünü, bugünü ve kültürümüze duyarlılığı. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 4(1), 15-27. <https://doi.org/10.47477/ubed.783928>
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2019). The role of resources and flow at work in well-being. *Sage Open*, 9(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244019849732>
- Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *National Academy of Psychology*, 60(3), 321–331. <https://doi.org/10.1007/s12646-015-0330-x>