

工作心流的双刃剑效应与研究综述

钱珂莹

苏州大学政治与公共管理学院, 江苏 苏州

收稿日期: 2026年7月8日; 录用日期: 2026年8月11日; 发布日期: 2026年8月24日

摘要

本文系统梳理国内外工作心流研究成果, 厘清概念、理论、测量方式与跨领域研究现状, 指出本土测量工具适配性仍待提升。文章分析了心流在教育、休闲运动等领域的研究结论及对工作场景的借鉴价值, 发现工作领域相关研究仍零散, 未形成完善理论体系。重点剖析工作心流的“双刃剑”效应, 其能提升个体工作绩效、缓解职业倦怠、推动技能成长并优化组织效能, 却也会因过度沉浸引发认知负荷过载、工作生活边界模糊等问题。本文还指出当前研究存在本土化工具开发滞后、负面效应实证研究匮乏、研究场景与对象单一等局限, 进而提出未来需深入推进测量工具本土化与场景化适配, 深入探索心流负面效果, 开展跨文化及新型工作模式相关研究等建议; 同时建议组织结合场景制定引导策略, 合理发挥工作心流积极作用, 规避潜在负面影响, 为组织管理实践提供参考。

关键词

工作心流, 测量方式, 组织管理

A Review of the Double-Edged Sword Effect and Research Progress of Workplace Flow

Keying Qian

School of Politics and Public Administration, Soochow University, Suzhou Jiangsu

Received: July 8, 2026; accepted: August 11, 2026; published: August 24, 2026

Abstract

This study systematically synthesizes domestic and international research findings on workplace flow, clarifying its conceptual connotations, theoretical frameworks, measurement approaches, and cross-disciplinary research landscape. It is noted that the adaptability of localized measurement instruments remains to be enhanced. The research analyzes the conclusions of flow-related studies in fields such as education and leisure sports and explores their implications for workplace contexts.

It is found that existing research on workplace flow remains fragmented and has not yet developed a comprehensive theoretical system. This paper focuses on the double-edged sword effect of workplace flow: while it can improve individual job performance, mitigate job burnout, facilitate skill development, and optimize organizational effectiveness, excessive immersion may lead to cognitive overload, blurred work-life boundaries, and other adverse outcomes. Furthermore, this study identifies the limitations of current research, including the lag in the development of localized measurement tools, the scarcity of empirical research on negative effects, and the monotony of research scenarios and subjects. Correspondingly, future research directions are proposed: deepening the localization and scenario-specific adaptation of measurement instruments, conducting in-depth exploration of the negative consequences of flow, and carrying out studies related to cross-cultural contexts and emerging work models. Meanwhile, it is suggested that organizations should formulate targeted guidance strategies based on specific scenarios, rationally leveraging the positive effects of workplace flow while avoiding potential negative impacts, thereby providing valuable insights for organizational management practice.

Keywords

Workplace Flow, Measurement Approaches, Organizational Management

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

全球化竞争加剧与工作模式迭代背景下,工作成为个体实现自我价值、获得心理满足的重要载体,如何提升员工工作绩效、激发工作投入度也成为组织行为学与管理学的核心研究议题。在此背景下,工作心流(Work-related Flow)作为一种能让个体深度沉浸于工作任务的最佳心理状态,为破解这一议题提供了重要的研究视角。

目前,心流体验的研究已渗透到教育、休闲运动、游戏、购物等多个领域,而聚焦工作场景的工作心流研究,更展现出其在组织管理实践中的重要价值。现有研究证实,工作心流能显著提升个体工作绩效、缓解职业倦怠、推动个人技能成长,成为驱动员工积极工作行为与组织效能提升的重要因素,但近年来的研究也逐渐揭示,工作心流并非绝对的积极,过度沉浸带来的认知负荷过载、工作与生活边界模糊等潜在负面效果,让其呈现出鲜明的“双刃剑”特征。尽管国内外学者已对工作心流的涵义、理论、测量及效应展开诸多探讨,但现有研究仍存在诸多不足:工作领域的针对性研究仍显零散,本土化测量工具的开发与适配性有待提升,且与组织管理理论的衔接不足。

基于此,本文通过对现有国内外相关文献进行系统梳理,厘清工作心流的概念内涵与理论发展脉络,总结其测量方式与跨领域研究现状,重点分析工作心流的积极与负面效应,并指出当前研究的局限与未来研究方向,以期后续工作心流的理论研究提供梳理框架,也为组织合理引导员工工作心流、最大化其管理价值提供实践参考。

2. 工作心流的涵义

心流(Flow)是一个人在面对一项具有挑战性的活动并认为自己有足够能力应对时,所表现出的一种深度投入和全神贯注的令人欣慰的状态。这一概念最初于1975年由Mihaly Csikszentmihalyi在其著作《超越无聊与焦虑》(Beyond Boredom and Anxiety)中提出。

具体而言,国内外学者从不同角度对心流的概念进行的界定。

其一,从心流的本质属性来看,不同学者给出了界定,Baumann & Scheffer (2011)将其定义为一种愉悦的心理体验。

其二,基于个体在心流过程中的主观感受进行界定,Smith (2004)提出,个体在该过程中会产生内在享受、满足感与愉悦感等积极情绪;Coleman (1994)在对心流进行定义时,也着重突出了喜悦、愉悦等正向情感特征。

其三,从心流的发生条件与核心特征切入,Clarke 等人(2011)认为,心流是个体感知到自身技能与所处情境达成平衡时所产生的极致体验,也是个体获得高度满足感时的独特心理感受。

工作心流则特指与工作相关的心流,其本质与心流无异。在这种状态下,人们沉浸在手头的工作中,感受到内在的动力,并体验到一种控制感(Liu et al., 2023a)。与工作相关的“心流”被定义为一种工作中的短期高峰体验或最佳状态,包括沉浸、工作愉悦、内在工作动机三个维度(Bakker, 2008)。

工作投入度描述的是个体完全沉浸于工作事务中的一种状态,此时他们会全神贯注,感觉时光飞逝,甚至对周遭环境浑然不觉。

工作享受则是指个体在工作过程中所感受到的快乐情绪。那些在享受工作的人,往往会对自己的工作生活给予正面评价,这种愉悦或快乐源自于对心流状态的认知与情感上的积极反馈。

内在工作动力是指个人参与工作相关活动时,其核心动力是追求工作本身所带来的乐趣与成就感,并能够持续保持对工作的浓厚兴趣与热情。

Bakker (2008)指出,三个维度虽相互独立,但单独一个维度的高分并不等同于工作心流,只有当员工在沉浸、工作愉悦、内在动机三个维度上均获得高分时,才能判定其体验到了完整的工作心流。

同时,Bakker (2008)也认可将三个维度整合为整体心流潜变量的研究方法(Bakker, 2008),即把三个维度作为整体心流的观测指标,适用于无需分析维度特异性的研究场景。

3. 心流理论

心流理论自 Csikszentmihalyi (1975)首次提出以来,该理论将心流定义为个体在专注投入某项活动时产生的沉浸式心理状态,其形成依赖于挑战与技能水平的动态平衡(Csikszentmihalyi, 1975)。

在心流理论的初创阶段,Csikszentmihalyi 提出了心流体验的九大核心特征,包括目标清晰、即时反馈、能力与挑战相匹配、行动与意识融为一体、全神贯注、潜在控制感、自我意识丧失、时间知觉扭曲,以及自成目的性体验。相关研究同时表明,在心流发生时,上述九大特征并非必然同时显现,通常仅有部分特征表现更为突出。随着研究的发展,Novak, Hoffman 和 Yung (2000)则把这九种特征归纳为前因、特征和结果三个部分。

4. 心流的测量方式

多数时候,学者们会把心流当作一种“状态”来展开测量与探究,不过,也有相关研究提及了心流所具备的“特质”特性。在一篇关于心流的综述中指出,有不少实证研究支持心流与人格相关,例如自体人格和大五人格(Peifer et al., 2022)。相应地,研究者们也开发出了针对“状态心流”与“特质心流”的量表,分别用来评估最近经历的事件,以及心流倾向的个体差异(Jackson & Eklund, 2022)。

在心流的测量方式上,量表是学者们采用最为普遍的测量手段。由 Jackson 及其团队编制开发的心流状态量表与心流倾向性量表,更是该研究范畴内应用频次最高的量表工具。心流状态量表最初专为测量运动情境下的心流体验而设计,随着其适用范围的不断拓展,如今已可应用于多个领域的心流状态评估,成为衡量个体心流水平的关键工具。心流倾向性量表则侧重对个体心流倾向性进行评测,即评估个

体在参与各类活动时，产生心流体验的概率，以及心流体验的强烈程度。

国内研究也会根据研究需要自行编制或改编心流量表进行测量，但这些问卷都很少考虑中国文化因素，同时，不同研究对同一构念采用不同量表会使研究结果难以进行比较，因此国内学者对国外量表进行修改。学者刘微娜(2010)将两个量表进行了本土化修订，编制出适用于中国文化背景下的状态流畅量表和简化特质流畅量表，应用于体育、教育、休闲等领域，然而，其被试选取和主要适用人群存在局限性，主要用于测量运动情景中的心流体验。许可真等人(2023)针对现有量表不足，通过文献梳理、开放式问卷及已有研究构建初始题项，并以正念注意觉知量表(MAAS)为效标进行检验，立足本土文化特征，编制了适用于中国人群的本土化心流体验量表。经实证分析，该研究最终提取出 7 个核心维度：乐在其中、控制感、挑战与能力匹配、全神贯注、目标明确、意行合一、不在意外界评价。

吴小梅和郭朝阳(2014)对心流体验的研究方法分成两类，问卷调查法和实验室法。在运用问卷调查法时，涵盖三种各具特色的具体实施方式：一让受访者回顾过往经历后填写问卷；二让受访者在完成特定活动之后进行问卷填答；三是持续多日，每天多次要求受访者即时将自身体验通过填写问卷的方式记录下来。

Bakker (2008)将工作心流体验划分为专注、享受和内在动机，重新构建了一个新的工作心流体验测量量表，以区别工作心流体验与心流体验的测量，该量表具有较好的信效度。

心流测量工具的开发与本土化是心流研究落地的关键，而心流体验的影响已渗透到多个实践领域，下文将先梳理心流在多领域的研究现状，再聚焦工作心流的具体效应展开分析。

5. 多领域心流研究现状与工作场景启示

近年来，心流体验的实证研究已覆盖教育、娱乐休闲运动、游戏、购物等多个领域，各领域的研究结论不仅印证了心流体验对个体认知、情感与行为的显著影响，也为工作心流的理论研究与实践探索提供了重要的场景参考和机制借鉴。

教育领域的研究证实，心流体验是提升学习效率与学习投入的关键中介，集体心流能推动群体学习效果提升(毕鹏晖，贾旭，2025)，个体的能力感知则是触发学习心流的重要前提(蔡林，贾绪计，2020)。这一研究结论为工作心流研究提供了重要思路，提示组织可通过提升员工工作自我效能感、搭建团队协作场景，为工作心流的产生创造条件。

娱乐休闲运动领域的研究发现，基于内在动机设定非明确性目标或保留目标调整弹性，能更有效地激发心流体验(Jackman et al., 2021)。这打破了传统心流理论中“清晰目标为唯一触发条件”的认知，为工作场景中灵活设计工作目标、匹配员工内在在工作动机，进而触发工作心流提供了新的干预方向。

游戏领域的研究揭示了心流体验的“双刃剑”特征，既能强化沉浸式体验(Huang, 2021)，也可能加剧成瘾行为(Hu et al., 2022)，且游戏化设计对心流体验存在倒 U 型影响(魏巍等，2022)。这一发现为工作心流研究敲响了警钟，也提示组织在进行工作游戏化设计时，需把握适度原则，避免过度激发心流带来负面效应。

购物领域的研究表明，专业的主播通过条理清晰、富有逻辑的讲解降低了信息处理的难度，有助于减少观众的疑惑与观看中断，提升观看过程的“流畅感”，从而增强其心理投入与沉浸程度，还能营造出一种轻松愉快的观看氛围，使观众更容易沉浸于直播过程中，进入“心流体验”状态(李莉，2025)，且心流体验是连接场景设计与个体行为决策的核心中介(刘江，2025)。这提示工作心流研究可关注工作场景设计、职场互动等外部因素对心流的触发作用，也为组织通过优化工作环境、加强职场沟通来引导工作心流提供了实践参考。

音乐表演领域研究同样证实心流存在自我意识消融、时间感知扭曲、挑战 - 技能平衡等核心特征，

表演者长期深度沉浸后会出现感官窄化、自我与任务边界消融的典型状态，同时提出心流体验需依靠理性制衡过度情感投入，否则易出现情绪失控、表演失稳等问题，为创造性岗位下心流的边界管控、情绪调节机制研究提供参照(李怡慧，甘露，2026)。

相较于上述领域的系统化研究，工作领域的心流体验研究目前仍处于零散探索阶段，尚未形成完善的理论体系和研究框架。现有研究仅零星探究了心流体验对员工工作投入度的正向影响，尚未针对工作场景的特殊性，系统分析工作心流的触发条件、影响机制及边界因素；对于跨领域研究中已发现的“心流双刃剑效应”，工作领域的相关探讨极为匮乏，仅有少量研究提及过度工作心流可能存在的潜在风险，缺乏系统性的实证验证。

此外，现有工作心流研究还存在研究场景单一、研究对象局限等问题，针对远程办公、混合办公等新型工作模式的工作心流研究较少，对高压职业、创意型职业等不同职业群体的工作心流特征差异探究不足，难以满足多样化工作场景下的管理实践需求。而上述非工作领域的研究方法、研究结论与干预思路，为弥补工作心流研究的上述缺口提供了重要借鉴，也为后续工作心流的系统化、场景化研究指明了方向。

6. 工作心流的积极效应

工作心流作为一种高度沉浸、自主且愉悦的心理状态，其积极效应已在组织行为学、职业心理学和积极心理学领域得到广泛验证。最新研究明确指出，工作心流不仅显著提升个体层面的工作绩效与主观幸福感，还通过多层次机制促进组织整体效能的优化。这些效应的产生机制根植于自我决定理论和注意恢复理论，当个体在工作中体验到清晰目标、即时反馈以及挑战与技能的动态平衡时，认知资源得以高效整合，从而驱动一系列积极结果(Liu et al., 2023b)。

在工作绩效方面，工作心流展现出强大的影响力。Liu 等人(2023b)研究表明，心流体验与任务绩效、创新行为及问题解决能力呈显著正相关，这种关联的核心原因在于心流状态下个体注意力的高度集中与干扰抑制能力的增强。一项针对公共部门员工的日记研究表明，日常心流体验通过提升工作投入度，显著促进了员工的日常创新行为(Peng et al., 2024)。同样，另一项研究发现，员工在工作中运用个人优势能有效激发心流状态，进而提升员工创造力(Liu et al., 2023b)。但值得注意的是，心流对创造力的影响具有时效性特征，心流过程中创造力虽然得到极大释放，但研究心流结束后可能存在短暂的“隧道视野”效应，暂时限制后续任务的发散性思维，这表明组织在设计工作流程时需考虑心流体验后的缓冲与转换机制(Lavoie & Main, 2024)。

在员工幸福与身体健康方面，工作心流发挥着关键的保护性作用。Ulu E K 等学者(2023)通过大量实证研究表明，心流体验能有效缓冲工作压力，降低职业倦怠风险，并提升工作满意度与生活满意度，这一效应在高压职业群体中尤为突出。工作心流与职业倦怠之间存在显著的负相关关系，这意味着当医务人员的工作心流体验越高时，他们经历的职业倦怠水平就越低。医务人员享受工作并全身心投入工作的专业人员，不容易感到疲惫。他们将工作视为乐趣，并从中获得积极的回报和动力，从而减少了职业倦怠(Bajwa et al., 2020)。此外，心流体验还能通过促进恢复过程来维持个体的能量水平。Chang 等(2024)学者通过经验抽样研究发现，工作日早晨的恢复体验通过激发上午的心流状态，有效降低了工作日结束时的疲惫感并提升了活力水平，大大提升了员工的身体健康。

在个人成长与发展层面，工作心流创造了员工技能提升的良性循环。根据心流理论，最佳心流体验往往发生在挑战略高于当前技能的边界区域，这种状态天然驱动个体寻求更高水平的挑战与能力发展(Clapp et al., 2023)。心流通常发生在个体能力略高于当前任务但需适度延伸的“挑战-技能平衡区”，这一状态天然促使个体主动寻求更高难度的任务以维持沉浸感，从而形成“能力提升-新挑战-再提升”

的螺旋式上升机制。同时,研究指出,员工每日运用自身优势会激发心流状态,而这种状态进一步促进超越常规任务的创新行为,表明心流不仅是高效执行的结果,更是驱动突破性学习与能力重构的关键中介变量(Liu et al., 2023b)。

然而,当前研究多聚焦于工作心流的积极效应,对其负面效果的研究却相对匮乏。尽管工作心流在提升工作绩效、促进员工幸福与个人成长等方面展现出诸多优势,但不可忽视的是,它也可能带来一些潜在的负面影响。学者们对工作心流负面效果的忽视,可能导致我们对这一心理状态的认识不够全面和深入,进而影响组织在管理实践中对工作心流的合理引导与运用。

7. 工作心流的负面效应

工作心流通常被认为是一种高度积极的心理体验,其特征是完全沉浸于任务之中,伴随着高度专注、时间感扭曲、自我意识减弱以及内在动机增强。然而,最新的研究开始揭示工作心流可能带来的潜在负面效应,这些效应在某些情境下可能对个体和组织产生不利影响。

尽管心流状态与高效率和高性能相关联,但过度或不适应的心流体验可能导致认知负荷过载(Weintraub, Nolan, & Sachdev, 2023)。当个体长时间处于高度专注状态时,大脑的认知资源会被大量消耗,这可能导致心智疲劳,影响后续任务的表现,尤其是在需要创造性思维的任务中。Rittonummi 和 Siitonen 等(2025)学者针对 25 位软件开发人员的研究发现,工作和个人领域中心流状态存在八个负面结果:适应不良的沉浸、自我调节受损、虚假的生产力感、认知资源耗尽、身体疲劳、负面情绪反应、对心流状态的依赖以及工作与生活的冲突。其中四个负面结果——适应不良的沉浸、自我调节受损、虚假的生产力感和负面情绪反应,此前在关于心流状态的文献中尚未有记载。

同时,工作心流往往会引发时间感的扭曲和自我意识的减弱,进而造成工作场景与个人生活范畴的界限变得模糊不清(Aitken, Kaplan, & Kuykendall, 2023)。对于从事远程办公的员工来说,这种界限的模糊状况表现得更为显著。由于家庭空间与工作空间相互交融,工作心流极易延伸至非工作时段,无情地占用个人用于身心恢复以及陪伴家人的时间。长此以往,这种持续不断的工作投入会致使员工无法得到充分的休整,可能导致恢复不足和职业倦怠(Kangas, Pensar, & Rousi, 2023)。

上述各类负面现象并非偶然出现,背后存在完整的心理与神经作用逻辑:心流状态虽被广泛视为提升工作效率与主观幸福感的理想心理状态,但近年来的跨学科研究进一步系统阐释了其潜在负面效应的形成机理,尤其在高强度、长期或不当情境下,心流会从“高效沉浸”逐步演变为“认知耗竭”。这一转变过程可通过注意恢复理论(Attention Restoration Theory, ART)以及神经认知过载机制进行完整解释,且不同类型的工作——特别是创造性工作与重复性工作——在心流负面效应的表现形式上存在显著差异。

首先,从注意恢复理论的视角看,心流依赖于高度集中的直接注意力,这种注意力资源有限且易疲劳。ART 指出,自然环境或低刺激环境能通过“软吸引力”促进注意力恢复,而心流状态恰恰是持续高强度定向注意的结果,缺乏恢复窗口。当个体长时间处于心流中,尤其是缺乏任务切换或休息间隔时,会导致注意资源枯竭,表现为后续任务中的注意力涣散、决策质量下降和情绪调节能力减弱。实验研究表明,在完成高沉浸任务后,个体在需要发散思维的创造力测试中表现显著下降,这种“隧道视野”效应限制了认知灵活性。

从神经科学层面看,心流涉及默认模式网络(Default Mode Network, DMN)与执行控制网络(Executive Control Network, ECN)的动态耦合。理想状态下,这种整合支持创造力与情绪调节(Barnett & Vasiu, 2026)。然而,过度或强制诱导的心流可能导致神经资源分配失衡。特别是在重复性工作中,任务缺乏内在变化性,心流更多依赖外部刺激维持,容易引发神经认知过载——即前额叶皮层持续高负荷激活,抑制了 DMN 的自我参照与整合功能,长期可导致认知僵化与情感麻木(Baas et al., 2024)。

综上,心流并非无条件的积极状态。其负面效应源于注意资源不可持续消耗、工作要求与资源失衡、以及神经网络整合的脆弱性。组织应避免将心流浪漫化,而需通过设计恢复机会、优化要求-资源配比(Kim & Ryu, 2026),并在不同类型工作中采取差异化管理策略。对创造性工作,充分保障员工心理安全、规划宽松长期项目节奏;对重复性工作,则常态化嵌入短时微休息、开展岗位意义重构引导,防止心流沦为压榨劳动力的“高效剥削”工具。

为破解此困境,管理者可引入结构化的时间管理框架,如番茄工作法,将工作与休息交替安排。休息时段应鼓励员工进行非认知性活动,如身体伸展、远眺或简短社交,促进认知恢复(cognitive recovery)。更重要的是,在团队层面建立“心理脱离”(psychological detachment)规范,例如明确禁止非紧急情况下的下班后通讯,并通过领导层以身作则,强化工作与私人生活的物理与心理边界(LaRue et al.,2024)。

8. 结论

工作心流的概念与理论体系已趋于成熟,但测量的本土化和工作领域的实证研究不足;工作心流是双刃剑,积极效应需在特定条件下发挥,负面效应的触发机制与缓解策略仍需深入研究。

未来研究应进一步探讨工作心流的双刃剑效应,平衡其积极与负面影响。组织在管理实践中应结合不同工作场景,提出针对性的工作心流引导策略,合理引导员工追求工作心流体验,通过优化工作流程等措施,最大化工作心流的积极效应,同时减少其潜在负面影响。此外,跨文化背景下的工作心流研究也是未来的重要方向,有助于更全面地理解工作心流的本质和作用机制。

参考文献

- 毕鹏晖, 贾旭(2025). 集体心流视角下跨文化课程合作学习的实证研究. *外语界*, (6), 83-90.
- 蔡林, 贾绪计(2020). 学业自我效能感与在线学习投入的关系: 学习动机和心流体验的链式中介作用. *心理与行为研究*, 18(6), 805-811.
- 李莉(2025). 电商直播情境中消费者冲动购买意愿的影响因素研究——基于 ELM 双路径模型视角. *中国商论*, 34(22), 91-95.
- 李怡慧, 甘露(2026). 心流理论视域下音乐表演心理初探. *当代音乐*, (4), 28-30.
- 刘江(2025). 电商主播语言风格对消费者冲动性购买意愿的影响——基于心流体验的中介和电子口碑的调节作用. *商业经济研究*, (14), 67-70.
- 刘微娜(2010). 《简化状态流畅量表》和《简化特质流畅量表》中文版修订. *体育科学*, 30(12), 64-70.
- 魏巍, 刘贝妮, 凌亚如(2022). 平台工作游戏化对网约配送员工作卷入的“双刃剑”影响——心流体验与过度劳动的作用. *南开管理评论*, 25(5), 159-171.
- 吴小梅, 郭朝阳(2014). 心流体验研究方法评述. *现代管理科学*, (5), 104-106.
- 许可真, 邓可婧, 陈雅斯, 等(2023). 中国化心流量表的编制. *心理月刊*, 18(19), 31-35.
- Aitken, J. A., Kaplan, S. A., & Kuykendall, L. (2023). Going with(Out) the Flow at Home: Day-to-Day Variability in Flow and Performance While Teleworking. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 662-677. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2023.2211271>
- Baas, M., Stevenson, C. E., Perchtold-Stefan, C., Nijstad, B. A., & De Dreu, C. K. W. (2024). Distinct Neurocognitive Pathways Underlying Creativity: An Integrative Approach. *Behavioral and Brain Sciences*, 47, e92. <https://doi.org/10.1017/s0140525x23003497>
- Bajwa, S., Butt, A., Mazhar, N., Warris, S., Tariq, M., & Ashraf, R. (2020). Relationship between Work Flow and Burnout in Medical Professionals. *The Professional Medical Journal*, 27, 2517-2522. <https://doi.org/10.29309/tpmj/2020.27.11.4650>
- 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>
- Barnett, K., & Vasiu, F. (2026). Enhanced Functional Connectivity between the Default Mode Network and Executive Control Network during Flow States May Facilitate Creativity and Emotional Regulation, and May Improve Health Outcomes. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 19, Article ID: 1690499. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2025.1690499>

- Baumann, N., & Scheffer, D. (2011). Seeking Flow in the Achievement Domain: The Achievement Flow Motive behind Flow Experience. *Motivation and Emotion*, 35, 267-284. <https://doi.org/10.1007/s11031-010-9195-4>
- Chang, W. A., Cheng, Y. J., & Kao, K. (2024). The Mediating Role of Flow State between Recovery and Energy Levels: An Experience Sampling Method Study. *Stress and Health*, 40, e3424. <https://doi.org/10.1002/smi.3424>
- Clapp, S. R., Karwowski, W., & Hancock, P. A. (2023). Simplicity and Predictability: A Phenomenological Study of Psychological Flow in Transactional Workers. *Frontiers in Psychology*, 14, Article ID: 1137930. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137930>
- Clarke, S. G., & Haworth, J. T. (2011). 'Flow' Experience in the Daily Lives of Sixth-Form College Students. *British Journal of Psychology*, 85, 511-523. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1994.tb02538.x>
- Coleman, L. J. (1994). "Being a Teacher": Emotions and Optimal Experience While Teaching Gifted Children. *Gifted Child Quarterly*, 38, 146-152. <https://doi.org/10.1177/001698629403800308>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. Jossey-Bass.
- Hu, H., Zhang, G., Yang, X., Zhang, H., Lei, L., & Wang, P. (2022). Online Gaming Addiction and Depressive Symptoms among Game Players of the Glory of the King in China: The Mediating Role of Affect Balance and the Moderating Role of Flow Experience. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20, 3191-3204. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00573-4>
- Huang, J. C. (2021). Effects of Person-Organization Fit Objective Feedback and Subjective Perception on Organizational Attractiveness in Online Recruitment. *Personnel Review*, 51, 1262-1276. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2020-0449>
- Jackman, P. C., Hawkins, R. M., Whitehead, A. E., & Brick, N. E. (2021). Integrating Models of Self-Regulation and Optimal Experiences: A Qualitative Study into Flow and Clutch States in Recreational Distance Running. *Psychology of Sport and Exercise*, 57, Article 102051. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.102051>
- Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2022). Assessing Flow in Physical Activity: The Flow State Scale-2 and Dispositional Flow Scale-2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 133-150. <https://doi.org/10.1123/jsep.24.2.133>
- Kangas, H., Pensar, H., & Rousi, R. (2023). I Wouldn't Be Working This Way If I Had a Family-Differences in Remote Workers' Needs for Supervisor's Family-Supportiveness Depending on the Parental Status. *Journal of Vocational Behavior*, 147, Article 103939. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103939>
- Kim, K., & Ryu, S. (2026). Effects of Smart Work Use on Innovative Behavior: Focusing on the Moderating Role of Organizational Goal Ambiguity. *Review of Public Personnel Administration*.
- LaRue, L., Mäkikangas, A., & de Bloom, J. (2024). Entrepreneur Coaches' Flow and Well-Being: The Role of Recovery. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 17, 265-282. <https://doi.org/10.1080/17521882.2024.2332188>
- Lavoie, R. V., & Main, K. J. (2024). What Happens When Flow Ends? How and Why Your Creativity Is Limited after a Flow Experience. *Current Psychology*, 43, 32128-32142. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06591-4>
- Liu, T., Lu, S., Ma, J., & Mao, Y. (2023a). Apply Your Strengths to Enjoy Flow at Work: A Diary Study on the Relationship between Strengths Use and Innovative Behavior. *Journal of Happiness Studies*, 24, 2647-2667. <https://doi.org/10.1007/s10902-023-00696-6>
- Liu, W., Lu, H., Li, P., van der Linden, D., & Bakker, A. B. (2023b). Antecedents and Outcomes of Work-Related Flow: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 144, Article 103891. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103891>
- Novak, T. P., Hoffman, D. L., & Yung, Y. F. (2000). Measuring the Flow Construct in Online Environments: A Structural Modeling Approach. *Marketing Science*, 19, 22-42.
- Peifer, C., Wolters, G., Harmat, L., Heutte, J., Tan, J., Freire, T. et al. (2022). A Scoping Review of Flow Research. *Frontiers in Psychology*, 13, Article ID: 815665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.815665>
- Peng, C., Yuan, G., Xie, M., Zhu, L., & Mao, Y. (2024). The Impact of Daily Flow on Employees' Daily Innovative Behavior: Disentangling the Within-Level Mediation Effect of Job Involvement and the Cross-Level Moderation Effect of Person-Organization Fit. *Current Psychology*, 43, 24332-24345. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06086-2>
- Ritunummi, S., Siitonen, V., Salo, M., & Pairkkalainen, H. (2025). When the Flow Is Just Too Much: The Adverse Outcomes of Flow in Software Developers' Work. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 17, 414-447. <https://doi.org/10.17705/1thci.00231>
- Smith, J. A. (2004). Reflecting on the Development of Interpretative Phenomenological Analysis and Its Contribution to Qualitative Research in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1, 39-54.
- Ulu, E. K., & Vatan, A. (2023). The Relationship between Cooks' Flow Experience, Job Satisfaction and Subjective Well-being. *Journal of Foodservice Business Research*, 28, 360-384. <https://doi.org/10.1080/15378020.2023.2251371>
- Weintraub, J., Nolan, K. P., & Sachdev, A. R. (2023). The Cognitive Control Model of Work-Related Flow. *Frontiers in Psychology*, 14, Article ID: 1174152. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1174152>