



MESLEK AŞKI VE MUTLULUK İLİŞKİSİ: İŞİN ANLAMININ ROLÜ

Dr. Öğr. Üye. Hasan Hüseyin UZUNBACAK*

Dr. Öğr. Üye. Tahsin AKÇAKANAT**

Dr. Öğr. Üye. Tuğba ERHAN***

ÖZ

Bu çalışmada meslek aşkı ile mutluluk ve işin anlamı kavramları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ayrıca, bu ilişkide işin anlamının üstlendiği rol de araştırmaya konu edilmiştir. Araştırma iki farklı örneklem ile iki farklı zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Buna göre, birinci örneklem kitlesi Antalya ilinde özel hastanelerde görev yapan 205 hemşireden oluşmuştur. İkinci örneklem grubu ise Isparta'da devlete bağlı sağlık kuruluşlarında görev yapan 293 hemşireden meydana gelmiştir. Birinci örneklem grubu ile Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen Kısa Meslek Aşkı Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlama işlemi gerçekleştirilmiş olup, ölçek geçerli ve güvenilir bulunmuştur. İkinci örneklem grubu ile gerçekleştirilen çalışmada, birinci çalışmada Türkçe'ye uyarlaması yapılan Kısa Meslek Aşkı Ölçeği, Abdel-Khalek (2006) tarafından geliştirilen Mutluluk Ölçeği ve Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen İşin Anlamı Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, meslek aşkının boyutlarından birisi olan meslek aşkı varlığının hem mutluluk hem de işin anlamı ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkisi tespit edilirken, meslek aşkı arayışı boyutunun ise bu değişkenlerle anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir. Çalışmada ayrıca, meslek aşkı varlığı boyutunun mutluluk üzerine etkisinde işin anlamının aracılık rolü üstlendiği de görülmüştür. Meslek aşkı arayışı boyutunun ise bu ilişkide herhangi bir rol oynamadığı da ulaşılan bulgular arasındadır. Elde edilen bulgular, yazın kapsamında tartışılıp, önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Meslek Aşkı, Mutluluk, İşin Anlamı, Hemşireler

THE RELATIONSHIP BETWEEN CALLING AND HAPPINESS: THE ROLE OF WORK MEANING

ABSTRACT

In this study, the relationship between the terms calling and happiness and work meaning has been examined. Besides, the role of work meaning has been discussed in this relationship. The study is carried out in two different times with two different samples. The first sample group consists of 205 nurses who work at the private hospitals in Antalya. The second sample group consists of 293 nurses who work at the public health institutions in Isparta. With the first sample group, the adaptation of the Brief Calling Scale which was developed by Dik et al. (2012) into Turkish culture has been done and it is found valid and reliable. In the second study conducted by the second sample group, the Turkish adaptation of the Brief Calling Scale, Happiness scale developed by Abdel-Khalek (2006) and Work and Meaning Inventory developed by Steger et al. have been used. The data gathered using the SPSS and AMOS

* Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, Orcid ID: 0000 0002 3297 1659

** Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr , Orcid ID: 0000 0001 9414 6868

*** Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, tugbaerhan@sdu.edu.tr, 0000 0002 5697 490X

programs and analyzed by structural equation modeling. As a result of the analyses conducted with the second sample group, it has been determined that presence of calling which is one of the dimensions of calling has a positive and significant relationship with happiness and work meaning, however the search for calling dimension does not have any significant relationship with these variables. In addition to this, work meaning has a mediator role on the effect of the presence of calling and happiness. It is also found in the study that the search for calling does not play any role in this relationship. The findings obtained have been discussed within the scope of the literature and suggestions have been made.

Keywords: Calling, Happiness, Work Meaning, Nurses

1. GİRİŞ

Son yıllarda pozitif psikolojinin detaylı bir şekilde üzerinde durduğu konuların başında ölçülmesi görece zor olan bazı soyut konular olduğu görülmektedir. Bu soyut konular arasında mutluluk, yaşam tatmini, iş ve iş ile ilgili motive edici kaynaklar yer almaktadır. Özellikle mutluluk ve yaşam tatmininin bireylerin nihai hedefleri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, her bir birey yaşamından tatmin elde etmeyi ve böylece mutluluğu yakalamayı hedefleyebilmektedir. Yaşam denilen sürecin büyük ve önemli bir çoğunluğunu ise bireylerin sahip olduğu “işler” oluşturmaktadır. Bu işler, bireylerin hayatlarının büyük bir çoğunluğunu oluşturmakla kalmayıp, her bir bireyin farklı bir iş hedefine sahip olmasına neden olabilmektedir. Her birey sahip olduğu işi farklı bir bakış açısı ile değerlendirebilmektedir. Bazı bireyler yaptıkları işten sadece maddi kazanç ya da ekonomik güç elde etme hedefi taşıırken, bazıları o işi hayatları ile özdeşleştirip bu hayatta var olma sebepleri olarak nitelendirebilmektedir. Bireylerin işlerine karşı tutumları/algıları o işi aynı zamanda anlamlı hale de getirebilmektedir (Steger vd., 2012). Yaşamlarında ve yaptıkları işlerde anlam arayışı içerisinde olan bireyler, hedeflerini daha açık ve net bir biçimde ifade edebilmektedir (Steger vd., 2006: 83). Bu bağlamda bireylerin işlerinde ve hayatlarında yaşadıkları tatmin, mutlu olmalarını da destekleyebilmektedir.

Bireylerin işlerini algılama biçimleri değişiklik göstermektedir. Ekonomik güdüler, bir başka deyişle dışsal motive ediciler ve somut ödüller, bazı bireyler için az beklentili ve yüzeysel iş çıktıları olarak yeterli görülebilmektedir. Ancak bazı bireyler, daha derin bakış açıları ile bağlandıkları işlerine karşı meslek aşkı duygusuna sahip olabilmektedir. Son on yıldır üzerinde sıkça durulan ve yeni bir kavram olarak yazında yerini alan “meslek aşkı” duygusu da tam olarak bireylerin sahip oldukları işleri nasıl algıladıkları konusuna farklı bir bakış açısı sunmaktadır.

Kökene 16.yy’a kadar dayanan meslek aşkı kavramı, bireylerin kimi zaman dini temelli, kimi zaman sahip olduğu yeterlilikleri doğrultusunda, kişisel olarak kendilerini gerçekleştirme ya da sosyal olarak topluma faydalı işler yaparak toplumun bir parçası olabilme duygusu olarak ifade edilmektedir (Dik ve Duffy, 2009). Meslek aşkı duygusu, bireylerde içsel olarak gelişen ve kendilerinin dışında bir güç aracılığı ile hissedilen, diğer bireylerin yararına olacak işler yapılmasını hedefleyen, motive edici bir güç olarak algılanmaktadır. Bu açıdan meslek aşkı kavramı, öznel iyi oluş kavramını da kapsayan işin anlamı, iş tatmini gibi olumlu iş çıktılarını içermektedir (Dik ve Duffy, 2009: 436).

Duffy ve arkadaşları (2014: 570) meslek aşkının çıkış noktası ile ilgili yaptıkları çalışmada, kritik bir noktanın da altına çizmektedir. Bu sonuçlara göre, işini meslek aşkı ile yapan bireylerin yüksek düzeyde iş ve yaşam tatminine sahip oldukları belirtilmektedir. Bununla birlikte meslek aşkının, yaşam tatmini, kariyer tatmini, örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık gibi olumlu işgören tutumlarıyla da yakından ilişkili olduğuna ilişkin araştırma sonuçları bulunmaktadır (Cardador vd., 2011; Duffy vd., 2017). Hunter ve arkadaşları (2010: 182) tarafından yapılan çalışmada ise, meslek aşkının, kişinin yeterliliklerini kullanma, mutluluğu bulma ve varlığını anlamlı kılma yönündeki kişisel hedeflerine hizmet eden bir duygu olduğu ifade edilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere, meslek aşkı kavramı ile işin anlamı ve mutluluk arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın, bu görüşler ve kavramsal çerçeveye ortaya konulmaya çalışılan teorik ve ampirik temellerden yola çıkarak belirlenen üç önemli amacı bulunmaktadır. Bu amaçlardan ilki, yurtdışı yazında “calling” olarak isimlendirilen ve “meslek aşkı” olarak ulusal alan yazına kazandırılmak istenen kavram hakkında bilgi vermektir. Araştırmanın ikinci amacı ise, meslek aşkı düzeyinin ölçülmesiyle ilgili olarak geliştirilen ve son yıllarda yurtdışı yazında sıkça kullanılan “Kısa Meslek Aşkı Ölçeği”nin (Brief Calling Scale-BCS) Türk kültürüne uyarlamasını yaparak, araştırmacılara ulusal alan yazında kullanabilecekleri bir ölçme aracı kazandırmaktadır. Araştırmanın son ve en önemli amacı ise, pozitif örgütsel davranış alanında son dönemde oldukça sık çalışma yapılan meslek aşkının, işin anlamı ve mutluluk üzerine etkisini belirlemektir. Bu araştırmanın; meslek aşkı algısını çalışanlar bakış açısından ölçmeyi denemesi, örneklem bağlamında işin anlamının, meslek aşkı ile mutluluk arasındaki ilişkiye etkisinin olup olmadığını test etmesi bakımından ulusal ve uluslararası yazına ve uygulamaya katkı vereceği beklenilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, çalışmanın değişkenleri olan meslek aşkı, mutluluk ve işin anlamı kavramları hakkında bilgiler verilerek, hipotezler gerekçelendirilmiştir.

2.1. Meslek Aşkı

Meslek aşkı, bireyin öznel kariyer başarısı üzerinde pozitif sonuçları olan bir kavram olarak düşünülmektedir (Hagmaier ve Abele, 2012: 39). Öte yandan bireylerin kendilerini tanımlarına olanak sağlayan güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyan bir özellikte taşımaktadır (Steger ve Dik, 2010: 136). Bir nevi ayna görevi üstlenen bu üst düzey iş yaklaşımı aracılığıyla bireyler, örgütlere daha fazla yarar sağlayabilmektedir. En temel tanımıyla meslek aşkı kavramı, bireyin yaptığı işi kendisinin dışında bir gücün etkisi ile anlamlı bulması ve prososyal amaçları destekleyici bir bakış açısı ile gerçekleştirmesi şeklinde açıklanmaktadır (Duffy vd., 2012: 470). Bazı teorisyenlere göre meslek aşkı, bireylerin içerisinde saklı, keşfedilmeyi bekleyen bir olgudur. Ayrıca zaman içerisinde açığa çıkabilen yapısı olduğu düşünüldüğünde, aslında bireylerin bir parçası olduğu ve uzun süreler sonucunda ortaya çıkabileceği de öne sürülmektedir (Dobrow, 2004: 3). Ahn ve arkadaşları (2017: 55) tarafından yapılan bir çalışmada, katılımcılardan meslek aşkı kavramını tanımlamaları istenmiştir. Katılımcılar meslek aşkını; kendini gerçekleştirme, diğerlerine hizmet etme, ruhani ve sezgisel duygular, bireyin öz kimliğinin bir parçası şeklinde tanımlamışlardır. Bu çalışmada, tüm katılımcıların ortak bir şekilde özellikle üzerinde durdukları meslek aşkı tanımlaması,

yapılan işten zevk alma ve kendini gerçekleştirme şeklindedir. Meslek aşkı duygusu, bireylerin kendileri dışında başka güdülerden, kader ya da mükemmellik algısı gibi farklı kaynaklardan beslenebilmektedir (Duffy ve Dik, 2013: 429). Ancak, söz konusu iş tatmini veya yaşam doyumu elde etme olduğunda meslek aşkının desteklendiği kaynak çok fazla önem teşkil etmemektedir (Duffy vd., 2014: 570).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak, meslek aşkı duygusunun bazı bireylerde var olduğu, bazılarında ise meslek aşkı arayışı şeklinde ortaya çıkabildiği öne sürülmektedir. Bu boyutlardan birisi olan meslek aşkının varlığı, bireylerin meslek aşkına sahip olduğunu belirtmesi şeklinde tanımlanırken; meslek aşkı arayışı ise, bireylerin henüz meslek aşkı algısına sahip olmadıkları ancak arayış içerisinde olduklarını ifade etmektedir (Dik ve Duffy, 2009: 431). Yazın incelendiğinde, meslek aşkı varlığı ve arayışı ile ilgili çalışmaların yoğun olarak üniversite öğrencileri ile yürütüldüğü görülmektedir (Hunter vd., 2010; Duffy vd., 2012; Dik vd., 2008). Meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışına sahip olan ve öğrenciler ile yürütülen bir çalışmada, meslek aşkına sahip öğrencilerin kariyer seçimleri konusunda daha kararlı ve huzurlu oldukları, ayrıca kariyerlerine büyük bir önem gösterdikleri tespit edilmiştir. Öte yandan, meslek aşkı arayışı içerisinde olan öğrencilerin ise gelecekteki kariyerleri konusunda kararsız ve huzursuz hissettikleri, hatta kariyerlerine gereken önemi gösteremedikleri sonucuna varılmıştır (Duffy ve Sedlacek, 2007: 598). Bununla birlikte, materyalist yaklaşımların ağır bastığı ya da tüketim düzeyinin yüksek olduğu toplumlarda, ekonomik olarak düşük seviyelere sahip olma endişesi ile birlikte kimi bireyler meslek aşkı duygusunu hissetmekte ama yaşayamamaktadır. Berg ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmada, tam olarak bu çatışmadan söz etmektedir. Öyle ki, meslek aşkı duygusunu hissedip, bu duyguyu yaşayamayanların stresli, endişeli ve memnuniyetsiz bir yapı içerisinde olduklarını öne sürmektedir.

Meslek aşkı, sadece belirli bir meslek grubunun yaşayabileceği bir duygu olarak görülmemelidir. Zira, meslek aşkı kavramı konusunda önemli çalışmaları bulunan Dik (2016), hastanede çalışan bir temizlik görevlisini örneklediği TedX konuşmasında; iş tanımında sadece hastane odalarının temizliğinden sorumlu olan çalışanın, aynı zamanda hasta çocukları güldürmek için çeşitli taktikler de yaptığını, meslek aşkı varlığı ile iş tanımının dışına çıkmış olduğunu ve bu işi yapmasının var oluş amacını yerine getirmek duygusu ile bağdaştığını ifade etmektedir.

Meslek aşkı ile işini sahiplenen bireyler, kişisel olarak anlamlı ve diğer insanların yararına olduğunu hissettikleri o iş için seçtiklerine/yaratıldıklarına inanırlar. Dolayısıyla, bu bireylerin hayatlarında ve işlerinde de anlam aramaları doğal bir sonuçtur. Tüm insanlığa ve doğada yaşayan tüm canlılara fayda sağlayan bir bakış açısına sahip olmanın, bencillik duygusunun da ortadan kalkmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Dik ve Duffy, 2009). Seligman (2002: 75). Bireyin işine karşı meslek aşkı duygusu beslemesini, daha mutlu bir hayata açılan bir yol olarak ifade etmektedir. Böylece, meslek aşkı duygusuna sahip bireylerin bencillikten uzak ve tüm insanlığın yararına çalışabilecek güçlü bir istek ile işlerine bağlanması, olumlu duygulara ve anlamlı bir hayata sahip olma isteğini ortaya çıkarmaktadır.

Meslek aşkı duygusuna sahip olan bireyler, yapılan işin ne olduğundan çok nelere fayda sağlayacağı ya da bu işi yapmanın dünyaya sağlayacağı destek üzerine yoğunlaşmaktadır. Aynı zamanda, çalışanların yaptıkları işleri anlamlı bulması doğrultusunda meslek aşkına sahip bireyler olarak cesaretlendirilmesi ya da bireylerin belirli bir iş için yaratıldıkları konusunda desteklenmesi gerektiğini öne süren Davidson ve Caddell (1994: 136), çalışma şartları ile ilgili faktörleri beş temel kategoride incelemektedir. Bu kategorileri, bireylerin yaptıkları işlerin türleri (insanlar ile çalışmak- nesnelere ile çalışmak), devlet kuruluşlarında ya da özel sektörde çalışmak, kapitalist sınıftaki yerine göre çalışmak (işin sahibi ya da müdür olmak, orta sınıfta çalışmak ve işçi sınıfında çalışmak), tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışmak ve çalışanların iş güvenliği şeklinde sıralamaktadır. Ancak meslek aşkı kavramının, Davidson ve Caddell'in belirttiği faktörlerden bağımsız olarak var olmasının en ayırt edici özelliği, bireylerin kendilerinin dışında bir güç tarafından yaptıkları iş için yaratılmış olması duygusunu içeriyor olmasıdır (Weber, 1958: 100; Dik ve Duffy, 2009: 427).

Bireyler meslek aşkı duygusu ile işlerine sarıldıkları zaman, hem birçok dışsal motivasyon araçlarından bağımsız olarak hareket edebilecek gücü kendilerinde bulabilecek, hem de mikro düzeyde kendi toplumu, makro düzeyde ise tüm evren için yarar getirebilecek görevler üstlenmiş olabileceklerdir. Ayrıca umutsuzluk, kaygı ya da depresyon gibi duygu karmaşıklıklarının yerini umut ve mutluluk duyguları alabilecektir. Bireylerin meslek aşkı, zaman, para ve zorluklardan bağımsız bir şekilde var olduğu için şartların değişmesi halinde bile olumsuz etkilenmeler meydana çıkamayacaktır. Bu durum, bireylerin yaşamını sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi ve örgütlerin meslek aşkına sahip bireylere sahip olması bakımından önem teşkil etmektedir (Russell, 1958: 79).

2.2. İşin Anlamı

Bireylerin işlerine karşı olan tutumları farklılık göstermektedir. Steger ve arkadaşları (2012: 324-325), işin anlamını üç farklı yönüyle incelemektedir. Bunlar bireylerin işlerinin anlamlılığı, işlerinin kişisel gelişime olanak tanınması ve insanlığın yararına fayda sağlamasıdır. Bireylerin sahip oldukları işleri anlamlı bulması, birçok iş ve iyi oluş kavramları ile birlikte pozitif bir şekilde ilişkilendirilmektedir (Allan vd., 2014: 545). Ayrıca Dik ve Duffy (2009: 429), anlamlı bir işin bireylerin yaşamlarının büyük bir parçasını oluşturduğunu ileri sürerken, aynı zamanda bu anlamlılığın bireylerde tüm insanlığın yararına işler yapabilecek bir bakış açısı oluşturabileceğini de ifade etmektedir. Bu bağlamda anlamlı iş, hem bireylerin işlerini anlamlı bulmasını ifade ederken hem de o işlerin anlamlı ve olumlu değerlerini ortaya koymaktadır. İşin anlamlı olmasının oluşturduğu bu olumlu değer, hedonik (haz eğilimi) odaklanmadan çok eudaimonik (gelişme ve hedef eğilimi) odaklanmayı içermektedir (Steger vd., 2012: 323). Bu iki kavram, mutluluğu da tanımlarken kullanılmaktadır. Sadece hedonik bir bakış açısı ile hayatı sürdürmek, beraberinde bencillik ve anlık mutluluklar getirecektir. Ancak mutluluğun sırrı eudaimonik bir bakış açısına sahip olmaktan geçmektedir. Eudaimonik bir bakış açısı ise bireylerin yaşam hedeflerinin bulunması ve yaşamlarının anlamlı olması ile mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla bireylerin sahip olduğu işlerine meslek aşkı hissetmeleri, yaptıkları işe anlam katabilecektir. Ayrıca bu bireyler, eudaimonik bakış açısının erdem ve değerleri içermesinden dolayı hayatlarından daha memnun bireyler olabileceklerdir (Ryff ve Singer, 1998: 3).

Bireylerin işlerini anlamlı bulması, meslek aşkı duygusunu desteklemesi açısından önemlidir. Ancak bazı bireylerin farklı değerlere sahip olması (güç, prestij ve zenginlik) ya da bireylerin işlerini yaparken sürekli maruz kaldıkları fiziksel veya psikolojik şiddet, ayrımcılık gibi davranışlar ile karşılaşmak bireylerin işlerini anlamlı bulması ya da o iş ile ilgili herhangi bir hedefe sahip olmalarını imkansız hale getirebilmektedir (Dik ve Duffy, 2009: 431). Dolayısıyla bireyler işlerinde meslek aşkı arayışında olsalar bile, bu süreç eğer çalışma ortamı ve bireylerin temel değerleri ile uyum göstermiyorsa, meslek aşkının devam etmesini ya da oluşmasını engellemektedir. Bireyler yaptıkları işi anlamlı bulduklarında ve meslek aşkı yaklaşımı ile bu işleri gerçekleştiriyor olduklarında, performans, üretkenlik ve verimliliklerinin arttığı öne sürülmektedir (Szóts-Kováts, 2013: 4; Bunderson ve Thompson, 2009).

Rosso ve arkadaşları (2010: 93), işin anlamını dört farklı kaynak ile tanımladıkları çalışmalarında, bu kaynakları öncelikle bireyin kendisi, diğer bireyler, iş ortamı ve manevi/ruhani yaşam olarak ifade etmektedir. Araştırma sonucunda belirlenen kaynaklardan manevi yaşam ve bireyin kendisi, meslek aşkı kavramı ile özdeşleşmektedir. Meslek aşkı, öznellik içermekte ve bireyden bireye farklı manalar ifade etmektedir. Öte yandan, bireylerde manevi değerler doğrultusunda bir yaşam sürdürmek, bireylerin yaptıkları tüm işlerde kendini gösterebilmeye olanak tanıdığı için işin anlamı ile meslek aşkı kavramı doğrudan ilişkilendirilmektedir (Dik ve Duffy, 2009: 437). Aynı zamanda, meslek aşkına sahip bireyler, bu duygu ile kişiliklerinin, var oluşlarının temeline ulaştıklarını ve meslek aşkı duygusu olmadan hayatlarının anlamlı olmadığı gerçeğini ileri sürmektedir (Dalla Rosa, 2014: 101).

Meslek aşkı ve işin anlamlılığı teorik olarak birbirinden farklı iki kavram olarak değerlendirilmektedir. İş Özellikleri Kuramı'na göre ele alınan işin anlamlılığı, işin bizzat kendisinin belirli bir özelliğinden kaynaklanabilirken; meslek aşkı işin kendisinden bağımsız olarak bireyin hayattaki amacıyla bağlantılıdır (Humphrey vd, 2007). Bu sebeple kavramsal olarak bakıldığında, meslek aşkı kişiye yapmış olduğu işlerde bir anlam ve amaç duygusu vermesinden dolayı işin anlamının bir öncülü olarak kabul edilmektedir (Rosso vd., 2010; Wrzesniewski, 2003). Bu bağlamda, işin anlamlılığının kişisel ve örgütsel bir takım sonuçlar ortaya çıkarmasının yanı sıra, meslek aşkı gibi duygulara sahip olunması da işi daha fazla anlamlı hale getirebilmektedir. Bireyler, yaptıkları işlerin bir anlamı olduğunu düşündüklerinde, maddi kazanç dışında da bir takım beklentiler taşımaya başlarlar. Bu noktada meslek aşkı önemli bir rol üstlenmektedir. Meslek aşkı duygusuyla işini yapmanın başkaları ve toplum nezdinde değerli olma hissine sebep olduğu, değerli olma hissini ise kişinin işini ve özel yaşamını anlamlandırmasını sağladığı belirtilmektedir. Öyle ki, bu duygunun peşinden koşma çoğu zaman iş ve kariyerin önüne geçerek, yaşamlarının temel amacı haline dönüşebilmektedir (Baumeister, 1991). Bunun sebebi olarak, meslek aşkı duygusunun bireye başkalarına ve topluma daha fazla yarar sağlama ve hizmet etme fırsatını sağlayan manevi bir bağı ve gücü ortaya çıkarması gösterilmektedir (Davidson ve Caddell, 1994; Novak, 1996).

Deneyisel araştırmalar, bireylerin sahip oldukları işlerin ya da sahip olmayı planladıkları, arzuladıkları işlerin, bu bireylerin hayatlarının bütününe önemli bir "anlam" kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır (Steger ve Dik, 2010: 135). Dini boyuttan dünyevi boyuta doğru açıklanmaya çalışılan meslek aşkı kavramı, bireylerin kendilerini gerçekleştirmesine ve yaptıkları işlerde anlam arayışına sebep olmaktadır

(Steger vd., 2010: 84). Markow ve Klenke (2005) tarafından yapılan araştırmada, öğrenciler örneklem olarak belirlenmiş ve meslek aşkı ile işin anlamı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bir başka araştırmada da, işe adanmışlık ve bağlılık gibi olumlu iş çıktıları üzerinde işin anlamının doğrudan bir etkisi olduğu, bu etkinin meslek aşkına sahip çalışanlarda daha fazla olduğu belirlenmiştir (Sawhney vd., 2019). Hemşireler üzerinde yürütülen bir başka çalışmada ise, iş stresi, işe gömülmüslük, işin anlamı ve meslek aşkı değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmış; iş stresi ile işe gömülmüslük, işin anlamı ve meslek aşkı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, meslek aşkı ile işin anlamı ve iş gömülmüslük arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmiştir (Park ve Woo, 2018: 110). Tur rehberleri, yöneticiler ve araştırmacıların aralarında bulunduğu bir grup çalışanla, işin anlamı, talep-yetenek uyumu, işe adanmışlık ve meslek aşkı ilişkisi üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise değişkenler arasında pozitif ilişkilerin bulunduğu, meslek aşkının işin anlamını anlamlı olarak etkilediği sonucu elde edilmiştir (De Crom ve Rothmann, 2018).

Bu bilgiler kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H_{1a}: Meslek aşkı varlığı, işin anlamını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{1b}: Meslek aşkı arayışı, işin anlamını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

2.3. Mutluluk

İnsanların yaşamlarında en önemli gördüğü duygulardan birisinin mutluluk olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, bireylerin en çok istedikleri şeyin mutluluk olduğu sonucuna varılmıştır (Diener, 2000: 34). Mutluluğa ulaşmak ise birçok toplumda önemli ve değerli bir hedef olarak görülmektedir (Fisher, 2010: 384). Nitekim, Aristoteles de mutluluğun insanların asıl amacı olduğunu ve tüm insanların mutluluğu aradıklarını ifade etmiştir (Büyükdüvenci, 1993: 41). Felsefi açıdan Demokritos, mutluluğu ruhun dinginliği olarak açıklarken; Sokrates, erdemli olmanın mutlu olmak olduğunu; Platon, insanlar için en iyi olanın onları mutlu edeceğini; Descartes ise, bireyin manevi yönden tatmin olmasının ve içsel hazzın mutluluk olduğunu ifade etmiştir (Gökberk, 1996). Psikoloji açısından ise mutluluk, hayattan zevk alma, istediğini gerçekleştirme ve acıdan ya da mutsuzluğa sebep olacak olaylardan kaçınma şeklinde tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001: 141). Hedonik yapısının vurgulandığı bir başka tanımda ise mutluluk, bireylerin içlerinde buldukları anda mutlu olmaları anlamına gelmekte, yaşamlarındaki anlama ulaşarak, gelecekle ilgili çıkarımlar yapmayı ifade etmektedir (Baumeister, 2013: 506). Türkçe Sözlükte mutluluk, “*bütün özlemlere, eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, uygunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlik*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011).

Mutluluk, öznel bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bireylerin ihtiyaçlarına, beklentilerine, yaşama ilişkin kriterlerine, başarı/başarısızlık ve ekonomik durumlarına göre değişebilmektedir. Mutluluk seviyesini coğrafi konum, kültür, sosyal destek, iş, eğitim, sağlık, cinsiyet gibi değişkenler etkileyebilmektedir (Carr, 2016). Bununla birlikte, bireylerin gün içerisinde yaşamış oldukları olumlu olayların da bireylerin mutluluğunu ve yaşam doyumunu arttırdığı düşünülmektedir (McCabe vd., 2011: 178).

Meslek aşkı, işin anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkilere bakıldığında, bu üç kavramın birbirleriyle kesişen ve benzeşen yönlerinin olduğu görülmektedir. Meslek aşkı, içerisinde kıskançlık ve bencillik barındırmamaktadır. Aksine meslek aşkının ruh zenginliğini ön plana çıkaran bir olgu olması, mutluluk kavramı ile benzeşmesini sağlamaktadır. Nitekim Belk (1984) tarafından yapılan araştırmada, sözü edilen kıskançlık ve bencillik duygularının mutluluk ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu belirtilerek, meslek aşkı ile mutluluk kavramının birbirlerini açıklayan yapılar olduğunu ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra, Mutluluk Yönelimi Teorisi'ne göre bireylerin mutluluğa ya da iyi olma durumuna üç farklı yol aracılığıyla ulaştıkları ileri sürülmektedir. Bu yollar, anlam, zevk ve adanmışlık duyguları olarak sıralanmış; bireylerin mutluluğa ve iyi oluşa ulaşmaları için işlerine ve yaşamlarına anlam yüklemeleri, adanma duygusuyla hareket etmeleri ve yaptıkları tüm işlerden zevk almaları gerektiği ifade edilmiştir (Peterson vd., 2005). Teorinin, mutlu olma yollarından birisi olarak ifade ettiği bireyin işine ve hayatına anlam yüklemesi, bireylerin yaptıkları işe karşı maddi kazanç dışında değer atfetmeleri ve akış deneyimi yaşamalarını ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu unsurlar ise onların mutluluklarını artırıcı bir rol üstlenmektedir (Csikszentmihalyi, 1990). Ayrıca, neo-klasik ve modern yaklaşımlar bağlamında incelendiğinde de meslek aşkının, bireyin kendisini gerçekleştirme ya da kişisel mutluluğu elde etmesi yolundaki içsel bir tür güdü olduğu, şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Duffy ve Dik, 2013: 429).

Meslek aşkı, bireylerin iş ve özel yaşamlarının anlamlı olmasına katkı sağladığı için bu duyguya sahip olan bireylerin, diğerlerinden daha mutlu olma eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Douglas vd., 2016). Başka bir deyişle, meslek aşkı duygusuna sahip bireylerin ortak noktası, yaşamlarını daha pozitif ve faydalı bir şekilde yaşadıklarıdır. Yaşamlarında pozitif olan bireylerin, iş ve yaşam alanlarında daha fazla mutlu olacakları ileri sürülmektedir (Steger vd., 2010: 83). Meslek aşkı ve mutluluk arasındaki ilişkiyi ampirik olarak ele alan yeteri düzeyde araştırma yapılmamış olsa da, sınırlı sayıdaki araştırma sonuçlarını incelendiğinde, bireyin işine karşı meslek aşkı duygusuna sahip olması ile mutluluk arasında kuvvetli ilişkilerin belirlendiği görülmektedir. Nam ve Kwon (2013) tarafından Güney Kore hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, mutluluk düzeyinin belirleyicileri araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, meslek aşkı yüksek hemşirelerin mutluluk düzeyinin de yüksek olduğu yönündeki ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Meslek aşkı ile mutluluk ilişkisini ele alan bazı çalışmalarda, meslek aşkı mutluluğun/iyi oluşun karşılığı olarak yaşam tatmini ile ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmalar incelendiğinde, meslek aşkının yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisinin belirlendiği görülmektedir (Duffy ve Sedlacek, 2010; Steger vd., 2010; Torrey ve Duffy, 2012; Allan ve Duffy, 2014; Praskova vd., 2015). Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H_{2a}: Meslek aşkı varlığı, mutluluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{2b}: Meslek aşkı arayışı, mutluluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

İşin anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmalara göre, işin anlamlı bulunması mutluluğun açıklayıcılarından birisi olarak sayılmaktadır. Bassi ve arkadaşlarının (2013) sigorta şirketi çalışanları üzerinde yaptığı

ve iş güvencesizliği, yaşam tatmini, yaşamın amacı, işin anlamı ve mutluluk değişkenlerini kullandıkları araştırmalarında; işin anlamı ile mutluluk arasında, yaşamın amacı ile yaşam tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Golparvar ve Abedini (2014) tarafından yapılan araştırmada, pozitif duygulanım, işyeri ruhsallığı, iş tatmini, işin anlamı ve işyerinde mutluluk değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çeşitli işletmelerde çalışanlarla yapılan araştırma sonuçlarına göre, araştırmanın değişkenlerinin birbirleriyle pozitif ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından özel güvenlik görevlileri ile yapılan araştırma sonuçlarına göre, işin anlamının iş tatmini, zindelik ve mutluluk ile pozitif ilişkisi bulunmuştur. Bu araştırmaların sonuçlarından yola çıkarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₃: İşin anlamı, mutluluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Meslek aşkına sahip olan bireyler, işlerinde ve hayatlarında anlam bulmakta, meslek aşkı algısı ile görevleri/işleri yerine getiren bireyler, bu işi gerçekleştirdikleri zaman kendilerini daha mutlu hissetmektedirler (Seligman, 2002; Bunderson ve Thompson, 2009; Steger vd., 2010; Duffy vd., 2011). Bu kapsamda kavramsal ilişkiler ve ampirik araştırma verilerinden yola çıkılarak, meslek aşkı ve mutluluk ilişkisinin çalışanların işlerini anlamlı bulması aracılığıyla gerçekleşebileceği değerlendirilmiş ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H_{4a}: Meslek aşkı varlığının, mutluluk üzerindeki etkisinde işin anlamının aracılık rolü vardır.

H_{4b}: Meslek aşkı arayışının, mutluluk üzerindeki etkisinde işin anlamının aracılık rolü vardır.

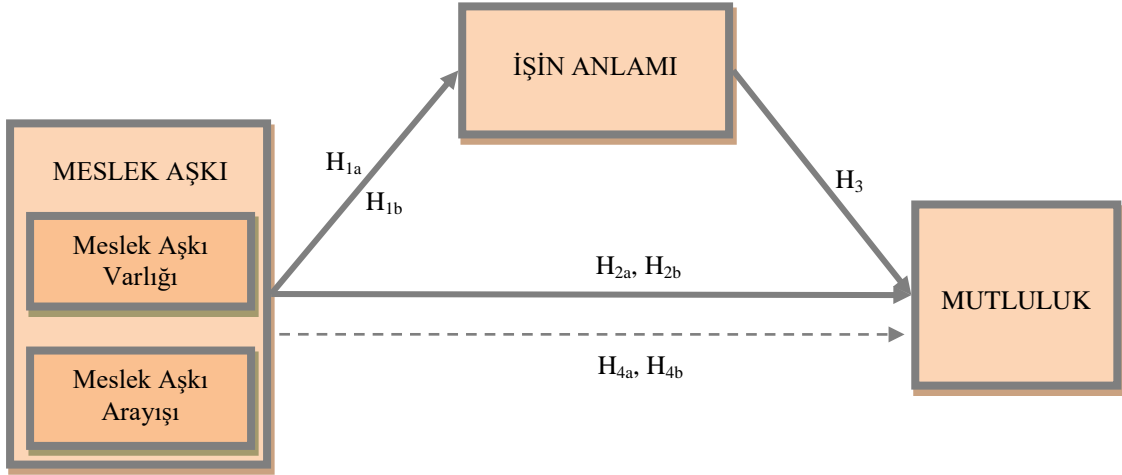
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlık altında çalışmanın amacı ve modeli ile araştırmada kullanılan örneklem, veri toplama araçları ve işlem süreçlerinden bahsedilecektir.

3.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada meslek aşkının mutluluk üzerine olan etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda ayrıca, bu etkileşimde işin anlamının ne tür bir rol oynadığı da test edilmiştir. Tabii ki öncelikle araştırmada kullanılan değişkenlerden meslek aşkının ölçülebilmesi için Kısa Meslek Aşkı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma kapsamında iki farklı örneklemden yararlanılmış olup, farklı zaman dilimlerinde araştırmanın verileri toplanmıştır. Araştırmanın değişkenlerinden birisi olan meslek aşkı, Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen Kısa Meslek Aşkı Ölçeği ile ölçülmek istenmiştir. Fakat bu ölçek henüz Türk kültürüne uyarlanmadığı için birinci örneklem ile gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. İkinci örneklem grubuyla yapılan çalışmada ise uyarlaması yapılan bu ölçeği de kullanarak araştırmanın modeli kapsamında araştırma gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda ilk örneklem grubu, özel hastanelerde göre yapan hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri Antalya ilinde faaliyet gösteren 3 özel hastaneden toplanmıştır. Hastanelerden gerekli izinlerin alınmasından sonra dağıtılan 250 anket formundan 213'ü geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %85 olarak gerçekleşmiştir. Uygun doldurulmayan 8 anket formunun analiz dışı bırakılması ile 205 geçerli anket ile çalışma yapılmıştır. Kline (1994)'a göre, ölçekte kullanılan madde sayısının 10 katı kadar kişiye ulaşılması durumunda, örneklemin evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu değerlendirilmektedir. Bu örneklem grubunda katılımcıların 185'i (%90.2) kadın, 20'si ise (%9.8) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımları 21 ile 60 arasında değişmekte olup ortalama yaş 30.3 ± 4.47 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların 130'u (%63.4) evli iken 75'i (%36.6) bekârdır. Yine katılımcıların 11'i lise (%5.3), 47'si önlisans (%23), 142'si lisans (%69.3) ve 5'i yüksek lisans (%2.4) mezunudur.

Araştırmanın ikinci örnekleme ise, Isparta ilinde kamuya bağlı hastanelerde görev yapan hemşirelerden oluşmaktadır. Bu kapsamda il sağlık müdürlüğünden edinilen bilgilere göre Isparta il merkezinde görev yapan 996 hemşire bulunmaktadır. İlgili kuruluşlardan gerekli izinlerin alınmasından sonra oluşturulan anket formu araştırmacılar tarafından dağıtılmış ve bir hafta sonra toplanmıştır. Dağıtılan toplam 500 anket formundan 323 adeti geri dönmüş olup, geri dönüş oranı %64.6 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde 30 adet anket formu düzgün doldurulmadığı, çok fazla boş soru bırakıldığı gerekçeleriyle elenmiş ve 293 geçerli anket üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu örneklem grubunda katılımcıların 260'ı (%88.7) kadın, 33'ü ise (%11.3) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımları 22 ile 65

arasında değişmekte olup ortalama yaş 39.1±9.27 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların 262'si (%89.4) evli iken 31'i (%10.6) bekârdır. Yine katılımcıların 43'ü lise (%14.7), 61'i önlisans (%20.8), 170'i lisans (%58) ve 19'u yüksek lisans (%6.5) mezunudur. Hemşirelerin mesleki kıdem seviyeleri ortalamasına bakıldığında ise 16.3±9.43 yıl olarak tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler nicel yöntemlerden biri olan anket tekniği ile toplanmıştır. Bu doğrultuda veri toplamak için 3 adet ölçek ve 5 adet sorudan oluşan demografik bilgi formu kullanılmıştır. Aşağıda ölçekler hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir.

Kısa Meslek Aşkı Ölçeği: Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen Brief Calling Scale (BCS), 4 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin her boyutunda 2 madde bulunmakta olup bu alt boyutlar; Meslek Aşkı Varlığı (MAV) ve Meslek Aşkı Arayışı (MAA)'dır. Ölçek, "1: Benim için kesinlikle doğru değil" ve "5: Benim için kesinlikle doğru" şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Dik ve arkadaşları (2012) tarafından ölçeğin güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak sınanmıştır. Buna göre iç tutarlılık katsayıları MAV için .79 ve MAA için .82 şeklinde tespit edilmiştir. Ölçekteki örnek maddeler, "İşime karşı meslek aşkına sahibim" ve "Kariyerim ile ilgili olduğu için meslek aşkımı arıyorum" şeklindedir.

İşin Anlamı Ölçeği: Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen The Work and Meaning Inventory (WAMI) 10 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar Pozitif Anlam, İşin Kattığı Anlam ve Yüksek Motivasyon şeklindedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Akın ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin tamamı kullanılmayıp, sadece 4 maddeden oluşan Pozitif Anlam boyutu alınmıştır. Ölçek 5'li likert tipi bir derecelendirmeye (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) sahiptir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları pozitif anlam alt ölçeği için .68, işin kattığı anlam alt ölçeği için .64, yüksek motivasyon alt ölçeği için .73 olarak Akın ve arkadaşları (2013) tarafından tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan bir maddeye örnek olarak "İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim" verilebilir.

Mutluluk Ölçeği: Katılımcıların mutluluk seviyelerini ölçek amacıyla, Abdel-Khalek (2006) tarafından geliştirilen tek maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan tek madde "Genelde mutlu hisseder misiniz?" şeklindedir. Ölçek 11'li Likert formatında derecelendirilmiştir (0= Düşük, 10= Yüksek). Ölçekten alınan yüksek puan mutluluk seviyesinin artışına işaret etmektedir. Abdel-Khalek test-tekrar test yöntemini kullanarak ölçeğin güvenilirliğini .86 olarak tespit etmiştir.

3.4. İşlem ve Verilerin Analizi

Bu çalışmada yukarıda da bahsedildiği gibi iki farklı örneklem ile çalışılmıştır. Birinci örneklem ile gerçekleştirilen çalışmada, Meslek Aşkı Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçeye uyarlanması gerçekleştirilmiştir. Bu safhada öncelikle sorumlu yazar Bryan Dik ile elektronik posta aracılığıyla iletişim kurularak uyarlama için izin istenmiştir. Bryan Dik tarafından izin verildikten sonra Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen çeviri metodu kullanılarak ölçek Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin geçerliliği, dil ve

yapı geçerliliği bakımından ele alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla keşfedici (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla iç tutarlık tekniği kullanılmıştır. Bu aşamada ayrıca madde analizleri kapsamında, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu incelenerek değerlendirmeler yapılmıştır. Ölçeğin uyarlanması takiben ikinci örneklem grubu ile gerçekleştirilen çalışmada, yapısal eşitlik modeli kullanılarak yol analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu aşamada aracılık testleri de yapılmış olup bootstrap güven aralığı değerleri temel alınarak değerlendirmelerde bulunulmuştur. Çalışmada ayrıca betimsel istatistikler, Pearson korelasyon analizi gibi istatistiksel tekniklerden de faydalanılmıştır. Tüm bu işlemler için SPSS 22 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu başlık altında öncelikle birinci örneklem ile gerçekleştirilen uyarlama çalışmasına ilişkin bulgular, sonrasında ise ikinci örneklem ile gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına ilişkin bulgular paylaşılacaktır.

4.1. Birinci Çalışmaya İlişkin Bulgular

Yukarıda işlem başlığı altında da bahsedildiği gibi, ilk örneklem grubu ile gerçekleştirilen çalışmada öncelikle anket maddelerinin Türkçeye çeviri işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada ölçeğin orijinal formu, araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çevrilen bu form alana hâkim 5 akademisyen tarafından anlaşılabilirlik açısından incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda hazırlanan Türkçe anket formu sonraki aşamada ilk çeviriyi yapan araştırmacılardan farklı 3 kişi tarafından İngilizceye geri tercüme edilmiştir. Orijinal form ile çevirisi yapılan İngilizce form arasındaki tutarlılık onaylandıktan sonra 1'i Türk Dili alanından, 1'i ise Ölçme ve Değerlendirme alanından 2 akademisyen tarafından, hem anlam hem de dil bilgisi açısından değerlendirilmiş ve bu değerlendirme neticesinde anlaşılmayan ifadeler üzerinde gerekli değişiklikler yapılmıştır. Hazırlanan form pilot çalışma kapsamında 10 hemşireye uygulanmış ve öneriler doğrultusunda son değişiklikler yapılarak, ölçeğe son şekli verilmiştir.

Hazırlanan ölçeğin dil geçerliliğini sınamak amacıyla ölçeğin Türkçe ve İngilizce formu 15 hekime 2 hafta ara ile uygulanmıştır. Uygulama neticesinde, hekimlerin Türkçe ve İngilizce formdan elde ettikleri toplam puanlar arasındaki ilişki .84 seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlıdır ($p < .001$). Ölçeklerde yer alan eşdeğer her bir maddenin korelasyon katsayıları da .79 ile .95 arasında değişmekte olup ilişki anlamlıdır ($p < .001$).

Ölçeğin yapısal açıdan geçerliliğini tespit etmek için KFA ve DFA uygulanmıştır. Ölçek Türkçe yazında daha önce kullanılmadığı için böyle bir yöntem izlenmiştir. Bu kapsamda Barlett Küresellik ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği testleri ile verilerin faktörlenebilirliği araştırılmıştır. Buna göre KMO değerinin .60'dan yüksek olması iyi, .80'in üzerinde olması ise çok iyi olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Barlett Küresellik testinin de anlamlı sonuç vermesi beklenir. Bu sonuçlara ulaşılması halinde verilerin faktör analizi için uygun olduğu düşünülmü-

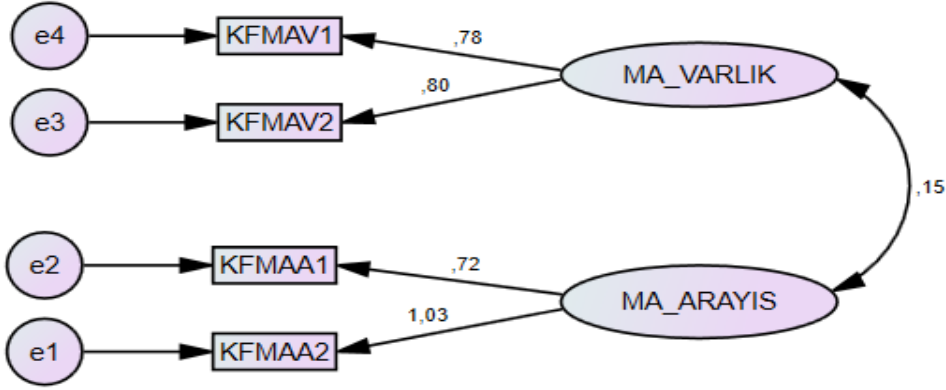
(Büyüköztürk, 2003). Bu çalışmada yapılan analiz neticesinde KMO değeri .811 ve Barlett Küresellik testi sonucu ($\chi^2 = 580.176$; $p < .001$) anlamlı olarak tespit edilmiştir. Ulaşılan bu bulgular neticesinde elde edilen verilerin faktör analizi yapmak için uygun olduğu değerlendirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için gerçekleştirilen KFA'da temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Tablo 1'de KFA ile ulaşılan sonuçlar görülebilir.

Tablo 1: Kısa Meslek Aşk Ölçeği KFA Sonuçları

Madde	Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri	
	MAV	MAA
İşime karşı meslek aşkına sahibim.	.900	
Kariyerim ile ilgili olduğu için meslek aşkımın ne olduğunu iyi bir şekilde anlıyorum.	.896	
Kariyerimde, meslek aşkımın ne olduğunu bulmaya çalışıyorum.		.934
Kariyerim ile ilgili olduğu için meslek aşkımı arıyorum.		.929
Özdeğeri	1.622	1.743
Açıklanan Varyans	40.547	43.563
Toplam Açıklanan Varyans		
84.110		

Tablo 1'den görülebileceği gibi KFA sonucunda toplam varyansın %84.1'ini açıklayan, özdeğeri 1'den büyük 2 boyutlu bir faktör yapısı tespit edilmiştir. Birinci faktör olan MAV varyansın %40.5'ini, ikinci faktör olan MAA ise %43.5'ini açıklamaktadır. Maddelerin faktör yükleri incelendiğinde 4 maddenin tamamının .89'dan daha yüksek değerler aldığı tespit edilmiştir. Nunnally (1978)'e göre madde faktör yüklerinin .50'nin üzerinde olması arzu edilen bir durumu yansıtmaktadır. Ölçekte ayrıca binişik madde de bulunmamaktadır. Sonuç itibarıyla KFA neticesinde aynı orijinal ölçekte olduğu gibi iki boyutlu bir faktör yapısı tespit edilmiş bulunmaktadır. KFA sonucunda faktör yapısı keşfedilen ölçeğin yapı geçerliliği bir de DFA ile test edilmiştir. DFA neticesinde ulaşılan uyum iyiliği değerleri (χ^2/df : 1.853, CFI: .98, GFI: .98, NFI: .97, TLI: .98, IFI: .99, RMSEA: .43) mükemmel seviyede uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005; Jöreskog ve Sörborm, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984). Şekil 2'de DFA sonuçları verilmiştir.

Şekil 2: Ölçeğin DFA Sonuçları



Elde edilen sonuçlar incelendiğinde ölçeğin orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde de geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Güvenilirliğe ilişkin bulgular verilmeden önce ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin madde istatistikleri incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Ölçeğe İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Madde	Ort.	SS	Çarp.	Bask.	Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu
MAV1	4.50	.665	-.927	-.117	.620
MAV2	4.41	.709	-.957	.049	.620
MAA1	3.17	1.383	-.314	-.932	.743
MAA2	3.14	1.388	-.281	-.856	.743

Tablo 2 incelendiğinde MAV boyutunu oluşturan maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin 4.50 (SS= .665) ile 4.41 (SS= .709) aralığında değiştiği tespit edilmiştir. Yine tablo 2'de MAA boyutuna bakıldığında maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin 3.17 (SS= 1.383) ile 3.14 (SS= 1.388) aralığında değiştiği görülmektedir. Tablo 2'de ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerine de yer verilmiştir. Bu kapsamda maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Morgan ve arkadaşlarına (2004: 49) göre çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1 aralığında ise verilerin normal dağıldığı söylenebilir. Tablo 2'de verilen düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları boyutlar bazında değerlendirildiğinde .62'nin altında değer bulunmamaktadır. Büyüköztürk (2003) ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olabilmesi için düzeltilmiş madde-toplam korelasyonunun .30'un üzerinde olması gerektiğini söylemektedir. Bu kapsamda ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olduğu rahatlıkla söylenebilir.

Madde analizleri ile maddelerin ayırt etme yeterliliği sağlandıktan sonra ölçeğin güvenilirliği, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak ölçülmüştür. Bu doğrultuda MAV boyutu için .81, MAA boyutu için .88 şeklinde katsayılar tespit

edilmiştir. Elde edilen katsayılar değerlendirildiğinde, sınır kabul edilen .70'den daha yüksek oldukları tespit edilmiştir (Nunnally, 1978). Bu doğrultuda ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. İkinci Çalışmaya İlişkin Bulgular

İlk örneklem grubu ile gerçekleştirilen çalışmada Kısa Meslek Aşkı Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanmasından sonra, ikinci örneklem grubu ile araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi işlemi gerçekleştirilmiştir. Hipotez testlerine geçmeden önce çalışmada kullanılan değişkenlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Tablo 3'ten görülebileceği gibi hem Kısa Meslek Aşkı Ölçeği hem de İşin Anlamı ölçeklerinin uyum iyiliği değerleri mükemmel seviyede uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005; Jöreskog ve Sörborm, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984).

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Uyum iyiliği Değerleri

	#	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA
Meslek Aşkı	4	1,412	1	.235	1,412	.99	.99	.99	.99	.99	.038
İşin Anlamı	4	6,661	2	.036	2,931	.99	.99	.98	.98	.99	.049

Ölçeklerin geçerlilikleri test edildikten sonra, çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler ve değişkenler arası ilişkiler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. MAV	4.46	.619	(.76)			
2. MAA	3.16	1.293	.12*	(.85)		
3. İşin Anlamı	4.28	.679	.57**	.07	(.89)	
4. Mutluluk	7.61	1.847	.44**	.04	.44**	(---)

** $p < .01$; * $p < .05$. Parantez içindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir. Mutluluk tek maddeli bir değişken olduğu için iç tutarlılık katsayısı hesaplanmamıştır.

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların MAV düzeylerinin 4.46 (SS= .619) ortalama ile oldukça yüksek sayılabilecek bir seviyede olduğu görülmüştür. Örneklem grubunun hemşireler olduğu düşünüldüğünde ve çeşitli çalışmalarda hemşirelerde meslek aşkının bulunabileceği ifade edildiği için elde edilen bu bulgu şaşırtıcı olmamaktadır. Katılımcıların MAA düzeyleri ise 3.16 (SS= 1.293) ortalama ile nispeten daha düşük seviyede gerçekleşmiştir. Katılımcıların işin anlamı değişkeninden elde ettikleri puan ortalamaları da 4.28 (SS= .679) ortalama ile oldukça yüksektir.

Son olarak katılımcıların mutluluk düzeyleri incelendiğinde, 10 puan üzerinden yapılan değerlendirmede elde edilen 7.61 (SS=1.847)'lik ortalamının da oldukça yüksek bir değer olduğu yorumu yapılabilir. Genel anlamda hemşirelerin puan ortalamaları değerlendirildiğinde, mutlu oldukları, işlerine anlam yükledikleri ve meslek aşkı varlığına sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 4'te ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiler de ele alınmıştır. Buna göre tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler söz konusudur. MAV'ın, işin anlamı ($r = .57, p < .01$) ve mutluluk ($r = .44, p < .01$) ile ilişkisi anlamlıdır. MAA'nın ise işin anlamı ($r = .07, p > .05$) ve mutluluk ($r = .04, p > .05$) ile ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Tablo 3'ten anlaşılacağı gibi ayrıca, işin anlamı da mutluluk ($r = .44, p < .01$) ile anlamlı bir ilişki göstermektedir. Tablo 4'te son olarak güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, tüm değişkenlere ait iç tutarlılık katsayılarının .70'in üzerinde olduğu ve güvenilir olarak kabul edilebileceği söylenebilir.

Araştırma kapsamında hipotez testlerini gerçekleştirmek amacıyla bir yapısal eşitlik modeli kurularak yol analizi yapılmıştır. Oluşturulan yapısal modelin uyum iyiliği değerlerinin mükemmel kabul edilebilecek sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/df = 1.655$, CFI = .98, NFI = .97, TLI = .98, GFI = .97, IFI = .98, RMSEA = .047). Analiz neticesinde ulaşılan bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Yol Analizi Sonuçları

	YOL	B	SH	HİPOTEZ	SONUÇ	
MAV	→	Mutluluk	1.236 ^{***}	.322	H _{2a}	Desteklendi
MAV	→	İşin Anlamı	.769 ^{***}	.091	H _{1a}	Desteklendi
MAA	→	Mutluluk	.027	.051	H _{2b}	Desteklenmedi
MAA	→	İşin Anlamı	-.018	.028	H _{1b}	Desteklenmedi
İşin Anlamı	→	Mutluluk	.671 ^{**}	.269	H ₃	Desteklendi

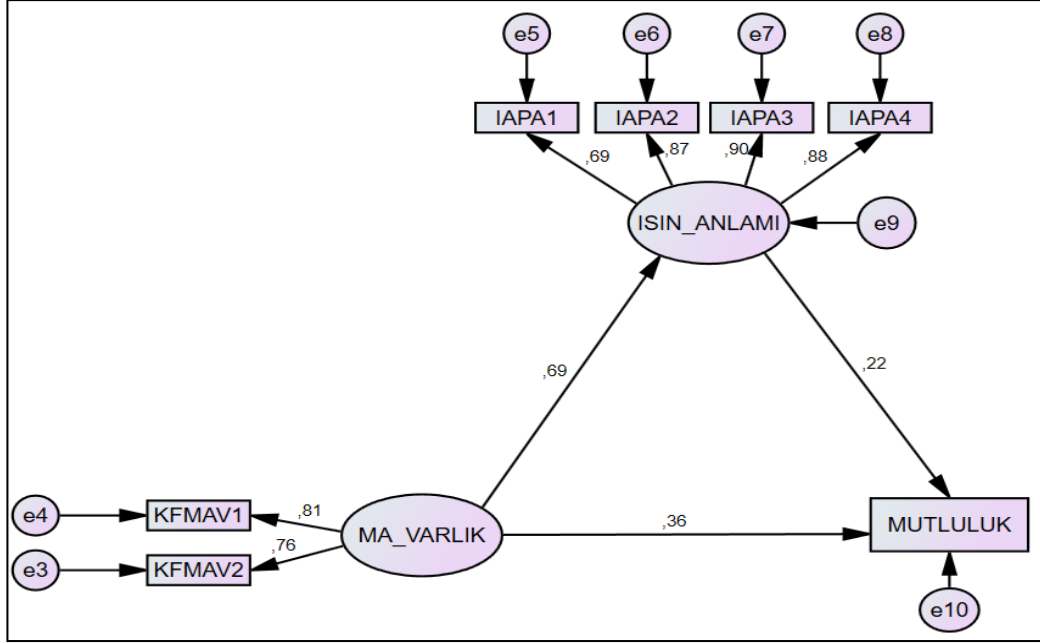
** $p < .01$, *** $p < .001$; Beta katsayıları standardize edilmiş değerlerdir.

Tablo 5 incelendiğinde MAV'ın, mutluluk ($\beta = 1.236, p < .001$) ve işin anlamı ($\beta = .769, p < .001$) üzerine etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda H_{1a} ve H_{2a} hipotezleri desteklenmiştir. Tablo 5'ten görülebileceği gibi, MAA'nın, mutluluk ($\beta = .027, p > .05$) ve işin anlamı ($\beta = -.018, p > .05$) üzerine anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda H_{1b} ve H_{2b} hipotezleri desteklenmemiştir. Yol analizi neticesinde son olarak bu çalışmada aracı değişken olarak ele alınan işin anlamının, mutluluk üzerine etkisinin de pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta = .671, p < .01$) olduğu tespit edilmiş ve H₃ hipotezi desteklenmiştir.

Yol analizi neticesinde ortaya çıkan sonuçlardan yola çıkılarak, işin anlamı değişkeninin MAV ile mutluluk arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği yeni bir yapısal model oluşturularak test edilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan model ve elde edilen

standardize edilmiş faktör yükleri Şekil 3'de gösterilmiştir. Bu modelin uyum iyiliği değerleri de ($\chi^2/df= 2.067$, CFI= .98, NFI= .97, TLI= .98, GFI= .97, IFI= .98, RMSEA= .060) mükemmel uyumu işaret etmektedir.

Şekil 3: Aracılık Modeli Sonuçları



Tablo 6'da aracılık testi neticesinde ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Aracılık hipotezlerinin test edilmesinde bootstrap (önyükleme) yöntemi kullanılmıştır. Mevcut veri setinden çok büyük veri setleri üretmek amacıyla yeniden örnekleme yapabilmeyi mümkün kılan Bootstrap yöntemi aracılığıyla, 293 kişilik örneklem büyüklüğü % 95 güven aralığında, önerilen şekilde 5.000 olarak yeniden oluşturulmuştur (Hair vd., 2014).

Tablo 6: Yapısal Modeldeki Dolaylı Etki

İlişki	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	LLCI	ULCI	Hipotez	Sonuç
MAV -> İşin Anlamı- > Mutluluk	.515***	.364***	.151*	.050	.250	H _{4a}	Desteklendi

*** $p < .001$; * $p < .05$; LLCI= Alt sınır güven aralığı; ULCI = Üst sınır güven aralığı. Bootstrap yeniden örnekleme= 5.000.

Tablo 6'dan görülebileceği üzere, işin anlamı değişkeninin, MAV ile mutluluk ilişkisinde dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Ancak bu etkinin anlamlı olup olmadığını tespit etmek gerekmektedir. Bunun için de bootstrap güven aralığı değerlerinin incelenmiştir. Dolaylı etki değerine tekabül eden alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır değerini kapsamıyor ise dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmekte ve aracılık etkisinin meydana geldiği anlaşılmaktadır (Preacher ve Hayes, 2008). Bu

bilgilerin ışığında Tablo 6 incelendiğinde, işin anlamının dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .151$, BC 95% CI [.050, .250]). Bu kapsamda H_{4a} hipotezi desteklenmiştir. MAA ile mutluluk arasındaki ilişkide, işin anlamının bir rolünün bulunmadığı da ayrıca bu çalışmada tespit edilmiş olup, H_{4b} hipotezi desteklenmemiştir ($\beta = .025$, BC 95% CI [-.057, .052]).

5. SONUÇ

21. yüzyılda çalışanlar, her geçen gün daha acımasız rekabet koşulları ile karşı karşıya gelmektedir. Bu duruma gerek çalışanlar, gerekse işverenler açısından bakıldığında, yeni bir yaklaşım aracı ya da motivatör olması yönüyle bir pozitif psikoloji konusu olarak meslek aşkı kavramı ortaya atılmıştır (Dik vd., 2008: 26; Dik ve Duffy, 2009: 426). Her geçen gün artan insan nüfusunun varlıklarını sürdürebilmeleri için somut olarak iş, soyut olarak ise mutluluk düzeylerini tatmin edici boyutlara ulaştırabilmek kolaylıkla başarılabilir bir süreç değildir. Bu bağlamda son zamanlarda önemi giderek artan meslek aşkı kavramı farklı değişkenler ile araştırılmaktadır (Duffy vd., 2011; Duffy vd., 2018; Treadgold, 1999).

Bu kapsamda, uluslararası yazında güncel olarak yoğun şekilde tartışılan meslek aşkı kavramı bu çalışmanın ana ögesini oluşturmaktadır. Buradan yola çıkarak, Meslek Aşkı Ölçeği Kısa Formu'nun geçerliliğini ve güvenilirliğini ortaya koymak, meslek aşkının mutluluk üzerine etkisini tespit etmek ve meslek aşkının mutluluk üzerine etkisinde işin anlamının aracılık rolünü belirlemek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Bu amaçla iki ayrı çalışma yürütülmüştür. İlk çalışmada, Meslek Aşkı Ölçeği Kısa Formu'nun geçerlilik ve güvenilirlik araştırması yapılmıştır. Araştırmada sonuçlarına göre, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucu elde edilmiştir.

İkinci çalışmadan elde edilen sonuçlardan ilki ise, meslek aşkı varlığının işin anlamı değişkeni ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğudur. Bu sonuca göre; çalışanların meslek aşkına sahip olma düzeyi yükseldikçe, işlerine yükledikleri anlam düzeyi de yükselmektedir. Bu bulgu, önceki araştırmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir (Markow ve Klenke, 2005; Steger vd., 2012; Hirshi, 2012; Lips-Wiersma vd., 2016; Park ve Woo, 2018; De Crom ve Rothmann, 2018; Ugwu ve Onyishi, 2018; Sawhney vd., 2019). Bu araştırmalarda öğrenci, çeşitli milletlerden ve sektörlerden çalışanlar ve hemşireler örnekleme oluşturmaktadır. Buradan yola çıkarak; farklı milletten, sektörden ve meslek grubundan olmak, meslek aşkının işin anlamı üzerindeki pozitif etkisini değiştirmemektedir. İkinci araştırmanın bir diğer sonucu ise, meslek aşkının mutluluk üzerindeki etkisine ilişkindir. Hemşirelerin meslek aşkı düzeyinin yüksek olması, mutluluk düzeylerini de yükseltmektedir. Bu sonuçlar, yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla da benzeşmektedir (Duffy ve Sedlacek, 2010; Steger vd., 2010; Steger vd., 2012; Torrey ve Duffy, 2012; Nam ve Kwon, 2013; Allan ve Duffy, 2014; Praskova vd., 2015; Douglas vd., 2016). Buna göre, çalışanların yüksek düzeyde meslek aşkı duygusuna sahip olmaları, onların iş ve özel yaşantılarında daha fazla mutlu olmalarını sağlamaktadır. İşin anlamının mutluluk üzerine etkisinin bulunması araştırmanın bir diğer sonucudur. Bu sonuçların da yazınla paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır. Nitekim, sigorta çalışanları (Bassi vd., 2013), farklı işletmelerdeki özel

sektör çalışanları (Golparvar ve Abedini, 2014) ve akademisyenler (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018) ile yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının mutluluk seviyelerini de artırdığı tespit edilmiştir.

İkinci araştırmadan elde edilen son sonuç ise meslek aşkının mutluluk üzerine etkisinde işin anlamının aracı rolü olduğunun belirlenmesidir. Bu sonucu destekleyen herhangi bir araştırma bulgusuna rastlanmamıştır. Ancak, Duffy ve arkadaşlarının (2012) araştırmasında, meslek aşkının yaşam tatmini üzerindeki etkisinin işin anlamı tarafından biçimlendirildiği belirtilmiştir. Bu çalışmayla, meslek aşkının mutluluk üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolünün de olabileceği tespit edilmiştir. Bu sonucun, yazına önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bireylerin kendilerini tanımaları aracılığıyla meslek aşkı duygularının da arttığı belirtilmektedir (Zhang vd., 2015). Meslek aşkı duygusunun, çalışanlarda bencillik duygusunu ortadan kaldırdığı, hatta bireylerin egolarını tam anlamıyla törpülediği, içsel motivasyonu yükselttiği araştırmalarla ortaya konulmuştur (Lysova vd., 2018). Buradan hareketle; meslek aşkına sahip çalışanların işe alım süreçlerinde tespit edilerek, örgütlerde istihdam edilmeleri, örgütsel etkinliği artırma bağlamında önemli görülmekte ve uygulayıcılara önerilmektedir. Bununla birlikte, meslek aşkının zamanla azalacağı belirtildiğinden, bu azalmanın yaşanmaması için çalışanların bireysel amaçlarını sürdürebilecekleri, örgüt amaçları ile uyumlu hale getirebilecekleri çalışma koşulları sağlanmalıdır. Ayrıca, çalışanların daha özerk hale getirilmesinin de meslek aşkının varlığını devam ettirilmesine önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalar için araştırmacılara, özellikle bireylerin başarı yada başarısızlık durumlarına verdikleri tepkilerin, psikolojik temelli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik sağlamlık, minnettarlık ve içsel motivasyon gibi değişkenlerin meslek aşkı üzerine etkilerinin araştırılması önerilebilir. Bunun yanı sıra, bireylerin sahip oldukları işleri anlamlı bulmaları ile bireylerin değerleri arasında bir bağ olduğu ileri sürüldüğünden (Ros vd., 1999: 61), hangi değerlerin meslek aşkı duygusunu ortaya çıkaracağı konusu da gelecek çalışmalarda araştırılabilir. Ancak bu araştırmanın sağlık sektöründen sadece hemşireler ile yapılmış olması bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Bu sebeple farklı sektörlerden çalışanları içeren daha büyük örneklem kitleleriyle araştırmalar yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

ABDEL-KHALEK, A. M. (2006), "Measuring Happiness With A Single-Item Scale". **Social Behavior and Personality: An International Journal**, 34(2), 139-150.

AKIN, A., HAMEDOĞLU, M., KAYA, Ç., & SARIÇAM, H. (2013), "Turkish Version of The Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study", **Journal of European Education**, 3(2), 11-16.

ALLAN, B. A., & DUFFY, R. D. (2014). "Examining Moderators of Signature Strengths Use and Well-Being: Calling and Signature Strengths Level". **Journal of Happiness Studies**, 15(2), 323-337.

ALLAN, B. A., AUTIN, K. L., & DUFFY, R. D. (2014), "Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework", **Journal of Career Assessment**, 22(4), 543-561.

ANDERSON, J. C., & GERBING, D. W. (1984), "The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-Of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis", **Psychometrika**, 49(2), 155-173.

BASSI, M., BACHER, G., NEGRI, L., & DELLE FAVE, A. (2013). "The Contribution of Job Happiness and Job Meaning to the Well-Being of Workers From Thriving and Failing Companies", **Applied Research in Quality of Life**, 8(4), 427-448.

BAUMEISTER, R. F. (1991). **Meanings of Life**. Guilford Press.

BELK, R. W. (1984). "Three Scales to Measure Constructs Related to Materialism: Reliability, Validity, and Relationships to Measures of Happiness", in **NA - Advances in Consumer Research Volume 11**, eds. Thomas C. Kinnear, Provo, UT: Association for Consumer Research, Pages: 291-297.

BERG, J. M., GRANT, A. M., & JOHNSON, V. (2010). "When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings", **Organization Science**, 21(5), 973-994.

BRISLIN, R. W., LONNER, W. J. & THORNDIKE, R. M. (1973), **Cross Cultural Research Methods**, New York: John Willey & Sons Pub.

BUNDERSON, J. S., & THOMPSON, J. A. (2009), "The Call of The Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work", **Administrative Science Quarterly**, 54(1), 32-57.

BÜYÜKDÜVENCİ, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. **Felsefe Dünyası**, 9, 41-45.

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2003). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

CARDADOR, M. T., DANE, E., & PRATT, M. G. (2011). "Linking Calling Orientations to Organizational Attachment Via Organizational Instrumentality". **Journal of Vocational Behavior**, 79(2), 367-378.

CARR, A. (2016). **Pozitif Psikoloji Mutluluğun ve İnsanın Güçlü Yönlerinin Bilimi**. (Ü. Şendilek, Çev.) . İstanbul: Kaknüs Yayınevi.

DALLA ROSA, A., GALLIANI, E. M., & VIANELLO, M. (2014). "Theories and Measures of Occupational Calling: A Review and Research Agenda". **Educational and Reflective Practices**, 4(2), 99-121

DAVIDSON, J. C., & CADDELL, D. P. (1994), "Religion and the Meaning of Work", **Journal for the Scientific Study of Religion**, 33(2), 135-147.

DE CROM, N., & ROTHMANN, S. I. (2018). "Demands-abilities Fit, Work Beliefs, Meaningful Work and Engagement in Nature-Based Jobs". **SA Journal of Industrial Psychology**, 44(1), 1-12.

DIK, B. (2016). "How to Find and Live Your Calling", [Video dosyası]. <https://www.youtube.com/watch?v=G2AMSOAvX2s>, Erişim Tarihi: 11 Mart 2019.

DIK, B. J., & DUFFY, R. D. (2009), "Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice", **The Counseling Psychologist**, 37(3), 424-450.

DIK, B. J., ELDRIDGE, B. M., STEGER, M. F., & DUFFY, R. D. (2012), "Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS)", **Journal of Career Assessment**, 20(3), 242-263.

DIK, B. J., SARGENT, A. M., & STEGER, M. F. (2008), "Career Development Strivings: Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning", **Journal of Career Development**, 35(1), 23-41

DOBROW, S. (2004), "Extreme Subjective Career Success: A New Integrated View of Having a Calling", In **Academy of Management Proceedings** (Vol. 2004, No. 1, pp. B1-B6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

DOUGLASS, R. P., DUFFY, R. D., & AUTIN, K. L. (2016), "Living A Calling, Nationality, and Life Satisfaction: A Moderated, Multiple Mediator Model", **Journal of Career Assessment**, 24(2), 253-269

DUFFY, R. D., & DIK, B. J. (2013), "Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going?", **Journal of Vocational Behavior**, 83(3), 428-436.

DUFFY, R. D., & SEDLACEK, W. E. (2007), "The Presence of and Search for A Calling: Connections to Career Development", **Journal of Vocational Behavior**, 70(3), 590-601.

DUFFY, R. D., & SEDLACEK, W. E. (2010). "The Salience of A Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiousness, Life Meaning, and Life Satisfaction". **The Career Development Quarterly**, 59(1), 27-41.

DUFFY, R. D., ALLAN, B. A., & BOTT, E. M. (2012), "Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators", **Journal of Happiness Studies**, 13(3), 469-479.

DUFFY, R. D., AUTIN, K. L., ALLAN, B. A., & DOUGLASS, R. P. (2015). "Assessing Work As A Calling: An Evaluation of Instruments and Practice Recommendations". **Journal of Career Assessment**, 23(3), 351-366.

DUFFY, R. D., BOTT, E. M., ALLAN, B. A., TORREY, C. L., & DIK, B. J. (2012), "Perceiving A Calling, Living A Calling, and Job Satisfaction: Testing A Moderated, Multiple Mediator Model", **Journal of Counseling Psychology**, 59(1), 50-59

DUFFY, R. D., DIK, B. J., & STEGER, M. S. (2011), "Calling and Work Related Outcomes: Career Commitment As A Mediator", **Journal of Vocational Behavior**, 78(2), 210-218.

DUFFY, R. D., ENGLAND, J. W., DOUGLASS, R. P., AUTIN, K. L., & Allan, B. A. (2017). "Perceiving A Calling and Well-Being: Motivation and Access to Opportunity As Moderators". **Journal of Vocational Behavior**, 98 (February), 127-137.

GOLPARVAR, M., & ABEDINI, H. (2014). "A Comprehensive Study on the Relationship Between Meaning and Spirituality at Work With Job Happiness, Positive Affect and Job Satisfaction". **Management Science Letters**, 4(2), 255-268.

GÖKBERK, M. (1996). **Felsefe Tarihi**, İstanbul: Remzi Kitapevi.

HAGMAIER, T., & ABELE, A. E. (2012), "The Multidimensionality of Calling: Conceptualization, Measurement and A Bicultural Perspective", **Journal of Vocational Behavior**, 81(1), 39-51.

HAIR, J. F., HULT, G. T. M., RINGLE, C., & SARSTEDT, M. (2014), **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**, Thousand Oaks: SAGE Publications.

HIRSCHI, A. (2011). "Effects of Orientations to Happiness on Vocational Identity Achievement". **The Career Development Quarterly**, 59(4), 367-378.

HIRSCHI, A. (2012). "Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy". **Journal of Counseling Psychology**, 59(3), 479.

HU, L. T., & BENTLER, P. M. (1998), "Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification", **Psychological Methods**, 3(4), 424-453.

HUMPHREY, S. E., NAHRGANG, J. D., & MORGESON, F. P. (2007). "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature". **Journal of Applied Psychology**, 92(5), 1332.

HUNTER, I., DIK, B. J., & BANNING, J. H. (2010), "College Students' Perceptions of Calling in Work and Life: A Qualitative Analysis", **Journal of Vocational Behavior**, 76(2), 178-186.

JORESKOG, K. G. & SÖRBORM, D. (1993), **Lisrel 8: Structural Equation Modeling With the Simple Command Language**, Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.

KLINE, P. (1994), **An Easy Guide to Factor Analysis**, New York: Routledge.

KLINE, R. B. (2005), **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**, New York: Guilford Press.

LIPS-WIERSMA, M., WRIGHT, S., & DIK, B. (2016), "Meaningful Work: Differences Among Blue-, Pink-, and White-Collar Occupations", **Career Development International**, 21(5), 534-551.

LYSOVA, E. I., JANSEN, P. G., KHAPOVA, S. N., PLOMP, J., & TIMS, M. (2018). "Examining Calling As A Double-Edged Sword for Employability". **Journal of Vocational Behavior**, 104, 261-272.

MARKOW, F., & KLENKE, K. (2005). "The Effects of Personal Meaning and Calling on Organizational Commitment: An Empirical Investigation of Spiritual Leadership". **International Journal of Organizational Analysis**, 13(1), 8-27.

MCCABE, K., BRAY, M. A., KEHLE, T. J., THEODORE, L. A., & GELBAR, N. W. (2011), "Promoting Happiness and Life Satisfaction in School Children", **Canadian Journal of School Psychology**, 26(3), 177-192.

MORGAN. G. A.. LEECH. N. L.. GLOECKNER. G. W.. & BARRET. K. C. (2004), **SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation**, Second Edition. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.

NAM, M. H., & KWON, Y. C. (2013). "Factors Influencing Happiness Index of Hospital Nurses". **Journal of Korean Academy of Nursing Administration**, 19(3), 329-339.

NOVAK, M. (1996). **Business As Calling: Work and the Examined Life**. New York: Free Press.

NUNNALLY, J. C. (1978), **Psychometric Theory**, New York: McGraw-Hill.

PARK, J. Y., & WOO, C. H. (2018). "The Effect of Job Stress, Meaning of Work, and Calling on Job Embeddedness of Nurses in General Hospitals". **Journal of the Korea Convergence Society**, 9(7), 105-115.

PETERSON, C., PARK, N., & SELIGMAN, M. E. (2005), "Orientations to Happiness and Life Satisfaction: The Full Life Versus the Empty Life", **Journal of Happiness Studies**, 6(1), 25-41.

PRASKOVA, A., CREED, P. A., & HOOD, M. (2015). "Self-Regulatory Processes Mediating Between Career Calling and Perceived Employability and Life Satisfaction in Emerging Adults". **Journal of Career Development**, 42(2), 86-101.

PREACHER, K. J., & HAYES, A. F. (2008), "Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models", **Behavior Research Methods**, 40(3), 879-891.

ROS, M., SCHWARTZ, S. H., & SURKISS, S. (1999). "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work", **Applied Psychology**, 48(1), 49-71.

ROSSO, B. D., DEKAS, K. H., & WRZESNIEWSKI, A. (2010), "On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review", **Research in Organizational Behavior**, 31, 91-127.

RUSSELL, B. (1958), **The Conquest of Happiness**, New York: Liveright.

RYFF, C. D., & SINGER, B. (1998), "The Contours of Positive Human Health", **Psychological Inquiry**, 9(1), 1-28.

SAWHNEY, G., BRITT, T. W., & WILSON, C. (2019). "Perceiving a Calling as a Predictor of Future Work Attitudes: The Moderating Role of Meaningful Work". **Journal of Career Assessment**. 1-15.

SELIGMAN, M. E. P. (2002), **Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment**, New York: Free Press.

STEGER, M. F., & DIK, B. J. (2010), **Work as Meaning**. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp.131–142). Oxford, England: Oxford University Press.

STEGER, M. F., DIK, B. J., & DUFFY, R. D. (2012), “Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)”, **Journal of Career Assessment**, 20(3), 322-337.

STEGER, M. F., FRAZIER, P., OISHI, S., & KALER, M. (2006), “The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life”, **Journal of Counseling Psychology**, 53(1), 80.

STEGER, M. F., PICKERING, N. K., SHIN, J. Y., & DIK, B. J. (2010). “Calling in Work: Secular or Sacred?”. **Journal of Career Assessment**, 18(1), 82-96.

SZOTS-KOVATS, K. (2013), **The Meaning of Work and Individual’S Sensemaking-from the Perspective of Human Resource Managers**, Corvinus University of Budapest, Management and Business Administration Doctoral School, Ph. D.Dissertation.

TABACHNICK, B. & FIDELL, L. (2012), **Using Multivariate Statistics**, London: Pearson.

TORREY, C. L., & DUFFY, R. D. (2012). “Calling and Well-Being Among Adults: Differential Relations By Employment Status”. **Journal of Career Assessment**, 20(4), 415-425.

TREADGOLD, R. (1999). “Transcendent Vocations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-Concept”. **Journal of Humanistic Psychology**, 39(1), 81-105.

Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, (1982-2011). TDK Yayını, Ankara.

UGWU, F. O., & ONYISHI, I. E. (2018). “Linking Perceived Organizational Frustration to Work Engagement: The Moderating Roles of Sense of Calling and Psychological Meaningfulness”. **Journal of Career Assessment**, 26(2), 220-239.

UZUNBACAK, H. H. ve AKÇAKANAT, T. (2018). “İşin Anlamı, Zindelik, Mutluluk ve İş Tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma”. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(68), 1691-1702.

WEBER, M. (1958). **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism**, trans. T. Parsons. Charles Scribner’s Sons. [SA].

WRZESNIEWSKI, A. (2003). “Finding Positive Meaning in Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), **Positive Organizational Scholarship** (pp. 296–308). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

ZHANG, C., DIK, B. J., WEI, J., & ZHANG, J. (2015). “Work As A Calling in China: A Qualitative Study of Chinese College Students”. **Journal of Career Assessment**, 23, 236–249