

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN MESLEK AŞKI VE İŞ
DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ

Tülin ÖGÜL

Danışman
Prof. Dr. Pınar SÜRAL ÖZER

İZMİR-2021

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Akademisyenlerin Meslek Aşkı ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2021

Tülin ÖGÜL



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Akademisyenlerin Meslek Aşkı ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü

Tülin ÖGÜL

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Programı

Bu çalışma, meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumu ile ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olup olmadığını sorgulamaktadır. Araştırmanın örneklemini; Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan, yönetim organizasyon bilim alanında araştırma yapan, görev yaptığı bölüm ağırlıklı işletme, anabilim dalı ise yönetim ve organizasyon olan 148 akademisyenlerden oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde, survey yöntemi ve yazılı soru sorma tekniği kullanılmıştır.

Araştırma bulguları, meslek aşkı varlığının iş doyumu ve psikolojik sermaye ile olumlu ve anlamlı ilişkili olduğunu, meslek aşkı arayışının ise iş doyumu ve psikolojik sermaye ile olumsuz ve anlamlı ilişkili olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermayenin iş doyumu ile olumlu ve anlamlı ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumuyla ilişkisinde, psikolojik sermayenin aracılık rolü sorgulanmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda; meslek aşkı varlığı ile iş doyumu ilişkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisinin bulunduğu, meslek aşkı arayışının iş doyumuyla ilişkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek aşkı, iş doyumu, psikolojik sermaye

ABSTRACT

Master's Thesis

The Role of Psychological Capital in the Relationship Between Calling and Job Satisfaction Levels of Academicians

Tülin ÖGÜL

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration

Management and Organization Program

This study questions whether there is a mediating effect of psychological capital in the relationship between the presence of calling and the search for calling and job satisfaction. The sample of the research; It consists of 148 academicians working in state and foundation universities, whose departments are business administration and departments are management and organization. Survey method and written questioning technique were used to obtain the research data.

Research findings show that the presence of calling is positively and significantly related to job satisfaction and psychological capital, while the search for calling is negatively and significantly related to job satisfaction and psychological capital. It has been found that psychological capital is positively and significantly related to job satisfaction. The mediating role of psychological capital in the relationship between the presence of calling and the search for calling with job satisfaction was questioned. As a result of hierarchical regression analysis, it has been determined that psychological capital has a full mediating effect in the relationship between the presence of calling and job satisfaction, and the partial mediation effect of psychological capital in the relationship between the search for calling and job satisfaction.

Keywords: Calling, job satisfaction, psychological capital

**AKADEMİSYENLERİN MESLEK AŞKI VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
EKLER LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

**MESLEK AŞKI, İŞ DOYUMU VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE
İLGİLİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE**

1.1. MESLEK AŞKI	5
1.1.1. Meslek Aşkı Yaklaşımları	6
1.1.1.1. Klasik Meslek Aşkı Yaklaşımı	6
1.1.1.2. Neoklasik Meslek Aşkı Yaklaşımı	6
1.1.1.3. Modern Meslek Aşkı Yaklaşımı	7
1.1.2. Meslek Aşkı Tanımları	8
1.1.3. Meslek Aşkının Benzer Kavramlardan Farkı	11
1.1.4. Meslek Aşkı Araştırmaları	13
1.2. İŞ DOYUMU	28
1.2.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı ve Önemi	28
1.2.2. İş Doyumu ile İlgili Başlıca Kuramlar	30
1.2.2.1. Kapsam Kuramları	30
1.2.2.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	31

1.2.2.1.1.1. Fizyolojik Gereksinimler	31
1.2.2.1.1.2. Güvenlik Gereksinimi	31
1.2.2.1.1.3. Ait Olma ve Sevgi Gereksinimi	32
1.2.2.1.1.4. Saygınlık Gereksinimi	32
1.2.2.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi	32
1.2.2.1.2. Alderfer'in V.İ.G. (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme)	
Kuramı	35
1.2.2.1.3. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	37
1.2.2.1.4. McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı	40
1.2.2.1.4.1. Başarı Gereksinimi	40
1.2.2.1.4.2. Güç Gereksinimi	41
1.2.2.1.4.3. Yakın İlişki Gereksinimi	41
1.2.2.2. Süreç Kuramları	42
1.2.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı	43
1.2.2.2.2. Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramı	45
1.2.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı	47
1.2.2.2.4. Locke'un Amaç Kuramı	48
1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	49
1.2.3.1. Bireysel Faktörler	50
1.2.3.1.1. Cinsiyet	50
1.2.3.1.2. Yaş	52
1.2.3.1.3. Medeni Durum	53
1.2.3.1.4. Eğitim	53
1.2.3.1.5. Hizmet Süresi	54
1.2.3.1.6. Kişilik	55
1.2.3.2. Örgütsel Faktörler	57
1.2.3.2.1. Ücret	57
1.2.3.2.2. Çalışma Koşulları	58
1.2.3.2.3. Terfi Fırsatları	58
1.2.3.2.4. İşin Çekiciliği	59
1.2.3.2.5. İş Arkadaşlarıyla İlişkiler	60
1.2.3.2.6. Hiyerarşik İlişkiler	60

1.2.4. İş Doyumunun Sonuçları	61
1.2.4.1. İş Doyumu-Performans	61
1.2.4.2. İş Doyumu-Yaşam Doyumu	63
1.2.4.3. İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık	65
1.2.4.4. İş Doyumu-Geri Çekilme Davranışları	66
1.3. POZİTİF PSİKOLOJİ	67
1.4. POZİTİF ÖRGÜT OKULU	69
1.5. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	70
1.6. PSİKOLOJİK SERMAYE	75
1.6.1. Öz Yeterlilik	79
1.6.1.1. Öz Yeterliliği Harekete Geçiren Süreçler	82
1.6.1.1.1. Bilişsel Süreçler	82
1.6.1.1.2. Motivasyonel Süreçler	84
1.6.1.1.3. Duyuşsal Süreçler	84
1.6.1.1.4. Seçim Süreçleri	84
1.6.1.2. Öz Yeterlilik Beklentilerinin Kaynakları	85
1.6.1.2.1. Ustalık Deneyimleri (Master Experiences)	85
1.6.1.2.2. Sosyal Modelleme-Başkasından Öğrenme (Vicarious Learning / Modeling)	86
1.6.1.2.3. Sosyal İkna	87
1.6.1.2.4. Psikolojik ve Fizyolojik Uyarılma	87
1.6.2. Umut	88
1.6.2.1. Hedef (Goals)	89
1.6.2.2. Kararlılık	90
1.6.2.3. Yollar	90
1.6.3. İyimserlik	91
1.6.3.1. Kalıcılık (Kalıcı-Geçici)	92
1.6.3.2. Yaygınlık (Özgül-Evrensel)	92
1.6.3.3. Kişiselleştirme (İçsel-Dışsal)	92
1.6.4. Dayanıklılık	94
1.6.4.1. Risk Faktörleri	96
1.6.4.2. Varlıklar	96

1.6.4.3. Değerler	97
1.7. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER	98
1.7.1. Meslek Aşkı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	98
1.7.2. Meslek Aşkı ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki	106
1.7.3. Psikolojik Sermaye ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	110

İKİNCİ BÖLÜM

AKADEMİSYENLERİN MESLEK AŞKI VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	116
2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	116
2.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ	117
2.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	121
2.5. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	121
2.6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TEKNİĞİ	123
2.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	124
2.7.1. Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizi	125
2.8. İSTATİSTİKSEL ANALİZ SONUÇLARI	135
2.8.1. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	135
2.8.2. Normal Dağılım	136
2.8.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	137
2.8.4. Regresyon Analizi Bulguları	141
2.8.5. İstatistiksel Bulguların Değerlendirilmesi	144
SONUÇ VE ÖNERİLER	146
KAYNAKÇA	151

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	s. 122
Tablo 2: Meslek Aşkı Ölçeğine İlişkin KMO Ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları	s. 127
Tablo 3: Meslek Aşkı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (4 Boyutlu Yapı)	s. 127
Tablo 4: Meslek Aşkı Faktör Ve Güvenilirlik Analizleri (2 Boyutlu Yapı)	s. 129
Tablo 5: İş Doyumu Ölçeğine İlişkin KMO Ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları	s. 130
Tablo 6: İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	s. 131
Tablo 7: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin KMO Ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları	s. 131
Tablo 8: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Faktör Ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	s. 132
Tablo 9: Güvenilirlik Katsayısı Sınıflandırması-1	s. 134
Tablo 10: Güvenilirlik Katsayısı Sınıflandırması-2	s. 134
Tablo 11: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	s. 136
Tablo 12: Normal Dağılım	s. 137
Tablo 13: Pearson Korelasyon Katsayısı	s. 138
Tablo 14: Meslek Aşkı, İş Doyumu Ve Psikolojik Sermaye Değişkenlerine ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	s. 139
Tablo 15: Meslek Aşkı Varlığının İş doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi	s. 142
Tablo 16: Meslek Aşkı Arayışının İş Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi	s. 143

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	s. 33
Şekil 2: Maslow'un Yedi Gereksinim Hiyerarşisi	s. 34
Şekil 3: Herzberg'in Hijyen ve Motivasyon Etmenleri	s. 38
Şekil 4: Vroom'un Beklenti Kuramı	s. 43
Şekil 5: Lawler Ve Porter Modeli	s. 46
Şekil 6: Trait-State Sürekliliği	s. 73
Şekil 7: Pozitif Örgüt Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar	s. 75
Şekil 8: Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türleri	s. 77
Şekil 9: Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	s. 79
Şekil 10: Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kurama Göre Temel Yetkinlikler	s. 83
Şekil 11: Araştırma Modeli	s. 120

EKLER LİSTESİ

EK 1: Araştırmada Kullanılan Soru Formu

ek s. 1



GİRİŞ

Son yıllarda çalışanların işe yükledikleri anlamı ve işten beklentilerini araştıran çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Bu durumun nedeni iş yaşamını etkileyen çevre koşulları ve çalışanların bakış açılarında ortaya çıkan hızlı değişimdir. Yüzyılın ikinci yarısında, refah ve eğitim düzeyinde meydana gelen iyileşme çalışan beklentilerini arttırmış, teknolojik gelişmeler ise işten beklentileri ve işe yüklediği anlam bakımından geleneksel çalışanlardan farklılaşan nitelikli işgücü sınıfını ortaya çıkarmıştır (Keser, 2005: 362-363). Tüm bu sosyo-ekonomik gelişmelerin etkileri çalışma yaşamına da yansımış, “iş” her birey için farklı anlam ve beklentileri ifade eder olmuştur.

Sosyolog Robert N. Bellah ve arkadaşları (1986: 66) “Habits of the Heart” adlı çalışmalarında bireylerin işleri ile olan ilişkilerini gösteren üç farklı iş yönelimi olduğunu belirtmektedir: İş, kariyer, meslek aşkı. İş; kişinin maddi kazanç sağlama amacıyla yerine getirdiği çalışma yönelimini ifade ederken kariyer; örgütsel hiyerarşide üst basamaklara tırmanmayı, güç ve prestij kazanmayı ifade eder. İşlerine meslek aşkı duyan bireyler ise onu, iş ve kariyerin çok ötesinde “ahlaki yaşamın ayrılmaz bir parçası” olarak görürler. İşine meslek aşkı duyan bireyler için iş, kendini gerçekleştirmenin, daha iyi bir dünyaya hizmet etmenin ve içsel doyumun ifadesidir.

Bu üç iş yöneliminden biri olan meslek aşkı, uzun bir tarihi geçmişe ve teolojik bir temele sahiptir. Meslek aşkı kavramı, zaman içerisinde değişim göstermiş; klasik, neoklasik ve modern olmak üzere üç farklı yaklaşımla ele alınmıştır. Böylece işe duyulan meslek aşkı, klasik anlamından uzaklaşmış ve tüm meşru işleri kapsayacak biçimde genişlemiştir.

Meslek aşkının, meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Bireylerin işlerine meslek aşkı duydukları veya en azından meslek aşkı duydukları işin ne olduğu konusunda fikir sahibi oldukları durumda meslek aşkı varlığından söz edilmektedir. Meslek aşkı arayışı ise bireylerin meslek aşkı duyacakları işi henüz keşfetmemiş olduklarını ve arayış içerisinde bulunduklarını ifade etmektedir.

Bu araştırmada, akademisyenlik mesleğine duyulan meslek aşkı ele alınmıştır. Akademisyenler, üyesi oldukları yüksek öğrenim kurumlarının

verimliliğine, yetiştirdikleri öğrencilerin akademik başarısına, toplumsal gelişime ve bilime katkı vermektedir. Buradan akademisyenliğin prososyal yönü ağır basan bir meslek olduğu çıkarımı yapılabilir. Ayrıca, böylesine önemli bir mesleğe sahip olan bireylerin, işlerini anlamlı bulacakları düşünülmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin mesleklerini yalnızca bir iş veya kariyer olarak görmeyecekleri, bunun ötesine geçerek meslek aşkı duyacakları beklenmektedir.

Bu araştırmada iş sonuçlarından biri olan iş doyumunu ele alınmış, akademisyenlerin meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. İş doyumunu belirleyen bireyin işe yönelik olumlu tutumudur. Bireyin işe yaklaşımının; işle ilgili değerlendirmelerini, duygu ve düşüncelerini etkileyeceği düşünüldüğünden meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumunu etkileyeceği öngörülmektedir.

Bununla birlikte günün koşulları gereği, akademisyenlerin geleneksel rolleri değişmiş ve çeşitlilik kazanmıştır. Değişen çehresiyle akademisyenlik; araştırmacılık ve eğitim gibi iki temel görevi üstlenen, bilginin üretilmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması süreçlerini yürüten ve bu yönüyle “bilgi işçisi” sınıfına dahil edilen bir meslektir (Özmen Timurcanday ve diğerleri, 2005). Bu nedenle akademisyenlerin kişisel yeterlilikleri ve entelektüel birikimleri sürekli sorgulanmakta olup, yaptıkları iş uzun çalışma saatlerini ve sürekli performansı gerektirmektedir. Bu zorlu çalışma koşullarında, işe duyulan meslek aşkı akademisyenlerce iş ve kariyer hedefi olarak algılanacak ve hedefe ulaşma yolunda bireylerin kendilerine olan inancını, umudunu, iyimserliğini artıracak, zorluklarla karşılaştıklarında yılmadan devam edebilme dayanıklılığını gösterebilmelerini sağlayacaktır. Meslek aşkı arayışında olan bireyler ise işle ilgili bir amaç ve anlama tutunamayacaklarından psikolojik sermayeleri olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle akademisyenlerin meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermaye önemli bir rol üstlenecektir.

Yazında yer alan çalışmalar meslek aşkının iş doyumunu ile ilişkisini incelemiştir. Bununla birlikte, meslek aşkının alt boyutları olan meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışının iş doyumunu ile olan ilişkisini ele alan çalışmaların sayısı sınırlıdır. Ayrıca, bu ilişkilere hangi değişkenlerin aracılık ettiği yeterli düzeyde araştırılmamıştır. Meslek aşkı varlığının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği,

meslek aşkı arayışının ise iş doyumunu olumsuz etkilediği bilinmektedir. Bu çalışma, önceki araştırmaların bulgularını test etmeyi ve buna ek olarak, meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumu ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olup olmadığını açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Böylece, çalışmanın yazındaki boşluğu doldurma konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Meslek aşkı kavramı eski bir tarihi geçmişe sahip olmasına rağmen psikoloji, örgütsel davranış ve yönetim araştırmalarının ilgisini henüz çekebilmiştir. Meslek aşkı çalışmaları yabancı yazında 10 yılı aşkın süredir devam ederken bugün yerli yazında yer alan çalışmaların sayısı hala çok sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışmanın hem yerli hem de yabancı yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Kavramsal çerçevenin ve kuramsal temellerin incelendiği ilk bölümde, ilk kısımda; meslek aşkının tarihsel bir süreç içerisinde nasıl evrildiğini ve seküler bir anlam kazandığını gösteren meslek aşkı yaklaşımları ve bu yaklaşımlara ait meslek aşkı tanımlarına yer verilmiştir. Ardından, meslek aşkının benzer kavramlardan farkı açıklanmıştır. Bu kısmın sonunda meslek aşkına dair yazında yer alan araştırmalara yer verilmiştir.

İkinci kısımda; sonuç değişkeni olarak ele alınan iş doyumu kavramının tanımı ve önemi incelenmiş, iş doyumu ile ilgili başlıca kuramlara yer verilmiştir. Ardından iş doyumunu etkileyen faktörler açıklanmış ve son olarak da iş doyumunun sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

Son kısımda, ilk bölümde pozitif psikolojinin ortaya çıkışı, pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış başlıklarına yer verilmiştir. Ardından araştırmacının üçüncü değişkeni olan psikolojik sermaye ve alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Bu kısmın sonunda ise meslek aşkının iş doyumuyla ve pozitif psikolojik sermayeyle ve pozitif psikolojik sermayenin iş doyumu ile kurduğu ilişkiler yazında yer alan araştırmalar ışığında açıklanmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde; araştırmanın amacına, önemine, modeli ve hipotezlerine, kısıtlarına, örneklemine, yöntemine, veri toplama araçlarına, istatistiksel analiz sonuçlarına, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara, regresyon analizi bulgularına yer verilmiş, istatistiksel sonuçlar değerlendirilmiş ve

araştırmanın sonucuna yer verilerek gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK AŞKI, İŞ DOYUMU VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. MESLEK AŞKI

Yabancı yazında “Sense of Calling” olarak ele alınan meslek aşkı kavramı köklerini Yahudi-Hristiyan geleneğinden almaktadır. Meslek aşkı; İbranice ve Yunanca’ da fiil olarak “çağırma”, sıfat olarak “çağırılan”, isim olarak “çağrı” anlamını taşımakta olup, en erken atıflarına Yahudi ve Hristiyan kutsal kitaplarında rastlanmaktadır (Elangovan ve diğerleri, 2010: 430). Meslek aşkı, uzun bir tarihi geçmişe ve teolojik bir temele sahip olmasına karşın psikoloji, örgütsel davranış ve yönetim araştırmalarının ilgisini henüz çekebilmiştir. Öyle ki; 2007’den önceki sosyal bilimler literatüründe meslek aşkıyla ilgili yalnızca birkaç deneysel araştırmaya rastlanır (Duffy, Dik, 2013: 428).

Meslek aşkına ilişkin Türkçe yazın incelendiğinde yapılan ilk çalışmanın Yazar’a (2016) ait olan ve “The Relationship Between Personal Values, Calling and Work Engagement” başlığını taşıyan yüksek lisans tez çalışması olduğu görülmektedir. Bu çalışmada meslek aşkı, kavramın sözlük anlamını ifade eden “çağrı” şeklinde isimlendirilmiştir. Erhan ve arkadaşları (2019) kavramın Türkçeleştirilmesi amacıyla; psikoloji, din sosyolojisi, dil bilimi ve örgütsel davranış alanlarında uzman bir grup akademisyenle görüşmüş ve kavramın yapı ve anlam geçerliliğine daha uygun olduğu düşünülen “meslek aşkı” kavramsallaştırmasında karar kılmışlardır.

Meslek aşkının nasıl tanımlandığı konusunda araştırmacılar arasında bir fikir birliği söz konusu değildir. Bu tanımlardaki çeşitliliği belirleyen meslek aşkına yönelik yaklaşım türleridir. Bu nedenle meslek aşkı tanımlarına geçmeden önce meslek aşkı yaklaşımlarının incelenmesinin yerinde olacağı düşünülmektedir.

1.1.1. Meslek Aşkı Yaklaşımları

Tarihsel süreç içerisinde evrilen meslek aşkı kavramının kapsamı genişlemiş ve kavram ifade ettiği anlam bakımından çeşitlilik kazanmıştır. Meslek aşkına yönelik olarak ortaya çıkan üç ana yaklaşım mevcuttur. Bu yaklaşımlar; klasik meslek aşkı yaklaşımı, neoklasik meslek aşkı yaklaşımı ve modern meslek aşkı yaklaşımıdır. Aşağıda bu yaklaşımlara ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

1.1.1.1. Klasik Meslek Aşkı Yaklaşımı

Hristiyanlığın ilk dönemlerinde işe karşı olumsuz bir yaklaşım hâkim olmuştur. Çünkü iş, ilk günah sebebiyle Tanrı'nın insanları cezalandırma biçimi olarak görülmüştür. İnsanların, çalıştıkları iş aracılığıyla hem günahlarının kefareti ödeyebileceklerine hem de diğer insanlara yardım edebileceklerine inanılmıştır (Kozak,1999: 80'den Aktaran Kapu, Aybas, 2009: 82). Orta Çağ kilisesi, meslek aşkı olarak çalışma fikrini yalnızca manastırdaki dini faaliyetleriyle sınırlı tutmuş, bunun dışında kalan tüm çalışmaların (örneğin zanaatkarlık, esnafılık gibi) “dine aykırı” olduğunu kabul etmiştir (Jaramillo, 2011a). Bu dar anlamla sınırlandırılan klasik meslek aşkı görüşü, zaman içerisinde değişime uğramış ve tüm meşru işlerin bir meslek aşkı olarak kabul edilebileceğini savunan daha geniş bir anlama bürünmüştür.

1.1.1.2. Neoklasik Meslek Aşkı Yaklaşımı

16. ve 17. yy' da yaşanan Protestan Reformu'nun bir sonucu olan neoklasik meslek aşkı yaklaşımı, kavramın tarihsel ve teolojik anlayışını sürdürerek özünde barındırdığı kader ve prososyal görev duygusunu vurgulamaya devam etmektedir. (Shimizu, 2017; Yama, 2018: 2). Meslek aşkının tek kaynağı olarak Tanrı' yı veya yüce bir varlığı gören klasik meslek aşkı yaklaşımının aksine neoklasik yaklaşım, meslek aşkının bireyin dışındaki başka bir kaynaktan (örneğin kader gibi) doğabileceğini savunur ve bu yönüyle meslek aşkının dini köklerinden bir adım uzaklaşır (Rawat, 2011: 13).

Neoklasik meslek aşkı tanımlarında Tanrı' nın veya yüce bir varlığın çağrısına, bireysel yeteneklere, kişi-iş uyumuna ve ilahi bir yaptırımın sorumluluğuna vurgu yapılır. Bireylerin sahip olduğu eşsiz yetenekler, bazı iş türlerini yerine getirebilmeleri için onları yetkin ve ayrıcalıklı kılar. Bireylerin bu iş türlerini yerine getirmek için gereken yetkinliğe sahip oldukları fikri, ilahi bir yaptırımın sorumluluğunu üzerlerinde hissetmelerine neden olur (Dik, Nepute, McLaren, 2010).

Neoklasik meslek aşkı yaklaşımı, kader duygusunu ve toplumsal fayda yaratmak için sahip olunan yeteneklerin diğerkam bir tutumla kullanılmasını içeren tarihsel meslek aşkı görüşünü sürdürmenin yanı sıra, belirli bir amaç ve anlam duygusunu barındırıyor olmasıyla klasik meslek aşkı yaklaşımının ötesine geçmiştir (Dik, Shimizu, 2019: 325).

Özetle, meslek aşkının neoklasik kavramsallaştırması kader duygusu, prososyal görev ve keşif (meslek aşkının ortaya çıkarılması süreci) temel unsurlarını korumakla birlikte ilahi olana mutlak bir inancı öngörmez veya gerektirmez. Bu yönüyle neoklasik kavramsallaştırma Weber tarafından öngörülen klasik meslek aşkı yaklaşımının daha seküler şekilde yeniden yorumlanmasıdır (Thompson, Bunderson, 2019: 429).

1.1.1.3. Modern Meslek Aşkı Yaklaşımı

Modern yaklaşımın ürünü olan kavramsallaştırmalarda meslek aşkı, seküler bir kavram olarak ortaya çıkar (Dik, Shimizu, 2019:325). Meslek aşkının dini temellerinden tamamen uzaklaşarak seküler görünüme bürünmesi, bu yaklaşımın en belirgin özelliğidir (Elangovan ve diğerleri, 2010: 431). Modern meslek aşkı görüşünün savunucularından olan Hall ve Chandler (2005: 161) bu yaklaşımın ana düşüncesini şöyle özetler: *“Bazı insanlar dini inanç kaynaklı çağrılarını izlese de böyle bir inanç seti meslek aşkının deneyimlenmesi için ne gerekli ne de yeterlidir.”*

Modern meslek aşkı yaklaşımını diğer yaklaşımlarından ayıran diğer bir nokta meslek aşkının kaynağını neyin oluşturduğudur. Meslek aşkının kaynağını bireyin dışında (Tanrı veya yüce bir varlık) arayan klasik ve neoklasik yaklaşımların aksine modern yaklaşım meslek aşkının kaynağını bireyin özünde arar (Rawat, 2011:

16). Başka bir ifadeyle seküler meslek aşkı bireyden kaynaklanır (Dobrow,2004; Hall, Chandler, 2005). Elangovan ve diğerleri (2010: 432) de meslek aşkının kaynağı ve esas itici gücü olarak bireyin kendi doğrularına ve vicdanına bağlı kalarak sürdürdüğü dünyayı daha iyi bir yer haline getirme düşüncesini ve mesleği aracılığıyla değerli bir amacı gerçekleştirme idealini görür.

Modern yaklaşımın benimseyen meslek aşkı tanımlarında ortaya çıkan ortak temalar; kendini gerçekleştirme, kişisel doyum ve tutkudur. Bu seküler bakış açısına göre insanların deneyimledikleri meslek aşkı, *“araçsal amaç arayışı tarafından yönlendirilmeyen içsel bir motivasyondan gelir* (Hall, Chandler, 2005: 160)”. Bireyler herhangi bir prososyal görev veya diğerkam tutumdan elde edemeyeceklerini düşündükleri içsel doyum için meslek aşkını izlemeyi seçerler (Thompson, Bunderson, 2019: 430). Dolayısıyla modern meslek aşkı görüşüne göre ele alınan “dünyayı daha iyi bir yer haline getirme” düşüncesinin temelinde bireylerin güçlü iç yön duyguları ve anlam arayışları yatar (Hall, Chandler, 2005: 163).

1.1.2. Meslek Aşkı Tanımları

Bunderson ve Thompson (2009: 33) hayvanat bahçesi çalışanları üzerinde yaptıkları nitel çalışmalarında meslek aşkını, *“kişinin yaşamdaki yerinin ona sunduğu fırsatlar ve Tanrı vergisi yetenekler sayesinde üretken iş dünyasında doldurmak için yaratıldığı ve bununla sorumlu olduğu yer”* şeklinde tanımlamaktadırlar. Bu tanım, klasik yaklaşımda olduğu gibi meslek aşkının kaynağını kader olarak göstermiş olsa da kişisel yeteneklere ve kişi-iş uyumuna yaptığı vurgu nedeniyle neoklasik meslek aşkı yaklaşımının özelliklerine uygun olan daha geniş bir anlamı ifade etmektedir.

Neoklasik meslek aşkı tanımlarının diğer bir örneği Dik ve Duffy (2009: 427) tarafından yapılan çok boyutlu kavramsallaştırmadır. Bu tanıma göre meslek aşkı *“belirli bir yaşam rolüne anlam ve amaç elde edecek bir tutumla yaklaşmayı sağlayan, prososyal değerleri ve hedefleri birincil motivasyon kaynağı olarak gören, kaynağını benliğin ötesindeki bir güçten alan aşkın çağrılardır”*.

Bu çok boyutlu tanım 3 temel bileşenden oluşur (Dik, Nepute, McLaren, 2010: 158):

1. Bir yaşam rolünde anlam ve amaç bulma
2. Diğerkamılığı esas motivasyon kaynağı olarak görme
3. Meslek aşkının kaynağının dışsal olduğunu kabul etme

Daha açık bir ifadeyle; işlerine meslek aşkı duyan bireyler, yaptıkları iş aracılığıyla kişisel bir amacı gerçekleştirmiş olduklarına inanır ve anlamlılık duygusu elde ederler. Bireysel olarak anlam ve amaç elde etmenin yanı sıra bir meslek aşkı duygusuna sahip olmak “*toplum için çaba gösterme duygusuyla*” da ilgilidir (Allan, Duffy, 2014: 454). Zira, belirli bir işe karşı meslek aşkı duyan bireyler daha büyük bir iyiliğe katkıda bulunma amacı güderler ve motivasyonlarını bu prososyal amaçlardan alırlar. Tanım gereği bireylerin duyduğu meslek aşkı, bireyin dışındaki bir güçten kaynaklanan aşkın çağrılardır.

Dik ve diğerleri (2012: 244) meslek aşkının bu tanımlamasına göre, yapının iki önemli yönünün ortaya çıktığını belirtmektedir: (1) meslek aşkı varlığı ve (2) meslek aşkı arayışı. Herhangi bir işe karşı meslek aşkı duyduğunu bildiren bireyler için meslek aşkı varlığından söz edilebilir. Oysaki her birey bir meslek aşkı duygusuna sahip olmayabilir, bunun yerine meslek aşkını keşfetmek için bilinçli bir arayış içerisinde bulunabilir.

Önceki yazın, bir iş rolüne katılmaktan dolayı anlam ve amaç elde etme ile bu iş rolü aracılığıyla başkalarına hizmet etme bileşenlerini karşılayan çok sayıda benzer kavram (örneğin; içsel motivasyon, anlamlı iş, işteki amaç duygusu, özgecil iş değerleri) olduğunu göstermektedir. Aşkın çağrılar ögesi ise meslek aşkının en belirgin yönüdür ve onu benzer kavramlardan ayırt eder (Brown, Lent, 2016: 555-556; Duffy, Dik, Douglas, England, Velez, 2018: 425).

Aynı zamanda aşkın çağrılar ögesi, sıkça karıştırılan ve birbirini yerine kullanılan çağrı “calling” ve meslek “vocation” kavramlarını da birbirinden ayırmaya yardımcı olur. Genel bir anlam ve amaç duygusu gerektirme ve prososyal değerlere odaklanma bileşenleri her iki yapının ortak noktası iken meslek aşkı, kaynağını benliğin ötesinden alan aşkın bir çağrı olması yönüyle meslekten farklılaşır (Hirschi, 2011: 5).

Bu tanımın; meslek aşkını benzer kavramlardan ayırmaya imkan sağlıyor olması ve aynı zamanda hem dindar hem de seküler görüşü temsil eden gruplar üzerinde yapılan araştırmalarda kullanılabilir olması (Steger ve diğerleri, 2010) göz önünde bulundurularak daha kapsamlı ve birleştirici bir tanım olduğu konusunda karar kılınmış ve bu çalışmada kullanılmak üzere tercih edilmiştir.

Yazındaki meslek aşkı tanımlarının kapsamlı bir incelemesini yapan Elangovan ve diğerleri (2010: 429-430) üç temel özelliğin tüm tanımların kesişim noktasını oluşturduğunu belirtmiştir. Tüm tanımlarda öne çıkan bu üç ortak özellik 1) eyleme yönelim 2) açıkça belirtilmiş amaç ve misyon 3) prososyal niyettir. Son iki özellik Dik ve Duffy (2009) tarafından önerilen neoklasik tanım ile örtüşmektedir (Eldridge, 2010). Elangovan ve diğerlerinin (2010: 430) tanımı “*Bir bireyin ne yapmak istediği, ne yapması gerektiği ve gerçekte ne yaptığına dair kişisel algısını uzlaştırarak somutlaştıran, prososyal niyetleri izleyen eylem dizisi*” şeklindedir.

Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler ve Tipton (1986: 66) insanların işlerine yönelimlerini üç başlık altında toplamıştır: İş, kariyer, çağrı. İş; kişinin maddi kazanç sağlama amacıyla yerine getirdiği çalışma yönelimini ifade ederken kariyer; örgütsel hiyerarşide üst basamaklara tırmanmayı, güç ve prestij kazanmayı ifade eder. İşlerine meslek aşkı olarak yaklaşanlar ise onu, iş ve kariyerin çok ötesinde “ahlaki yaşamın ayrılmaz bir parçası” olarak görürler. Onlar için iş kendini gerçekleştirmenin, daha iyi bir dünyaya hizmet etmenin ve kişisel doyumun ifadesidir.

Sosyolog Robert Bellah ve arkadaşlarının (1986) sınıflandırdığı iş yönelimlerini, örgütsel psikoloji bağlamında inceleyen Wrzesniewski ve arkadaşları (1997:22) modern meslek aşkı duygusunun dini köklerinden uzaklaşarak seküler bir anlam kazandığını belirtmiş, insanların meslek aşkı duydukları işleri şöyle tanımlamıştır: “*İnsanların sevdikleri ve yapmaktan keyif aldıkları ve yapmaları gerektiğini düşündükleri, dünyayı daha iyi bir yer haline getirecek, sosyal açıdan değerli işlerdir*”.

Seküler bakış açısıyla yapılan iki önemli meslek aşkı tanımı Hall, Chandler (2005) ve Dobrow, Tosti-Kharas’a (2011) aittir. Öyle ki bu isimler modern meslek aşkı yaklaşımının temsilcileri olarak kabul edilir (Wang, Dai, 2017: 95). Hall ve Chandler’ a göre meslek aşkı (2005: 160): “*Bir insanın yaşam amacı olarak algıladığı iş*” şeklinde tanımlanır. Onlara göre (2005: 165), meslek aşkının kaynağı

bireydir. Meslek aşkı duyan birey kendisine, yakın çevresine ve topluma hizmet eder. Meslek aşkı iç gözlem, meditasyon, ilişkisel faaliyetler (örneğin arkadaşlarla, aile üyeleri ile tartışmalar yapma) gibi yöntemlerin kullanıldığı bir keşif süreci sonunda ortaya çıkar. Meslek aşkı duyan kişi potansiyelini gerçekleştirmekten doğan doyumdan anlam bulur.

Dobrow (2004) ise bir meslek aşkına sahip olmanın bütünleşik bir tipolojisini sunmaktadır. Yazara göre (2004) meslek aşkı yedi bileşenden oluşur. Bunlar; (1) tutku, (2) kimlik, (3) özdeşleşme, (4) yerine getirme gereksinimi / baskısı (5) bilinci sarma (6) anlamlılık (7) alana özgü özgüvendir. Önceki tanımlarla tutarlı olarak Dobrow ve Tosti-Kharas (2011: 1005) meslek aşkını *“kişinin bir alana yönelik olarak deneyimlediği şiddetli ve anlamlı bir tutku”* olarak tanımlamaktadır.

1.1.3. Meslek Aşkının Benzer Kavramlardan Farkı

Örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji yazınında yer alan bazı kavramların meslek aşkı ile ilişkili ve benzer oldukları görülmüştür. Bununla birlikte sözü edilen her bir yapı ile meslek aşkı arasında ayırt edici farklar bulunmaktadır. Bu yapıların karşılaştırmalı olarak incelenmesi meslek aşkının “ne olmadığı” konusunda fikir verecektir.

İşlerine karşı meslek aşkı duyan bireylerin aynı zamanda yüksek içsel motivasyona da sahip olmaları beklenmektedir. Bununla birlikte içsel motivasyon, meslek aşkının yalnızca bir kısmını karşılayabilir: içsel, kişisel doyum ve ilgi bileşenleri (Dobrow, 2004). Çünkü bireylerin işlerinden elde ettikleri içsel doyum birçok nedenden kaynaklanıyor olabilir. Örneğin; iş, yeni beceri gelişimine olanak sağladığı için veya birey tarafından eğlenceli ve ilginç bulunduğu için içsel motivasyon sağlıyor olabilir (Rawat, 2011). İçsel motivasyonu doğuran nedenin meslek aşkı olup olmadığını belirleyen ise bireylerin işlerine karşı ne tür bir yönelimle yaklaştıklarıdır. Örneğin; aynı işi yapan iki banka çalışanından birincisi, müşterilerle görüşme yapmaktan keyif aldığı ya da işini ilginç, sürükleyici bulduğu için içsel olarak motive olurken; ikincisi, müşterilerin yaşamlarını idame ettirmeleri için gereken finansal düzenlemeleri yapmaktan içsel bir motivasyon duyuyor olabilir (Wrzesniewski, 2012). Bu örnekte her iki çalışanın da işlerinden içsel motivasyon

duyduğunu söylemek olanaklı iken yalnızca işine prososyal fayda sağlama amacıyla yaklaşan ikinci banka çalışanının meslek aşkı yaşadığı söylenebilir.

Akış (flow), kişinin şu anda yaptığı eylemlere konsantre olmasını, öz bilincini askıya alarak tüm farkındalığını yaptığı işle birleştirmesini, eylemlerini kontrol edebileceğini hissetmesini ve zamanın normalden daha hızlı geçtiği hissine kapılmasını sağlayan “optimal deneyimleri” ifade eder (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2002: 90).

Meslek aşkı duyan bireyler işe adanma (work engagement) ve akış (flow) deneyimleri de yaşayabilirler. Bununla birlikte, kısa zaman aralıklarında değişen bir süreklilikte gerçekleşen (epizodik) işe adanma ve akış deneyimleri, uzun vadeli ve kararlı özellik gösteren meslek aşkından farklılaşır. (Dik, Duffy, 2009: 435; Elangovan ve diğerleri, 2010: 433). Ayrıca akış deneyimi, yapılan eylemin kendisinin değerli ve ödüllendirici olduğunu kabul eder. Önemli olan süreçtir ve nihai hedef, süreç için bir mazerettir (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2002: 90). Oysaki meslek aşkı için esas önemli olan hedeftir.

Kişisel adanmışlık (personal engagement) ise örgüt üyelerinin rol performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işlerine vermelerini, görev davranışlarında “tercih edilen benliğin” ortaya koyulmasını ifade eder (Kahn, 1990: 694-700).

Meslek aşkı ile ilişkili olan diğer bir kavram çok yönlü kariyerdir. Çok yönlü kariyer, “Örgütün değil, bireyin sorumluluğunda olan, bireyin kariyer kararlarını kendi temel değerlerine göre yönlendirdiği ve esas başarı kriterlerinin öznel olduğu (psikolojik başarı) kariyer yönelimini ifade eder” (Hall, 2004: 1). Çok yönlü kariyer tutumlarına sahip olan bireyler, kendi potansiyellerini ortaya çıkaran, gelişimlerini kolaylaştıran “kalplerinin götürdüğü yolu” izlerler (Hall, Chandler, 2005: 162). Bu içsel davete kulak verme yönünden meslek aşkı ve çok yönlü kariyer benzer kavramlar olarak ortaya çıksalar da aynı değıllerdir. Hall ve Chandler çalışmasında (2005: 162) bu iki kavram arasındaki farka değinmektedir. Çok yönlü kariyer, bireylerin kariyer süreçlerini izlerken aynı zamanda belirli bir amaca hizmet etme gerekliliğini içermeyebilir. Çok yönlü kariyer yönelimi, bir meslek aşkına sahip olmak için gereklidir ancak yeterli değildir çünkü meslek aşkı, çok yönlü kariyer tutumuna ek olarak belirli bir amacın varlığını da gerektirir.

Meslek aşkı ile ilgili diğer yapılar arasında iş merkeziliği (work centrality) (Dubin, 1956), iş bağlılığı (work commitment) (Loscocco, 1989), işe katılım (job involvement) (Kanungo, 1982) ve kariyerin önemi (career salience) (Greenhaus, 1971) yer alır (Dik, Duffy, 2009: 435). İşin merkeziliği; “işin, kişinin yaşamında oynadığı rolü ve önemini” ifade ederken, iş katılımı; “kişinin mevcut işiyle bilişsel olarak meşgul olmasını ve ilgilenme derecesini” anlatır (Paullay, Alliger, Stone-Romeo, 1994: 225). Kariyer önemi (career salience) ise kişinin kariyerinin yaşamındaki önemi olarak tanımlanır (Greenhaus 1971’den Aktaran Randal, Cote, 1991: 198). Tıpkı bu yapılarda olduğu gibi, işlerini meslek aşkı olarak gören bireylerin işlerine büyük bir anlam ve önem yüklemeleri beklenir. Ancak bu yapılar meslek aşkının özünde bulunan prososyal faydayı karşılayamaz ve bu yönüyle meslek aşkıdan farklılaşır (Dik, Duffy, 2009: 435).

1.1.4. Meslek Aşkı Araştırmaları

Yazın incelendiğinde meslek aşkının bireylerin sağlığına önemli bir katkı sağladığı görülmektedir. Örneğin Wrzesniewski ve arkadaşları (1997) çalışanların meslek aşkı duymalarını psikolojik sağlıkla ve daha az devamsızlıkla ilişkilendirdi. Treadgold (1999) meslek aşkı duydukları işlerde çalışan bireylerin elde edebilecekleri anlamın, stres ve depresyon düzeyini azaltacağını, benlik kavramının netliğini ise artıracaklarını gösteren bulgulara ulaşmıştır. İşin anlamlılığı, stres ($r = -.19$, $p < .05$) ve depresyon düzeyi ($r = -.29$, $p < .001$) ile negatif ve anlamlı bir ilişki gösterirken benlik kavramı netliği ($r = .31$, $p < .001$) ile pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermektedir. 11 Eylül saldırısı sonrasında insanların meslek aşkı duydukları işlere yöneldiğini belirten Wrzesniewski (2002) bu durumun, trajedinin yaşamlarına yüklediği stresle mücadele etmek için destek sağlayacağını ve iyi oluşu teşvik edeceğini savunmaktadır. Meslek aşkının sağlık ve iyi oluşla ilişkisini ele alan başka bir çalışma (Creed ve diğerleri, 2014) kariyer yaşamının ilk dört yılında olan 355 genç doktoru incelemiş ve kariyer çağrısının akademik stresin yol açtığı tükenmişliğe karşı koruyucu bir etki gösterebileceğini kanıtlamıştır. Çalışma saatleri, akademik stres ve borç endişesinin tükenmişlik ile kurduğu ilişkilerde kariyer çağrısının nasıl bir rol üstlendiği sorgulanmış, stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin kariyer çağrısı

tarafından düzenlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada ise, Oates, Hall ve Anderson (2005) Hristiyan üniversitelerinde çalışan akademisyenlere yönelik nitel araştırmalarında, annelik ve kariyer rolleri arasında bir gerilim yaşayan kadınların işlerine meslek aşkı duymaları halinde yaşadıkları bu içsel çatışma, stres ve suçluluk duyguları ile daha iyi başa çıkabildiklerini ve çoklu görevlerine karşı güçlü bir bağlılık duyduklarını belirtmektedir.

Yazında yer alan araştırmaların bir kısmı ise meslek aşkının iş yeri sonuçları üzerindeki etkisine odaklanmıştır.

Peterson, Park, Hall ve Seligman (2009) aralarında profesyonellerin, mavi yakalıların ve hatta ev hanımlarının bulunduğu geniş bir çalışma grubunu (N=9803) inceleyerek zevk, meslek aşkı, iş ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma sonuçları; mesleği ne olursa olsun, iş ve yaşamdan doyum ve zevk düzeyi, işine meslek aşkı duyan bireyler için en yüksek, işini yalnızca maddi kazanç elde etmenin aracı olarak gören bireyler için en düşük olarak belirlenmiştir.

Duffy, Dik, Steger (2011) örneklemini Batılı bir araştırma üniversitesinde görev yapan çeşitli mesleklerden 370 çalışanın oluşturduğu çalışmalarında, meslek aşkının işle ilgili sonuçları nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Bu çalışma, meslek aşkı ve iş sonuçları arasındaki ilişkinin hangi mekanizmalar yardımıyla açıklandığını araştıran ilk çalışma olması bakımından da önemlidir. Bu kapsamda meslek aşkının; iş doyumu, örgütsel bağlılık ve geri çekilme davranışlarıyla olan ilişkisi ve bu ilişkilerin kurulmasında kariyer bağlılığının dolaylı etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonuçları; kariyer bağlılığının meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine tam aracılık ettiğini, meslek aşkı ve örgütsel bağlılık ilişkisine kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca, kariyer bağlılığının, meslek aşkı ve geri çekilme davranışları arasındaki ilişkide moderatör rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Duffy, Bott, Allan, Torrey, Dik (2012) çalışan yetişkinler (N=201) üzerinde yaptıkları araştırmada, algılanan meslek aşkı ile iş doyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığı ve işin anlamının aracılık etkisini sorgulamışlardır. Ayrıca, yaşanan meslek aşkının bu dolaylı ilişkiler üzerindeki düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer bağlılığının ve işin anlamının algılanan meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine tam aracılık ettiğini ve bireylerin meslek aşkını yaşamalarının bu dolaylı ilişkilerin gücünü artıracaklarını göstermiştir.

Lan, Okechuku, Zhang, Cao (2013) Çin'in altı büyük şehrinde çalışan 370 muhasebecinin oluşturduğu örneklemini incelemişlerdir. İşe yaklaşımlarının, iş doyumunu ve kişisel değerlerle ilişkisini inceleyen araştırmacılar şu bulgulara ulaşmıştır: İş doyumunu düzeyi, işine meslek aşkı duyan bireylerde en yüksek, iş olarak yaklaşan bireylerde ise en düşüktür. Bireylerin işe yaklaşımlarına (meslek aşkı, kariyer, iş) bağlı olarak iş arkadaşlarından, işin kendisinden doyum işine meslek aşkı duyan bireyler için en yüksektir. Terfiden ve denetimden doyum, işine meslek aşkı duyan ve kariyer olarak yaklaşan bireyler için eşit düzeydedir ve iş olarak yaklaşan bireylerden daha yüksektir. Ücretten doyum ise üç iş yaklaşımı arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca değer türlerinin iş yaklaşımlarına olan etkisi değerlendirilmiş; yardımseverliğin meslek aşkını, başarı ve hazcılığın ise kariyer yaklaşımını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Duffy, Allan, Bott, Dik (2014) "Does the Source of a Calling Matter? External Summons, Destiny and Perfect Fit" adlı çalışmalarında çalışan yetişkinlerden (N=200) oluşan bir örneklemini incelemişlerdir. Araştırmanın amacı, meslek aşkının kaynağına (dışsal çağrılar, kader, mükemmel uyum) ilişkin çalışan görüşlerini incelemek ve üç meslek aşkı kaynağına göre yaşanan meslek aşkı, iş doyumunu ve yaşam doyumunda anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğini belirlemektir. Ayrıca, yaşanan meslek aşkının iş ve yaşam doyumuna etkisinde meslek aşkı kaynağının düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların büyük çoğunluğu (%49) meslek aşkı kaynağı olarak mükemmel uyumu göstermektedir. Çoklu varyans analizi sonuçları, meslek aşkının üç kaynağı arasında yaşanan meslek aşkı, iş ve yaşam doyumunu sonuçları bakımından önemli bir farklılık olmadığını göstermektedir. Yaşanan meslek aşkının, iş doyumunu ile güçlü, yaşam doyumunu ile orta derecede ilişkili olduğu bulunmuştur. Son olarak, yaşanan meslek aşkının yaşam doyumunu üzerindeki etkisi, meslek aşkının kaderden kaynaklandığını düşünenler için daha güçlüdür.

Duffy, Allan, Autin, Douglas (2014) çeşitli mesleklerden çalışanları inceledikleri boylamsal araştırmalarında, bireylerin yaşadıkları meslek aşkının, kariyer bağlılığı, işin anlamı ve iş doyumunu düzeylerini nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik üç ayrı modeli test etmişlerdir. 6 aylık bir süreçte, 3 farklı zaman noktasında toplanan veriler, meslek aşkının hem sonuç hem de tahmin değişkeni olabileceğini

göstermiştir. Buna göre, Zaman 2’de yaşanan meslek aşkı, Zaman 3’ te kariyer bağlılığını ve iş anlamını yordamaktadır. Ayrıca, Zaman 1 ve Zaman 2’deki kariyer bağlılığı, işin anlamı ve iş doyumu sırasıyla Zaman 2 ve Zaman 3’teki yaşanan meslek aşkını yordamaktadır.

Neubert, Halbesleben (2015) “Called to Commitment: An Examination of Relationship Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organization” adlı çalışmalarında ABD’deki 771 yetişkinden oluşan bir örnekleme incelemişlerdir. Manevi değişkenlerin işyeri sonuçları üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan araştırma, meslek aşkının iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile olumlu şekilde ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır. Araştırmanın ortaya çıkardığı diğer önemli bir sonuç, çalışanların işlerine duydukları meslek aşkının, iş doyumsuzluğu yaşadıkları durumda bile örgütsel bağlılıklarını olumlu şekilde etkilediğidir.

Rijavec, Pecjak, Jurcec ve Gradisec (2016) Hırvatistanlı (N=171) ve Slovenyalı (N=176) öğretmenleri inceledikleri çalışmalarında öğretmenlerin, iş yönelimleri (iş, kariyer ve meslek aşkı) bakımından üç gruba ayrılıp ayrılamayacağını sorgulamışlardır. Yapılan kümeleme analizi sonuçları, öğretmenlerin iş yönelimlerine göre iki gruba ayrılabilceğini göstermiştir. Bu iki grup; içsel iş yönelimi ve dışsal iş yönelimidir. İçsel iş yönelimli öğretmenler yüksek meslek aşkı, düşük iş ve kariyer puanlarına sahiptir. Dışsal iş yönelimli öğretmenler ise düşük meslek aşkı, yüksek iş ve kariyer puanlarına sahiptir. İçsel iş yönelimli öğretmenlerin oranının Hırvatistan örnekleme için daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca her iki örneklem için de içsel iş yönelimli öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Xie, Zhou, Huang, Xia (2017) örneklemini 322 Çinli çalışanın oluşturduğu çalışmalarında, meslek aşkının iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu ilişkilerin altında yatan psikolojik mekanizmaların neler olduğunu sorgulayan çalışmada, örgütsel araçsallığın, meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine kısmen, meslek aşkı ve örgütsel vatandaşlık ilişkisine tam aracılık ettiği belirlenmiştir.

Ahn, Kim, Lee (2017) Güney Koreli çalışanların oluşturduğu bir örnekleme inceleyerek (N=209) algılanan meslek aşkının iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Buna ek olarak, iş iradesinin ve yaşanan meslek aşkının bu

ilişkilere aracılık edip etmediği de sorgulanmıştır. Araştırmacılar, algılanan meslek aşkının iş ve yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etki yaratacağını bulmuşlardır. İş iradesinin, algılanan meslek aşkının iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerine aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yaşanan meslek aşkının aracılık rolü, algılanan meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisi için doğrulanırken, algılanan meslek aşkı ve yaşam doyumu ilişkisi için doğrulanmıştır.

Park, Kim, Lim, Sohn (2019) eğitim sürecinin ardından iş yaşamına adım atan genç yetişkinlerin meslek aşkının, iş sonuçları üzerinde yarattığı etkiyi araştırmışlardır. Bu çalışma, iş yaşamının ilk yıllarında algılanan meslek aşkının 2 yıl sonra dahi iş doyumu ve iş performansı üzerinde olumlu bir etki gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Birinci yılın sonunda yapılan değerlendirmeye göre; çalışanların işe katılımı, meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine tam aracılık etmektedir. Çalışmada son olarak, örgütsel desteğin, meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisini güçlendirdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Akçakanat, Erhan ve Uzunbacak (2019) örneklemi akademisyenlerin oluşturduğu (N=309) araştırmalarında meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisinde akış deneyiminin aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini araştırmışlardır. Araştırma sonuçları, meslek aşkının her iki alt boyutuyla (meslek aşkı varlığı, meslek aşkı arayışı) iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve akış deneyiminin söz konusu ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir.

Peng, Zhang, Zhang, Gong (2019) örneklemi Çin ordusunda görev yapan 245 subayın oluşturduğu “Relative Deprivation and Job Satisfaction in Army Officers: A Moderated Mediation Model” adlı çalışmalarında göreceli yoksunluk, iş doyumu, mesleki bağlılık ve meslek aşkı arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmacılar, askerlerin gelirlerinde ve sosyal statülerinde iyileşmenin aynı oranda mesleki bağlılık ve iş doyumuna yol açmadığını, bu durumun göreceli yoksunluk algıları ile açıklanabileceğini savunmaktadır. Bu ilişkilerde meslek aşkının düzenleyici etkisi sorgulanmaktadır. Değişkenler arası ilişkilere bakıldığında; göreceli yoksunluğun mesleki bağlılık ve iş doyumu ile olumsuz ilişkili olduğu, mesleki bağlılık ve iş doyumunun olumlu ilişkili olduğu, meslek aşkı ve iş doyumunun olumlu ilişkili olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları, mesleki bağlılığın göreceli yoksunluk ve iş doyumu ilişkisine kısmen

aracılık ettiğini, göreceli yoksunluğun iş doyumu ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisinde meslek aşkının düzenleyici rol oynadığını göstermektedir.

Xu, Tao, Huang, Little, Huang (2020) Çin’de yaptıkları araştırmalarında hemşirelerin oluşturduğu bir örnekleme (N=547) incelemişlerdir. Meslek aşkının işten ayrılma niyeti ve iş doyumuyla ilişkisini sorgulayan bu araştırma, meslek aşkının işten ayrılma niyetiyle olumsuz, iş doyumuyla olumlu ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş doyumunun meslek aşkı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, bireylerin işlerine duyduğu meslek aşkı iş doyumuna yol açacak, bu da işten ayrılma niyetlerinde azalışı beraberinde getirecektir.

Nielsen, Thompson, Wadsworth, Vallet (2020) tarafından yapılan görgül araştırmada iş-aile süreçlerinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinde meslek aşkının nasıl bir rol oynadığı sorgulanmaktadır. Bu araştırma kapsamında iki ayrı çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmanın örneklemini ABD’deki bir üniversitenin işletme mezunları (N=598), ikinci çalışmanın örneklemini ise ABD ve Kanada’daki çeşitli iş ve sektörlerden çalışanlar (N=327) oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, meslek aşkının, iş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını, iş-aile zenginleştirmesinin sağlanamadığı durumda meslek aşkının ikame kaynak görevi görerek iş ve yaşam doyumunu arttırdığını kanıtlamaktadır.

Lee, Lee, Shin (2020) örneklemini 328 Güney Koreli öğretmenini oluşturduğu “The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well-being” adlı çalışmalarında olumlu duygulanım, meslek aşkı, öz yeterlilik, sonuç beklentileri, iş ve yaşam doyumu arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri Sosyal Bilişsel İyi Oluş (Lent,2004) kuramsal çerçevesi kapsamında incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin olumlu duygulanımları, işlerine meslek aşkı duymalarında onlara yardımcı olmaktadır. Öğretmenlerin işlerine meslek aşkı duymaları mesleki öz yeterliliklerini artırarak sonuç beklentileri üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Böylece öğretmenlerin iş ve yaşam doyumu da artmaktadır. Meslek aşkının öz yeterlilik, sonuç beklentileri ve yaşam doyumu ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu hipotezi doğrulanırken, meslek aşkı ve iş doyumuna arasında doğrusal bir ilişkiye rastlanmamıştır. Meslek aşkının iş doyumunu öz yeterlilik ve sonuç beklentileri aracılığıyla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek aşkı, örgütsel vatandaşlık davranışını da olumlu yönde etkilemektedir. Elangovan (2010) meslek aşkına sahip olan bireylerin resmi görevlerini ve belirlenen hedefleri yerine getirmekle kalmayacaklarını ve iş tanımlarının ötesine geçeceklerini belirtmektedir. Yapılan araştırmalar bu yargıyı desteklemektedir. Örneğin Bunderson ve Thompson (2009) yaptığı araştırmada, işlerine meslek aşkı ile yaklaşan hayvanat bahçesi çalışanlarının işyerinde kendilerinden beklenmeyen görevleri yerine getirme olasılıklarının daha fazla olduğuna yer vermektedir. Park, Sohn ve Ha (2016) ise meslek aşkı duygusuna sahip olmanın örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ve anlamlı ilişki kurduğunu kanıtlamaktadır. Yine yakın zamanlarda yapılmış başka bir çalışma (Xie Zhou, Huang, Xio,2017) bu ilişkiyi desteklemektedir ve bununla birlikte örgütsel araçların bu ilişkide aracı rol oynadığını göstermektedir.

Meslek aşkı bir dizi kariyer değişkeniyle de ilişkilendirilmiştir. Duffy ve Sedlacek (2007) meslek aşkı duyan ve hala meslek aşkını arayan öğrencilerin kariyer gelişim indekslerinin nasıl farklılaştığını öğrenmek amacıyla 3091 üniversite birinci sınıf öğrencisinden oluşan bir örneklemi incelemiştir. Araştırmacılar, meslek aşkının varlığının karar verme, kariyer seçimi rahatlığı, öz netlik ve dikkat çeken işin seçilmesi ile pozitif; kararsızlık ve bilgi eksikliği ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Meslek aşkı arayışının ise karar verme, kariyer seçimi rahatlığı, öz netlik ve dikkat çeken işin seçilmesi ile negatif; kararsızlık ve eğitim eksikliği ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu araştırma bulguları, meslek aşkına sahip olan öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerinde diğer öğrencilere kıyasla daha olgun olacaklarını ve yüksek bir öz farkındalığa sahip olmaları nedeniyle kendi ilgi ve yeteneklerini daha iyi tanıyacaklarını göstermektedir. Böylece doğru kararlar alan öğrenciler, kariyer gelişim süreçlerinde hızlı bir ilerleme kaydedeceklerdir.

Öğrenciler üzerinde yapılan başka bir araştırma (Duffy, Sedlacek, 2010); hukuk, tıp gibi alanlarda yüksek lisans sonrası akademik kariyerine devam etmeyi planlayan öğrencilerin bir meslek aşkı duyma olasılıklarının, yalnızca lisans veya yüksek lisans derecesini tamamlamakla yetinen öğrencilere kıyasla daha yüksek olacağını bulmuştur. Benzer bir çıkarım yapan Dobrow ve Tosti-Kharas (2011), bireylerin güçlü bir meslek aşkı duydukları alanlarda üniversite eğitime başlamalarının veya profesyonel bir kariyeri sürdürmelerinin daha olası olduğunu

belirtmektedir. Bu boylamsal araştırmaya göre müzisyenlerin meslek aşkı 7 yıl sonra dahi öz yeterlilikleri üzerinde olumlu etki yaratabilir.

Meslek aşkı ile ilişkilendirilen başka bir kariyer değişkeni ise kariyer uyumudur. Guo ve arkadaşları (2014) kariyer uyumunun, üniversite öğrencilerinin meslek aşkını ve mesleki öz yeterliliklerini yordadığını ve iki uyum yeteneğinin (kariyer endişesi, kariyer merakı) öğrencilerin meslek aşkını teşvik ederek mesleki öz yeterliliklerine katkıda bulunabileceğini kanıtlamaktadır.

Douglas ve Duffy (2015) ise meslek aşkı ile kariyer kararı öz yeterliliği ilişkisinde, kariyer uyumunun alt bileşenlerinin (kariyer endişesi, kariyer kontrolü, kariyer merakı, kariyer güveni) rolünü, çoklu aracılık modeli ile test etmiştir. Araştırma bulguları; kariyer endişesi, kariyer merakı ve kariyer güveninin, meslek aşkı ile kariyer kararı öz yeterliliği ilişkisine kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Buradan, meslek aşkı duyan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme süreçlerinde daha özgüvenli olmalarının kısmen kariyer uyum yetenekleri tarafından sağlandığı çıkarımı yapılabilir.

Bu çalışmalarda meslek aşkı ile ilgili bir değişken olarak öne çıkan öz yeterlilik başka çalışmalarda da öğrenci popülasyonlarının kariyer gelişimleriyle ilgili olarak ele alınmaktadır. Bir Alman üniversitesindeki lisans öğrencilerini inceleyen Hirschi, Herrmann (2013) öğrencilerin meslek aşkı varlığının bir yıl sonra bile kariyer öz yeterliliklerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Domene (2012) ise lisans öğrencilerinin meslek aşkı duygularının kariyer sonuç beklentileri üzerinde yarattığı etkide öz yeterliliğin aracılık rolünü incelemiştir. Bu araştırma meslek aşkı ile kariyer sonuç beklentileri arasındaki olası ilişkileri incelerken Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na başvurmuştur. Hirschi (2012) ise çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında; meslek aşkının daha yüksek iş anlamlılığı, mesleki kimlik ve öz yeterlilik ile ilgili olduğunu ve bunun daha yüksek iş katılım yaratacağı sonucuna varmıştır.

Park, Sohn, Ha (2016) Güney Koreli satış görevlilerinden oluşan bir örnekleme incelemiş ve çalışanların meslek aşkı düzeylerinin iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile kurduğu ilişkide öz yeterliliğin aracı rol üstlenip üstlenmediğini sorgulamıştır. Araştırma hipotezlerine paralel olarak; çalışanların meslek aşkı düzeylerinin hem öz yeterlilik hem de örgütsel vatandaşlık davranışları

ile pozitif ilişki gösterdiği bulunmuştur. Ancak, meslek aşkı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca, satış görevlilerinin mesleki öz yeterlilikleri, meslek aşkı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlenirken meslek aşkı ile iş performansı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlenmiştir. Bu araştırma bulgusu göstermektedir ki; satış görevlilerinin işlerine meslek aşkı duymaları doğrudan yüksek performans göstermelerini sağlamayacaktır. Bunun için satış görevlilerinin mesleki öz yeterliliğe sahip olmaları da gerekmektedir.

Hall ve Chandler (2005) öznel ve nesnel kariyer başarısı arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında öznel (psikolojik) başarı için öz yeterlilik ve meslek aşkının önemine dikkat çekmiş ve “Kariyer Başarısının Meslek Aşkı Modelini” ortaya koymuşlardır. Bu modele göre öğrenme sürecini başlatan unsur öz yeterliliktir. Başarı döngüsünü başlatan unsur ise meslek aşkıdır. Ayrıca öz yeterlilik ve meslek aşkı etkileşim halindedir yani karşılıklı olarak birbirini güçlendirirler. Öz yeterlilik ve meslek aşkında meydana gelen artış, bireyin amaç ve hedeflerinin etkili bir şekilde yaşama geçirilmesine yardımcı olacak, dolayısıyla da psikolojik başarıyı ve kimlik değişikliğini doğuracaktır. Bunun ardından süreç geri beslenecek ve öz yeterlilik ve meslek aşkında yeniden bir artış söz konusu olacaktır.

Öz yeterliliğin yanı sıra başka bir psikolojik sermaye unsuru olan umut da meslek aşkı ile ilişkilendirilmiştir. Duffy, Allan ve Dik (2011) meslek aşkı varlığının akademik doyum ile ilişkisini incelemiş ve hangi değişkenlerin bu ilişkiyi açıklamaya yardımcı olduğunu araştırmıştır. Yazarlar meslek aşkı ve akademik doyum arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bununla birlikte yaşamın anlamının, kariyer kararı öz yeterliliğinin ve iş umudunun bu ilişkide aracı rol üstlendiğini bulmuşlardır.

Meslek aşkı ve umut arasındaki ilişkiyi ortaya koyan başka bir çalışma ise Zhang, Herrmann, Hirschi, Wei ve Zhang (2015)’un görgül araştırmasıdır. Bu çalışmada meslek aşkının; yaşamın anlamı, yaşam doyumu ve kariyer kararlılığı değişkenleriyle kurduğu ilişkiler ve bu ilişkilerde umudun aracılık etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulguları her üç ilişki için de umudun aracılık rolünü desteklemiştir.

Araştırmalar, meslek aşkının olumlu sonuçlarının yanı sıra karanlık bir yüzünün de olabileceğini göstermektedir. Bunderson ve Thompson (2009) meslek aşkının sağladığı anlam, özdeşleşme ve önem gibi olumlu getirilerinin yanı sıra kişiye bazı maliyetler de getirebileceğini savunmakta, meslek aşkını “*iki ucu keskin bir bıçağa*” benzetmektedir. Hayvanat bahçesi çalışanları ile yaptıkları yarı yapılandırılmış mülakatlarda işlerine meslek aşkı duyan bazı çalışanların bir kader veya görev sorumluluğu taşıdıklarını ve eninde sonunda bu işi yapmaya mahkûm olduklarını belirten ifadelerine rastlanmıştır. Ayrıca bazı çalışanların “*ücret almasam dahi çalışmaya devam ederim*” şeklindeki ifadelerinden anlaşılan aşırı fedakârlık ve mesleğin doğası gereği sürekli tetikte olma duygusu meslek aşkının dezavantajları olarak değerlendirilmektedir.

Elangovan ve diğerlerine göre (2010) bireylerin deneyimledikleri meslek aşkı tüketen ve hiç son bulmayan bir görev duygusuna dönüşebilir. Meslek aşkının yol açtığı “hep daha iyisini yapma” dürtüsü, kişinin faaliyetlerinden değilse bile performansından dolayı daimî bir doyumsuzluk duymalarına neden olabilir.

450 amatör müzik öğrencisini ve 131 işletme öğrencisini inceleyen boylamsal bir araştırma (Dobrow, Tosti-Kharas, 2012) meslek aşkının başka bir olumsuz yönüne ışık tutmaktadır. Araştırma, zayıf meslek aşkı duyan öğrencilerin, danışmanlarının “izledikleri kariyer için uygun olmadıkları” yönündeki olumsuz geri bildirimlerine kabul ettiklerini, güçlü bir meslek aşkı duyan öğrencilerin ise bu olumsuz geribildirimleri göz ardı etme eğiliminde olduklarını bulmuştur. Bu sonuçlar güçlü bir meslek aşkı yaşayan öğrencilerin yetenekleri konusunda rasyonel kararlar alamamalarına dolayısıyla olumsuz ve riskli kariyer sonuçlarıyla karşılaşmalarına yol açabilir.

Berg, Grand ve Johnson (2010) ise bazı bireylerin meslek aşkını gerçekleştirme yolunda engellerle karşılaşabileceklerini ve meslek aşkı duymadıkları başka bir iş rolünü yerine getirmek zorunda kalabileceklerini belirtmektedir. 31 çalışan ile yapılan bu nitel çalışma sonuçlarına göre gerçekleştirilmemiş meslek aşkı sahipleri stres, pişmanlık ve doyumsuzluk gibi istenmeyen sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Benzer bir araştırma yapan Gazica ve Spektor (2015) da meslek aşkının olumlu sonuçlarının yalnızca onu yaşama geçirme fırsatı bulan kişilerce olanaklı olacağını savunmaktadır. Araştırmacılar, çalışmaya katılan 378 Amerikalı

akademisyeni, Berg ve diğerlerinin (2010) çalışmasında olduğu gibi (1) işlerine duydukları meslek aşkını gerçekleştirenler (2) gerçekleştirilmemiş meslek aşkına sahip olanlar ve (3) herhangi bir meslek aşkına sahip olmayanlar şeklinde üç gruba ayırmışlardır. Çalışma diğer iki gruba kıyasla meslek aşkına gerçekleştirebilmiş olan kişilerin daha iyi iş tutumu, alana özgü doyum ve daha az işten ayrılma niyeti bildirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Meslek aşkını gerçekleştiremeyen kişiler ise meslek aşkını gerçekleştirebilen ve herhangi bir meslek aşkına duymayan kişilere göre çok daha düşük fiziksel ve psikolojik sağlık sonuçları göstermiştir.

Meslek aşkı son zamanlarda Batılı olmayan kültürler için de araştırmalara konu edilmiştir. Çin başta olmak üzere, Güney Kore ve Tayvan gibi Doğu kültürlerinde araştırmalar yapılmıştır: Guo ve arkadaşları (2014), 270 Çinli lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada iki uyum yeteneğinin (kariyer endişesi ve kariyer merakı) meslek aşkı aracılığıyla mesleki yeterliliği artırdığını bulmuştur.

Çinli öğrenciler üzerinde yapılan başka bir araştırma (Zhang, Dik, ve diğerleri, 2015) ise meslek aşkının nasıl tanımlandığını ortaya koymak amacıyla nitel bir analiz yöntemi kullanmış ve öğrenci görüşlerinden hareketle, meslek aşkının Batı kültüründeki tanımlarıyla örtüşen dört ortak tema bulmuştur: Yol gösterici güç, anlam ve amaç, özgecilik, aktif eğilim.

Xie ve diğerleri (2016) 832 Çinli çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada meslek aşkının işe adanma, kariyer doyumunu ve kariyer uyumu ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca kariyer uyumunun, meslek aşkının işe adanma ve kariyer doyumunu ile kurduğu her iki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur.

Örneklemini mühendislik, eğitim, muhasebe, finans ve hemşirelik meslek gruplarından 263 Çinli çalışanın oluşturduğu başka bir araştırma (Zhang, Hirschi, Herrmann, Wei, Zhang, 2015) çalışanların öz-yönelimli kariyer tutumlarının kariyer ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini araştırmış, bu ilişkilerde kişinin meslek aşkı duymasının aracılık rolü ve iş güvensizliğinin düzenleyici rolü araştırılmıştır.

Örneklemini Güney Kore'deki bir Fortune 500 şirketinin finans sektöründe çalışan sigorta satış çalışanlarının oluşturduğu çalışmaya göre (Park ve diğerleri, 2016) meslek aşkının, çalışanların iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ve çalışanların öz-yeterliliğinin bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Park, Lee, Lim ve Sohn (2018) Güney Kore Hava Kuvvetleri'nden 284 lider-üye çiftinden elde edilen verileri değerlendirmiştir. Araştırmacılar, meslek aşkı kavramına farklı bir açıdan yaklaşmış, bireyin meslek aşkı duygusunun kendinden öte etkiler yaratıp yaratmayacağını sorgulamışlardır. Liderlerin sahip olduğu meslek aşkı duygusunun astları üzerinde bıraktığı olumlu etki araştırılmıştır.

Choi ve diğerleri (2018) de Güney Kore donanmasının 195 üyesi üzerinde bir çalışma yapmış, meslek aşkı ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkilerde pozitif psikolojik sermayenin ve iş-aile zenginleştirmesinin aracı rollerini incelemiştir.

Doğu kültürünün özelliklerini taşıyan diğer bir ülke olan Tayvan'da, 24 örgüt üzerinde bir araştırma yapan Lee, Chen, Chang (2018) daha yüksek meslek aşkına sahip olan bireylerin görev ve bağlamsal performanslarının da daha yüksek olacağını bulmuştur. Ayrıca destekleyici bir örgüt ikliminin varlığında yüksek meslek aşkı düzeyinin yüksek bağlamsal performansa yol açacağı sonucuna varılmıştır.

Doğu kültürünün egemen olduğu ülkelerde yapılan bu araştırmalardan elde edilen bulgular Batı örneklemelerinden elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Sonuçlar Batılı olmayan kültürler için de meslek aşkının geçerli olacağını göstermiş ve araştırma bağlamını Hristiyan Avrupa'sının ötesine taşımıştır. Çin, Güney Kore ve Tayvan gibi ülkelere görülen Konfüçyüsçü ve Kolektivist Doğu Asya kültürü meslek aşkı için uygun bir ortam yaratır. Konfüçyüsçülük, aileyi toplumun temeli saymaktadır (Choi, Cho, Jung, Sohn , 2018). Kolektivizm görüşüne göre asıl önemli olan aile, toplum ve ulus düşüncesidir ve görevler, bu üç unsurun refahını sağlama düşüncesiyle yerine getirilir (Zhang, Dik, ve diğerleri, 2015). Bu yüzden meslek aşkı, kolektivist kültürlerde sosyal açıdan değerli davranışlarla daha fazla ilişkilidir (Park, Sohn, Ha, 2016).

Yerli yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde ilk çalışmanın Yazar (2016) tarafından yapılan "The Relationship Between Personal Values, Calling and Work Engagement" başlıklı yüksek lisans tez çalışması olduğu görülmektedir. Araştırmacı, bu çalışmada benzer kavramlar olan meslek aşkı ve işe tutkunluk kavramları arasındaki farkı kişisel değerler bakış açısını kullanarak açıklamıştır. Araştırmanın örneklemini farklı mesleklerden işgörenler (N=208) oluşturmaktadır.

Seymenler, Küçü, Siyez (2015), Praskova, Creed ve Hood (2014) tarafından geliştirilen meslek aşkı ölçeğini Türkçeye uyarlayarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmışlardır. Örneklemi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Ege Üniversitesi lisans düzeyi öğrencilerinin (N=307) oluşturduğu çalışma sonucunda, ölçeğin üç boyutlu yapısı (kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam, aktif yönelim) doğrulanmış, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıda olduğu kanıtlanmıştır.

Eryılmaz ve Kara (2018) bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 219 öğretmen adayı üzerinde yaptıkları çalışmada kariyer uyumluluğunun meslek aşkı ve kariyer uyumu yetenekleri ile ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmada meslek aşkını ölçmek için Praskova, Creed ve Hood (2015) tarafından geliştirilen ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Seymenler, Küçü ve Siyez'in (2015) yaptığı ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, meslek aşkının hem kariyer uyumluluğu ile hem de kariyer uyum yetenekleri ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda, kariyer uyumluluğu ve kariyer uyum yetenekleri arasında da olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, kariyer uyum yeteneklerinin, meslek aşkı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kara, Altınok ve Şahin (2019) örneklemi 212 üniversite son sınıf öğrencisinin oluşturduğu çalışmalarında, öğrencilerin işsizlik kaygıları, kariyer uyum yetenekleri ve meslek aşkı arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçlamaktadır. Bu araştırmada meslek aşkını ölçmek için Praskova, Creed ve Hood (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; kariyer uyum yeteneğinin, ilgi ve kontrol alt boyutlarının işsizlik kaygısı ile negatif ilişki gösterdiği, meslek aşkının alt boyutlarının ise işsizlik kaygısı ile anlamlı bir ilişki göstermediği belirlenmiştir.

Erhan ve diğerleri (2019), Dik ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen "Calling and Vocation Questionnaire" (CVQ) ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaparak Türk kültürüne uygun hale getirmişlerdir. Araştırmanın örneklemi, Isparta ilinde bulunan devlet okullarında görev yapan 370 okul öncesi ve sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Uzunbacak ve arkadaşları (2019) meslek aşkının mutluluk ile kurduğu ilişkiye işin anlamının aracılık edip etmeyeceğini sorgulamaktadır. Bu çalışmada iki ayrı örneklem kullanılmıştır. Birinci örneklemi Antalya ilinde özel hastanelerde görev yapan hemşireler (N=205) oluştururken, ikinci örneklemi Isparta ilinde devlete

bağlı sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşireler (N=293) oluşturmaktadır. Bu çalışmada Dik ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen Kısa Meslek Aşkı Ölçeği (BCQ) Türk kültürüne uyarlanmış, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Araştırma sonuçları meslek aşkı varlığı boyutunun mutluluğa olan etkisine işin anlamının aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır.

Akçakanat, Erhan, Uzunbacak (2019) tarafından yapılan bu çalışma, 309 akademisyenden oluşan bir örnekleme inceleyerek; meslek aşkının iş doyumuna etkisinde akış deneyiminin aracılık rolünü araştırmıştır. Çalışma sonucunda hem meslek aşkı varlığı boyutunun, hem de meslek aşkı arayışı boyutunun iş doyumuna pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, meslek aşkının iş doyumuna ile kurduğu ilişkide akış deneyiminin tüm boyutları (işe dalma, işten zevk alma, içsel motivasyon) için aracılık etkisinin sağlandığı görülmektedir.

Erhan, Akçakanat, Uzunbacak ve Bayrakçı (2019) meslek aşkının görev performansı ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Isparta ilindeki üç özel hastanede görev yapan büro personeli ve hekim dışında kalan sağlık çalışanları (N=205) oluşturmaktadır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, meslek aşkı varlığının görev performansı ile olumlu ve anlamlı, işten ayrılma niyeti ile olumsuz ve anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, meslek aşkı arayışının işten ayrılma niyetiyle olumlu ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak meslek aşkı arayışı ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Yerli yazına katkıda bulunan yakın tarihli bir çalışma, Duru (2020) tarafından yapılan kavramsal araştırmadır. Meslek aşkı bu çalışmada, kariyer psikolojik danışmanlığı alanı kapsamında ele alınmıştır. Yapılan kavramsal incelemenin yanı sıra, meslek aşkının yerli yazında “mesleki aşkınlık” şeklinde kavramsallaştırılabileceği temel düşüncesi, nedenleriyle birlikte tartışılmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Meslek aşkı kavramını akademisyenlik mesleği bağlamında ele alan araştırmaların sayısı oldukça azdır. Nitekim, Gradisek ve Habe (2020) meslek aşkı yazınındaki bu boşluğa dikkat çekmektedir. Araştırmacılar; meslek aşkı, psikolojik sermaye gibi içsel pozitif psikolojik kaynakların akademisyen

örnekleminde nadiren incelendiğini belirtmektedir. Bu araştırma akademisyen örneklemini inceleyerek yazındaki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Akademisyenlerin, üyesi oldukları yükseköğrenim kurumlarının verimliliğine, yetiştirdikleri öğrencilerin akademik başarısına katkıları ve toplumsal gelişime hizmet eden bilimsel çalışmalarının değeri göz önünde bulundurulduğunda akademisyenliğin prososyal yönü ağır basan bir meslek olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu bakımdan, akademisyenlerin oluşturduğu örneklemin, meslek aşkı araştırması için uygun veri sağlayacağı düşünülmektedir.

Gazica ve Spector (2015) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 36 devlet üniversitesinde görev yapan 378 öğretim üyesinin oluşturduğu örneklemini incelemiştir. Araştırmacılar, bireylerin meslek aşkı duydukları işlerde çalışıp çalışmama durumlarının, meslek aşkının iş sonuçları üzerindeki etkisini farklılaştıracağını savunmaktadır. Bu nedenle araştırmaya katılan bireyler; yanıtlanmış meslek aşkı duyanlar (N=112), yanıtlanmamış meslek aşkı duyanlar (N=142), hem yanıtlanmış hem yanıtlanmamış meslek aşkı duyanlar (N=57), meslek aşkı duymayanlar (N=67) şeklinde dört farklı gruba ayrılmıştır. Tek yönlü varyans analizi bulguları, sonuç değişkenlerinin her birinde gruplar arası farklılıklar olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları yanıtlanmış meslek aşkı duyan akademisyenlerin diğer iki gruba göre daha yüksek işe bağlılık, işe katılım, kariyer bağlılığı, iş ve yaşam doyumu, fiziksel sağlık, duygusal iyi oluş ve daha düşük işten ayrılma niyeti düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın ilgi çekici diğer bir sonucuna göre, hiçbir işe meslek aşkı duymayan akademisyenler, yanıtlanmamış meslek aşkı duyan akademisyenlere göre daha olumlu iş sonuçları bildirmektedir.

Gradisec ve Habe (2020) Slovenya'nın en büyük üniversitesi olan Ljubljana Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu örneklemini (N=142) incelemişlerdir. Hem öğrencilerin başarısı hem de yüksek öğretim kurumlarının başarısı için akademisyenlerin kritik rolüne dikkat çeken araştırmacılar, akademisyenlerin meslek aşkı, psikolojik sermaye ve akış düzeylerinin iş doyumuna nasıl katkı sağladığını sorgulamışlardır. Araştırma sonuçları, akademisyenlerin iş doyumunun en önemli belirleyicisi olarak işlerine duydukları meslek aşkını göstermektedir.

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde Akçakanat, Erhan, Uzunbacak (2019) tarafından yapılan araştırmanın örneklemini akademisyenlerin oluşturduğu görülmektedir. 309 akademisyen üzerinde yapılan bu çalışmada, meslek aşkının iş doyumu üzerine etkisinde akış deneyiminin rolü sorgulanmaktadır.

1.2. İŞ DOYUMU

Bu kısımda mevcut araştırma modelinin sonuç değişkenini oluşturan iş doyumu kavramı incelenecektir. Yazında yer alan iş doyumu tanımlarına, değinilecek, kavramın önemi hem çalışanlar hem de örgütler açısından değerlendirilecektir. İş doyumu ile ilgili başlıca kuramlar gözden geçirilecek ve son olarak iş doyumu öncülleri ve ardıllarıyla birlikte ele alınacaktır.

1.2.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı ve Önemi

En çok kullanılan iş doyumu tanımına göre (Locke,1976) iş doyumu, “*bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde ulaştığı hoş ve olumlu bir duygusal durumdur*” (Saari, Judge, 2004: 396). Bu tanım, hem duygulanıma hem de bilişe yaptığı vurgu nedeniyle önem taşır (Saari, Judge, 2004: 396). İş doyumu kavramını ilk kez dile getiren Hoppock’a (1935) göre ise iş doyumu, kişinin işine yönelik algısını belirleyen ruhsal, fizyolojik ve çevresel durumların bir bileşimidir (Erşan,Yıldırım, Doğan, 2013: 116). İş doyumunun bir tutum olduğunu belirten Weiss (2002: 175) kavramı kişinin işi veya iş durumu hakkında yaptığı olumlu değerlendirmeler sonucunda ulaştığı yargı şeklinde tanımlamıştır. Oshagbemi’ e (2000:88) göre iş doyumu “*bir bireyin belirli bir işe karşı olumlu duygusal tepkilerini*” ifade eder. Ona göre bu duygusal tepkiler (olumlu veya olumsuz) ise bireyin elde etmeyi beklediği, hak ettiğine inandığı iş sonuçları ile gerçekte elde ettiklerinin karşılaştırılması sonucunda oluşur.

İş doyumu, işe yönelik tüm özellikleri kapsayan tek bir tutum şeklinde olabileceği gibi; denetim, iş arkadaşları, ücret, terfi fırsatları veya işin kendisi gibi işle ilgili çok çeşitli doyum öğeleri arasında ayırım yapan çoklu tutum yaklaşımını da benimseyebilir (Brummel, Bowling, 2013: 724).

Luthans (1995: 141) iş doyumunun genel kabul görmüş özelliklerini üç maddede toplamıştır:

1. İş doyumunu iş ve işle ilgili ögelere karşı verilen duygusal bir tepkidir. Soyut bir kavram olduğu için gözle görülemese de çıkarımda bulunulabilir.
2. İş doyumunu genellikle bireyin işten beklentileri ile elde ettiği sonuçların birbiriyle ne kadar örtüştüğü ile belirlenir.
3. İş doyumunu, çalışanların işin kendisi, ücret, terfi fırsatları, denetim veya iş arkadaşları gibi işin özelliklerine karşı verdikleri duygusal tepkilerin de ifadesi olabilir.

İnsan, günde 8 saat çalışarak yaşamının 20-25 yılını işte geçiriyor ise mutlu bir yaşam sürdürdüğünden söz edebilmek için işinden doyum sağlıyor olması gerekir (Telman, Ünsal, 2004: 12). Öyleyse, iş kadar işten alınan doyumun da insan için yaşamsal bir değere sahip olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

İş doyumunu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya çıkmış olmasına rağmen öneminin anlaşılması 1930-1940'lı yıllara denk düşmektedir. Önemli olmasının birinci nedeni, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumunu ile bağlantılı olması; ikinci nedeni ise üretkenlik ile ilişkili olmasıdır (Sevimli, İşcan, 2005: 55).

İş doyumunun, çalışanların psikolojik sağlığının önemli göstergelerinden biri olduğu kabul edilir. Bireyler işlerinden doyum elde ediyorlarsa, o işletme psikolojik açıdan sağlıklı bir işgücüne sahip olacaktır. Aksine iş doyumunun düşük olduğu bir işletmede yüksek devamsızlık ve işgücü devir oranı ortaya çıkacak, işler daha fazla sabote edilecektir (örneğin üretim hatalarında artış, makinaların çalışmasının engellenmesi ve tahrip edilmesi) (Telman, Ünsal, 2004: 12).

İş doyumunu, çalışanların davranışlarını, performanslarını ve örgüt içerisindeki diğer çalışanlarla olan ilişkilerini de etkilediğinden sadece birey için değil aynı zamanda işletme ve toplum için de yaşamsal bir önem arz etmektedir (Mercanlioğlu, 2012: 121). Örgütlerde iş doyumunun sağlanması daha huzurlu bir çalışma ortamının yaratılmasına yardımcı olurken çalışanların motivasyonunu ve performansını artıracak, örgüte yönelik aidiyet duygularını pekiştirecektir. Bu bakımdan, iş

doyumunun sağlanması örgütsel davranışın temel konularından biridir (Zencirkıran, Keser,2018: 6).

Günümüzde uzmanlaşmış işgücüne duyulan gereksinimin artmasıyla birlikte iş dünyasının insana yüklediği değer de artmış, “insan” örgütlerin en değerli sermayesi haline gelmiştir. Bu nedenle donanımlı genç nesilleri ve dolayısıyla nitelikli işgücünü yetiştirecek olan akademisyenlerin eğitimde oynadığı rol kritik bir öneme sahiptir.

Akademisyenlerin iş doyumunu düzeylerindeki artış üniversitelerin akademik başarılarına katkı sağlamaktadır (Yıldız, Aksu, Ünübol, Hızlı Sayar 2020: 87). Bu yüzden, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin temel görevleri arasında yer alan eğitim, araştırma ve sosyal sorumluluk konularının daha iyi yerine getirilebilmesi için yapmış oldukları işlerden doyum elde etmeleri gereklidir (Serinkan, Bardakçı, 2007: 152).

1.2.2. İş Doyumu ile İlgili Başlıca Kuramlar

Motivasyon kuramları, iş doyumunu kavramının açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Bu kuramlar “Kapsam Kuramları” ve “Süreç Kuramları” olmak üzere iki grup altında incelenmektedir. Bu kuramlara ilişkin açıklamaya aşağıda yer verilmiştir.

1.2.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları gereksinimlerin doğasına ve insanların güdülenme biçimlerine odaklanır (Sığırı, Gürbüz, 2017: 141). Başka bir ifade ile kapsam kuramları bireylerin farklı şekilde güdülenmelerine neden olan içsel faktörleri açıklamayı amaçlar. Kapsam kuramları; Maslow’un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı, Alderfer’in ERG (V-İ-G) Kuramı ve McClelland’ın Başarı Gereksinimi Kuramı’dır.

1.2.2.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

İş doyumu, Abraham Maslow tarafından geliştirilen Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı ile yakından ilişkilidir (Liu, Aungsuroch, Yunibhand, 2016:86). Maslow, insanın biyolojik, sosyal ve psikolojik bir varlık olması nedeniyle bazı gereksinimleri olduğunu ve davranışlarında da bu gereksinimleri doyuma ulaştırma amacı taşıdığını savunmaktadır (Eren, 2017: 30-31). Nitekim, Maslow'un (1968:153), *“Bir temel gereksinimin doyuma ulaştırılması, bilinci diğer bir gereksinimin egemenliğine açmaktadır”* ifadesinden, gereksinim ve doyum kavramlarının iç içe ve birbirini izleyen bir süreklilikte oldukları anlaşılmaktadır (Roos, 2005: 23). Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'nda 5 temel gereksinim tanımlamaktadır. Bu gereksinimlerin ortaya çıkışı belirli bir sıralamayı takip etmektedir (Eren, 2017: 31).

1.2.2.1.1.1. Fizyolojik Gereksinimler

Fizyolojik gereksinimler, Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'nın başlangıç noktasını oluşturan, açlık, susuzluk, uyku, cinsellik gibi gereksinimlerdir. Herhangi bir fizyolojik gereksinimin ortaya çıkması halinde, tüm diğer gereksinimler ikinci plana atılacak ve bireysel fonksiyonların tamamı, söz konusu fizyolojik gereksinimi doyuma ulaştırmak için çalışacaktır. Doyuma ulaştırılan fizyolojik gereksinim ise güdüleyici etkisini yitirecek ve birey için önemsiz hale gelecektir (Maslow, 1970:35-38).

1.2.2.1.1.2. Güvenlik Gereksinimi

Maslow (1970:39), fizyolojik gereksinimlerin doyuma ulaştırılmasının ardından, güvenlik gereksinimlerinin ortaya çıktığını ve bireyi etkisi altına aldığını öne sürmektedir. Maslow'un güvenlik gereksinimlerine verdiği örnekler arasında; güvende olma; istikrar; korkudan, kaygıdan ve kaostan uzak olma; düzen; hukuk; sınırlar yer almaktadır. Maslow'a (1970: 42) göre, bu gereksinim grubunun birey üzerinde güdüleyici etki yaratması yalnızca savaş, hastalık, doğal afet, suç dalgaları, toplumsal düzensizlik, nevroz, beyin hasarı, otorite boşluğu, kronik nedenli

istenmeyen durumlar meydana geldiğinde olanaklıdır. Bu gereksinim grubu da doyuma ulaştırılmasının ardından güdüleyici etkisini yitirecektir.

1.2.2.1.1.3. Ait Olma ve Sevgi Gereksinimi

Ait olma ve sevgi gereksiniminin açığa çıkması hem fizyolojik hem de güvenlik gereksinimlerinin doyuma ulaştırılmasının ardından gerçekleşmektedir. Bu gereksinim grubunun etkisi altında olan birey; sevgi, şefkat ve aidiyet duyguları tarafından yönetilmekte ve yakın çevresi ile kurduğu ilişkilerde bu gereksinimleri gidermek için çaba göstermektedir (Maslow, 1970: 43).

1.2.2.1.1.4. Saygınlık Gereksinimi

Maslow (1970: 45), saygınlık gereksiniminin iki alt gruptan oluştuğunu ifade etmektedir. İlk grup, bireyin öz saygısından kaynaklanan; güç, başarı, yeterlilik, ustalık ve yetkinlik, dünya karşısında güven, bağımsızlık, özgürlük gereksinimleridir. İkinci grup ise, diğer insanların saygısını kazanma beklentisinden kaynaklanmaktadır. Bu gereksinimler; itibar, prestij, statü, şan, şöhret, egemenlik, tanınma, ilgi, önem, haysiyet, takdir edilmedir.

1.2.2.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi

Kendini gerçekleştirme gereksinimi, bireyin ilk dört gereksinimi doyuma ulaştırılmasının ardından ortaya çıkmaktadır. Bu gereksinim, bireyin kendi kimliğine sadık kalma ve kendisine uygun olan şeyi yapma arzusunu ifade etmektedir. Bir müzisyenin müzikle uğraşması, bir şairin şiir yazması buna örnek verilebilir. Bu gereksinim her birey için farklı biçimlerde kendisini gösterebilmektedir (Maslow, 1970:46).

Şekil 1: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi



Kaynak: Sıgı, Gürbüz, 2017: 143.

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'nda yer alan gereksinimler "eksiklik güdülemesi" ve "gelişim güdülemesi" tarafından yönetilmektedir. Hiyerarşinin ilk dört basamağını oluşturan fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, ait olma ve sevgi gereksinimi ve saygı gereksinimi eksiklik güdülemesinin etkisi altındadır. Son basamakta yer alan kendini gerçekleştirme gereksinimi ise gelişim güdülemesinin etkisi altındadır (Maslow 2001'den aktaran Süral Özer, Topaloğlu, 2008: 4).

Maslow, 1970'lerde Gereksinim Hiyerarşisi Modeli' ne iki yeni gereksinim grubu ekleyerek kuramı genişletmiştir. Eklenen bu iki gereksinim; bilişsel ve estetik gereksinimlerdir. Bu model, genellikle "Yedi Gereksinim Modeli" olarak da bilinmektedir. Bilişsel ve estetik gereksinimleri, eksiklik güdülemesi ve gelişim güdülemesi tarafından yönetilen gereksinimler arasında bir köprü görevi görmektedir. Bilişsel gereksinimler; bilme, anlama ve anlam bulma arzusunu ifade etmektedir. Dolayısıyla, bu gereksinimi ortaya çıkaran esas itici güç, bilgi ve bilginin eksikliğidir. Estetik gereksinimi ise; güzellik, denge ve biçim arayışına karşılık gelmektedir (Ward, Lasen, 2009: 141).

Şekil 2: Maslow'un Yedi Gereksinim Hiyerarşisi



Kaynak: Ward, Lasen, 2009: 142.

Maslow' un (1954) Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı' ndan hareketle iş doyumu; işin, bireyin gereksinimlerini karşılama derecesine göre tanımlanmaktadır (Süral Özer, 2008:14). Schaffer'e (1953: 3) göre iş doyumu, bireyin işiyle ilgili doyuma ulaştırılmayı bekleyen gereksinimlerinin ne ölçüde karşılandığına göre doğrudan belirlenecektir. Gereksinim ne kadar güçlü ise, bireyin iş doyumu, bu gereksinimin karşılanmasına o kadar bağlı olacaktır. Kuhlen (1963: 56), gereksinimlerinin, işinin bu gereksinimleri karşılama potansiyelinden daha güçlü olduğunu algılayan bireylerin hayal kırıklığına uğrayacaklarını ve daha az iş doyumu yaşayacaklarını ifade etmektedir. Araştırmacı, bireyin gereksinimleri ile işinin bu gereksinimleri karşılama potansiyeline yönelik algısı arasındaki uyumu, iş doyumunun belirleyicisi olarak tanımlamaktadır. Wolf (1970) ise, iş doyumunun, bireyin iş ortamının onun fiziksel ve psikolojik gereksinimlerini karşılayıp karşılayamamasına göre belirleneceğini ifade etmektedir (Liu, Aungsuroch, Yunibhand 2016: 86).

1.2.2.1.2. Alderfer'in V.İ.G. (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) Kuramı

Clayton P. Alderfer (1972), Maslow'un (1943,1954) kişilik gelişimi hakkında genel bir kuram olarak geliştirdiği Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'nı örgütsel düzeye taşımış, çalışan bireylerin davranışları ve doyumu arasındaki bağlantıyı tanımlamıştır (Schneider, Alderfer, 1973: 503). Alderfer'in V.İ.G. Kuramı'nın, bu işe özgü doğası, onun en güçlü yanını oluşturmaktadır. Kuramda ücret, yan haklar gibi varoluş gereksinimlerinin; iş arkadaşları ve üstlerle ilişki kurma gereksinimlerinin ve iş yerinde gelişme gereksinimlerinin doyumuna ilişkin atıflar bulunmaktadır (Arnolds, Boshoff, 2002: 698).

V.İ.G. Kuramı, insan gereksinimlerini üç kategori altında toplanmaktadır: Varoluş gereksinimleri, ilişki kurma gereksinimleri ve gelişme gereksinimleri (Schneider, Alderfer, 1973: 490).

Maslow, fiziksel ve kişilerarası tehditlere yönelik gereksinimleri, güvenlik gereksinimleri kategorisi altında toplarken, V.İ.G. Kuramı bunlardan fiziksel tehditlere yönelik olanları varoluş kategorisine, kişilerarası tehditlere yönelik olanları ise ilişki kurma kategorisine dahil etmektedir. V.İ.G. Kuramı benzer bir ayrıştırmayı, Maslow'un saygı gereksinimi için de yapmaktadır. Başkaları tarafından bireye duyulan saygıyı, ilişki kurma gereksinimleri kategorisine, bireyin öz saygısını ise gelişme gereksinimi kategorisine dahil etmektedir (Alderfer, 1969: 145). Buna göre üç gereksinim kategorisi şu şekilde açıklanabilir:

Varoluş Gereksinimi: Bireylerin çeşitli maddi ve fizyolojik gereksinimlerini içermektedir. Açlık, susuzluk gibi temel insani gereksinimlerin yanı sıra ücret, yan haklar ve fiziki çalışma koşulları gibi işle ilgili gereksinimler varoluş gereksinimlerine örnek gösterilebilir (Alderfer, 1969: 145).

İlişki Kurma Gereksinimi: Bireylerin diğer insanlarla olan tüm ilişki kurma gereksinimlerini içermektedir. Aile ve arkadaşlarla kurulan bireysel ilişkilerin yanı sıra astlar, üstler ve iş arkadaşlarıyla kurulan iş ilişkileri de bu gereksinim kapsamındadır. İlişki kurma gereksiniminin temel özelliklerinden biri, doyumun bir paylaşma ve karşılıklılık sürecine bağlı olarak ortaya çıkmasıdır (Alderfer, 1969: 146).

Gelişme Gereksinimi: Bireyin kendisi ve çevresi üzerinde yaratıcı ve üretken etkiler bırakma amacını taşıyan tüm gereksinimlerdir. Gelişme gereksinimleri, bireyin yeteneklerini tam olarak kullanmasına ve ek yetenekler geliştirmesine olanak tanıyan görevleri üstlenmesiyle doyuma ulaştırılmaktadır. Gelişme gereksinimlerinin karşılanması bireyde bütünlük ve tamamlanma duygusuna neden olmaktadır (Alderfer, 1969: 146-147).

V.İ.G Kuramı, gereksinimlerin doyuma ulaştırılma durumunu değerlendirirken ne ölçüde somut olduklarını göz önünde bulundurmaktadır. Alderfer'e (1969: 151) göre en somut gereksinimler varoluş gereksinimleri iken, en az somut gereksinimler ise gelişme gereksinimleridir. İlişki kurma gereksinimi ise somutluk bakımından bu iki gereksinim arasında bir değer almaktadır.

V.İ.G. Kuramı, Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'nda tanımlanan tek yönlü gereksinim doyumu işleyişini kısmen kabul etmekte, buna ek olarak "doyum ilerlemesi" ve "engelleme gerilemesi" olmak üzere iki yeni işleyiş öne sürmektedir.

İşleyiş mantığı bakımından Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı'na benzeyen doyum ilerlemesi, bireyin daha somut gereksinimlerini doyuma ulaştırmanın ardından, enerjisini, daha az somut, daha kişisel ve daha belirsiz gereksinimlerini doyuma ulaştırmak için kullanacağı varsayımına dayanmaktadır. Örneğin; varoluş gereksinimlerini doyuma ulaştıran birey maddi şeyler aramaya son verecek, enerjisinin büyük kısmını ilişki kurma gereksinimini doyuma ulaştırmak için harcayacaktır. Ancak, doyum ilerlemesi, ilişki kurma gereksiniminin gelişme gereksinimi üzerinde güdüleyici etki yaratabilmesi için varoluş gereksinimlerinin doyuma ulaştırılmış olması koşulunu taşımamakta ve bu yönüyle Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi'nden ayrılmaktadır (Alderfer, 1969: 151).

V.İ.G. Kuramı'nı Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı'ndan ayıran diğer bir varsayım engelleme gerilemesidir. Bu varsayım göre, daha az somut ve daha belirsiz gereksinimlerini doyuma ulaştırma konusunda engellenen birey, daha somut ve erişilmesi kolay gereksinimlerine gerileyecektir. Örneğin; gelişim gereksinimlerini doyuma ulaştıramayan birey, daha somut özellikte olan ilişki kurma gereksinimine gerileyecek ve kendini geliştirmesine yardımcı olması için

çevresinden destek ve bağlantı fırsatı arayışı içerisine girecektir (Alderfer, 1969: 151).

Schneider ve Alderfer (1973: 503), gereksinimlerin karşılanabilmesi için bireyin “ne hissettiğinin” belirlenmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Araştırmacılara göre, gereksinim doyumu bireye özgü bir durumdur. Başka bir ifade ile, her birey farklı seviyede ve farklı gereksinimlerle doyuma ulaşmaktadır. Bu nedenle, bireylerin gereksinimlerinin doyuma ulaştırılabilmesi için her bir durumun kendi içinde değerlendirilmesi ve açıkça tanımlanması gerekmektedir.

1.2.2.1.3. Herzberg’in Çift Etmen Kuramı

Herzberg ve arkadaşları (1959) tarafından geliştirilen Çift Etmen Kuramı, iş doyumunu açıklamak için kullanılan en ünlü ve bir o kadar da tartışmalı kuramlardan biridir (Dartey-Baah, 2010). Herzberg (1966), bireyleri neyin motive ettiğini anlayabilmek için doğrudan motivasyona değil, iş doyumunun ve iş doyumsuzluğunun nedenlerine eğilmiştir (Pointon ve Ryan, 2004: 508). Örneklemi 200 mühendis ve muhasebecinin oluşturduğu araştırmada kritik olay yöntemi kullanılarak, araştırmaya katılan çalışanların, kendilerini işlerinde en iyi ve en kötü hissettikleri olaylar tanımlanmaya çalışılmıştır (Telman, Ünsal, 2004: 15).

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959), iş doyumunu ve iş doyumsuzluğunu bir sürekliliğin iki zıt uçları olarak kabul eden geleneksel görüşün aksine, onların iki farklı süreklilik oluşturduğunu öne sürmektedir. Nitekim, araştırma sonuçları, iş doyumunu ve iş doyumsuzluğuna neden olan iki ayrı etmen seti olduğunu ortaya çıkarmıştır (Brenner, Carmack, Weinstein, 1971: 360). Bunlardan iş doyumuna neden olan ancak, yokluğunda iş doyumsuzluğuna neden olmayan iş özellikleri “güdüleyici etmenler” olarak, iş doyumsuzluğuna neden olan ancak, iyileştirilmeleri durumunda dahi iş doyumuna neden olmayan iş özellikleri ise “hijyen etmenleri” olarak sınıflandırılmıştır (House, Wıgdor, 1967: 370).

Çift Etmen Kuramına göre, iş doyumunu artıran güdüleyici etmenler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme gibi işin kendisiyle ilgili etmenlerdir. İşin bu beş içsel yönü, kendini gerçekleştirme gereksinimini doyuma ulaştırma konusunda bireylere yardımcı olmaktadır (Miner, 2005: 63). İlginç ve önemli bir iş

yapma duygusunu pekiştiren işin kendisi, iş sorumluluğu ve ilerleme, bireylerde kalıcı bir tutum değişikliği yaratmak için en önemli güdüleyici etmenler olarak tanımlanmaktadır (House, Wigdor, 1967: 370). İş doyumsuzluğuna neden olan hijyen etmenleri ise, işin yapıldığı bağlamla ilgili olan; şirket politikası ve idari uygulamalar, denetim, kişilerarası ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği, yan haklar ve ücret gibi etmenlerdir (Miner, 2005: 63). Bu etmenlerden iş tutumlarını etkileme potansiyeli en düşük olanlar ise; şirket politikası ve idari uygulamalar, denetim ve çalışma koşullarıdır (Ewen, 1964: 161).

Şekil 3: Herzberg'in Hijyen ve Motivasyon Etmenleri

Hijyen Etmenleri: İş Doyumsuzluğu	Güdüleyici Etmenler: İş Doyumu
	Başarı
	Tanınma
	İşin Kendisi
	Sorumluluk
	İlerleme
	Gelişme
Örgüt Politikası ve İdari Uygulamalar	
Yönetici	
Kişilerarası İlişkiler	
Çalışma Koşulları	
Ücret*	
Statü	
Güvenlik	

*Ücret, bir hijyen etmeni olduğu kadar güdüleyici etmen olarak da ortaya çıkmaktadır. Öncelikle bir hijyen etmeni olmasına rağmen genellikle bir güdüleyici etmenin özelliklerini de içermektedir.

Kaynak: Aswathappa, 2009: 210.

Çift Etmen Kuramı, bazı araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir. Örneğin, Ewen (1964), kuramın metodolojik yönden bazı eksiklikleri olduğunu savunmuştur. Ewen (1964: 161) ilk olarak; çalışmanın dar bir iş aralığını temsil eden küçük bir örnekleme yürütülmesini eleştirmiş, araştırmanın, farklı iş kollarında çalışan daha geniş örneklerle test edilmesini önermiştir. Ewen'ın (1964: 162) diğer eleştirisi; iş tutumlarını ölçmek için yalnızca yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinin kullanılmasına yöneliktir. Ona göre, yapılan çalışma keşif niteliğinde olmadığından, tek bir ölçüm yönteminin kullanılması araştırma sonuçlarının geçerlilik ve güvenilirliği açısından sorun teşkil etmektedir. Ayrıca, çalışmada genel iş doyumu ölçütü bulunmadığından, kritik olay yöntemi ile tanımlanan güdüleyici ve hijyen etmenlerinin, genel iş doyumu ve iş doyumsuzluğunun nedenleri olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir.

Çift Etmen Kuramı'na eleştiri getiren diğer bir çalışma, House ve Wigdor'a (1967) aittir. Araştırmacılar (1967: 371), iş doyumu ve doyumsuzluğuna neden olan etmenlerin, bireylerin savunma süreçlerine bağlı olarak kişiden kişiye farklılık gösterebileceğini savunmuşlardır. Ayrıca, kuramın metodolojik yönden hatalı olması, iş doyumu ve motivasyonla ilgili önceki araştırma bulgularıyla çelişiyor olması, çalışmada yer alan diğer eleştirilerdir.

Yapılan bazı görgül araştırma sonuçları da Herzberg'in Çift Etmen Kuramını desteklememektedir. Örneğin; Oshagbemi (1997) akademisyenlerin iş doyumu ve iş doyumsuzluğuna katkıda bulunan etmenleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında, Herzberg'in güdüleyici ve hijyen etmenleri arasında çizdiği sınırlarla örtüşmeyen bulgulara ulaşmıştır. Oshagbemi'ye (1997: 359) göre hem hijyen hem de güdüleyici etmenler iş doyumu ve iş doyumsuzluğuna yol açabilmektedir.

1.2.2.1.4. McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı

McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı, Murray'ın (1938) Harvard Psikoloji Kliniği'nde yürüttüğü çalışmalarına dayanmaktadır. McClelland, Murray'ın Psikolojik Gereksinimler Kuramı'nda ele aldığı; başarı, bağlılık, özerklik, zarardan kaçınma, anlayış gibi 27 gereksinimden, örgütsel davranışla ilgili olan başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini incelemiştir (Miner, 2005: 46-47; Süral Özer, Topaloğlu, 2008: 13).

McClelland'a göre birey, gereksinimlerini içinde yaşadığı toplumun kültüründen öğrenmektedir. Birey, güçlü bir gereksinim duyduğunda, bu gereksinimi karşılayan davranışlar yönünde güdülenecektir (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2009: 135). Başarı Gereksinimi Kuramı bireylerin iş tutum ve davranışlarının üç gereksinim tarafından harekete geçirildiğini varsaymaktadır. Bunlar; başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimleridir (Harrell, Stahl, 1984: 241).

1.2.2.1.4.1. Başarı Gereksinimi

Başarı gereksinimi tarafından güdülenen bireyler, kendilerine hedefler belirlemekte ve bu hedeflere ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu bireylerin odaklandıkları asıl konu, üstlendikleri görevlerde ne ölçüde başarılı olduklarıdır. Başarı gereksinimi yüksek olan bireylerin başarı ve takdir ölçütü kendi kişisel değerlendirmelerine dayanmaktadır. Bu yüzden diğer bireylerin kendileriyle ilgili düşünceleri onları endişelendirmemektedir (McClelland, Burnham, 1976: 117). Başarı gereksinimi yüksek olan bireyler; en kısa sürede başarıya ulaşmak istediklerinden, kendileri için orta zorluk derecesindeki iş ve görevleri seçmektedirler (McClelland, Watson, 1973: 134). Bunun yanı sıra, kişisel gelişime önem verdiklerinden işin tüm sorumluluğunu kendileri üstlenmekte ve ne ölçüde iyi performans gösterdiklerini öğrenmek için hızlı ve somut geri bildirimler almak istemektedirler (McClelland, Burnham, 1976: 118).

1.2.2.1.4.2. Güç Gereksinimi

Güç gereksinimi tarafından güdülenen bireyler ise başarı elde etmekten çok, diğer bireyler üzerinde etki oluşturmaya odaklanmaktadır (McClelland, Burnham, 1976:117). Onlar için esas güdüleyici olan; etki sahibi olmak, öne çıkmak ve önemli birisi olarak kabul edilmektir (McClelland, Watson, 1973: 123). McClelland ve Watson'ın (1973) çalışması, güç odaklı bireylerin davranışlarının bu etkileme amacı tarafından şekillendirildiğini açıkça göstermektedir. Çalışmaya göre (1973: 124); güç odaklı bireyler için risk alma davranışını cazip kılan, riskin getirisi değil, “büyük risk alan” veya “çok kazanan” olarak öne çıkma ve fark edilme olasılığıdır.

1.2.2.1.4.3. Yakın İlişki Gereksinimi

Yakın ilişki gereksinimi, bireyin başkaları tarafından kabul edilme ve beğenilme arzusunu ifade etmektedir (Arnolds, Boshoff, 2002: 57). Diğer bir deyişle, yakın ilişkilere duyulan gereksinim, bireylerin grup katılımıyla ve sosyal ilişkiler geliştirmeleriyle ilgilidir (Sıgır, Gürbüz, 2017: 148). McClelland ve Burnham (1976: 117) yöneticiler bağlamında yaptıkları çalışmada, yakın ilişki gereksinimi yüksek olan yöneticilerin, örgütsel karar süreçlerini yürütürken, bireysel ilişkilerini, örgüt hedeflerinin önünde tutacaklarını ifade etmektedir. Ayrıca çalışmada (1976: 120) herkesle iyi ilişkiler sürdürmek isteyen yöneticilerin, bazı örgüt üyelerine, bürokratik kurallara uymayan istisnalar tanıyabileceklerinden söz edilmektedir. Bu nedenle çalışmada, yüksek ilişki gereksinimi, etkin olmayan yöneticinin bir özelliği olarak görülmektedir. McClelland ve Watson (1973: 139) yakın ilişki gereksinimi tarafından güdülenen bireylerin başka bir özelliğine dikkat çekmektedir. Onlara göre, bu bireyler çevrelerindekiyle kurdukları yakın ilişkileri sürdürmek adına düşük risk almakta ve rekabet etmekten kaçınmaktadırlar.

McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı, iş doyumunu açıklamak için kuramsal bir dayanak oluşturmaktadır. Harrell ve Stahl (1984), aynı iş ortamında çalışan bireylerin iş doyumları düzeyleri arasındaki farklılığın, McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı ile açıklanabileceğini öne süren ilk çalışmadır. Araştırmacılar (1984: 241), çalışanların iş doyumları düzeyleri arasındaki bu sapmanın nedeni olarak,

bireyler arasında motivasyonel farklılığı oluşturan; başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini göstermektedir.

Başarı gereksinimi yüksek olan bireyler, zorlayıcı hedeflere ulaşmalarına olanak sağlayan, performansları hakkında hızlı ve somut geribildirimler alabildikleri ve kendilerine özerklik tanıyan çalışma ortamlarında en yüksek performansa ve iş doyumuna ulaşmaktadırlar (Harrell, Stahl, 1984: 242; Jenkins, 1987: 923). Çünkü bu çalışma koşulları, başarı gereksinimi yüksek olan bireylere kendi performanslarını bir mükemmellik standardı ile karşılaştırabilme fırsatı sunmaktadır (Jenkins, 1987:923). Singh ve Shrivastava (1983: 439) yaptıkları görgül araştırma sonucunda başarı gereksinimi yüksek olan bireylerin, düşük olanlara göre daha yüksek iş doyumuna ulaştıklarını bulmuştur. Çalışmaya göre bu durumun nedeni; yüksek başarı gereksinimine sahip bireylerin, gösterdikleri yüksek performans sonucunda içsel ödüller elde etmeleridir.

Güç gereksinimi ile güdülenen bireyler, diğer örgüt üyeleri üzerinde etki kurmalarına, onları örgüt ve grup hedefleri doğrultusunda yönlendirmelerine olanak sağlayan çalışma ortamında en yüksek iş doyumuna ulaşmaktadırlar. Dolayısıyla, liderlik pozisyonunda bulunan bireylerin iş doyumunun, güç gereksinimleri ile doğrusal bir ilişki göstermesi beklenmektedir (Harrell, Stahl, 1984: 242).

Yakın ilişki gereksinimi ile güdülenen bireyler, çevrelerindekiyle içten arkadaşlık ilişkileri kurup sürdürebilecekleri bir çalışma ortamını tercih etmektedir. Dolayısıyla, en yüksek iş doyumuna da böyle bir çalışma ortamında ulaşmaktadırlar. Astlarını disipline etmelerini gerektiren liderlik pozisyonları ise, iş arkadaşları ile yakın ilişkiler kurmalarını kısıtladığından, iç çatışmalar yaşamalarına neden olmakta, iş doyumsuzluğunu da beraberinde getirmektedir (Harrell, Stahl, 1984: 242).

1.2.2.2. Süreç Kuramları

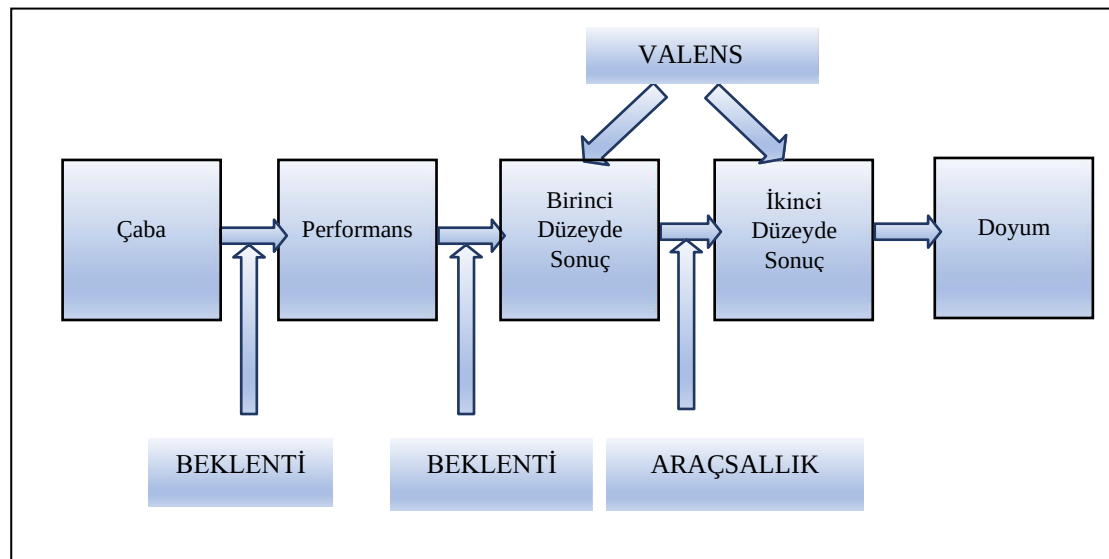
Süreç kuramları bireylerin hangi amaçlar tarafından, nasıl yönlendirildikleri ile ilgilidir. Süreç kuramlarına göre davranışa yönlendiren faktörler yalnızca bireysel gereksinimlerle sınırlı tutulamaz. Bu içsel faktörlerin yanı sıra dışsal faktörlerin de bireylerin güdülenmeleri üzerinde etkili olduğu kabul edilir (Koçel, 2010: 628).

Süreç kuramları; Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler ve Porter'ın Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı'dır.

1.2.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Kapsam kuramları; bireylerin, iç dürtüler ve doyuma ulaştırılmamış gereksinimler yoluyla güdüleneceklerini savunmaktaydı. Süreç kuramlarından biri olan Vroom'un Beklenti Kuramı (1964) ise bunun aksine, bireylerin bilişsel faktörler yoluyla güdüleneceklerini savunmaktadır. Bireyler, çeşitli beklentilere sahip olan, düşünen, akıl yürüten varlıklar olarak görülmektedir (Aswathappa, 2009: 220). Beklenti Kuramı, insanın rasyonel bir varlık olduğunu kabul etmekte ve farklı değere sahip seçenekler arasından en akılcı olanı tercih edeceğini varsaymaktadır. Böylece birey, kendisini doyuma ulaştıracak ödüller için çaba gösterecek, doyumsuzluk yaşamamasına neden olan sonuçlardan ise kaçınacaktır (Alnoeim, 2002: 19). Kuram üç bilişsel öge üzerine inşa edilmiştir. Bunlar, beklenti, valens ve araçsallıktır (Roos, 2005: 32).

Şekil 4: Vroom'un Beklenti Kuramı



Kaynak: Koçel, 2010: 634.

Beklenti; belirli bir eylem veya çabanın istenen bir sonuca yol açma olasılığı ya da inancıdır. Kısaca beklenti, eylem-sonuç bağlantısını içermektedir (Miner,2005: 98). Beklenti 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 0, eylem veya çabanın istenen sonuca neden olmayacağı yönündeki kişisel inancı ifade ederken; 1, eylem veya çabanın istenen sonuca neden olacağı yönündeki kişisel inancı ifade etmektedir (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2009: 142).

İş doyumu, genellikle bireyin işten beklentileri ile ulaştığı sonuçların birbiriyle ne kadar örtüştüğü ile belirlenir (Luthans, 2011: 141). Buradan hareketle Vroom'un Beklenti Kuramı'nda yer alan beklenti ögesinin, çalışanların iş doyumunun anlaşılmasında kuramsal bir dayanak oluşturduğu söylenebilir. Öyle ki bu sonuca, Gruneberg'in (1979) "*Beklenti Kuramı, iş doyumunun belirlenmesinde bireyin işinden beklentilerinin önemini vurguluyor*" ifadesinden de ulaşılabilir (Shekleton, 2004:53).

Vroom'a (1964) göre valens; bireyin belirli bir sonuç için yaptığı tercihin gücüdür (Rao, 1976: 20). Başka bir ifade ile valens, sonucun kişi için değeri veya çekiciliğidir (Roos, 2005:33). Valens +1 ile -1 arasında değişmektedir. Bireyin sonuca ulaşmayı tercih ettiği durumda valens olumludur ve +1 değerini almaktadır. Bireyin sonuca ulaşmamayı tercih ettiği durumda valens olumsuzdur ve -1 değerini almaktadır. Bireyin sonuca karşı kayıtsız olduğu durumda ise valens nötrdür ve 0 değerini almaktadır (Rao, 1976: 20).

Valensin olumlu olduğu iş sonuçları arasında; iş arkadaşları ve meslektaşlar tarafından saygı görmek, işini anlamlı bulmak, iş güvencesine sahip olmak, yeterli düzeyde ücret almak sayılabilir. Valensin olumsuz olduğu iş sonuçları arasında ise; işten çıkarılma, terfi olanaklarından yararlanamama gibi kaçınılmak istenen durumlar sayılabilir. Tercih edilen bir sonucun valensi olumlu (+1), tercih edilmeyen veya kaçınılan bir sonucun valensi ise olumsuz (-1) değer almaktadır (Aswathappa, 2009: 219). Tercih edilen sonuçlara ulaşmak bireylere doyum yaşatacağından (Miner,2005: 97), olumlu valens içeren iş sonuçları bireylerin iş doyumunu yaşamalarını sağlayacak, olumsuz valens içeren iş sonuçları ise bireylerin iş doyumsuzluğu yaşamalarına neden olacaktır.

Araçsallık, birinci düzey sonuçların ikinci düzey sonuçlara neden olacağı algısıdır (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2009: 142). Kısaca araçsallık,

sonuç-sonuç bağlantısını içermektedir (Miner, 2005: 98). Araçsallık -1 ile +1 arasında değer almaktadır. -1 birinci düzey sonuca ulaşıldığında, ikinci düzey sonucun gerçekleşme olasılığının kesin olduğunu göstermektedir. +1 birinci düzey sonuca ulaşıldığında ikinci düzey sonucun gerçekleşme olasılığının kesin olduğunu göstermektedir. 0 ise, birinci düzey ve ikinci düzey sonuçlar arasında araçsal bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Aswathappa, 2009: 218).

Araçsallık, sonuçlara atfedilen değer belirlenmesinde etkili bir faktördür. Bireyler birinci düzey bir sonuca, kendi içinde bir değer yükleyebildikleri gibi, doyum (veya doyumsuzluk) yaratması beklenen ikinci düzey bir sonucun öncülü olarak gördükleri için de değer yükleyebilirler (Miner, 2005: 97). İş doyumuna araçsallık perspektifinden yaklaşıldığında; işini, ulaşmak istedikleri amaçlar için bir basamak olarak gören bireylerin iş doyumları düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir.

1.2.2.2.2. Lawler ve Porter'ın Beklenti Kuramı

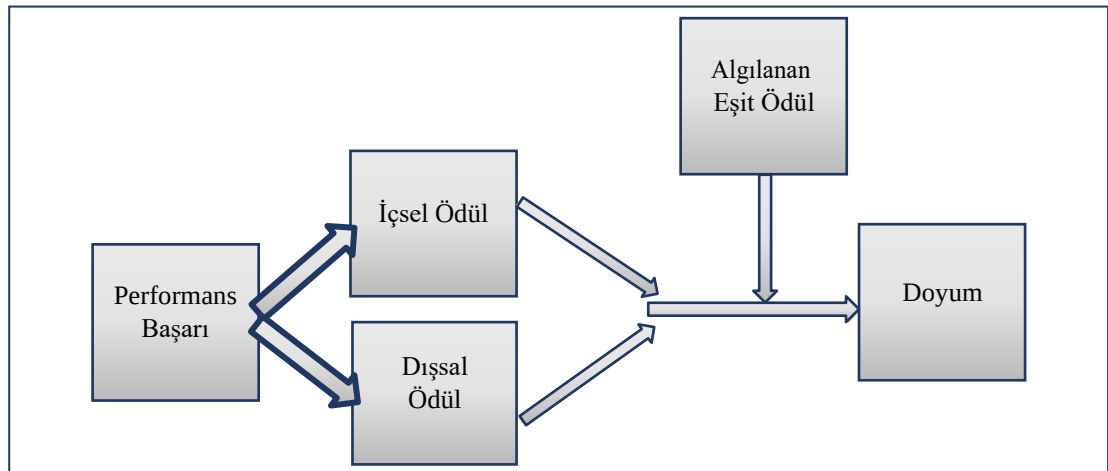
Lawler ve Porter Modeli (1968), Vroom'un Beklenti Kuramı üzerine kurulmuş olmakla birlikte, onu bir adım öteye taşımıştır. (Miner, 2005: 98). Lawler ve Porter Modeli'ne göre çaba, performans üzerinde doğrudan bir etki yaratmayacaktır. Bireyin performansını etkileyen; çabanın yanı sıra, yetenekleri, kişilik özellikleri ve rol algısıdır (Luthans, 2011: 167). Örneğin; çaba düzeyi sabit tutulduğunda, daha iyi yeteneklere sahip olan bireylerin daha yüksek performans düzeyine ulaşmaları beklenmektedir (Aswathappa, 2009: 225).

Lawler ve Porter Modeli, insan ilişkileri yaklaşımının ortaya çıkışından bu yana tartışmalara konu edilen iş doyum ve performans ilişkisini doğrudan ele alan ilk motivasyon kuramı olması bakımından da önem taşımaktadır (Luthans, 2011: 167). Vroom'un Beklenti Kuramı'nda öne sürülen "performansın doyuma neden olacağı" varsayımı, Lawler ve Porter tarafından genişletilmiş, söz konusu ilişkinin üçüncü bir değişken aracılığıyla sağlanacağı savunulmuştur. Bu modele göre; performans ilk olarak ödülle sonuçlanacak ve bu da iş doyumuna neden olacaktır (Lawler, Porter, 1967: 23).

Lawler ve Porter (1967: 23-24) içsel ve dışsal olmak üzere iki tür ödül tanımlamış ve bu ödül türlerinin performans ile olan bağlantılarına açıklık getirmiştir. Dışsal ödüller; genellikle bireylerin daha alt düzey gereksinimlerini karşılayan ve örgüt tarafından kontrol edilebilen; ücret, terfi, statü, güvenlik gibi ödüllerdir. Performansın ölçülmesindeki zorluk ve ücret gibi ödüllerin dağıtımında birçok diğer faktörün göz önünde bulundurulmasından dolayı, dışsal ödüllerin performansla doğrudan ilişkisinin gücü zayıftır. İçsel ödüller ise; bireylerin kendini gerçekleştirme gibi daha üst düzey gereksinimlerini karşılayan, değerli ve anlamlı bir yaşama sahip olma gibi ödüllerdir. İçsel ödüller, bireylerin daha iyi performans göstermeleri için başlı başına güdüleyici etkiye sahip olduğundan, bu ödüller performansla doğrudan ilişkilidir.

Lawler ve Porter Modeli ayrıca, içsel ve dışsal ödüllerin iş doyumu ile doğrudan ilişkili olmadığını, söz konusu ilişkinin bireylerin eşit ödül algıları tarafından şekillendirildiğini varsaymaktadır. Algılanan eşit ödül, bireylerin iş performansları sonucunda hak ettiklerini düşündükleri ödül düzeyini veya miktarını ifade etmektedir. Bu modele göre, iş doyumu; alınan ödüllerin miktarı ile bireyin eşit ödül algısı tarafından belirlenecektir (Lawler, Porter, 1967: 24). Algılanan eşit ödül ile gerçek ödül arasında oluşan farkın az olduğu durumda birey iş doyumu yaşarken, farkın yüksek olduğu durumda ise iş doyumsuzluğu yaşayacaktır (Thiagaraj, Thangaswamy, 2017: 469).

Şekil 5: Lawler ve Porter Modeli



Kaynak: Lawler, Porter, 1967: 23.

1.2.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Kuramı (1963, 1965) “Sosyal Karşılaştırma Kuramı” veya “Eşitsizlik Kuramı” olarak da bilinmektedir (Aswathappa, 2009: 221). Bireylerin, eşitlik ve adalet koşulu üzerine kurulan iş ilişkileri tarafından motive edileceği görüşü, Eşitlik Kuramı’nın temel varsayımını oluşturmaktadır (Roos, 2005: 30). Bu varsayıma göre; bireyler, işe yaptıkları bireysel katkıları (çaba, eğitim vb.) ve işin karşılığı olarak aldıkları ödülleri (ücret, çalışma koşulları, terfi vb.) iş ve görev bakımından kendileriyle benzer gördükleri diğerleriyle karşılaştırma eğilimindedir (Telman, Ünsal, 2004: 16). Girdiler ve çıktılar arasındaki bu karşılaştırma sonucunda, bireyde oluşan eşitlik algısı, bireyin iş doyumunu yaşamasını sağlayacak, eşitsizlik algısı ise iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olacaktır (Dartey-Baah Kwasi, 2010).

Bireylerin iş doyumsuzluğu yaşamalarına neden olan eşitsizlik durumu iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar pozitif eşitsizlik ve negatif eşitsizliktir. Pozitif eşitsizlik durumunda; birey, elde ettiği işe katkı / işten kazanım oranının, kendisiyle benzer konumdaki diğerlerine göre daha düşük olduğunu algılamaktadır. Negatif eşitsizlik durumunda ise; birey, elde ettiği işe katkı / işten kazanım oranının, kendisiyle benzer konumdaki diğerlerine göre daha yüksek olduğunu algılamaktadır (Aswathappa, 2009: 222).

Her iki durum da bireyler üzerinde bir gerilim yaratacak ve iş doyumsuzluğu yaşamalarına neden olacaktır. Pozitif eşitsizliği ortadan kaldırmak isteyen bireyler; girdileri değiştirme (daha az zaman ve daha az çaba harcama), sonuçları değiştirme (daha fazla izin veya ücret zammı talebi), referans olarak alınan kişiyi değiştirme, referans alınan kişinin girdi ve çıktılarını değiştirme, durumu değiştirme (işten ayrılma, transfer) yollarını kullanacaklardır (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske 2009: 147). Negatif eşitsizliği ortadan kaldırmak isteyen bireyler ise; daha fazla zaman ve çaba harcama ya da diğerlerine göre daha nitelikli bir çalışan olduğunu düşünerek bilişsel yolla bir eşitlik dengesi kurmaya çalışacaklardır (Telman, Ünsal, 2004: 17).

1.2.2.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Amaç Kuramı'nın temel varsayımı; birey davranışlarının, bilinçli olarak belirlenmiş hedefler tarafından yönlendirildiğidir (Ivancevich, 1976: 605). Hedef; bir birey veya grubun başarmaya çalıştığı performans düzeyini ifade etmektedir (Luthans, 2011: 183). Kurama göre; açıkça tanımlanmış yüksek hedefler belirlemek, “elinizden gelenin en iyisini yapınız” şeklindeki belirsiz hedeflerden veya hiç hedef belirlememekten daha olumlu performans etkisi yaratmaktadır (Latham, Brown, 2006: 608). Hedef, bireyin kendi performansını değerlendirmesi için bir standart oluşturduğundan doyumu da etkilemektedir. Dolayısıyla bireyin daha yüksek hedeflere ulaşarak, olumlu duygulanım yaşayabilmesi daha yüksek performans göstermesine bağlıdır (Latham, Locke, 2007: 291).

Locke ve Latham (1990:240), Yüksek Performans Döngüsü Modeli'nin, iş motivasyonunu ve iş doyumunu açıklamak için güvenilir araştırma bulgularına dayanan kuramsal bir temel sağladığını belirtmektedir.

Yüksek Performans Döngüsü, yüksek hedefler ve öz yeterlilik ile başlamaktadır (Locke, Latham, 1990). Bandura'ya (1986: 391) göre öz yeterlilik, “*insanların belirlenen performans türlerine ulaşmak için gereken eylem planlarını düzenleme ve yürütme yeteneklerine ilişkin kararlarıdır*”. Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerine yüksek hedefler belirlerken, öz yeterlilik düzeyi düşük olan bireyler ise daha kolay hedefler belirleyeceklerdir (Latham, Locke, 2007: 291). Yüksek öz yeterlilik düzeyi ile desteklenen zorlayıcı hedefler; çaba, sebat, yön ve görev stratejileri (planları) aracılığıyla yüksek performansa neden olmaktadır. Hedefe bağlılık, geri bildirim, yetenek, görev karmaşıklığı ve durumsal kısıtlamalar ise zorlayıcı hedef ve yüksek performans arasındaki ilişkinin gücünü büyük ölçüde etkilemektedir (Locke, Latham, 1990: 240).

Hedef Kuramı, duyguların, bireylerin eylemlerinin bir işlevi olduğunu varsaymaktadır. Bu varsayıma göre; bireylerin iş doyumunun ve iş doyumsuzluğunun belirleyicisi, gösterdikleri performans sonucunda aldıkları ödül ve cezalardır. Hedefine ulaşan bireyler, bu durumu, gösterdikleri etkili performansın ödüllendirilmesi olarak algılamakta ve iş doyumuna ulaşmaktadır. Hedefine ulaşamayan bireyler ise, bu durumu, gösterdikleri etkisiz performansın

cezalandırılması olarak algılamakta ve iş doyumsuzluğu yaşamaktadır (Latham, Brown, 2006:608; Locke, Latham, 1990: 243).

Yüksek Performans Döngüsü Modeline göre ödüller; bireyin kendisi tarafından yönetilen ödüller ve bireyin dışındaki kişiler tarafından yönetilen ödüller olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Bireyin dışındaki kişiler tarafından yönetilen ödüller ise, iki alt sınıfa ayrılmaktadır: Koşullu ödüller ve koşulsuz ödüller. Koşulsuz ödüller bireyin performans düzeyine bağlı olmaksızın elde ettiği; yan haklar, ücret, iş güvenliği, esnek çalışma saatleri, ekipman, iyi iş arkadaşlığı gibi ödüllerdir. Koşullu ödüller ise; bireyin gösterdiği performansla orantılı olarak elde ettiği ücret artışı, promosyonlar ve takdir gibi ödüllerdir (Locke, Latham, 1990: 243). Locke ve Latham'a göre koşulsuz ödüller doğrudan motivasyona neden olmamakta, çalışanların işte tutulmasını sağlamaktadır. Esas motivasyon kaynağı olan ödüller ise koşullu ödüllerdir (Donelan, 1997: 82). Koşullu ödüller ile iş doyumu arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Bu durumun temel nedeni, koşullu ödül alan bireylerin kendi performanslarına ilişkin algılarıdır. Nitekim, ödüllendirilen bireyler, kendi performanslarının, kendileriyle benzer pozisyonadaki diğerlerinin performanslarından daha üstün olduğu kanısına varır ve iş doyumuna ulaşırlar (Latham, Locke, 2007: 292).

Yüksek Performans Döngüsü Modelinin vurguladığı son nokta; iş doyumunun, bireylerin örgüte ve hedeflerine olan bağlılıklarını arttırması ve sonraki performans konusunda bireyleri teşvik etmesidir (Locke, Latham, 1990: 244). Buradan modelin döngüsel bir işleyişe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İşten alınan doyum düzeyi bireyler arasında farklılık gösterir. Bu farklılığı oluşturan faktörler bireysel nedenlere bağlı olabildiği gibi iş veya iş ortamına da bağlı olabilir. Dolayısıyla iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında sınıflandırılabilir.

1.2.3.1. Bireysel Faktörler

Aynı örgütte çalışan ve aynı işi yapmakla görevli olan çalışanların neden farklı iş doyumunu düzeylerine sahip oldukları sorusu bireysel özelliklerdeki farklılık ile açıklanabilir. Bireysel faktörler, bireylerin işe yönelik duygu ve düşünceleri ile işten beklentileri üzerinde bir etki gücüne sahip olduğundan çalışanların iş doyumunu düzeylerinin de belirleyicisi olacaktır. İş doyumunu üzerinde etkili olan bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve kişiliktir.

1.2.3.1.1. Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen önemli demografik faktörlerden biri cinsiyettir. Öyle ki pek çok araştırma iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Yine de hangi cinsiyetin daha fazla iş doyumunu bildirdiğini inceleyen araştırma sonuçları arasında bir tutarlılık söz konusu değildir.

Bazı araştırma bulgularına göre kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla iş doyumunu düzeyine sahiptir. Cinsiyet farklılıklarına göre iş doyumunda meydana gelen farklılıkları inceleyen Hodson'ın (1989) araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Ona göre, kadınların iş doyumunu düzeylerinin belirleyicisi, aile sorumlulukları ve kişisel beklentileridir. (Hodson, 1989: 396) kadınların erkeklere oranla daha fazla iş doyumuna sahip olmalarını iki nedene bağlar:

Birinci neden; kadınların işlerini değerlendirirken kullandıkları “referans gruplarıdır”. Referans grup hipotezine göre kadınlar kendilerine, erkekler yerine annelerini, arkadaşlarını veya yakın akrabalarını referans noktası olarak tayin ederler. Araştırma bulguları da bu hipotezi desteklemiş, annesi çalışmayan veya daha çok kadın-egemen işlerde çalışan kadınların daha fazla doyum elde ettiklerini göstermiştir. Böylece kendilerini çalışmayan diğerleriyle kıyaslayan kadınlar daha fazla doyum sağlamıştır.

İkinci neden ise; cinsiyetler arasındaki sosyalleşme farkıdır. Kadınları erkeklere göre daha pasif bir konumda bırakan sosyalleşme süreci kadınların işteki doyumsuzluklarını dile getirme olasılıklarını düşürecektir.

Clark (1996)' da kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Clark (1996: 365) bu durumun nedeni olarak Hodson (1989) ile benzer şekilde, çalışan beklentilerini göstermiş ve cinsiyete göre oluşan iş doyumunu farkının; daha genç, daha yüksek eğitilmiş, mesleki ve idari pozisyonlarda çalışan, anneleri profesyonel bir işte çalışan veya erkek-egemen işlerde çalışan kişiler için ortadan kalkacağını savunmaktadır.

Bazı araştırma bulgularına göre ise, erkeklerin iş doyumunu düzeyi kadınlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Örneğin ABD' deki doktora mezunlarının iş doyumunu düzeyini inceleyen bir araştırma (Mogu  rou, 2002) kadınların iş doyumunu erkeklere göre daha düşük belirlemiştir. Mercanlio  lu (2012)   alı  anların demografik özelliklerini dikkate alarak iş doyumunu boyutlarından sağladıkları doyumunu / doyumusuzlu  u araştırmış ve takdir, sorumluluk, güvenlik, sosyal yardım / hizmet, süpervizyon / teknik alan, süpervizyon / insan ilişkileri boyutlarından duydukları doyumun çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılığın görüldüğü bu boyutlarda kadınların iş doyumunu düzeyinin, erkeklere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet ile iş doyumunu ilişkisini inceleyen birçok araştırma ise, iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır (  rne  in; Aksu, 2012; I  can, Timuroğlu, 2007; Karaman, 2018; Toker, 2007). Örneğin   zaydın ve   zdemir (2014) banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada kadın ve erkek personelin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuştur. Bunun nedeni olarak da bankacılık sektöründeki işlerin standartlaştırılmış olmasını göstermiş ve böylece kadın ve erkekler arasında farklılık oluşmadığını savunmuştur.

Akademisyenler üzerinde yapılan ve benzer bir sonuca ulaşan bir başka araştırma (Bilge, Akman, Kelec  , 2007) ise, kadın akademisyenlerin, diğer sektörlerde çalışan kadınlara kıyasla kendileriyle eşit konumdaki erkeklerle daha eşit şartlarda çalıştıklarını düşündükleri için i   doyumlarının erkeklere göre farklı sonuçlar ortaya çıkarmamış olabileceğini belirtmektedir.

1.2.3.1.2. Yaş

İş doyumunu ile ilişkili diğer bir demografik değişken yaştır. Herzberg ve arkadaşları (1957) yaş ve iş doyumunu arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Aktaran Luthans, Thomas, 1989: 24). Bu görüşe göre iş yaşamının erken dönemlerinde olan bireylerin iş doyumunu yüksek olurken zamanla yerini monotonluktan kaynaklanan iş doyumsuzluğuna bırakacaktır. Böylece bireyler orta yaşlarında daha fazla iş doyumsuzluğu yaşayacaklardır. Orta yaşın üzerindeki bireyler ise durumu kabullenme veya iş doyumsuzluğunun nedenlerini ortadan kaldırma girişimleri neticesinde yüksek iş doyumunu düzeylerine ulaşacaktır (Telman, Ünsal, 2004: 58).

Herzberg ve arkadaşlarının (1957) bulgusunu destekler nitelikte bir sonuca ulaşan Clark (1996) İngiliz çalışanlar üzerinde yaptıkları bir araştırmada genel iş doyumunu ile yaşın “U” şeklinde eğrisel bir ilişki gösterdiğini belirtmiştir. Çalışma sonuçlarına göre iş doyumunun en düşük gözlemlendiği yaş grubu 20-40 iken en yüksek ölçüldüğü yaş grubu ise 60 ve üzeridir, bunu 50’li yaşlar izler.

Luthans ve Thomas (1989) iş doyumunu ve yaş değişkeni arasındaki ilişkinin eğrisel mi yoksa doğrusal bir yapı mı gösterdiğini inceledikleri görgül araştırmalarında iş doyumunun 35-40 yaşlarındaki çalışanlar için orta derecede yüksek, 40-50 yaşlarındaki çalışanlar için en yüksek ve 50-60 yaşlarındaki çalışanlar için ise daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmış ve söz konusu ilişkinin pozitif eğrisel bir yapı gösterdiği kanaatine varmışlardır.

Luthans ve Thomas (1989: 25-26) 40’lı yaşlardan sonra görülen düşük iş doyumunu düzeylerini şöyle açıklar:

1. Daha yaşlı çalışanların istek ve beklentilerinin gittikçe daha sınırlı hale gelmesi.
2. Bireylerin erken emeklilik düşüncesiyle başa çıkma girişimleri. İş yaşamından erken ayrılma kararını haklı çıkarmak isteyen bireylerin, işin kendilerini eskisi kadar doyum sağlamadığı düşüncesine kapılmaları.
3. Değişen teknolojiye uyum güçlükleri, rol aşırı yükü, kuruluşun yeniden yapılandırılması veya nesnel verimlilik önlemleri gibi nedenlerin yaşlı çalışanlar üzerinde yol açtığı baskı ve stres.

İlgili yazında yer alan bazı araştırmalara göre ise iş doyumu ile yaş arasındaki ilişki doğrusaldır. Başka bir ifadeyle yaş arttıkça iş doyumu da artacaktır. Örneğin Özaydın ve Özdemir (2014) banka çalışanları üzerinde yaptıkları alan araştırmasında, çalışanların yaş düzeyleri arttıkça iç ve dış kaynaklı doyum boyutunda ve iş doyumu ölçeğinin geneline ait iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturacak düzeyde bir artışın meydana geldiğini bulmuştur.

1.2.3.1.3. Medeni Durum

İş doyumu ile ilişkili olduğu bulunan bir başka değişken de medeni durumdur. İlgili yazında yer alan çalışmaların öne sürdüğü baskın görüş, evli çalışanların bekar çalışanlara kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları yönündedir. Evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu seviyeleri göstermelerinin nedeni ise aile yaşamından elde edilen doyumun iş yaşamına yansması veya evli çalışanların işten beklentilerinde meydana gelen değişimdir (Telman, Ünsal, 2004: 54).

Mercanlıoğlu (2012) yaptığı çalışmada, iş doyumunun otorite, ücret ve iş arkadaşları boyutlarından elde edilen doyumun evli çalışanlarda daha yüksek olduğunu; takdir ve sorumluluk boyutlarından elde edilen doyumun ise bekar çalışanlarda daha yüksek olduğunu ve diğer boyutlarda ise medeni durumun anlamlı bir fark oluşturmadığını bulmuştur.

Toker (2007) ise evli çalışanlar ile bekar çalışanlar arasında iş doyumu düzeyi açısından anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine benzer bir sonuca ulaşan Aksu (2012) medeni durum ile genel iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

1.2.3.1.4. Eğitim

İnsan sermayesinin unsurlarından biri olan eğitim, çalışanların işgücü piyasasında rekabetçi olmalarını, içsel ve dışsal ödülleri elde etmelerine olanak sağlar. Böylece çalışanların daha yüksek iş doyumuna ulaşmalarına yardımcı olur. Diğer yandan, daha yüksek eğitim çalışanların daha yüksek beklentilere sahip

olmalarına neden olur ve bekledikleri iş ödüllerine ulaşamayan çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamalarına yol açar (Yih, 1992: 21).

Genel beklenti iş doyumu ve eğitim düzeyinin pozitif korelasyon göstereceği yönündedir. İşcan ve Timuroğlu (2007) bu beklentiye yansıtan bir sonuca ulaşmıştır. Araştırma bulgularına göre eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyinde de bir artış meydana gelmektedir. Yine benzer bir sonuca ulaşan Aksu (2012) iş doyumu ve eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. Bu farklılığın oluşmasına yüksekokul mezunlarının neden olduğunu saptamış, üniversite ve lisansüstü mezunlarının iş doyumunun, yüksekokul mezunlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma bulgularından anlaşılacağı üzere eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyi de artacaktır.

Ancak diğer bazı araştırma sonuçları göstermektedir ki, iş doyumu ve eğitim durumu doğrusal bir ilişki göstermeyebilir. Toker (2007) çalışanların iş doyumu düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiğini ve lise mezunu olan çalışanların üniversite mezunu olan çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu bildirdiklerini bulmuştur. Bu durumun nedeni olarak üniversite mezunu olan çalışanların işlerinden elde etmeyi istedikleri yüksek beklentileri göstermiştir.

Benzer bir sonuca ulaşan Özaydın ve Özdemir (2014) eğitim durumu ile iş doyumu arasında negatif bir korelasyon olduğunu bulmuştur. Banka çalışanlarının eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu düzeylerinde meydana gelen azalış anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Yazarlara göre bu durumun nedenleri; yüksek eğitilmiş çalışanların çalıştıkları pozisyonun kendilerine uygun olmadığını düşünmeleri ve terfi olanaklarındaki sınırlılıklardır.

Özetle, çalışanların eğitimi, iş beklentilerini karşılamak için bir araç görevi gördüğü ölçüde daha fazla iş doyumuna yol açacak, aksine aldıkları yüksek eğitime rağmen beklentileri karşılayamayan çalışanlar için iş doyumsuzluğunun öncülü olacaktır.

1.2.3.1.5. Hizmet Süresi

Bireylerin hizmet sürelerindeki artışla birlikte iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözüme kavuşması ve gelecek kaygılarının azalması neticesinde iş

doyumunu düzeylerinde belirgin bir artışın meydana geldiği bilinmektedir (Yıldız, Yolsal, Ay, Kıyan, 2003: 39).

Başka bir çalışma, hizmet süresinin artması ile iş doyumunda meydana gelen artışın nedenlerini şu şekilde açıklamaktadır (Özgen, Öztürk, Yalçın, 2001'den Aktaran Bakan, 2009:56-57):

1. Kişinin kıdeminde ve iş deneyiminde meydana gelen artışın yarattığı başarı hissi.
2. Kişinin hizmet süresindeki artışla birlikte örgütün, çalışanlarının gereksinim ve beklentilerini karşılama durumunun da artması.
3. Hizmet süresi uzadıkça çalışanın işi ve örgütü ile daha fazla bütünleşmesi.
4. Hizmet süresi uzadıkça örgütün çalışanlarına sunduğu fırsat ve olanaklarda meydana gelen artış.

Sonuç olarak, çalışanların hizmet süreleri ile örgütlerinin onlara sunduğu içsel ve dışsal ödüller doğru orantılı olacak, böylece istek ve beklentileri karşılanan çalışanlar iş doyumunu yaşayacaklardır (Bakan, 2009:57).

Bojadjev ve arkadaşları (2015) 10 yılın üzerinde hizmet süresine sahip olan çalışanların diğerlerine kıyasla daha fazla iş doyumunu gösterdiklerini ve 11 iş yeri faktörünün 5'inden daha fazla doyum elde ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

İş doyumunu ve hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulan Sarker ve arkadaşları (2003) yaptıkları araştırmada hizmet süresinin ilk 10 yılında çalışanların iş doyumunda herhangi bir değişiklik görülmediğini ancak 10. yıldan itibaren bir artışın söz konusu olduğunu saptamıştır. Araştırmacılara göre bu durumun nedeni; iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların işten ayrılması, örgütte kalan çalışanların ise dışsal ödüller elde ederek iş doyumlarında bir artış sağlamalarıdır. Onlara göre, hizmet süresi içsel iş doyumuna göre dışsal iş doyumunun daha iyi bir yordayıcısıdır.

1.2.3.1.6. Kişilik

İş doyumunu üzerinde etkili olan faktörlerden biri de kişiliktir. Aynı işi yapan iki kişinin neden farklı düzeylerde doyum elde ettikleri sorusunun yanıtı farklı kişisel özelliklere sahip olmaları ile açıklanabilir (Locke, 2011:116). Konuya dair yapılan

ilk çalışmalardan biri (Arvey, Bouchard, Segal, Abraham, 1989) bu ilişkiyi doğrulamış ve kişisel özelliklerin iş doyumunu üzerindeki etkisine dair deneysel kanıtlar sunmuştur. Birbirinden erken yaşta ayrılan 34 tek yumurta ikizi çifti üzerinde yapılan araştırma sonucunda ikiz çiftlerin karmaşıklık düzeyi, motor beceri gereksinimleri ve fiziksel talepleri bakımından benzer işleri tercih ettikleri görülmüştür. Bu sonuç ikiz çiftlerin kendi genetik yapılarıyla örtüşen iş ortamlarını aradığı fikriyle tutarlıdır. Buradan hareketle, görece zeki bireylerin kendileri için karmaşık ve zorlayıcı özellikteki iş ortamlarını uygun bulacağı çıkarımı yapılabilir (Arvey ve diğerleri., 1989: 191).

Diğer bir soru ise kişisel özelliklerin iş doyumunu üzerinde nasıl etkili olduğudur. Süral zer (2008: 51) kişisel özelliklerin iş doyumunu etkileme sürecine dair iki farklı açıklama getirmiştir: Birincisi; duygusal bir genelleme süreci sonucunda bireylerin kendileri hakkında besledikleri olumlu veya olumsuz duygular işlerine aktarılacak ve bu yolla kişisel özellikler iş doyumunu üzerinde doğrudan etkili olacaktır. İkincisi; bireyin kişisel özellikleri işini algılayış biçimi üzerinde etkili olacak ve bu algısal süreç sonucunda iş doyumunu etkileyecektir.

Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) bireyin kişisel özelliklerinin, içsel iş özelliklerine dair algılarını farklılaştırabileceğini ve bu yolla iş doyumunu düzeyleri üzerinde etkili olacağı düşüncesini araştırmıştır. Araştırma bulguları öz benlik değerlendirmelerini oluşturan faktörlerin (benlik saygısı, genelleştirilmiş öz yeterlilik, kontrol odağı ve düşük nevrotiklik) iş ıktıları (iş ve yaşam doyumunu, algılanan iş özellikleri) zerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

z benlik değerlendirmeleri ile iş özellikleri arasında kurulan ilişki tamamen algısal bir sürecin ürünüdür. Bireylerin iş algıları, öz değerlendirmelerinin olumlu veya olumsuz olmasına göre şekil alır. Başka bir ifadeyle, bireylerin öz değerlendirmeleri ile işlerin gerçek özellikleri arasında bir ilişki yoktur. Olumlu z değerlendirmelere eğilimli bireyler işleri gerçekte ilgi çekici olmasa bile ilgi çekici olarak değerlendirebilirler (Judge, Bono, Locke, 2000: 237-238).

Yapılan araştırmalar Beş Faktör Kişilik özelliği ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu da göstermektedir. Beş Faktör Kişilik özelliği; dışa dönüklük, duygusal istikrarsızlık, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklıktır (Heller, Judge, Watson, 2002: 818). Judge, Heller, Mount (2002) yaptıkları meta-analiz çalışmasında

iş doyumu ile Beş Faktör Kişilik Özelliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Araştırma bulguları, duygusal istikrarsızlığın iş doyumu ile olumsuz; sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklığın iş doyumu ile olumlu ilişkili olduğunu göstermiştir.

Heller, Judge, Watson (2002), Beş Faktör Kişilik Özelliğinden üçünün (duygusal istikrarsızlık, dışadönüklük ve sorumluluk) iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracı rol üstlenip üstlenmediğini araştırmış ve bu üç değişkenin kontrol altına alınması halinde iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide büyük bir düşüş meydana geldiği sonucuna ulaşmıştır.

1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyumu düzeyleri üzerinde etkili olan diğer faktörler, onların iş ve iş ortamlarına ilişkindir. İş ve işle ilgili faktörler, çalışanların kişisel ihtiyaç ve beklentilerinin ne ölçüde karşılanacağını belirlediğinden onların iş doyumu elde etmelerinde önemli rol oynar. İş ve iş ortamının çalışanlara sunduğu fiziksel ve psikolojik koşulların çalışanlar tarafından elverişli olarak algılanması iş doyumu düzeylerinde artış meydana getirirken, elverişsiz olarak algılanması iş doyumu düzeylerinde azalışa neden olacaktır. Bu örgütsel faktörler; ücret, çalışma koşulları, terfi fırsatları, işin çekiciliği, iş arkadaşları ile ilişkiler ve hiyerarşik ilişkilerdir.

1.2.3.2.1. Ücret

Bilindiği üzere insanları çalışmaya yöneltten en önemli faktör ücrettir ve yapılan çalışmalar ücretin, iş doyumunu belirleyen en önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir (Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü, Öztora, 2011: 73). Ücret, bir çalışanın zaman, emek ve beceri yatırımları karşılığında elde ettiği kazançları değerlendirebileceği bir standarttır (Bokemeier, Lacy, 1987: 191). Çalışanları ücretleri konusunda doyuma ulaştıracak en önemli etken ise ücretlerinin adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığı yönündeki algılarıdır (Telman, Ünsal, 2004: 39). Çalışan, aldığı ücreti yaptığı işin sorumluluklarına, bireysel yeteneklerine ve

toplumun ekonomik yapısına göre değerlendirecek ve eğer uygun bulursa işine karşı olumlu tutum sergileyecektir (Akşit Aşık, 2010: 41).

1.2.3.2.2. Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarını oluşturan çalışma saatleri, dinlenme molaları, iş araç ve gereçleri, iş mekanının kalitesi, iş yerinin konumu, iş yerinin ısı ve havalandırması gibi faktörler çalışanların iş doyumunu üzerinde etkilidir (Bozkurt, Turgut, 1999: 60). Çalışma koşulları hem çalışanların sağlığı için hem de işin kusursuz bir şekilde yapılabilmesi için önem taşımaktadır. Çalışanlar iş ortamının fiziksel açıdan rahat olmasını isterler. Örneğin çok fazla ısı, yetersiz ışık, kirli hava veya yetersiz havalandırma çalışan sağlığı açısından tehlike arz etmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004: 19). Bu gibi olumsuz koşulların olması çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamalarına neden olacaktır. Ayrıca çalışma saatlerindeki düzensizlik, çalışanların kendi istekleri dışında fazla mesaiye zorlanmaları, dönüşümlü vardiya sistemi izlemek yerine sürekli olarak gece vardiyasında çalıştırılmaları, çalışanların işten aldıkları doyumunu azaltan diğer bazı durumlardır (Zencirkıran, Keser, 2018: 113).

1.2.3.2.3. Terfi Fırsatları

Terfi, bireyin hem iş hem de özel yaşamı açısından önem arz eden bir olgudur. Çünkü terfi etmek bireyin statüsünü artırırken kararlara katılımında etkin bir rol üstlenmesini ve daha yüksek bir gelir elde etmesini sağlar (Zencirkıran, Keser, 2018: 116). Örgütler ise çalışanlarının verimliliğini arttırmak için bir motivasyon aracı olarak terfi mekanizmasını kullanırlar. Böylece örgütler, çalışanlarının daha fazla gayret göstermelerini sağlarken aynı zamanda onları, olumlu davranış ve iş tutumlarına yönlendirmek için maddi olmayan bir teşvik aracı elde etmiş olurlar (Kosteas, 2011: 175).

Çalışmalar göstermektedir ki çalışanların iş doyumunu garanti etmek için ücret tek başına yeterli bir güdüleyici değildir. Örneğin; (Pergamit, Veum, 1999: 599) çalışanların iş doyumunu arttırmak için ücret artışının yanı sıra terfi mekanizmasının da kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Zira, terfi ve eğitim

fırsatlarından duyulan doyumsuzluğun, ücretten ve iş yükünden duyulan doyumsuzluktan daha güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Shields, Ward, 2001).

Çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamalarının önüne geçmek için dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta terfilerin adil bir şekilde yapılmasıdır. Örgütler, terfiye açık olan pozisyon için gereken aday özelliklerinin belirlenmesinde ve uygun adayın seçilmesinde nesnel bir değerlendirme yapmalıdır (Telman, Ünsal, 2004: 42).

1.2.3.2.4. İşin Çekiciliği

İş doyumu ile doğrusal bir ilişki gösteren diğer bir faktör işin çekiciliğidir. Christen, Iyer, Soberman'a göre (2006: 141) işin çekiciliği, bir işin ne kadar heyecan verici, ilgi çekici olduğuyula ve bireye bir başarı duygusu sağlama derecesiyle ilgilidir. Birey, yaptığı işten keyif alıyor ve işin, gereksinimlerini karşıladığını düşünüyorsa daha istekli şekilde çalışacak, işin olumsuz yanlarına daha az odaklanacaktır. Bireylerin ilgisini çekmeyen, hoşlanmadıkları bir işte çalışmaları, istenmeyen iş tutum ve davranışlarına yol açacağından işin çekiciliği iş doyumu açısından önemli bir faktördür (Zencirkıran, Keser, 2018: 104).

Hackman ve Oldman'ın (1976) İş Özellikleri Kuramı'nda, beş temel iş özelliği (beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görev önemi, özerklik, geribildirim) tanımlamakta ve bu iş özellikleri ile işe verilen bireysel tepkiler ilişkilendirilmektedir. Modele göre, beş temel iş özelliği, üç psikolojik durumu ortaya çıkarmaktadır. Beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve görevin önemi, işin anlamlı bulunmasına; özerklik, işin sonuçlarıyla ilgili sorumluluk hissedilmesine; geribildirim ise işin sonuçlarına ilişkin bilgi edinme isteğine neden olmaktadır (Hackman, Oldham, 1976: 257). Bireylerin içsel motivasyonları, yalnızca bu beş iş özelliğinin bir arada bulunduğu durumda sağlandığından (Hackman, Oldham, 1976: 258), işin çekici bulunması için de yine aynı iş özelliklerinin bulunması gerektiği söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle, bireyler için çekici olan işler; bir anlam ifade eden, iş sonuçları üzerinde bireysel sorumluluk taşımalarına ve bu iş sonuçlarına ilişkin geribildirimler almalarına olanak sağlayan işlerdir. Dolayısıyla, bu özellikleri taşıyan bir işte çalışan bireyler iş doyumu elde edeceklerdir.

Başaran'a göre (1982: 205-206) bir işi çekici kılan bazı iş özellikleri ise şunlardır: İşin gerektirdiği yetenek ve beceriler, öğrenmeye, yaratıcılığa, yeniliğe, sorumluluğa elverişli olması, denetim şeklinin adil ve demokratik olması, işin sorun çözmeye olanak sağlaması.

1.2.3.2.5. İş Arkadaşlarıyla İlişkiler

İş yeri arkadaşlığı, karşılıklı bağlılık ve güvene dayalı olacak şekilde örgüt çalışanları arasında kurulan özel ilişkilerin dışındaki değer ve çıkar paylaşımıdır (Berman, West, Richter, 2002: 217). Çalışanların zamanlarının büyük kısmını bir arada geçirdikleri iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerin niteliği iş doyumu açısından önemlidir. Kurulan bu ilişki sosyal açıdan destekleyici ise ve işbirliğine olanak sağlıyorsa çalışanlar arasında uyum yakalanacak ve iş doyumu artacaktır (Luthans,1973: 114'ten aktaran Erdil ve diğerleri., 2004:20).

İş arkadaşlığı, hem çalışanlar hem de örgütler için önemli bir faktördür. İş yeri arkadaşlığı, çalışanlara gereksinim duydukları bilgi ve sosyal desteği sağlayarak işlerini yapmalarında yardımcı olur. İş stresine neden olan olumsuz durumları ortadan kaldırır, iş kalitesini iyileştirir ve iletişimi artırır (Berman, West,Richter, 2002: 218).

İngiltere'deki akademisyenler üzerinde iş arkadaşlığı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen Oshagbemi (2000) ankete katılan akademisyenlerin yaklaşık %70'inin çalışma arkadaşlarının davranışlarından doymulu olduğunu bulmuştur. Yine başka bir çalışma (Mercanlıoğlu, 2012) çalışanların iş arkadaşlarından doyumunu çeşitli iş özellikleri açısından incelemiş ve doyumun yaş, medeni durum, meslek ve çalışılan polikliniğe göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varmıştır.

1.2.3.2.6. Hiyerarşik İlişkiler

Yönetici emretme ve yönetme yetkisi taşıdığından astlarının davranışları ve çalışma tarzları üzerinde söz sahibi olan kişidir. Astlar da çalışmalarıyla ilgili üstlerine geri bildirim vermek zorundadır. Astlar görevlerinin devamlılığı, terfi

fırsatları, ücret artışı, sorumluluk, saygınlık ve iş yaşamında elde edilen sosyal doyumlar açısından yöneticilerine bağlıdır (Genç, 2017: 236). Üstlerin astlarını yönetirken sergilediği tutumun adil olması, astlar ile arasındaki mesafeyi eşit tutmaya çaba göstermesi, astlarının fikir ve önerilerine açık olması, eleştirilerini yapıcı ve dikkatli bir üslupla aktarması, olumlu bir ast-üst ilişkisi için önemli ve gereklidir (Telman, Ünsal, 2004: 43).

Ayrıca, iş doyumunu açısından astların özgüvenini artırmak ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak için üstlere önerilen bazı etkili yöntemler şöyle sıralanabilir (Çam, 2011'den aktaran Özişli, 2017: 150):

1. Astların yönetim ve karar alma becerilerini geliştirmek,
2. Yapılan geribildirimlerde yapıcı olmaya dikkat etmek,
3. Başarıyı ödüllendirirken, başarısızlıklardan öğrenilmesini sağlamak,
4. Verilen eğitimlerle astların iletişim, yönetim ve organizasyon becerilerini, geliştirmek,
5. Astlara güven duyulduğunu göstermek ve onları cesaretlendirmek.

1.2.4. İş Doyumunun Sonuçları

Çalışanlarda görülmesi arzu edilen iş tutumlarından biri olan iş doyumunu hem bireyler hem de örgütler açısından değerli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Aksine, çalışanların yaşadığı iş doyumsuzluğu, istenmeyen iş tutum ve davranışlarına yol açmaktadır. Bu kısımda iş doyumuyla ilişkili olan olumlu ve olumsuz iş tutum ve davranışları ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

1.2.4.1. İş Doyumu-Performans

İş doyumunu ve performans ilişkisi, endüstriyel ve örgütsel psikoloji araştırmalarının ilgi odağı olan ender konulardan biridir. Öyle ki; Landy (1989) bu iki değişken arasındaki ilişkiyi endüstriyel psikologların “*Kutsal Kasesi*” olarak nitelendirmektedir (Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001: 376). İş doyumunu ve performans ilişkisi üzerine yapılan araştırmaların tarihi Hawthorne Araştırmalarına kadar uzanmaktadır. Hawthorne Araştırmaları, çalışan tutumlarının performans

üzerindeki etkisini ortaya çıkararak “mutlu işçi verimli işçidir” tartışmasını başlatmıştır. İnsan ilişkileri yaklaşımını savunan araştırmacıların öne sürdüğü bu hipotez kısa bir süre içerisinde eleştiri almıştır (Judge, Parker, Colbert, Heller, Ilies 2001: 34).

Bryfield ve Crockett’ın (1955) iş doyumu ve performans arasındaki ilişkiye dair yaptıkları ilk kapsamlı yazın taramasının ardından ilişkiye dair sonuçları kuşku uyandırıcı olarak nitelendirmiş, Vroom (1964) ise 20 araştırmayı incelediği meta analiz çalışmasında ortalama korelasyonu ($r=.14$) olarak bulmuştur (Petty, Mcgee, Cavender, 1984: 712-713). Yine benzer bir sonuca ulaşan başka bir çalışma (Iaffaldano, Muchinsky, 1985) iş doyumu ve performans arasındaki ilişkiyi ($r=.17$) olarak belirlemiştir. Bu araştırma bulguları; araştırmacıların, örgütlerin, yöneticilerin ve insan kaynakları uygulayıcılarının iş doyumu ve performans arasındaki ilişkiye bakış açısını değiştirmiş, söz konusu ilişkinin önemsiz olduğu yönünde bir algı yaratmıştır (Saari, Judge, 2004: 398).

Brayfield ve Crockett (1955) ile Vroom’un (1964) bulgularına eleştiri getiren Organ (1977: 48), Vroom’un incelediği çalışmalardan yalnızca 3’ünün olumsuz ilişki gösterdiğini ve diğer olumlu ilişkilerin tesadüfen elde edilmiş olma olasılığının ancak .0002 olacağını belirtmiştir. Ayrıca Brayfield ve Crockett ve Vroom tarafından ele alınan çalışmalarda iş doyumu-performans ilişkisini ortaya koymak için yetersiz kanıt olarak addedilen ($r=.10-.30$) aralığında değişen korelasyonların davranış bilimleri yazınında yer alan çoğu görgül araştırmayı şekillendiren bir değer olduğunu öne sürmüştür.

İlerleyen yıllarda iş doyumu ve performans ilişkisine yönelik yapılan bir meta analiz çalışmanın sonuçları umut vericidir. Judge, Thoresen, Bono, Patton (2001) 254 çalışmada yer alan 312 örneği (toplam $N= 54,417$) içeren bu meta analiz çalışması, ortalama korelasyonu örnekleme ve ölçüm hatalarının düzeltilmesinin ardından daha yüksek olarak ($r=.30$) tespit etmişlerdir. Ayrıca iş doyumu ve performans arasındaki nedensel ilişkiye dair 7 model ortaya koymuştur. Bu 7 model aşağıdaki gibidir (Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001: 377-381):

Model 1: İş doyumu performansa neden olmaktadır.

Model 2: Performans iş doyumuna neden olmaktadır.

Model 3: İş doyumu ve performans karşılıklı olarak ilişkilidir.

Model 4: İş doyumu ve performans arasında sahte bir ilişki vardır.

Model 5: İş doyumu ve performans arasındaki ilişkiye diğer değişkenler aracılık etmektedir.

Model 6: İş doyumu ve performans ilişkili değildir.

Model 7: İş doyumu ve performans ilişkili alternatif kavramsallaştırmalar.

Yapılan bir meta analiz çalışması (Rickett, 2008) bu görüşü desteklememektedir. Bu çalışmada, ortalama örnek büyüklüğü 192 olan 16 panel araştırmasının analizi yapılmıştır. Çalışan tutumlarının (iş doyumu ve örgütsel bağlılık) performansla ilişkisini inceleyen bu çalışma, iş doyumu ve performans arasında tek yönlü bir ilişkisinin var olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre iş doyumu, performans üzerinde düşük olmakla birlikte anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla, iş doyumunun performansın bir öncülü olduğu doğrulanmış, ters yönlü bir ilişki için kanıt bulunamamıştır.

Performansın iş doyumuna yol açtığını savunan ikinci görüşün temelini, Lawler ve Porter'ın Beklenti Kuramı oluşturmaktadır. Bu kurama göre ödüllendirilen performans doyum yaratmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireylerin performansının iş doyumuyla sonuçlanması, performansın ödüllendirilmesiyle olanaklıdır. Ayrıca, performansın iş doyumuyla sonuçlanması için bireylerin aldıkları ödüllerin adil dağıtıldığını algılamaları gerekmektedir (Schermerhorn Jr, Hunt, Osborn, Uhl-Bien, 2010: 76-77).

Bazı araştırmalar ise iş doyumu ve performans ilişkisine üçüncü bir değişkenin aracılık edeceğini göstermektedir. Bu değişkenler öz saygı, rol belirsizliği, işe katılım, karar alma sürecine katılım ve yönetime güvendir (Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001: 379).

1.2.4.2. İş Doyumu-Yaşam Doyumu

İş, kişinin yaşamının vazgeçilmez unsurlarından birini oluşturur. Bu yüzden iş ve iş dışındaki yaşam ayrı düşünülemez. Bireyin iş yaşamına yönelik tutumu, iş dışındaki yaşamını etkileyebileceği gibi bu durumun tersi de doğrudur. Nitekim, yazın incelendiğinde iş ve yaşam doyumunun birbiri ile ilişkili değişkenler olduğu görülmektedir.

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen teorik çalışmaların temeli Engel'in (1958) çalışmasına dayanır. Engel (1958) bu çalışmada İngiltere'nin sanayileşmesinin ardından çalışanların iş ve yaşam alanları arasında yaşadığı ikilemden söz etmektedir (Kırcı, Çevik, Korkmaz, 2014: 131).

Uyguç ve çalışma arkadaşlarına (1998: 194) göre iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların büyük çoğunluğunun odak noktasını, iş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisi oluşturur. Bu çalışmalarda işgörenlerin iş dışındaki yaşamları üçüncü bir değişken olarak ele alınmakta ve hem iş yaşamlarının hem de iş dışındaki yaşamlarının genel yaşam doyumlarına olan etkisi karşılaştırılmaktadır.

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, yaygın şekilde ele alınan ve sıklıkla Wilensky'ye (1960) atfedilen üç farklı model (Saçılma/Aktarma Modeli, Giderme/Telafi Etme Modeli, Bölünme/Ayrım Modeli) ile incelenmektedir (Kırcı Çevik, Korkmaz, 2014: 131; Süral Özer, 2008: 68-69).

Saçılma/Aktarma Modeline göre iş ve yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki vardır. Başka bir ifade ile iş doyumunu yaşam doyumunu arttırır. Birey iş yaşamına yönelik olan tutum ve davranışlarını iş dışındaki yaşamına da aktarma eğiliminde olacaktır. Giderme/Telafi Modeline göre ise iş ve yaşam doyumu arasında olumsuz yönde bir ilişki söz konusudur. İş yaşamında arzu ettiği sonuçlara ulaşamayan birey, bunu telafi etmek amacıyla iş dışındaki yaşamında olumlu yaşantılar deneyimleme gayreti içinde bulunacaktır. Başka bir ifade ile iş ve yaşam doyumundan hangisi düşük ise yüksek olan diğeri tarafından dengeye getirilecektir. Bölünme/Ayrım Modeline göre ise iş ve yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı, birinin diğeri hiçbir şekilde etkilemediği kabul edilir (Süral Özer, 2008: 68-69; Telman, Ünsal: 18-19, 2004; Uyguç ve diğerleri., 1998: 194-195).

Bu üç modelden hangisinin daha fazla geçerlilik taşıdığını sorgulayan araştırmacılar her üç modeli de destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Hangi modelin geçerli olduğu bireyin kişilik özelliklerine, sahip olduğu bireysel ve çevresel varlık ve kaynaklara göre değişiklik gösterecektir (Telman, Ünsal, 2004: 19-20).

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin açıklanmasında kullanılan diğer bir model Dağılma Modelidir. Dağılma Modeli, iş dışında kalan alanların, iş

deneyimlerinden doğrudan etkilendiğini ve bunun tersinin de geçerli olduğunu varsaymaktadır (Rice, Near, Hunt,1980: 56). Bu modele göre, iş ve yaşam doyumu arasında ilişki bulunmasını belirleyen, bireyin işine verdiği önem derecesidir (Dikmen,1995: 125). Bireyin işe yüklediği önem ne kadar fazla ise iş ve yaşam doyumunun birbirini etkilemesi de o kadar olası olacaktır (Koç, Şimşek, 2020: 3079).

1.2.4.3. İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgüt hedefleriyle ne kadar özdeşleştiğinin, bireyin örgütteki üyeliğini ne kadar önemli gördüğünün ve örgütün hedeflerine ulaşması için ne kadar çaba gösterdiğinin bir ifadesidir (Mowday, Steers, Porter,1979'dan aktaran Scandura, Lankau, 1997: 379). İş doyumu ise bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde ulaştığı hoş ve olumlu bir duygusal durumdur (Locke 1976'dan aktaran Saari, Judge, 2004: 396).

İlgili yazında iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair görüş birliği bulunmasına rağmen hangisinin bağımsız hangisinin bağımlı değişken olduğu noktasında görüş ayrılıkları bulunmaktadır (Bakan, 2018: 244-245).

İş doyumu, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile güçlü, devam bağlılığı ile zayıf bir şekilde ilişkilidir. Bireyin işine yönelik olumlu tutumu, örgütüyle ilgili duygu ve düşüncelerine de yansiyacaktır. Bu sayede, örgütüyle özdeşleşen birey örgütten ayrılmak istemeyecek, örgütüne duygusal bağlılık gösterecektir. Normatif bağlılık gösteren birey ise yaşadığı iş doyumunun karşılığı olarak, örgütte kalmanın vicdani bir sorumluluk olduğunu düşünecektir. Devam bağlılığı ise, bireyin iş doyumunun düşük olduğu durumda ortaya çıkacaktır. Bu durumda bireyi örgüte bağlayan iş doyumu değil, işten ayrılmanın getireceği maliyetten kaçınma olacaktır (Colquitt, LePine,Wesson, 2019: 111). Meyer ve arkadaşlarının (2002) yaptığı bir meta analiz çalışması da bu argümanı desteklemektedir. Araştırma sonuçları iş doyumunun duygusal bağlılıkla yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca iş doyumu duygusal bağlılıkla, normatif ve devam bağlılığına kıyasla daha yüksek bir ilişkiye sahiptir.

Özetle, bireyler yaptıkları işten ekonomik, sosyal ve psikolojik beklentilerini karşıladıklarına inanıyorlarsa işlerini sevecek, keyif alarak çalışacak, iş doyumuna ulaşacaklardır ve böylece örgütlerini sahipleneceklerdir (Akşit Aşık, 2010: 44-45). Aksine, doyum sağlayamıyorlarsa örgütlerine olan bağlılıkları zayıflayacak ve örgütlerinden ayrılmanın yollarını arayacaklardır. Bunu fiilen gerçekleştirmelerine olanak tanımayan durumlarda ise duygusal ve zihinsel olarak örgütten ayrılmış olacaklardır (Bakan, 2018: 246). Bu durumun sonuçları da örgüte ağır bir fatura olarak yansıyacaktır. Bu nedenle iş doyumunu ve bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak, çalışanların örgütün fayda-maliyet denklemlerinde oynayacağı rolü kavramak açısından önem taşımaktadır.

1.2.4.4. İş Doyumu-Geri Çekilme Davranışları

Yapılan çalışmalar iş doyumunun işten ayrılma davranışı ve devamsızlık ile olumsuz ilişkili olduğunu göstermektedir (Saari, Judge, 2004: 399). Çalışanların iş doyumunu düzeyleri önemli ölçüde düşük ise işten ayrılma oranlarının da yüksek olması beklenmektedir. Mobley (1977) iş doyumunu ve işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkinin anlaşılmasına yardımcı olan İşten Ayrılma Karar Süreci Modeli'ni ortaya koymuştur. Bu modele göre işten ayrılma sürecini başlatan faktör, çalışanların yaşadığı iş doyumsuzluğudur ve bu sürece bir dizi değişken aracılık etmektedir. Mobley (1977) iş doyumsuzluğunun işten ayrılma düşüncesini teşvik edebileceği gibi devamsızlık, pasif iş davranışları gibi diğer geri çekilme davranışlarını da tetikleyebileceğini savunmaktadır.

Luthans (1995: 145) yüksek iş doyumunun her zaman için işten ayrılma davranışını önleyemeyeceğine dikkat çekmektedir. Bireyin iş doyumunun yanı sıra yaş, görev süresi, örgüte bağlılık gibi bireysel faktörlerin; küçülme, birleşme, satın alma gibi örgütsel faktörlerin ve kriz, durgunluk gibi makro ekonomik faktörlerin bireyin işten ayrılma kararında etkili olabileceğini vurgulamaktadır.

Bireyin yaşadığı iş doyumsuzluğu işten uzaklaşmasına ve işe geç gitme, işten erken ayrılma, işten kaytarma, sık sık sağlık raporu alma gibi çekilme davranışları sergilemesine neden olmaktadır (Zencirkıran, Keser, 2018: 118-119). Ayrıca düşük iş doyumunu düzeyleri gecikme, sendikalaşma, şikayet, uyuşturucu istismarı ve erken

emeklilik kararı alma gibi geri çekilme davranışları ile de ilgili bulunmuştur (Saari, Judge, 2004: 399).

1.3. POZİTİF PSİKOLOJİ

21. yy' ın başında ortaya çıkan Pozitif Psikoloji hareketinin gelişimi, Martin Seligman' ın Amerikan Psikoloji Derneği (APA) başkanlığına seçilmesi ile hız kazanmıştır. Bununla birlikte pozitif psikoloji tarihi, William James' in 1902' de kaleme aldığı "sağlıklı düşünce" konusundaki yazılarına, Allport' un (1958) dikkat çektiği pozitif insan özelliklerine, Maslow'un 1968'de sağlıklı insanların da araştırılması gerektiği yönündeki düşüncelerine ve Cowan'ın (2000) çocuklarda ve ergenlerde dayanıklılık konusundaki araştırmalarına kadar uzanır (Gable, Haidt, 2005: 104).

II. Dünya Savaşı' ndan önceki dönemde geleneksel psikolojinin 3 temel görevi vardı: (1) Akıl hastalıklarının tedavi edilmesi, (2) İnsanların yaşamlarını daha doyurucu hale getirmek ve üretkenliklerini arttırmak (3) İnsan potansiyelini ortaya çıkarmak ve geliştirmek (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000: 6). Ancak savaşın etkileri psikolojiye de yansımış ve günün gereksinimleri psikolojiyi, hastalıkların tedavi edilmesine ve hasarın onarılmasına adanmış bir bilim haline getirmiştir (Seligman, 2002: 3). 1946'da Gaziler İdaresi'nin kurulması akıl hastalıklarının tedavisinin psikologlar tarafından istihdam alanı olarak görülmesine neden olmuştur. 1947' de Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsünün kurulması ve patoloji üzerine yapılan çalışmalara sağlanan hibe desteği, bilimsel çalışmaların ağırlığının bu alana kaymasına yol açmıştır (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Patolojiye olan bu yoğun ilgi psikolojik bozuklukları anlama, tedavi etme ve önleme konusunda göz ardı edilemeyecek gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Ancak psikolojinin izlediği bu "hastalık modeli" bireylerde, ailelerde, gruplarda ve kurumlarda neyin yanlış olduğuna odaklanırken neyin doğru olduğunu görmezden gelmiştir (Gable, Haidt, 2005: 105).

50 yıl boyunca göz ardı edilen psikolojinin diğer iki amacı – insanların yaşamlarını daha doyurucu hale getirmek ve üretkenliklerini arttırmak, insan potansiyelini ortaya çıkarmak ve geliştirmek – American Psychologist dergisinin

pozitif psikolojiye ayırdığı Ocak 2000 özel bir sayısında Seligman ve Csikszentmihalyi tarafından yeniden psikoloji gündemine taşınmıştır. Pozitif psikolojiye yaptıkları bu çağrıda, psikolojinin amacının yalnızca patolojiyi ve insanın zayıf yönlerini incelenmek ve iyileştirmek olmadığını vurgulamışlardır. Onlara göre tedavi yalnızca kırılmış olanı düzeltmekle sınırlı değildir. Aynı zamanda iyi olanı besleyerek geliştirmeyi de amaçlar. Psikoloji, yalnızca hastalık veya sağlıkla ilgili değildir; daha geniş olarak iş, eğitim, iç görü, sevgi, büyüme ve oyunla da ilgilidir (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000: 7). Bu görüşe paralel olarak Peterson ve Park (2003: 144) pozitif psikoloji için insan sağlığının ve refahının; hastalık, bozukluk ve sıkıntı kadar doğal ve gerçek olduğunu belirtmiştir.

Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2000: 5) göre pozitif psikolojinin inceleme alanı üç temel konu üzerinde toplanır: (1) Bireylerin pozitif öznel deneyimleri: refah ve doyum (geçmişte), umut ve iyimserlik (gelecekte), akış ve mutluluk (bugün). (2) Olumlu bireysel özellikler: sevgi, cesaret, sebat, affetme, mesleki yeterlilik, estetik duyarlılık, özgünlük, gelecek bilinci, maneviyat, bilgelik. (3) Sivil erdemler ve bunlara olanak sağlayan pozitif örgütler: sorumluluk, özgecilik, hoşgörü, iş ahlakı.

Yazında yer alan pozitif psikoloji tanımlamaları ise şu şekildedir:

“Sıradan insani güçlerin ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesinden başka bir şey değildir. Pozitif psikoloji “ortalama insanı” yeniden ele alır, neyin işe yaradığını, neyin doğru olduğunu ve neyin geliştiğini bulmakla ilgilenir” (Sheldon, King, 2001: 216).

“Pozitif psikoloji; psikologları, insan potansiyelleri, güdüler ve kapasiteleri hakkında daha açık ve takdir edici bir bakış açısı benimsemeye teşvik etme çabasıdır” (Sheldon, King, 2001: 216).

“Pozitif psikoloji; insanların, grupların ve örgütlerin gelişmesine veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesidir” (Gable, Haidt, 2005: 104).

“Pozitif psikoloji, olumlu duyguların, olumlu karakter özelliklerinin ve bunları olanaklı kılan pozitif örgütlerin incelenmesi için bir kavramdır” (Seligman, Steen, Park, 2005: 874).

Pozitif psikoloji ve hümanist psikoloji bazı ortak ilgi alanlarına sahiptir. Her ikisi de insanın optimal işleyişine (Rogers,1961), kendini gerçekleştirme duygusuna ve sağlıklı bireylerin araştırılmasına (Maslow, 1968) önem vermektedir (Linley vd., 2006:5). Maslow “Motivation and Personality” (1970) adlı eserinde nezaket, vicdan, yardımseverlik, komşuluk, özdeşleşme, hoşgörü, samimiyet, adalet duygusu, doğru

öfke gibi sosyal olarak arzu edilen olumlu özelliklerin kaynağının ne olduğunu sorgulamakta, insanlığın psikopatoloji konusunda zengin bir sözcük dağarcığına sahipken sağlık ve üstün özellikler (transcendence) konusunda ne kadar yetersiz kaldığına dikkat çekmektedir (1970: 292). Bir diğer hümanist psikolog William James, insanın optimal şekilde işleyişini incelemek için bireyin öznel deneyiminin göz önünde bulundurulması gerektiğini savunmuştur (Froh, 2004: 18).

Pozitif psikoloji, alanın geri kalanının bize çok az şey öğrettiğini veya bizi olumsuz olana yönlendirdiğini iddia etmez. Yaşamın üzücü, hoş olmayan veya olumsuz yanlarını reddetmek ya da yaşama pembe gözlüklerle bakmak gibi bir amaç taşımaz (Gable, Haidt, 2005: 105). Aslında psikoloji çoğunlukla ne tamamen olumlu ne de tamamen olumsuz olana odaklanır, yani nötrdür (Gable, Haidt, 2005: 107).

Pozitif psikoloji de olumlu ve olumsuz bakış açıları arasına kesin sınırlar çizmektenense tarafsız bir bakış açısını yeğler. Olumsuz durumlarla karşılaşan bireylere, bu olumsuzlukları nasıl olumluya dönüştürebilecekleri konusunda yol gösterir ve en olumsuz koşullarda bile nelerin olumlu olduğunu fark etmelerine yardımcı olur (Roberts, 2006: 297). Linley ve arkadaşları (2006) pozitif psikolojinin meta-psikolojik düzeyde ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Bununla kastedilen pozitif psikolojinin daha geniş bir vizyonla değerlendirilerek bütüne olan katkısının anlaşılmasıdır. Pozitif psikoloji, insan işleyişi ve deneyiminin olumlu yönlerine meta-psikolojik düzeyde dikkat çekerek ve bunları insan işleyişi ve deneyiminin olumsuz yönleri hakkında bildiklerimizle birleştirerek psikolojik araştırma ve uygulamadaki dengesizliği gidermeyi (Linley ve diğerleri., 2006: 8) ve daha eksiksiz, ve dengeli bir bilimsel bilgiye ulaşmayı amaçlar (Seligman, Steen, Park, 2005: 410). Özetle pozitif psikoloji, daha bütünsel bir yaklaşımı savunan bir şemsiye kavramdır (Peterson, Park, 2003: 144). Yaşamı yaşanmaya değer kılanın ne olduğunu anlamak için insan deneyiminin “*zirveleri, vadileri ve bunlar arasında kalan her şey ile birlikte*” incelemesine gereksinim vardır (Seligman, Steen, Park, 2005: 410).

1.4. POZİTİF ÖRGÜT OKULU

Pozitif örgüt okulu, insan gücünün gelişmesini sağlayan, çalışanlarda canlılığı ve verimliliği teşvik eden, olası dayanıklılığı ve iyileşmeyi sağlayan, olağanüstü

bireysel ve örgütsel performansı geliştiren örgüt dinamiklerine odaklanmaktadır. Pozitif örgüt okulunun ana fikri bireylerde, gruplarda ve örgütlerde olumlu yönde gelişimi destekleyen üretken mekanizmaların neler olduğunu tanımlamak ve anlamaktır (Roberts, 2006: 293). Pozitif psikolojiye benzer şekilde pozitif örgüt okulu; olumlu özellikler, durumlar, süreçler, dinamikler, perspektifler ve sonuçlar dahil olmak üzere çeşitli olumlu yaklaşımları birleştiren bir "şemsiye kavram" olarak görülmektedir.

Seçilen "pozitif", "örgütsel" ve "okul" kelimeleri pozitif örgüt okulunun kapsamına dair ipuçları taşır. Pozitif; örgütlerdeki süreçlerin ve dinamiklerin iyileştirilmesine ve erdemli davranışların ortaya çıkarılmasına odaklanan olumlu bir bakış açısını ifade eder. Örgütsel; örgütsel bağlamla ilişkili olarak ortaya çıkan süreç ve koşulların olumlu yönlerine dikkat edilmesini ifade eder. Örgütlerde pozitifliğin ortaya çıkışını, nedenlerini ve sonuçlarını anlamak, açıklamak ve tahmin etmek için tüm örgütsel kuramlardan yararlanır. Okul; pozitif olguların bilimsel temele dayanarak incelenmesi gerektiğini ifade eder (Cameron, Caza, 2004: 731). Pozitif örgütsel okul; takdir, işbirliği, erdem, canlılık ve anlamlılık gibi olumlu özelliklerle karakterize edilen, paydaşlarının refah ve iyilik halini garanti eden başarılı örgütleri araştırmayı amaçlamaktadır (Bernstein, 2003: 267).

Pozitif psikolojinin örgüt bağlamına yansımaları olarak pozitif örgütsel okul düşüncesi, örgütlerin ve üyelerinin olumlu sonuçları, süreçleri ve nitelikleri ile ilgilenir de (Bernstein, 2003: 4) örgütlerin olumsuz, zorlayıcı ve zıt yönlerini görmezden gelmez. Olumlu ve olumsuz koşulların birlikte ele alınması gerektiğini savunur ancak esas vurgusu örgüt içerisinde neyin olumlu olduğunun anlaşılması üzerindedir (Cameron, Caza, 2004: 732).

1.5. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Örgütsel davranış yazını yıllar boyunca genellikle yöneticiler ve çalışanlarda yanlış olanı tespit etmeye ve zayıflıklara odaklanmıştır (Luthans, 2002a). Bu olumsuz bakış açısını benimseyen araştırmacılar çalışmalarında; bireylerin olumlu duyguları yerine negatif duygularına, değişimin kabulü yerine değişime direnç, olumlu stres yerine strese, yöneticilerin ve çalışanların performans gelişimi

konusundaki güçlü yönleri yerine zayıf yönlerine, psikolojik kapasiteleri yerine sorunlarına ve işlev bozukluklarına daha fazla yer vermişlerdir (Luthans, 2002b: 698). Pozitif örgütsel davranış, bireylerin güçlü yanlarına ve psikolojik yeteneklerine odaklanan, kuramsal temele ve bilimsel araştırmalara dayanan pozitif psikolojinin izinden gider ve örgütsel davranışa olumlu proaktif bir bakış açısı kazandırır (Luthans, 2002a: 57).

Luthans, pozitif örgütsel davranış, *"bugünün işyerinde olumlu yönde gelişmekte olan insan kaynağı güçlerinin ve performans güçlerinin iyileştirilmesi için ölçülebilecek, geliştirilebilecek ve etkin bir şekilde yönetilebilecek psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması* (Luthans, 2002a: 59)" olarak tanımlamaktadır.

Bu tanım pozitif örgütsel davranış, geleneksel örgütsel davranıştan, örgütsel psikolojiden ve popüler kişisel gelişim yazınından farklı kılan kriterleri ortaya koyarak, pozitif örgütsel davranışa dahil edilecek psikolojik kavramların sınırını çizmektedir (Luthans, 2002a: 59; 2002b: 698; Luthans, Youssef Morgan, 2017: 341-342). Pozitif örgütsel davranışa dahil edilme kriterleri şunlardır:

Pozitif örgütsel davranış olumlu olanı inceler: Klinik psikolojideki "hastalık ve eksiklik modelinin" benzeri olarak geleneksel örgütsel davranış kuram ve yaklaşımlarının odağı etkisiz liderler, etik dışı çalışanlar, stres ve çatışma, işlevsiz tutum ve davranışlar, üretken olmayan örgüt yapıları, stratejileri ve kültürleri üzerine çevrilmiştir (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 11). Olumsuzluğu gören geleneksel bakış açısı üstün performans, sürekli öğrenme ve gelişme, proaktif, stratejik değişim ve adaptasyon için gereken pozitif ilginin gücünü kırmaktadır. Örgütlerin ve üyelerinin eksikliklerini tamamlamaya odaklı yönetim modeli "ortalama performans" ile belirli bir süre daha yaşamını sürdürebilse de günümüz rekabetçi ortamında sürdürülebilirliği yakalamak için ne yazık ki yeterli değildir (Luthans, Youssef Morgan, Avolio, 2015: 20). Bu başlık altında belirtilmesi gereken önemli bir nokta, pozitif örgütsel davranışın, geleneksel örgütsel davranışın yerini almayı veya geçmişteki olumsuz yönelimli alanlardaki çalışmaların önemini azaltmayı amaçlamadığıdır (Luthans, Avolio, 2009: 297). Bunun yerine, daha dengeli bir yaklaşım çabasının altını çizer.

Pozitif örgütsel davranış kuram ve bilimsel araştırmaya dayanır: Bilimsel kuram ve araştırma desteğinden uzak ve kanıta dayalı olmayan çok satan kişisel gelişim yazınının büyümesi, işle ilgili olumlu yapıları ölçmek için geçerli ve güvenilir araçlara olan gereksinimi doğurdu. Bu çalışmalar açıklayıcı bulgular sunmuş olsa da bilimsel titizlikten, anlamlı ve sürdürülebilir bilgi kriterlerinden uzaktır (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 12). Güvenilir bir bilgi birikimi için pozitif örgütsel davranış bilimsel bir yaklaşıma dayanır.

Pozitif örgütsel davranış ölçülebilen yapıları inceler: Bilimsel araştırma ve uygulamadan söz edebilmek için ölçüm önem arz eder. Ancak geçerli ölçüm ile sistematik analiz, tahmin ve kontrol sağlanabilir. Bu nedenle güvenilir ve geçerli ölçümü olanaklı işle ilgili yapılar pozitif örgütsel davranışa dahil edilir. Bu kriter pozitif örgütsel davranışı "bilim" haline getirir (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 13).

Pozitif örgütsel davranış değişime ve gelişime açıktır: Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojiden, pozitif örgüt okulundan ve diğer olumlu yapılardan farklılaştırmanın bir yolu olarak “trait-like – state-like” ayrımı gösterilmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 14-15). Her ne kadar bazı çalışmalarda ayırıcı kişilik özellikleri (traits) ve durumsal yapılar (states) iki boyutlu bir yapı olarak görülse de pozitif örgütsel davranış, gelişime açık durumsal yapıların yer aldığı “states uç” ve geliştirilemeyen ayırıcı kişilik özelliklerin yer aldığı “trait uç” boyunca uzanan bir sürekliliğin var olduğunu kabul eder (Luthans, Avey, Youssef, Avolio, 2010: 43; Luthans, Youssef, 2007: 326).

1. States: Anlık ve değişkendir. Örneğin ruh halleri, olumlu duygular ve geleneksel olarak tanımlanan mutluluk.
2. State-like: Görece gelişime ve değişime açık yapılar. Örneğin; öz yeterlilik, umut, esneklik, iyimserlik.
3. Trait-like: Görece kararlı ve değişmesi zor kişilik faktörlerini ve güçlerini temsil eder. Örneğin; beş büyük kişilik özelliği, temel öz değerlendirmeler, karakter güçleri ve erdemler.
4. Traits: Çok kararlı ve sabittir, değiştirilmesi zordur. Örneğin; zeka, yetenekler, olumlu kalıtsal özellikler (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007: 544).

Şekil 6: Trait-State Sürekliliği

States	State-like	Trait-like	Traits
Anlık ruh hallerimiz ve hislerimiz Sürekli değişim ve gelişimin sağlanması çok zordur.	Psikolojik Sermaye Değişime ve gelişime açıktır.	Kişiliğimiz ve güçlü yönlerimiz Yetişkinlerde değişmesi ve gelişmesi zordur. Durumu seçmeniz ve/veya duruma uymanız gerekir.	Değiştirilemez bütünleşiklerimiz (hardwiring) Değiştirilmesi ve geliştirilmesi neredeyse olanaksızdır.

Kaynak: Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 25.

Pozitif psikolojik kaynak kapasitelerinin durumsal (state-like) özelliği öngörülemeyen çevre koşullarına uyum sağlamak zorunda olan günümüz işletmelerinin büyüme ve gelişme için gereksinim duydukları hız ve esnekliği kazanmalarında onlara yardımcı olur. İşle ilgili yeteneklerin yaratılması ve geliştirilmesi için nispeten ayırıcı kişilik özelliklerine (trait-like) (örneğin; olumlu erdemler ve karakter güçleri) yatırım yapmak uzun vadeli girişimleri gerektirir. Bu girişimler uygun maliyetli olmamakla birlikte çoğu durumda olanaklı bile değildir. Durumsal olan pozitif kapasiteler ise nispeten kısa eğitim programları, iş başında faaliyetler, yüksek odaklı mikro müdahaleler kullanılarak geliştirilip iyileştirilebilir (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 23-24). Durumsal olan bu pozitif kapasiteler işletmelere üyeleri aracılığı ile benzersiz bir rekabet avantajı sağlayabilir. Bu yeni kaynak rekabet avantajını gelişme potansiyelinden ve performansa etkisinden almaktadır (Luthans, Youssef, 2007: 326).

Pozitif örgütsel davranış performansla ilgilidir: Örgütlerin sahip olduğu kıt kaynakların değerlendirilebileceği birçok cazip yatırım birbiri ile rekabet ederken insan kaynakları geliştirme girişimlerinin bu kıt kaynaklardan pay alabilme düzeyini belirlemede en önemli faktörlerden biri yeterli getiri sağlayıp sağlayamayamalarıdır. Genellikle insan kaynaklarına yapılan çoğu yatırımın ortalamanın üzerinde getiri

sağlama potansiyeline sahip olduğu bilinse de bu getiriye ölçme konusundaki şüpheli varsayımlar ve zorluklar, kaynakların bu değerli yatırım alanı yerine fiziksel, finansal veya teknolojik sermaye gibi daha geleneksel yatırım alanlarına yöneltebilir. Sadece performansla ilgili olma ölçümünü karşılayan pozitif psikolojik kapasitelerinin seçilmesiyle pozitif örgütsel davranışın iş sonuçları üzerinde önemli bir etkisinin olması beklenmektedir (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 27; Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 15-16).

Pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranışın her ikisi de pozitif psikoloji ortak temelinden doğar (Donaldson, Ko, 2010: 179). Birbirine paralel ve birbirinin tamamlayıcısı olan bu iki hareket de olumlu yönelimlidir ve bilginin gelişiminde bilim temelinde yükselir (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 11). Diğer bir ortak nokta her ikisinin de örgütleri ve iş yaşamını olumlu bir yaklaşımla ele alması, iş ve işyeri ile ilgili sonuçların elde edilmesine öncelikli vurgu yapmasıdır. Bununla birlikte araştırma alanlarını oluşturan konular yönünden bakıldığında farklılaştıkları görülür. Pozitif örgütsel davranış; bireysel psikolojik nitelikler ve performans gelişimi üzerindeki etkilere eğilirken pozitif örgüt okulu; çoğunlukla şefkat, affetme, saygınlık, dürüstlük ve erdem gibi örgütlerdeki güçlendirici unsurlar üzerinde durur (Donaldson, Ko, 2010:179; Luthans, 2002b:698). Başka bir ifadeyle pozitif örgütsel davranış bireysel ve mikro analiz düzeyinde çalışmalar yapar (Luthans, Youssef, 2007: 327).

Pozitif örgütsel davranışın yalnızca durumsal (state-like) kaynak kapasitelerine odaklanması onu pozitif örgüt okulu ve pozitif özelliklere odaklanan diğer olumlu yaklaşımlardan farklı kılar (Luthans, Avolio, 2009: 299; Luthans, 2002a: 59; 2002b: 698; Luthans, Youssef, 2007: 327). Pozitif örgüt okulu ile pozitif örgütsel davranış arasındaki bir diğer fark performans etki kriteridir. Performans gelişimine etki, pozitif örgütsel davranışa dahil etmede ön koşul iken pozitif örgüt okulu performans etkisi ile ilişkili olan veya olmayan merhamet, erdemli olma gibi kavramları araştırma kapsamına alır (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 16).

Pozitif örgütsel davranış ve örgüt okulu araştırma yöntemleri ve analiz düzeyleri yönünden farklılık gösterir. Pozitif örgüt okulu hem nicel hem de nitel araştırma yöntemleri kullanırken, pozitif örgütsel davranış deneye dayalı araştırma yöntemleri kullanır (Kutanis, Oruç, 2014: 149). Pozitif örgütsel davranış tümevarım

(birey-grup-örgüt) yöntemini izlerken pozitif örgüt okulu bunun tersi yönde (örgüt-grup-birey) tüm dengelim yöntemini izler (Donaldson, Ko, 2010: 179).

Şekil 7: Pozitif Örgüt Okulu Ve Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklar

	POZİTİF ÖRGÜT OKULU	POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMA KONULARI	Örgütsel bağlamın olumlu yönleri	Bireyin pozitif psikolojik yönleri
ANALİZ DÜZEYLERİ	Makro	Mikro
ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ	Tümdengelim	Tümevarım
ODAK NOKTALARI	Örgütsel performans	Kişisel performans
VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ	Nitel ve Nicel	Nicel
İLGİLENDİKLERİ KAVRAMLAR	Erdem, merhamet	Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, psikolojik sermaye

Kaynak: Kutanis, Oruç, 2014: 149.

1.6. PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif psikoloji hareketinin ardından önem kazanan olumlu güç ve kapasiteler, örgütsel davranış alanına yansımış ve böylece pozitif örgütsel davranış ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış temelinden ve kriterlerinden doğmuştur. Bireylerin psikolojik güçlerine odaklanan psikolojik sermaye hem bireysel hem de örgütsel olumlu sonuçlara katkısı yeni anlaşılma başlanan potansiyel bir kaynak olarak nitelendirilebilir.

Psikolojik sermaye, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamakta kullandıkları

sermaye türlerinin en yeni keşfedilenidir. Örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmekte kullandıkları diğer sermaye türleri; geleneksel ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermayedir. Geleneksel ekonomik sermaye; finansman, tesis, teknoloji, ekipmanlar, sistemler, yönetim karar modelleri ve teknikleri gibi finansal, fiziksel ve yapısal sermayeden oluşur. İnsan sermayesi; bireylerin sahip oldukları eğitim, deneyim, yetenek ve becerilerinin bütününden oluşan sermayedir. Sosyal sermaye ise kişiler arası, gruplar arası ve örgütler arası ilişkileri, iletişim ağ ve bağlantılarını, sosyal yapıyı ve kültürel dinamikleri ifade eder. Çok boyutlu bir yapıya sahip olan sosyal sermaye ağlar, normlar ve güven ögelerinden oluşur (Luthans, Youssef, 2004: 149-150).

Örgütler, zaman içerisinde geleneksel ekonomik sermayenin rekabet avantajı sağlamak için tek başına yeterli bir kaynak olmadığı sonucuna varmıştır. Bunun nedeni geleneksel ekonomik sermayeyi oluşturan kaynakların kolayca taklit edilebilmesidir. Bu durum, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlama noktasında insan kaynaklarına duydukları gereksinimleri arttırmış, insan sermayesi ve sosyal sermaye önem kazanmıştır. Son zamanlarda bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojik kapasitelerin örgütler açısından taşıdığı potansiyel fark edilmiştir. “Neye sahip olduğumuzu” ifade eden geleneksel ekonomik sermayenin, “ne bildiğimizi” ifade eden insan sermayesinin ve “kimi tanıdığımızı” ifade eden sosyal sermayenin ötesinde, bizim “kim olduğumuzu” ifade eden psikolojik sermaye öne çıkmıştır (Luthans, Luthans, Luthans, 2004: 49). Psikolojik sermaye, var olan sermaye yapılarının üzerine kurulmakla birlikte günümüz örgütlerine insani kapasiteleri anlamak ve bunlardan yararlanmak için daha kapsamlı, daha üst düzey bir kaynak potansiyeli sunmaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 21).

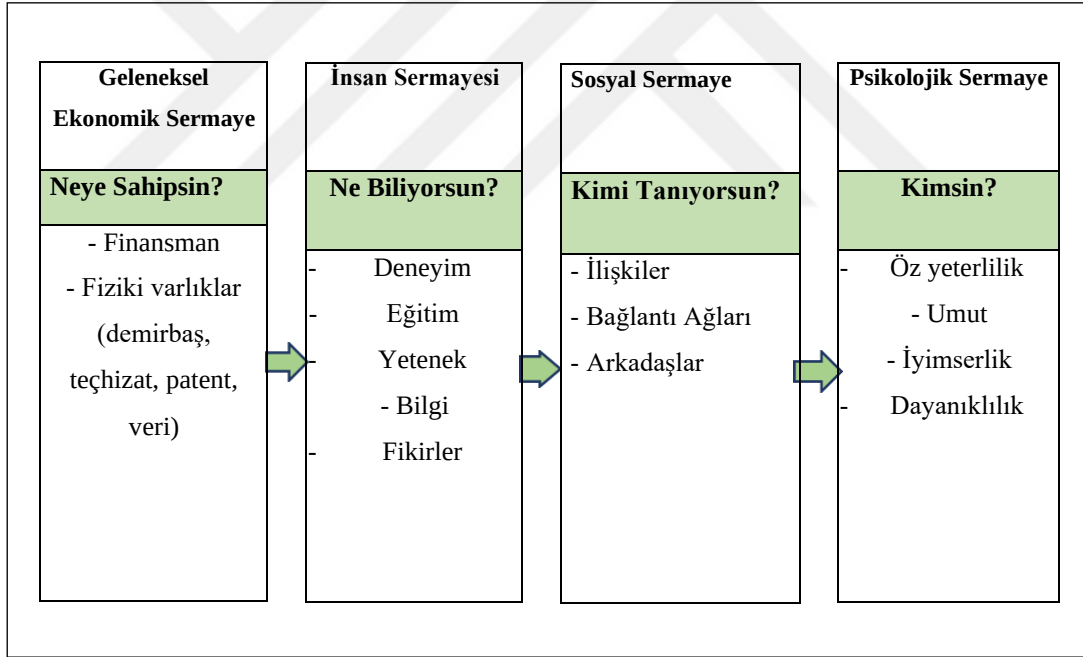
Psikolojik sermaye üst düzey bir yapı olarak, geleneksel ekonomik / finansal sermaye ve daha güncel olan insan ve sosyal sermaye kavramları üzerine kurulmakta ancak bu sermayelerin ötesine geçmektedir (Luthans, Youssef, Avolio 2006: 20). Gerek hızlı değişen iş çevresinde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayan tek güvenilir kaynak olarak insan unsurunun öne çıkması, gerekse klasik anlamda sermayeyi oluşturan makine, teçhizat, geleneksel ekonomik sermaye ve ham madde gibi maddi unsurların yanı sıra her türlü maddi olmayan entelektüel, kültürel, politik, çevresel ve sosyal unsurların yazında yerini almasıyla birlikte sermaye kavramının

yeniden tanımlanması gerekli hale gelmiştir (Akçay, 2011: 5).

Günümüzde iş görenlerin gerçek potansiyelinin ortaya çıkarılmasının merkezinde insan, sosyal ve psikolojik sermayenin sinerjik olarak bütünleştirilmesi yer almaktadır (Luthans, Youssef, Avolio 2006: 21). Daha üst düzey bir yapı olarak psikolojik sermaye gereksinim duyulan bu sinerjik bütünleşmenin gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır.

Özetle, psikolojik sermaye, kişinin halihazırda sahip olduklarına (finansal sermaye), ne bildiğine (insan sermayesi), kimi tanıdığına (sosyal sermaye) değer katmakla kalmaz, kişinin bugün ne olduğunu (gerçek benlik) ve gelecekte kim olabileceğini (olası benlik) geliştirmeyi de teşvik eder (Luthans, Youssef, 2007: 335).

Şekil 8: Rekabet Avantajı Sağlayan Sermaye Türleri



Kaynak: Luthans ve diğerleri, 2004: 46.

Psikolojik sermayenin kaynağını neyin oluşturduğu tanımlanırken kullanılan temel kıstas pozitif örgütsel davranışa dahil edilme kriterleridir. (Luthans, 2002a: 59; 2002b: 698). Bu kriterler şöyle tanımlanmaktadır. (1) örgütsel davranış alanına göre benzersiz olma (2) kuramsal temele ve araştırmaya dayalı olma (3) durumsal (state-

like) olma (4) performans gelişimi üzerinde kanıtlanmış bir katkıya sahip olma (5) geçerli ölçüm ve bilimsel araştırmaya olanak sağlama.

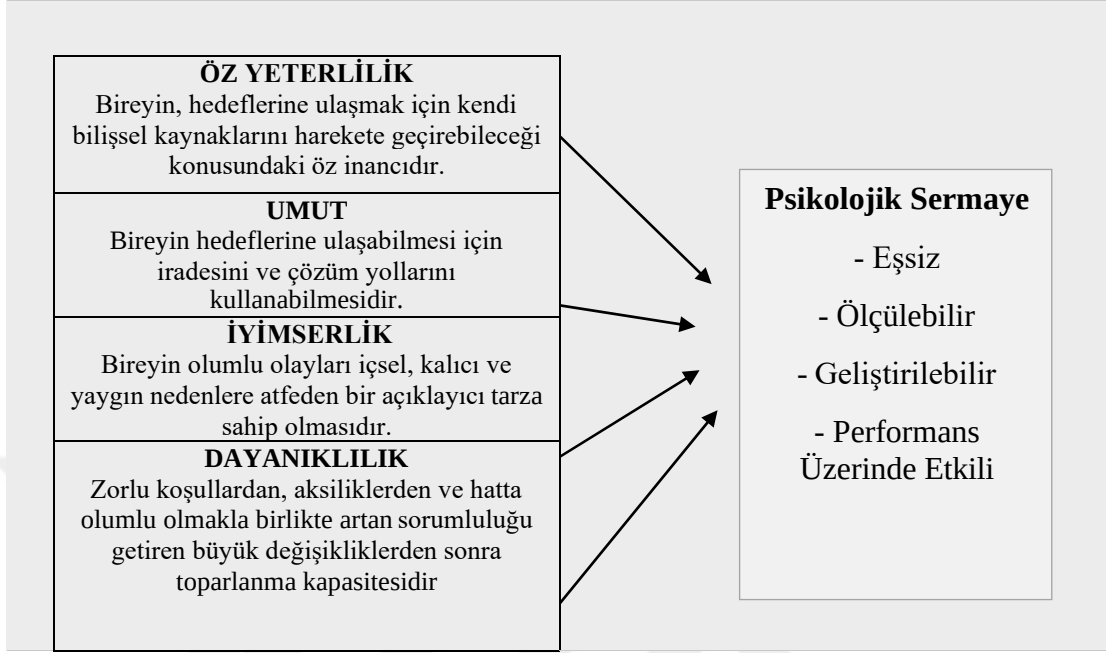
Yukarıda belirtilen pozitif örgütsel davranışa dahil edilme kriterlerini en iyi karşıladığı tespit edilen psikolojik kaynaklar; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 19; Luthans, Youssef, 2007: 334). Yabancı yazında bu dört psikolojik kapasitenin İngilizce baş harflerinden oluşan “HERO” kodlamasının kullanıldığı görülmektedir.

Luthans, Youssef (2007: 334-335) psikolojik sermaye, aşağıdaki kapasiteleri içinde barındıran “*bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu*” olarak tanımlanmaktadır:

- (1) Zor bir görevi üstlenmek ve başarıyla yerine getirmek için gereken çabayı gösterme konusunda özgüvene sahip olmak (öz yeterlilik)
- (2) Şimdi ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin olumlu bir tutum sergilemek (iyimserlik)
- (3) Hedeflere doğru kararlılıkla ilerlemek ve başarılı olmak için gerektiğinde hedefe giden yeni yollar geliştirmek (umut)
- (4) Sorunlar ve aksiliklerle karşılaşıldığında dahi başarıya ulaşmak için devam etmek, gerektiğinde geri adım atmak ve daha sonra ilk durumun ötesine sıçramak (dayanıklılık).

Psikolojik sermayeyi oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenleri kavramsal bağımsızlığa ve ayırt edici geçerliliğe sahip olsalar da (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007: 550) aralarındaki farklılıklardan çok daha fazla ortak noktaları vardır (Avey, Reichard, Luthans, Mhatre, 2011: 131). Psikolojik sermaye üst düzey yapısı içerisinde bir araya gelen bu dört bileşen etkileşim halindedir.

Şekil 9: Psikolojik Sermayenin Bileşenleri



Kaynak: Luthans, Youssef, 2004: 152.

Psikolojik sermaye faktörlerinin nasıl etkileşime girdiğini Luthans, Youssef, Avolio (2006: 19) şöyle açıklamaktadır: Hedeflerine ulaşmak için izleyecekleri yolları bilen ve kararlılığa sahip olan umutlu bireyler daha fazla motive olacak ve zorlukların üstesinden gelebilecek ve böylece daha dayanıklı olabilecektir. Kendine güvenen bireyler umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını yaşamlarının belirli alanlarında belirli görevlere aktarabilecek ve etkin bir şekilde kullanabileceklerdir. Dayanıklı bir kişi gerçekçi ve esnek iyimserliğin gerektirdiği uyum mekanizmalarını kullanma konusunda daha becerikli olacaktır.

Bir sonraki bölümde psikolojik sermayenin dört bileşeni daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

1.6.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramının temeli, bu konuda öncü çalışmalara imza atan araştırmacı Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramına dayanmaktadır. Zengin bir

araştırma geçmişine ve kuramsal temele dayanan öz yeterlilik kavramı (Luthans, 2002b: 699), pozitif örgütsel davranışa dahil edilme kriterlerini en iyi karşılayan psikolojik kapasite olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 34; Luthans, Youssef, 2007a: 328).

Yazında “öz yeterlilik” ve “özgüven” kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Kuramsal çalışmalar “öz yeterlilik” kavramını kullanmayı tercih ederken spor veya işletme performansı alanındaki çalışmalar daha çok “özgüven” kavramını kullanmayı tercih etmektedir. Pozitif psikoloji alanında ise bu iki kavram birbiri yerine kullanılabilmektedir (Luthans, Youssef Morgan, Avolio, 2015: 50).

Psikolojik sermaye öz yeterliliğini tanımlamadan önce yazında karşılaşılan özel ve genel öz yeterlilik ayırımına değinmek yerinde olacaktır.

Öz yeterliliğin kavramsallaştırılmasında önemli bir rol üstlenen Bandura, Sosyal Bilişsel Kuramında öz yeterliliği özel öz yeterlilik bağlamında ele almaktadır (Işık, 2001: 11). Bandura (1986: 391) öz yeterliliği; “*İnsanların belirlenen performans türlerine ulaşmak için gereken eylem planlarını düzenleme ve yürütme yeteneklerine ilişkin kararları*” olarak tanımlamaktadır. Ona göre öz yeterlilik, “*kişinin sahip olduğu becerilerle değil, sahip olduğu becerilerle neler yapabileceğine dair yargılarıyla ilgilidir.*” Bandura’nın bu ifadesinden anlaşılacağı gibi özel öz yeterlilik; belirli koşullarda, belirli bir görevde ve belirli bir alanda sahip olunan öz yeterliliktir ve bir görev veya alandan başka bir görev veya alana aktarılabilmesi mümkün değildir. Bireyler belirli bir alanda kendilerini oldukça yetkin bulurken başka bir alanda yeterince yetkin bulmayabilirler. Örneğin; 10K koşusunda başarılı olacağına inanan bir atlet, maraton koşusu için kendisine güvenemeyebilir (Bijl, Shortridge-Baggett, 2001: 190).

Özel öz yeterliliğe tezat bir biçimde, bireylerin belirli bir alanla sınırlı olmaksızın genelleştirilmiş bir başarı inancına sahip olduklarını savunan genel öz yeterlilik görüşü doğmuştur ve başta kişilik psikologları olmak üzere birçok araştırmacı tarafından benimsenmiştir (Gardner, Pierce, 1998: 50). Genel öz-yeterlilik; bireylerin alan veya görev ayrımı yapmadan ortaya koyacakları performans açısından kendi yeterliliklerine duydukları inancın ifadesidir (Akçay, 2011: 48). Genel öz yeterliliği yüksek olan bireyler çeşitli durumlarda başarılı görev performansı gösterebileceklerini tahmin ederler (Gardner, Pierce, 1998: 50-51).

Özetle, belirli bir göreve ve alana özgü olan özel öz yeterlilik durumsal olarak kabul edilirken zamana ve duruma bağlı olmayan genel öz yeterlilik bir tür kişilik özelliği olarak kabul edilir. Buradan yola çıkarak genel öz yeterliliğin kararlı bir yapı sergilediğine, özel öz yeterliliğin ise daha değişken ve geliştirilebilir olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Bir değişkeni, pozitif örgütsel davranışa dahil etmenin ölçütlerinden birinin durumsal (state-like) yapıya sahip olma olduğu hatırlanırsa, psikolojik sermaye öz yeterliliğinin geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir bir nitelik taşıması gerekir (Luthans, Youssef, 2007: 328). Genel öz yeterlilik kararlı bir yapı sergilediğinden ve ayırıcı kişilik özelliği gibi davrandığından bu kriteri sağlayamaz. Dolayısıyla, psikolojik sermaye öz yeterliliği durumsallık şartını sağlayan “özel” öz yeterlilik kapsamına dahil edilir. Özel öz yeterlilik kapsamına dahil edilmesinin diğer bir nedeni de etki alanı özgüllüğüne sahip olmasıdır.

Bandura'nın (1986,1997) Sosyal Bilişsel Kuramına dayanarak Stajkovic ve Luthans (1998b: 66) tüm bu özellikleri barındıran, daha kapsamlı ve pozitif örgütsel davranışa daha uygun olan bir öz yeterlilik tanımı geliştirmiştir. Bu tanıma göre; “*Öz yeterlilik, bir bireyin belirli bir görevi, belirli bir bağlam içerisinde yerine getirmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirme yetenekleri hakkındaki inançlarını (veya güvenini)*” ifade etmektedir.

Öz yeterlilik süreci, bireylerin eylemlerine yönelik seçimlerinin ve çaba girişimlerinin öncesinde başlar. Bu ilk aşamada bireyler kendi yeteneklerine dair önceden edindikleri bilgileri değerlendirir (Stajkovic, Luthans, 1998b: 66). Bu süreçte bireylerin göz önünde bulundurdıkları asıl konu; gereken kaynak ve yeteneklere sahip olup olmadıkları değil, verilen görevi yerine getirmek için bu kaynak ve yetenekleri ne kadar iyi kullanabilecekleri yönündeki algı ve inançlarıdır (Luthans, 2002a: 60).

Bireylerin öz yeterlilik algı ve inançları, onların gelecekteki eylemlerinin atıl birer tahmininden çok daha fazlasıdır. İşlevsel yeteneklerle ilgili öz değerlendirmeler bireylerin davranışları, düşünce kalıpları ve duygu durumları üzerinde belirleyici bir işlev görür (Bandura, 1982: 122-123). Öz yeterlilik inançları, bireylerin kendilerini geliştiren veya zayıflatan yollarla düşünüp düşünmediklerini, kendi içsel motivasyonlarını ne kadar iyi koruduklarını, duygusal refahlarının kalitesini, stres,

depresyon gibi olumsuz duygu durumlarına karşı savunmasızlıklarını ve önemli karar noktalarında yaptıkları seçimleri etkiler (Bandura, Locke, 2003: 87). Ayrıca, bireylerin harcadıkları çaba miktarını ve zorlu durumlarla veya engellerle karşı karşıya kaldıklarında yollarına devam etmek için ne kadar sebat göstereceklerini belirler. Öz yeterliliği düşük olan bireyler engellerle karşılaştıklarında kendilerine güvenmez, yetenekleri hakkında kuşku duyar ve çabalarında ısrarcı olamazlar. Hatta amaçlarından tamamen vazgeçerler. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler ise zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla çaba gösterirler (Bandura, 1982: 123).

Luthans, Youssef Morgan, Avolio (2015: 51)'a göre öz yeterliliği yüksek olan bireylerin 5 temel ayırt edici özelliği vardır:

1. Kendileri için yüksek hedefler belirler ve zor görevleri gönüllü olarak seçerler.
2. Meydan okumaları hoş karşılar ve başarılı olurlar.
3. Kendilerini motive etme konusunda iyidirler.
4. Hedeflerine ulaşma konusunda gerekli çabayı gösterirler.
5. Engellerle karşılaştıklarında sebat ederler.

1.6.1.1. Öz Yeterliliği Harekete Geçiren Süreçler

Bireylerin belirli bir görevde başarılı olmaları gerekli bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kapasitelerini kullanmadaki etkinlik inançlarına bağlıdır. Bu inançlar yapıcı ise bireyler başarıya ulaşacaklar, aksi takdirde yeterli çabayı göstermekten kaçınacak, görevin zor yönlerine odaklanacak ve başarısız sonuçlarla karşılaşacaklardır (Stajkovic, Luthans, 1998b: 63). Bireylerin duygu, düşünce ve davranışları üzerinde etkili olan öz yeterlilik inançları dört temel psikolojik süreç tarafından harekete geçirilmektedir. Bunlar; bilişsel süreçler, motivasyonel süreçler, duyusal süreçler ve seçim süreçleridir.

1.6.1.1.1. Bilişsel Süreçler

Bilişsel süreçler, *“bilginin edinilmesi, düzenlenmesi ve kullanımıyla ilgili düşünme süreçleridir”* (Bandura, 1994: 2). Öz yeterlilik inançları, bilişsel süreçleri farklı biçimlerde etkiler. İnsan davranışları amaçlara yöneliktir. Algılanan öz

yeterlilik ne kadar güçlü ise bireylerin kendileri için belirledikleri hedefler de o kadar yüksek olacaktır. Davranışlar ilk olarak düşünsel boyutta şekil alır. Bu yüzden bilişsel yapı, yeterlilik gelişiminde davranışlara yön çizer. Bireyin öz yeterlilik inancının niteliği; durumları nasıl değerlendirdiğini, olaylara yaklaşımını ve gelecek planlarını etkiler. Öz yeterliliği yüksek bireyler başarılı gelecek senaryoları çizerek gelecekteki fırsatları öngörürken öz yeterliliği düşük bireyler ise belirsizlik durumlarını etkili bir şekilde değerlendiremez ve geleceğe dair başarısızlık senaryoları çizerler (Bandura, 1994: 4).

Bandura' nın Sosyal Bilişsel Kuramında, davranışları başlatmak, düzenlemek ve sürdürmek için kullanılan beş temel bilişsel yetkinlik tanımlamaktadır. Bunlar: Sembolleştirme, öngörme, gözlemlene, öz-düzenleme ve öz-sorgulamadır (Stajkovic, Luthans, 1998b: 65).

Şekil 10: Bandura' nın Sosyal Bilişsel Kuramı'na Göre Temel Yetkinlikler

Sembolleştirme	Öngörme	Gözlem	Öz Düzenleme	Öz-Sorgulama
Çalışanlar edindikleri görsel deneyimleri gelecekteki eylemleri için yol gösterici olarak kullanabilmek adına bilişsel modellere dönüştürürler.	Çalışanlar eylemlerini planlar (ne yapacağım?), sonuçlarını tahmin eder (bunun sonucunda ne elde edeceğim?) ve istedikleri performans düzeyini belirlerler (performans hedefim nedir?).	Çalışanlar rol model olarak aldıkları kişilerin (akranlar veya amirler) veya güvenilir buldukları diğerlerinin (yüksek performans gösterenler) eylemleri sonucunda ne elde ettiklerini gözlemleyerek öğrenir.	Çalışanlar iç standartlar (arzulanan performans seviyesi) belirleyerek ve iç standartlar ile sergiledikleri performans (nerede bulundukları) arasındaki farkı değerlendirerek eylemlerini kendi kendilerine kontrol ederler.	Çalışanlar eylemlerini sorgularlar (nasıl yaptım) ve bağlamı göz önüne alarak gelecekteki benzer bir görevde ne kadar başarılı olabileceklerini ni (%0-100 kesinlikle) öngörürler.

Kaynak: Stajkovic, Luthans, 1998b: 65.

1.6.1.1.2. Motivasyonel Süreçler

İnsanın, çevresini kuşatan engeller, başarısızlıklar, hayal kırıklıkları ve eşitsizliklerle baş edebilmesi için güçlü bir öz yeterlilik inancına sahip olması gerekir. Sahip olunan kişisel öz yeterlilik inançları, bireylerin motivasyonlarıyla doğrusal bir ilişki kuracak ve böylece onların zor durumlara meydan okuma ve çaba gösterme düzeylerini etkileyecektir (Bandura, 1989: 1176).

Öz yeterlilik düzeyi yüksek bireyler yaşadıkları başarısızlıkları yetersiz çabaya atfederken, öz yeterliliği düşük bireyler ise yetenek eksikliğine atfedeceklerdir. Bu nedensel atıflar ise bireylerin olumsuz koşullara karşı gösterecekleri motivasyon düzeyini belirleyecektir (Bandura, 1994: 5).

1.6.1.1.3. Duyuşsal Süreçler

Bandura (Bandura, 1994: 2) duyuşsal süreçleri “*duygusal durumları düzenleyen ve duygusal tepkilerin ortaya çıkmasını sağlayan süreçler*” şeklinde tanımlamaktadır. Öz yeterlilik inançları, zorlayıcı ve tehdit edici koşullarla karşı karşıya kalan bireylerin duygu durumlarında nasıl bir değişim yaşayacaklarını (stres, kaygı, depresyon vb.) ve motivasyon düzeylerini belirler. Duygusal tepkiler bireylerin düşünce yapılarında değişiklik yaratarak doğrudan ve dolaylı yollarla eylemleri üzerinde etkili olur (Bandura, 1989: 1177). Tehdit unsurları ve stresörler üzerinde kontrol sağlayabileceklerine inanan öz yeterliliği yüksek bireyler rahatsız edici düşünce kalıpları geliştirmezler. Oysa tehdit faktörlerini etkin bir şekilde yönetemeyeceklerini düşünen düşük öz yeterlilik düzeyine sahip bireyler, yüksek bir risk algılar, kaygı ve strese maruz kalır, çevrelerini tehlikeli olarak görürler. Bu durumun çalışma düzeylerine yansımaları ise olumsuz olur ve onları kısıtlar (Bandura, 1994: 5).

1.6.1.1.4. Seçim Süreçleri

Öz yeterlilik inançları, bireylerin faaliyetlerine ve çevrelerine ilişkin seçimlerini etkileyerek yaşamsal kararlarında onlara yol gösterir. Bireyler,

yeteneklerini ve başa çıkma kapasitelerini aştığını düşündükleri faaliyetlerden kaçınır, tercihlerini üstesinden gelebileceklerine inandıkları faaliyetlerden yana kullanırlar. Örneğin, kariyer seçimi sürecindeki bireylerin öz yeterlilik düzeyleri ne kadar yüksek ise kendilerine sundukları seçenekler de o kadar zengin olacak, mesleki arayışlarının peşinden gidecek ve kariyer hedeflerinde başarılı olacaklardır (Bandura, 1994: 7).

1.6.1.2. Öz Yeterlilik Beklentilerinin Kaynakları

Bandura'ya (1982: 126) göre kişisel öz yeterlilik beklentileri dört ana bilgi kaynağına dayanmaktadır: ustalık deneyimleri, sosyal modelleme, sosyal ikna, psikolojik ve fizyolojik uyarılma.

1.6.1.2.1. Ustalık Deneyimleri

Bireylerin güçlü bir öz yeterlilik duygusu yaratmak için kullandıkları en etkili bilgi kaynağı ustalık deneyimleridir (Bandura, 1982: 126; 1994: 2). Öz yeterlilik, gelecekteki başarı olasılığına ilişkin kişisel tahminlere dayandığından (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015) kazanılan her başarı bireyin güçlü bir kişisel öz yeterlilik inancı kazanmasına yardımcı olur (Bandura, 1994: 2). Başarısızlığın kişisel öz yeterlilik üzerindeki etkileri ise meydana geldiği zamanlamaya ve toplam deneyime bağlıdır (Bandura, 1977: 195). Başarısızlıklar özellikle öz yeterlilik inancı sağlam bir şekilde kurulmadan önce meydana gelir, çaba eksikliğine veya olumsuz dış koşullara da atfedilmez ise kişinin sahip olduğu öz yeterliliği azaltacaktır (Bandura, 1982:126, 1994: 2). Tekrarlanan başarılarla güçlü öz yeterlilik beklentileri yaratılabilirse zaman zaman meydana gelen aksiliklerin olumsuz etkilerinin azalması olanaklıdır (Bandura, 1977: 195).

Elde ettikleri başarılarla kolay ulaşan bireyler hızlı sonuç beklemekte ve yaşayacakları en küçük bir başarısızlıkta hedeflerinden caymaktadır. Esnek bir öz yeterlilik duygusu, sürekli bir çaba ile engellerin üstesinden gelme deneyimini gerektirir (Bandura, 1994: 2-3). Bu deneyimi edinen birey, en zor engellerin bile sürekli çaba ile aşılabileceğine kanaat getirir ve böylece kendini motive eden

kalıcılığı yakalayabilir (Bandura, 1977: 195). Bireyler, kişisel öz yeterlilik değerlendirmeleri ışığında belirli bir görevdeki olumlu deneyimlerini bir diğerine aktarabilir ve daha olumlu bir genelleştirilmiş öz yeterlilik inancına kavuşabilir (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 57).

1.6.1.2.2. Sosyal Modelleme-Başkasından Öğrenme

İnsanların öz yeterliliklerinin oluşturulmasında ustalık deneyimleri tek başına yeterli değildir. Bunun nedeni, insanların yetenekleri hakkında tek bilgi kaynağı olarak ustalık deneyimlerine güvenmemeleri olabileceği gibi (Bandura, 1982: 127), ustalık ve başarılı deneyimler için fırsatların olmaması veya bireyin, grubun ve örgütün kontrolü dışındaki olumsuz koşullar da (örneğin bütçe kısıtlamaları, ekonomik aksaklıklar) olabilir (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 45). Bu durumda bireyler öz yeterlilik inancı inşa etmenin ikinci yolu olarak sosyal modelleme-başkasından öğrenmeye başvururlar.

Sosyal modelleme-başkasından öğrenme yöntemini kullanan bireyler, kendileriyle benzer performans gösteren kişilerin hem başarılı ustalık deneyimlerini hem de başarısızlıklarını ve hatalarını gözlemleyerek kendi kapasitelerini benzerleri ile karşılaştırmış olurlar (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 45-46). Böylece edindikleri bu dolaylı deneyimlerin olumlu olanları etkinlik beklentilerini arttırarak öz yeterlilik gelişimi sağlarken, olumsuz olanları ise gösterilen çaba ve performansı azaltarak öz yeterlilik inancını kırabilir (Bandura, 1994: 3). Bu öğrenme, gözlemcinin gelecekteki kişisel ustalık deneyimleri ve başarı şansı için uygun zemini hazırlar.

Modellemenin algılanan öz yeterlilik üzerinde kayda değer bir etki yaratabilmesi için gözlemci ile rol model arasında benzerlik algısının oluşması gerekir. Varsayılan benzerlik ne kadar büyük olursa modellerin başarıları ve başarısızlıkları gözlemci üzerinde o kadar ikna edici etki bırakır. Aksine, gözlemciler kendileri ve rol modelleri arasında bir benzerlik kuramazlarsa, modellerin davranışları ve ürettikleri sonuçların da algılanan öz yeterliliği etkilemesi söz konusu olmayacaktır (Bandura, 1994: 3).

1.6.1.2.3. Sosyal İkna

Öz yeterlilik inşa etmenin diğer bir yolu da sosyal iknadır. Bandura'nın (1982: 127) açıklamasına göre sosyal ikna, insanların hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlayacak yeteneklere sahip olduklarına onları inandırmanın yaygın bir yöntemidir. Ustalık deneyimleri yaşamak için gereken yetkinliğe sahip oldukları konusunda sözlü olarak ikna olan insanlar, bir sorunla karşılaştıklarında kendilerinden kuşku duymakla veya kişisel yetersizlikler üzerinde odaklanmakla zaman harcamaz, bunun yerine daha fazla çaba gösterir ve bu çabayı sürdürmeye çalışırlar (Bandura, 1994: 3). İnsanları eylemleri yoluyla etki üretebileceklerine inandıran sosyal ikna, beceri gelişimini ve kişisel etkinlik hissini de teşvik eder (Bandura, 1982: 127). Böylece çevrelerinden duydukları “yapabilirsin” şeklindeki cesaretlendirmeler “yapabilirim” yönünde içsel inançlara ve düşüncelere dönüşür (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 47).

Ancak sosyal ikna yoluyla harekete geçirilen etkinlik beklentileri, birebir deneyimlenen başarıların oluşturduğu öz yeterlilik inancı kadar güçlü bir etki yaratamayabilir. Örneğin geçmişte yaşanan bir başarısızlık deneyimi, sosyal ikna sayesinde oluşturulmuş ustalık beklentilerini (mastery expectation) kolayca zayıflatabilir ve ustalık beklentilerine dönüşme olasılığını azaltabilir (Bandura, 1977: 198).

1.6.1.2.4. Psikolojik ve Fizyolojik Uyarılma

Öz yeterlilik oluşturma bir yöntemi olarak psikolojik ve fizyolojik uyarım, diğer üç yöntemle kıyasla en az etkili olan yöntemdir. Yine de insanların duygusal durumları ile psikolojik ve fizyolojik uyarılmaları psikolojik sermaye öz yeterliliği üzerinde etkiye sahiptir (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 60). Çünkü insanlar yeteneklerini değerlendirirken fizyolojik durumlarından ve duygusal durumlarından gelen bilgilere az da olsa güvenirlir (Bandura, 1982: 127). Örneğin insanlar stres reaksiyonlarını, yorgunluklarını ve ağrılarını olumsuz performansa neden olan kırılma belirtileri olarak algılar ve bu yüzden söz konusu eylemlerinin başarısız sonuçlanacağına inanırlar (Bandura, 1994: 3). Aksine, fiziksel ve psikolojik

iyilik hali, insanlar tarafından başarılı sonuçlar almak için bir avantaj olarak yorumlandığından algılanan öz yeterliliği artırır. Dolayısıyla duygusal ve fizyolojik uyarılmanın bireyler tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığı öz yeterlilik artışı ve azalışı üzerinde etkili olacaktır.

1.6.2. Umut

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre (2020) umut; “*ummaktan doğan duygu, olması beklenen veya olacağı düşünülen şey, ümit*” olarak tanımlanmaktadır. Din ve mitolojide de kendisine yer bulan umut kavramının bilimsel yaklaşımlarla ele alınması 1950’lerin sonlarından 1960’lara kadar uzanan dönemde, psikiyatristlerin ve psikologların ortaya koyduğu çalışmalarla başlamıştır (Snyder, 2000: 4). Çoğunlukla hümanist psikolojide araştırma desteği bulan umut kavramının pozitif psikoloji alanında kullanılmaya başlaması ise Kansas Üniversitesi klinik psikologlarından Charles Richard Snyder’ın 2000 yılında yapmış olduğu çalışma ile olmuştur (Çetin, Basım, 2012: 123).

Çoğu umut kuramı umudun istenen bir hedefe ulaşma konusundaki beklentiye içeren tek boyutlu bir yapı olduğu fikri üzerinde birleşmektedir (Tong, Frederickson, Chang, Lim, 2010: 1207). Snyder, Irving, Anderson (1991: 287) bu umut kavramsallaştırmalarının, insanın doğasını hedef-odaklı olarak varsaydığını ancak hedeflerin gerçekleştirilme yollarını açıklamakta eksik kaldığını belirtmektedir. Bireylerin davranışlarını hedefe ulaşma beklentilerine dayanarak açıklayan bu tek boyutlu görüşleri genişleterek hem bireylerin arzularını hem de bu arzuların karşılandığı stratejilerin önemini vurgulamış, umudun bilişsel ve duygusal boyutlu bir yapı olduğunu savunmuştur.

Snyder (1989: 142-143) umudun birbiriyle ilişkili iki ana bileşeni olduğunu önermektedir. Birincisi hedefin elde edilmesine yönelik enerji (agency- kararlılık bileşeni); ikincisi ise hedeflere ulaşmak için izlenecek yolların başarılı bir şekilde planlanmasıdır (pathways - yollar bileşeni).

Umut kavramı, Snyder, Irving ve Anderson (1991: 287) tarafından “*hedefe yönelik etkileşimli olarak ortaya çıkan kararlılık ve yollar düşüncesine dayanan olumlu bir motivasyonel durum*” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre umut, üç

önemli kavram (hedefler, kararlılık, yollar) üzerine inşa edilmiştir. Snyder'a (2000:10) göre umut formülünün bileşenleri: $Umut = Kararlılık (Agency) + Yollar (Pathways)$

1.6.2.1. Hedef (Goals)

Snyder (2002) insan eylemlerinin hedefe yönelik olarak ortaya çıktığı varsayımından hareket eder. Buna göre, hedefler zihinsel eylem dizileri için bir varış noktası tayin eder. Bu nedenle hedef, umut kuramını belirlenen bir nihai noktaya sabitleyen bilişsel bileşendir (Snyder, 2002: 250).

Hedefler somut veya soyut olabilir (Snyder, 1994: 5). Örneğin; kişinin yeni bir ev satın alma arzusu gibi somut hedefleri olabilirken yaşamda mutluluğa veya kariyer çağrısına ulaşma gibi soyut hedefleri de bulunabilir. Hedefler, onlara ulaşmak istediğimiz zamana göre kısa ve uzun vadeli hedefler şeklinde sınıflandırılabilir (Snyder, 1994:250; Snyder vd., 2002: 258). Ayrıca hedeflerin insan düşüncesini meşgul edebilmesi için yeterli değere sahip olabilmesi gerekir (Snyder vd., 2002: 258). Bununla birlikte, kişisel önem arz eden hedeflerle ilgilenmek için umudun varlığı da gerekir (Snyder, 1994:5).

Snyder, (1994: 6) çalışmasında elde etme şansı olmayacak kadar zorlayıcı ve kesin gözüyle bakılacak kadar kolay hedeflerin umutlu düşünceyi gerektirmediğini savunmaktadır. Başka bir deyişle, hedefe ulaşma olasılığını belirten bir sürekliliğin %100 (kesin olay) ve %0 (olanaksız olay) olasılıklı uç noktalarında umudun yersiz olduğunu, sadece ara değerler için umut beslemenin doğru olacağını belirtmektedir.

Daha sonraki çalışmalarında bu ilk akıl yürütmesinde değişikliğe giden Snyder (2002: 250-251) gerçekleşme ihtimali kesin olan kolay görevler üstlenen yüksek umutlu araştırma katılımcılarının becerilerini geliştirmek için zaman kısıtlamaları belirlemek veya yeni yollar bulmak yoluyla kural değişikliklerine gittiklerini ve duruma belirsizlik katma eğiliminde olduklarını gözlemlemiştir. Ayrıca ulaşılması olanaksız görülen zor hedefler taşıyan yüksek umutlu bireylerin de zaman zaman olanaksız başarılabileceğini belirtmektedir.

1.6.2.2. Kararlılık

Kararlılık bileşeni; bireylerin ulaşmak istedikleri hedeflere giden yolları izlemek için kendilerinde buldukları irade, bağlılık ve algılanan kapasitedir (Snyder, 2000:9). Bireyler, ulaşmayı arzu ettikleri hedef doğrultusunda ilk adımı atmak ve izledikleri yol (veya yollar) boyunca devamlılığı sürdürmek için sahip oldukları bu zihinsel enerjiden yararlanırlar (Snyder, 2002: 251). Bu bakımdan umut kuramının kararlılık bileşeni (agency - willpower) umut kuramının motivasyon bileşenidir (Snyder, 2000:10, 2002:251; Snyder ve diğerleri., 2002: 258).

Snyder, Lapointe, Crowson, Early (1998: 809) yüksek umutlu bireylerin “bunu yapabilirim”, “durdurulmayacağım” şeklindeki öz gönderimsel telkinlerle kendilerini motive ettiklerini belirtmektedir. Kararlılık bileşeni, özellikle izlenen yolun çıkmaza girdiği durumlarda kritik bir değer kazanır. Hedefe ulaştıracak alternatif bir yolun bulunabilmesi için bireye gereksinim duyduğu motivasyon desteğini sağlar (Snyder ve diğerleri., 2002: 258). Zihinsel isteklilik üreten kararlılık mekanizması, işle ilgili hedeflere ulaşma konusunda çalışanların daha fazla motive olmalarını da sağlamaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Peterson 2010: 45).

1.6.2.3. Yollar

Umudun kararlılık bileşeni, diğer olumlu psikolojik kapasiteler ile paylaşılsa da yollar bileşeni, psikolojik sermaye bileşeni olan umudu, hem kavramın günlük kullanımından hem de esneklik, iyimserlik gibi diğer pozitif psikolojik kapasitelerden ayırır (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 83; Youssef, Luthans, 2007: 779).

Yolları düşünme bireylerin hedeflere ulaşmada kullanacakları yol haritasını planlamak için yeterli beceriye sahip oldukları algısını ifade eder (Snyder ve diğerleri, 2002: 258). Başka bir deyişle, yol gücü; hedeflerine giden bir veya daha fazla yol bulmalarını sağlayan zihinsel bir kapasitedir (Snyder, 1994:8). Bireylerin “Bu sorunu çözmenin bir yolunu bulacağım” ifadesine benzer iç konuşmalar gerçekleştirmeleri umutlu düşünceyi yönlendiren zihinsel planın işaretidir (Snyder, Lapointe, Crowson, Early, 1998: 809).

Uygulanacak stratejilerin yokluğunda hedefe yönelik motivasyon işe yaramayacaktır (Irving, Snyder, Crowson, 1998: 197). Bu yüzden belirli bir hedefi takip eden kişinin, kendisini o hedefe ulaştıracak etkili bir yol bulması gerekir. Çünkü hedeflere ulaşmak için gereken yolların yokluğunda, hedefler yanıtlanmamış birer çağrı olarak kalacaktır (Snyder, 2002: 251).

İzlemek üzere seçilen asıl yolun, kişiyi hedefe ulaştırması her zaman olanaklı olmayabilir. İzlenen bu asıl yolun çıkmaza girdiği durumlarda yol gücü bileşeni kritik bir değer kazanır. Umut düzeyi yüksek olan bireyler, yol gücü kapasitelerinden yararlanarak hedefe giden alternatif yolları proaktif olarak üreteceklerdir (Irving, Snyder, Crowson, 1998: 197; Snyder, 2002: 251).

Snyder ve arkadaşlarına (1991: 571) göre kişinin hedeflerine doğru hareketini sürdürmesi için hem irade hem de yol bileşeninin bir arada bulunması gerekir. Başka bir deyişle, tek başına kararlılık gücü ya da yol gücü umudu tanımlamak için yeterli olmaz. Bu bakımdan “bir kararlılığın olduğu yerde bir yol vardır” görüşü umutlu düşünceyi açıklamak için kısmen doğru olarak kabul edilebilir. Bu iki bileşen olumlu ilişkilidir ve etkileşimli biçimde umudu yaratır. Kararlılık ve yol bileşenleri arasında sürekli bir yinleme vardır. Kararlılık yeni bir yol arayışı için motivasyon sağlarken yeni yollar geliştirmeyi sağlayan yaratıcılık, yenilikçilik ve beceriklilik de kişiye enerji ve kontrol gücü verir (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 66). Ancak bu döngü bir kerelik değildir. Kararlılık-yollar ve yollar-kararlılık şeklinde bir yinlemeyi izleyerek hedefe yönelik davranışın tüm aşamalarında devam eder (Snyder, Harris, ve diğerleri, 1991: 571). Böylece hedef arayışı süreci boyunca hem birbirini etkileyen hem de birbirinden etkilenen kararlılık ve yol gücü karşılıklı olarak gelişir (Snyder, 2000: 10).

1.6.3. İyimserlik

İyimserliğin, pozitif örgütsel davranış kapasitelerinden biri olarak kabul edilmesini sağlayan kuramsal temelin mimarının Martin Seligman olduğu kabul edilse de (Luthans ve diğerleri, 2008: 222), pozitif psikolojide iyimserliği açıklayan iki ana tanımlayıcı kuramsal temel bulunur.

Bunlardan birincisi Seligman'ın “Öğrenilmiş İyimserlik” (2007) adlı kitabında yer verdiği kuramsal çerçevedir. Bu kuram temellerini “atıf kuramından” alır. Seligman' a göre; bireylerin iyi ya da kötü olayların nedenlerini neye atfedeceklerini belirleyen sahip oldukları açıklama tarzlarıdır. Başka bir deyişle, sahip olunan açıklama tarzı bireyleri iyimser ya da kötümser yapar.

Seligman (2007: 49) açıklama tarzının üç önemli boyutu olduğunu belirtmektedir: Kalıcılık, yaygınlık, kişiselleştirme.

1.6.3.1. Kalıcılık (Kalıcı-Geçici)

Kötümser bireyler karşılarında çıkan kötü olayların nedenlerinin kalıcı olduğuna inanırlar. İyimser bireyler ise bu kötü olayların nedenlerini geçici nedenlere bağlarlar. İyi olaylara getirilen iyimser açıklama tarzı, kötümser olaylara getirilen iyimser açıklama tarzının tam tersidir (Seligman, 2007: 51). Başka bir ifadeyle iyimserler iyi olayları kalıcı olarak değerlendirirken kötümserler ise geçici olarak değerlendirmektedir.

1.6.3.2. Yaygınlık (Özgül-Evrensel)

Açıklama tarzının kalıcılık boyutu zamanla ilgiliyken yaygınlık boyutu uzamla ilgilidir. İyimser bireyler karşılarında çıkan kötü olayların nedenlerinin özgün olduğuna inanır, kötü olayın nedenlerini yalnızca o olay ile sınırlı tutarlar. Buna karşın iyi olayların sebeplerini genele atfederek yaygınlaştırır, “evrensel” olarak kabul ederler. Kötümserler ise zıt bir açıklama tarzı kullanırlar. Kötü olayları “evrensel” nedenlere atfederken, iyi olayları ise özgün nedenlere atfederler.

1.6.3.3. Kişiselleştirme (İçsel-Dışsal)

İyimser bireyler karşılaştıkları kötü olayların sorumlusunu dış faktörlerde ararlar (dışsallaştırma). Kötümser bireyler ise olumsuzlukların sorumlusu olarak kendilerini tayin ederler (içselleştirme). Bunun tersi olarak iyi olayların sonuçları

iyimserler tarafından kendilerine atfedilirken kötümserler tarafından dış faktörlere atfedilir.

İyimserliğe dair ikinci kuramsal çerçeve ise Carver ve Scheier'in (2002) "İyimserlik" çalışmasında açıklanmıştır. Yazarlar, iyimserleri "başlarına iyi şeyler gelmesini bekleyen insanlar"; kötümserleri ise "başlarına kötü şeyler gelmesini bekleyen insanlar" olarak tanımlamaktadır (Carver, Scheier, 2002: 231). İyimserlik ve kötümserlik kavramlarını geleceğe yönelik beklentiler bakış açısıyla inceleyen bu kavramsal çerçeve, köklerini "Beklenti-Değer Kuramından" almaktadır. Bu iyimserlik sürecini oluşturan temel mekanizma, arzulanan sonucun artan çabadan kaynaklanacağı beklentisidir (Luthans, Avey, Avolio, Peterson, 2010: 45-46). İyimser bireylerin hedeflerine ulaşma konusunda sahip oldukları olumlu beklenti onları harekete geçirecek ve büyük sıkıntılarla karşılaşsalar bile çabalarında ısrarcı olmalarını sağlayacaktır. Aksine geleceğe dair olumsuz beklentiler barındıran kötümserler ise kendilerini arzu edilen hedefe ulaştıracak eylemleri başlatmaktan ve gereken çabayı sürdürmekten vazgeçeceklerdir (Carver, Scheier, 2002: 231-232).

Psikolojik sermaye bileşeni olarak iyimserlik, gerçekçi ve esnek nitelikte bir iyimserliği ifade etmektedir (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 96). Peterson (2000: 50-51) gerçekçi olmayan iyimserliğin doğurabileceği bazı maliyetleri belirtmiştir. Akılcı olmayan iyimserlik, bireyleri hedeflerine giden yolları belirlemekten alıkoyar. Ayrıca gereken kaynaklara sahip olup olmadıklarını göz ardı ederek olayları kontrol altına almak için sürekli çaba gösteren iyimser bireyler, ne kadar çalışırlarsa çalışsınlar hedeflerinin nesnel bir engelle karşılaşmasına engel olamayacak ve çabalarını ulaşılamaz hedeflere yönlendirdiklerinden yorgun, hasta ve moralsiz duruma düşeceklerdir.

Gerçekçi olmayan iyimserliğin ortaya çıkardığı bu olumsuz durumlar, bireylerin sahip oldukları kararlılık duygularını sorgulamalarına ve yaşadıkları olumsuz olayları defalarca dışsallaştıramadıklarından duygusal ve fiziksel olarak yıpranmalarına neden olacaktır (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 95). Oysa ki gerçekçi iyimserlik, neyi bilmediğimizin ve neyi bilemeyeceğimizin farkındalığıyla olumlu deneyimleri umut etmek, arzu etmek ve aramaktır (Schneider, 2001: 253).

İyimserlik, yapılan erken çalışmalarda ayırıcı kişilik özelliği olarak ele alınsa da izleyen süreçteki çalışmalar durumsal bir özellik gösterebileceğini ortaya

çıkarmıştır. “Öğrenilmiş Çaresizlik” üzerine uzun yıllar çalışmalar yürüten Martin Seligman, “Öğrenilmiş İyimserlik” (2007) çalışmasında tıpkı çaresizliğin öğrenilebileceği gibi iyimserliğin de öğrenilip geliştirilebileceğini iddia etmektedir. Carver ve Scheier (2002: 240) da gelişimsel müdahaleler yoluyla en katı kötümserliğin bile iyimser yönde değiştirilebileceğini belirtmektedir. Özellikle psikolojik sermaye bileşeni olarak iyimserliğini (esnek ve gerçekçi iyimserlik) geliştirmenin yolu olumlu beklentiler yaratmak, kötümser bir açıklayıcı tarzı değiştirmek veya iyimser bir açıklayıcı tarzın boyutlarını zenginleştirmekten geçer (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 129). Schneider’ a göre (2001: 253) gerçekçi iyimserliğin gelişimi ise geçmiş deneyimler için hoşgörü, bugünün olumlu yönleri için takdir ve geleceğin fırsatları için proaktif bir tutumla sağlanabilir.

İyimserlik, iş ortamında tanımlanmış bir performans etkisine de sahiptir. Seligman’ın (2007: 114) çalışmasında yer verdiği Metropolitan Hayat Sigortası örneği bu etkiyi kanıtlar. Bu örnek çalışmada, satış çalışanlarına uygulanan Atfetme Tarzı Anketi’nin (ATA) sonuçları, satış kayıtlarıyla karşılaştırılmış ve anketin en iyimser yarısında puan alan satış çalışanlarının işteki ilk iki yıllarında, kötümser yarıdaki satış çalışanlarından %37 daha fazla satış yaptıklarına ulaşılmıştır. Ayrıca iyimserliğin ilk %10’luk diliminde puan alan satış çalışanları, en kötümser %10’luk dilimde puan alanlardan %88 oranında daha fazla satış yapmışlardır. Buradan iyimserliğin pozitif örgütsel davranışın performans etkisi kriterini sağladığı anlaşılmaktadır.

1.6.4. Dayanıklılık

Pozitif psikoloji hareketi öncesinde, psikolojinin olumsuz çevrili odağı dayanıklılık üzerine yapılan uygulama ve araştırmalarda da kendisini göstermiş, çalışmaların büyük çoğunluğunun, işlevsiz aileler, risk altındaki çocuklar ve ergenler gibi olumsuz yönelimli konuların ele alınmasına neden olmuştur (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 144).

1970’li yıllarda klinik psikoloji araştırmacıları, risk altındaki çocukların bir kısmının yaşadıkları sıkıntıların üstesinden gelemezken diğer önemli bir kısmının karşı karşıya kaldıkları olumsuz koşulların başarılı bir şekilde üstesinden geldiğini ve

yaşamlarını sağlıklı ve üretken hale dönüştürdüklerini bulmuşlardır (Luthans, Vogelgesang, Lester, 2006: 27). Bu çalışmalar izleyen dönemde iki önemli araştırma sorusunu gündeme getirmiştir. Bunlardan birincisi; yaşanan sorunlara rağmen kendisini çabucak toparlayanların “kim” oldukları, ikincisi ise; zor durumlarla baş edebilmiş olan dayanıklı çocukları bu sonuca “hangi özelliklerinin” ulaştırdığıdır (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 144).

Çocuklar üzerinde yapılan ilk dayanıklılık çalışmaları kayda değer tutarlılıkta bulgular elde etmiş olsa da kanıt tabanındaki yetersizlikler tartışmalara yol açmıştır (Masten, 2014:8). Dayanıklılık üzerine yapılan bu öncül yayınlarda ve ilgili basında yüksek risk altındaki başarılı çocuklar “dokunulmaz”, “yenilmez” benzeri ifadelerle tanımlanmıştır (Masten, Reed, 2002: 75). Ann Masten (2001) gibi pozitif psikologlar bu çocukları olağanüstü bir güce veya içsel dayanıklılığa sahip bireyler olarak tanımlayan bu ifadeleri eleştirmiştir. Masten’ e göre (2001: 235) dayanıklılık, eşsiz ve özel niteliklerden kaynaklanmaz. Aksine dayanıklılık, “*sıradan, normal insan kaynaklarının olağan büyüğünden gelir*” ve “*birey ve toplum üzerinde yetkinliği ve beşerî sermayeyi teşvik etmek için derin bir etkiye sahiptir.*”

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış da dayanıklılığın sadece eşsiz bireylere özgü, olağandışı bir kapasite olduğunu savunan geleneksel kavramsallaştırmayı reddeder. Her ikisi de kavramı en sıradan insanlarda bile geliştirilebilecek öğrenilebilir bir kapasite olarak ele alır (Luthans, Youssef, 2007: 333).

Masten ve Reed (2002: 75) dayanıklılığı, pozitif psikoloji hareketinin etkisiyle oluşturulmuş olan çalışmaların ışığında “*önemli bir sıkıntı veya risk bağlamında pozitif uyum örnekleri tarafından nitelendirilen olgu sınıfı*” şeklinde tanımlamaktadır. Dayanıklılığa dair bu olumlu bakış açısı, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye yazınına taşınmıştır. Pozitif örgütsel davranış bağlamında ve psikolojik sermayenin bir bileşeni olarak dayanıklılık; “*sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında kendini toparlamak ve yeniden ayağa kalkmak için pozitif psikolojik kapasite*” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002b: 702) . Psikolojik sermaye yaklaşımına göre yapılan bu dayanıklılık tanımı yalnızca sıkıntıdan sonra yeniden ayağa kalkabilmeyi değil aynı zamanda olumlu, kapasitemizi zorlayan olaylarda sınırlarımızı denge

noktamızın ötesine taşımayı ifade eder (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 116). “Kendini toparlama” ifadesi ile anlatılmak istenen esneklik, uyum ve değişime sürekli olarak tepki verebilmektir (Youssef, 2004: 5).

Esnekliğin gelişimine katkıda bulunan veya engelleyen çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler (1) risk faktörleri, (2) varlıklar ve (3) değerler olarak sınıflandırılmaktadır (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015: 148).

1.6.4.1. Risk Faktörleri

Risk, istenmeyen bir sonucun gerçekleşme olasılığıdır; risk faktörü ise bir grup bireyin belirli ölçütlere göre gerçekleşmesini istemedikleri olumsuz sonuçları öngören durumları veya ölçülebilir özellikleridir (Masten, Reed, 2002: 76). Bu tanımdan risk faktörlerinin olumsuz sonuçları doğuracağı anlaşılrsa da bu faktörler her zaman başarısızlığa veya dayanıklılık eksikliğine yol açmaz (Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 117). Risk faktörleri çoğu zaman gelişimi normal seyrinden çıkarmak ve asıl potansiyeli ortaya koymak için bireylere sunulan kendini gerçekleştirme fırsatıdır. Bireyler gelişimleri boyunca hiçbir zaman önemli bir tehditle karşılaşmamışlarsa dayanıklı da sayılmazlar (Masten, 2001: 228). İşle ilgili karşılaşılan risk faktörlerine stres, çatışma, iş güvensizliği, iletişim ve geri bildirim eksikliği, etkisiz liderlik veya verimsiz grup dinamikleri örnek olarak verilebilir (Luthans, Youssef, 2007: 333).

1.6.4.2. Varlıklar

Risk faktörlerinin tersi olan dayanıklılık varlıkları “*bir grup bireyin belirli ölçütlere göre gerçekleşmesini istedikleri olumlu sonuçları öngören durumları veya ölçülebilir özellikleridir* (Masten, Reed, 2002: 76).” Varlıklar aksiliklere rağmen başarı ve uyum şansı tanıyan bilgi, beceri, yetenek, sosyal ilişkiler veya maddi kaynakları içerir (Youssef, Luthans, 2005: 14). Masten (2001: 234) dayanıklılığa katkıda bulunan bir dizi varlığın kısa bir listesini sunmaktadır. Bunlar; bilişsel beceriler, öz-düzenleme becerisi, öz yeterlilik ve içsel motivasyondur. Oruç (2015: 36) çalışmasında insanların bilişsel becerilerini, mizaçlarını, kendilerini olumlu

algılamalarını, duygusal tutarlılıklarını, öz-denetimlerini ve genel çekiciliklerini içeren benzer bir varlık listesi sıralamaktadır.

1.6.4.3. Değerler

En başarılı bireyler ve örgütler güçlü değer sistemlerine sahip olanlardır. Güçlü değerler olaylara anlam kazandırır, onların doğru yorumlanmasını ve şekillendirilmesi için yollar sunar (Coutu, 2002: 52). Sürdürülebilir değer ve anlam, belirsizlik zamanlarında istikrar sağlanmasına yardımcı olur (Youssef, Luthans, 2005). Karşılaştıkları engelleri, hoş bir geleceğe bakabilecekleri basamaklara dönüştürmekte bireylere yardımcı olur (Luthans, Youssef, Avolio., 2006: 119). Konuya örgüt düzeyinde yaklaşıldığında dayanıklı işletmelerin değer sistemlerinin yıllar içinde çok az değişikliğe uğradığı ve sıkıntılı süreçlerde “iskele” görevi gördüğü söylenebilir (Coutu, 2002: 52). Bazı bireyler değerleriyle örtüşen amaç, hedef veya misyonu yerine getireceklerine yürekten inanırlar. Bu bireylere isyancılar, vatanseverler veya din mensupları örnek gösterilebilir. Hepsi olası benliklerini daha yüksek bir amaca doğru genişleten bir şeye karşı derin bir inanç besler. Bireylerin sahip oldukları değer ve inanç sistemleri onların amaçlarında ısrarcı olmalarını, ciddi sıkıntılarla karşılaşmalar bile dikkate değer bir dayanıklılık göstermelerini sağlar (Luthans, Youssef, Avolio, 2006: 152).

Masten ve Reed (2002: 85) dayanıklılığı artırmada etkili yaklaşımlar olduğunu düşündüğü üç strateji öne sürmüştür: (1) Risk odaklı stratejiler; istenmeyen sonuçlara mal olan risk ve tehdit unsurlarının yok edilmesini veya azaltılmasını amaçlar. (2) Varlık-odaklı stratejiler; olumlu sonuçlara ulaşmak için gereksinim duyulan kaynakların miktarını, erişimini ve kalitesini arttırmayı amaçlar. (3) Süreç-odaklı stratejiler ise; dayanıklılık gelişimi için temel koruyucu sistemleri harekete geçirmeyi amaçlamaktadır. Sadece riski ortadan kaldırmak ya da varlık yaratmak yerine etkili uyum sistemleri ve başa çıkma mekanizmaları oluşturarak dayanıklılığı artırmaya odaklanır.

Luthans, Vogelgesang ve Lester (2006: 32) daha çok “önleme” çabalarına dayalı olan bu üç stratejinin olumsuz (ya da olumlu) olaylarla proaktif olarak başa çıkmak için kullanıldığını belirtmekte ve dayanıklılığı geliştirmek üzere pozitif

psikolog Barbara Frederickson (2001) ‘in “genişlet ve inşa et” modeline benzeyen ikinci bir yaklaşım önermektedir. Bu ikinci yaklaşım reaktif özelliktedir ve bireylere olumsuz olaylarla karşılaştıklarında bundan anlam çıkarmalarını ve bu olumsuzlukları gelişim fırsatı olarak değerlendirmelerini önermektedir.

1.7. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Bu başlık altında; meslek aşkı, iş doyumu ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki ilişkiler, yazında yer alan araştırma bulguları ışığında incelenmiştir.

1.7.1. Meslek Aşkı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

İş doyumu, bireylerin işlerine yönelik değerlendirmeleri ve öznel algılarıyla ilgilidir ve bu algı; değerler, genel yaşam hedefleri ve beklentiler gibi içsel yönelimlerle şekil alır (Peng ve diğerleri., 2019: 4). Meslek aşkı ise işin en derin anlam ve önemine kavuşturulmuş halidir. Tanım gereği meslek aşkının kaynağı, Tanrı veya yüce bir gücün çağrısıdır. Bireyler bu çağrıyı belirli bir yaşam rolü içerisinde yerine getirerek daha büyük bir iyiliğe hizmet ettiklerine inanırlar. Dolayısıyla yaptıkları iş ve görevlerden derin bir anlam ve amaç duygusu elde ederler (Dik, Duffy, 2009: 427). Başka bir ifade ile meslek aşkı finansal kazanç ya da kariyer gelişimi için değil, bireye kazandırdığı kendini gerçekleştirme ve içsel doyum için değerli sayılır (Bellah ve diğerleri, 1986: 66).

Benzer şekilde, bireylerin içsel iş motivasyonlarını sağlayan da dışsal amaçlar (örneğin; maaş, terfi) yerine başlı başına işin kendisi (örneğin; işin ilgi çekici ve zorlayıcı olması) olduğundan işi bir meslek aşkı olarak gören bireylerin içsel ödülleriyle motive olmaları ve bu yüzden daha yüksek içsel iş doyumu yaşamaları beklenir (Dik, Duffy, 2009: 435; Xie ve diğerleri., 2017: 80). Bu görüşle paralel olarak, Hall ve Chandler (2005: 160) bireylerin işlerini yalnızca finansal çıkarlar elde edecekleri bir iş ya da kariyerin ötesinde bir meslek aşkı olarak gördükleri durumda en yüksek doyumu ve psikolojik başarıyı elde edeceklerini iddia etmektedir.

Wrzesniewski ve arkadaşları (1997) çalışanların işlerine karşı yönelimlerini belirlemek amacıyla yaptıkları anket çalışmasında, katılımcılardan iş, kariyer ve

meslek aşkı kategorilerinden kendi iş görüşlerine en yakın bulduklarını seçmelerini istemiştir. Araştırmacılar, işlerine meslek aşkı duyan bireylerin, iş ve kariyer olarak görenlere kıyasla daha fazla iş ve yaşam doyumu, daha iyi psikolojik sağlık sonuçları elde ettiklerini ve daha az devamsızlık düzeyi gösterdikleri sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte, iş ve kariyer yönelimli bireylerin iş dışında geçirdikleri boş zamanlardan (hobi, arkadaş, aile gibi) daha fazla doyum elde ettiklerini, meslek aşkı yönelimli bireylerin ise işlerinden en yüksek doyumu elde ettiklerini belirtmektedirler.

Peterson, Park, Hall, Seligman (2009) profesyonellerden mavi yakalılara hatta ev hanımlarına kadar uzanan geniş bir heterojen örnekleme (N=9803) incelemiş, meslek aşkı ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişki ($r = .54$, $p < .001$) olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların haz, meslek aşkı, iş ve yaşam doyumu düzeylerini değerlendiren çalışma; iş ve yaşamdan elde edilen doyum ve hazzın profesyoneller için en yüksek, ofis çalışanları için ise en düşük olduğunu bulmuştur. Ayrıca işine meslek aşkı duyma eğiliminin profesyoneller arasında, sadece bir iş olarak görme eğiliminin ise ofis çalışanları arasında en yaygın olduğunu bulmuştur. Araştırmanın ilgi çekici diğer bir sonucu ise ev hanımlarının iş ve yaşamdan düşük haz almalarına karşın en az yöneticiler kadar doyum elde etmeleridir. Bu durum ev hanımlarının yaptıkları işe meslek aşkı duymalarıyla açıklanabilir. Bu ilişkiler göstermektedir ki; iş ve yaşamlarında haz duyan bireyler işlerinde meslek aşkını deneyimlediğinde iş ve yaşamdan aldıkları doyum da yükselecektir.

Dik, Duffy, Steger (2011) Batılı bir araştırma üniversitesinde görev yapan çeşitli mesleklerden çalışanların oluşturduğu geniş bir örnekleme (N=370) incelemişlerdir. Meslek aşkının, iş sonuçları üzerindeki etkisini açığa çıkarmayı amaçlayan araştırma, bu etkinin yaratılmasına hangi değişkenlerin aracılık ettiğini ilk kez sorgulamıştır. Araştırma sonuçları, meslek aşkının iş doyumu, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık ile olumlu, geri çekilme niyetleriyle olumsuz ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kariyer bağlılığının meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine tamamen, meslek aşkının örgütsel bağlılık ve geri çekilme niyetiyle ilişkilerine kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; işine meslek aşkı duyan bireylerin kariyerlerine daha fazla bağlanacakları ve bu yolla daha fazla iş doyumu ve örgütsel bağlılık yaşayacakları, daha az geri çekilme niyeti gösterecekleri çıkarımı

yapılabilir. Araştırmanın ilgi çekici bir sonucuna göre, bireylerin kendi işleri dışındaki başka bir iş koluna meslek aşkı duymaları durumunda kariyer bağlılıkları azalacak ve bu nedenle geri çekilme niyetlerinde artış meydana gelecektir.

Duffy, Bott, Allan, Torrey, Dik (2012) çalışan yetişkinler (N=201) üzerinde yaptıkları araştırmalarında, kariyer bağlılığının ve işin anlamının, algılanan meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisinin potansiyel aracılığı olabileceğini öngörmektedir. Buna ek olarak, meslek aşkı duyan bireylerin, bu meslek aşkını yaşayabilmeleri durumunda işlerini daha anlamlı bulacaklarını ve kariyerlerine daha fazla bağlanacaklarını varsaymışlardır. Araştırma sonuçları, kariyer bağlılığının ve işin anlamının meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine tam aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu ilişki meslek aşkını yaşayabilen bireyler için daha güçlü hale gelmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde hem algılanan hem de yaşanan meslek aşkının iş doyumu ile olumlu ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte, algılanan meslek aşkına kıyasla yaşanan meslek aşkının iş doyumuyla daha fazla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, duyduğu meslek aşkını yaşayamayan bireylerin stres ve pişmanlık gibi olumsuz duygular yaşayacaklarını belirten Berg ve diğerlerinin (2010) araştırma bulgusuyla örtüşmektedir.

Lan, Okechuku, Zhang, Cao (2013) Çin’de yaptıkları görgül araştırmada muhasebecilerin (N=370) işe yaklaşımlarının (iş, kariyer, meslek aşkı) iş doyumu ve kişisel değerlerle olan ilişkisini incelemişlerdir. İşe yaklaşım kategorileri arasında iş doyumu açısından farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile değerlendirilmiştir. İş doyumunun, işine meslek aşkı duyan bireylerde en yüksek olduğu, işini yalnızca maddi çıkar elde etmenin aracı olarak gören bireylerde ise en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin işe yaklaşımlarına bağlı olarak iş arkadaşlarından, işin kendisinden doyum işine meslek aşkı duyan bireyler için en yüksek düzeydedir. Terfiden ve denetimden doyum, işine meslek aşkı duyan ve kariyer olarak yaklaşan bireyler için eşit düzeydedir ve iş olarak yaklaşan bireylerden daha yüksektir. Ücretten doyum ise üç iş yaklaşımı arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca değer türlerinin iş yaklaşımlarına olan etkisi değerlendirilmiş; yardımseverliğin meslek aşkını, başarı ve hazcılığın ise kariyer yaklaşımını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Duffy, Allan, Bott, Dik (2014) yazında eksik bırakılan bir konu olan meslek aşkı kaynağına dikkat çekmiş, çalışan yetişkinlerin yaşanan meslek aşkı, iş ve yaşam doyumu düzeylerinin meslek aşkı kaynağı açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Bunun yanı sıra, yaşanan meslek aşkının iş ve yaşam doyumuyla ilişkisinde meslek aşkı kaynağının düzenleyici değişken rolü üstleneceği hipotezi test edilmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu (%49) meslek aşkının kaynağı olarak mükemmel uyumu göstermektedir. Çoklu varyans analizi sonuçları, çalışanların meslek aşkının kaynağı konusundaki görüşlerinin yaşanan meslek aşkı, iş ve yaşam doyumunda önemli bir farklılık yaratmadığını ortaya çıkarmıştır. Değişkenler arası ilişkilere bakıldığında yaşanan meslek aşkının iş doyumu ile güçlü, yaşam doyumu ile orta düzeyde ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu görülmektedir. Araştırmanın diğer bir bulgusu göre, yaşanan meslek aşkının yaşam doyumu üzerindeki etkisi, meslek aşkının kaderden kaynaklandığını düşünenler için daha güçlüdür.

Duffy, Allan, Autin, Douglas (2014) 6 aylık bir süreci kapsayan boylamsal araştırmalarında çeşitli mesleklerden yetişkin çalışanların oluşturduğu geniş bir örneklemden (N=1044), 3 farklı zaman noktasında veri toplamışlardır. Araştırmanın temel amacı; yaşanan meslek aşkının kariyer bağlılığı, işin anlamı ve iş doyumunun bir sonucu olup olmadığını boylamsal bir araştırmayla değerlendirmek ve meslek aşkının kariyer bağlılığı, işin anlamı ve iş doyumunun öngörücüsü olduğunu ortaya koyan kesitsel araştırma bulgularına katkıda bulunmaktır. Yapısal eşitlik modellemesi ile elde edilen sonuçlar, yaşanan meslek aşkının kariyer anlamı, işin anlamı ve iş doyumuyla ilişkilerinde bağımsız değişken olarak değil, bağımlı değişken olarak konumlandırılması gerektiğini göstermektedir. Nitekim, Zaman 1 ve Zaman 2'deki kariyer bağlılığı, işin anlamı ve iş doyumu sırasıyla Zaman 2 ve Zaman 3'teki yaşanan meslek aşkını yordamaktadır.

Neubert, Halbesleben (2015) Amerikalı yetişkinlerden oluşan bir örnekleme kullanarak manevi duyguların iş sonuçları üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırmada meslek aşkı neoklasik meslek aşkı olarak ele alınmıştır. Araştırmanın temel amacı meslek aşkı ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkileşimli etkisini araştırmaktır. Araştırma sonuçları meslek aşkının iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile olumlu ve anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmanın temel hipotezi doğrulanmış ve çalışan yetişkinlerin meslek aşkı ve iş doyumu

düzeylerinin yüksek olduğu durumda örgütlerine olan bağlılıklarının da en yüksek düzeye ulaşacağı saptanmıştır. Araştırmanın diğer önemli bir sonucu, işlerine güçlü bir meslek aşkı duyan bireylerin, iş doyumsuzluğu yaşadıkları durumda dahi örgütsel bağlılıklarının yüksek olacağıdır.

Rijavec, Pecjak, Jurcec, Gradisec (2016) örneklemini Hırvatistanlı ve Slovenyalı öğretmenlerin (N=171, N=176) oluşturduğu araştırmalarında, öğretmenlerin iş yönelimlerini (iş, kariyer, meslek aşkı) değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar yaptıkları kümeleme analizi sonucunda öğretmenlerin iş yönelimlerinin içsel ve dışsal iş yönelimi şeklinde sınıflandırılabilirliği sonucuna varmışlardır. Yüksek meslek aşkı, düşük iş ve kariyer puanları bildiren içsel iş yönelimli öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin her iki örneklem için de daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca bakarak, işlerini para kazanmanın ya da prestij elde etmenin bir aracı olarak görmeyen, işlerine meslek aşkı duyan bireylerin daha fazla iş doyumu yaşayacakları çıkarımı yapılabilir.

Ahn, Kim, Lee (2017) örneklemini Güney Koreli çalışanların (N=209) oluşturduğu araştırmalarında algılanan meslek aşkının iş ve yaşam doyumuyla ilişkisini ve bu ilişkilerde iş iradesinin ve yaşanan meslek aşkının aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları Güney Koreli çalışanların algıladıkları meslek aşkının iş ve yaşam doyumuyla olumlu şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Algılanan meslek aşkının sonuç değişkenleriyle ilişkisine aracılık eden değişkenleri belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yaşanan meslek aşkının aracılık rolü, algılanan meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisi için doğrulanırken algılanan meslek aşkı ve yaşam doyumu ilişkisi için doğrulanmamıştır. Ayrıca, algılanan meslek aşkının iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisine iş iradesinin aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Xie, Zhou, Huang, Xia (2017) Çin' deki büyük bir devlet bankasında çalışan çeşitli mesleklerden 322 katılımcı üzerinde yaptıkları araştırmada meslek aşkının iş doyumu ile olumlu ilişki ($r = .57, p < .001$) gösterdiğini bulmuştur. Meslek aşkının iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya koymayı amaçlayan çalışma, örgütsel araçsallığın (organizational instrumentality) meslek aşkı ve iş doyumu arasındaki ilişkiye kısmen, meslek aşkı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye ise tam aracılık ettiği sonucuna varmıştır.

Park, Kim, Lim, Sohn (2019) eğitim yaşamının ardından iş yaşamına adım atan bireylerin deneyimledikleri meslek aşkının, işe başladıktan 2 yıl sonra ölçülen iş doyumunu ve iş performansı düzeyleri üzerinde etkili olup olmayacağını sorgulamışlardır. Meslek aşkının, iş doyumunu ve iş performansı ile ilişkilerinde işe katılımının aracılık rolünü ve meslek aşkının işe katılım ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre işe yeni başlayan genç çalışanların deneyimledikleri meslek aşkı, 2 yıl sonra bile iş doyumunu ve iş performansı düzeyleri üzerinde olumlu etki yaratabilmektedir. Algılanan örgütsel destek ise meslek aşkı ve iş doyumunu ilişkisinin gücünü arttıran bir etkiye sahiptir. Ayrıca, işlerine meslek aşkı duyan genç çalışanların, işe başladıktan 1 yıl sonra bile daha yüksek iş katılımı gösterdikleri ve böylece daha yüksek iş doyumunu elde ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, çalışanların işe başladıktan sonraki birkaç yılda yaşadıkları iş doyumsuzluğunun önüne geçmek için meslek aşkının önemini göstermesi bakımından değerlidir.

Peng, Zhang, Zhang, Gong (2019) Çin ordusunda görev yapan askerlerin gelir ve sosyal statülerindeki iyileşmeye rağmen iş doyumunu ve mesleki bağlılıklarında bir artışın meydana gelmemesini göreceli yoksunluk kuramı ile açıklamaktadır. 245 subayın oluşturduğu bir örnekleme inceleyen araştırmacıların temel hipotezi, göreceli yoksunluk ve iş doyumunu ilişkisine mesleki bağlılığın aracılık edeceği ve kariyer çağrısının bu ilişkide düzenleyici değişken rolü üstleneceğidir. Araştırma sonuçlarına göre göreceli yoksunluk mesleki bağlılık ve iş doyumunu ile olumsuz ve anlamlı şekilde ilişkilidir. Meslek aşkı, mesleki bağlılık ve iş doyumunu ile önemli ölçüde ilişkilidir. Mesleki bağlılık, göreceli yoksunluk ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Meslek aşkı, göreceli yoksunluğun mesleki bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisini azaltmakta yani düzenleyici rol oynamaktadır.

Meslek aşkı ve iş doyumunu arasındaki bağlantıyı kuran aracı değişkenlerin neler olduğunu sorgulayan diğer bir çalışma (Peng ve diğerleri, 2020) meslek aşkını kariyer bağlamında ele almıştır. Çin kültüründe askerlik mesleği yüksek bir adanmışlığa ve ahlaka işaret ettiğinden araştırma örnekleme olarak Çin ordusunda görev yapan 355 genç subay seçilmiştir. Araştırmanın temel hipotezi; kariyere derin bir meslek aşkı ile yaklaşanların işte ve yaşamda daha fazla anlam elde edecekleri ve

bunun da daha fazla iş doyumu ile ilişkilendirilebileceğidir. Araştırma bulguları, işteki ve yaşamdaki anlamın söz konusu ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir.

Nielsen, Thompson, Wadsworth, Vallet (2020) iş aile çatışmasının ve iş aile zenginleştirmesinin iş ve yaşam doyumuna etkilerinde meslek aşkının düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Bu çalışma kapsamında iki ayrı araştırma yapılmıştır. İlk çalışmanın örneklemini ABD'deki bir üniversitenin işletme mezunları (N=598), ikinci çalışmanın örneklemini ise ABD ve Kanada'daki çeşitli iş ve sektörlerden çalışanlar (N=327) oluşturmaktadır. Her iki araştırma sonucunda, iş aile çatışmasının iş doyumu üzerindeki olumsuz etkisinin meslek aşkı tarafından azaltıldığını, iş aile zenginleştirmesinin iş doyumu üzerindeki olumlu etkisinin meslek aşkı tarafından azaltıldığını göstermektedir. Birinci araştırma, iş aile zenginleştirmesinin yaşam doyumu üzerindeki olumlu etkisinin meslek aşkı tarafından azaltıldığını, ikinci araştırma iş aile çatışmasının iş doyumu üzerindeki olumsuz etkisinin meslek aşkı tarafından azaltıldığını göstermektedir. Bu araştırma sonuçlarına bakarak, işlerine daha yüksek meslek aşkı duyan çalışanların işlerini daha olumlu algıladıkları, iş aile çatışmasının olumsuz etkilerine karşı daha dayanıklı oldukları ve bu nedenle daha yüksek iş ve yaşam doyumu yaşadıkları çıkarıma yapılabilir. Ayrıca, işine daha yüksek meslek aşkı duyan bireylerin iş ve yaşam doyumu sağlamalarında tek kaynak olarak iş-aile zenginleştirmesini kullanmadıkları, bu olumlu etkinin bir kısmının meslek aşkı yoluyla sağlandığı yorumu yapılabilir.

Xu, Tao, Huang, Little, Huang (2020) Çin'de yaptıkları görgül araştırmalarında hemşirelerin (N=547) meslek aşkının işten ayrılma niyeti ve iş doyumuyla ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre meslek aşkının işten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicisi olduğu görülmüştür. Meslek aşkının işten ayrılma niyetiyle olumsuz, iş doyumu ile olumlu ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, iş doyumunun işten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre; meslek aşkı ve iş doyumu düzeyi düşük olan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin yüksek olacağı beklenmektedir. Araştırmanın diğer önemli bir sonucuna göre; iş doyumu, meslek aşkı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu bulgulardan hareketle, hemşirelerin işten ayrılma niyetinde olumlu yönde bir değişimin meslek aşkı ve iş doyumuna yönelik iyileştirici müdahaleler yoluyla gerçekleştirilebileceği çıkarımı yapılabilir.

Lee, Lee, Shin (2020) Güney Koreli öğretmenler (N=328) üzerinde yaptıkları araştırmada olumlu duygulanım, meslek aşkı, öz yeterlilik, sonuç beklentileri, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma modeli sosyal bilişsel iyi oluş (Lent,2004) kavramsal çerçevesi kapsamında ele alınmıştır. Bu model, olumlu duygulanımın iş ve yaşam doyumuna etkisinin sırasıyla meslek aşkı, öz yeterlilik ve sonuç beklentileri aracılığıyla aktarıldığını önermektedir. Araştırmanın meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine dair en önemli bulgusu, meslek aşkının iş doyumunu doğrudan etkilemediği, öz yeterlilik ve sonuç beklentilerinin aracılık ettiği dolaylı bir yolla etkilediğidir.

Gradisec ve Habe'nin (2020) Slovenya'daki Ljubljana Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenleri (N=142) inceledikleri çalışmalarında, akademisyenlerin meslek aşkı, psikolojik sermaye ve akış düzeylerinin iş doyumuna etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın varsayımları hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Birinci ve ikinci modele sırasıyla; demografik değişkenler, psikolojik sermaye dahil edilmiştir. Son olarak modele, meslek aşkı ve akış bloğu dahil edilmiş ve bu yeni modele göre meslek aşkının iş doyumunun en önemli yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca bakılarak, meslek aşkının iş doyumuna yaptığı katkının psikolojik sermaye ve akışa kıyasla daha fazla olduğu çıkarımı yapılabilir.

Yerli yazındaki çalışmalara yönelik yapılan yazın taraması sonucunda meslek aşkı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen tek bir çalışma ile karşılaşmıştır. Akçakanat, Erhan, Uzunbacak (2019) tarafından yapılan bu çalışma, 309 akademisyenden oluşan bir örnekleme inceleyerek; meslek aşkının iş doyumuna etkisinde akış deneyiminin aracılık rolünü araştırmıştır. Çalışma sonucunda hem meslek aşkı varlığı boyutunun ($r = .67, p < .01$) hem de meslek aşkı arayışı boyutunun ($r = .21, p < .01$) iş doyumu ile olumlu ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, meslek aşkının iş doyumu ile ilişkisinde akış deneyiminin tüm boyutlarının (işe dalma, işten zevk alma, içsel motivasyon) aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarından yapılacak bir çıkarıma göre; işlerine meslek aşkı duyan bireylerin işlerinden daha fazla zevk almaları, işlerine dalmaları ve içsel motivasyon elde etmeleri ve bunun sonucunda da işlerinden daha yüksek doyum sağlamaları beklenir.

1.7.2. Meslek Aşkı ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Snyder (2002) insan eylemlerinin hedefe yönelik olarak ortaya çıktığı varsayımından hareket etmektedir. Başka bir ifade ile insanları harekete geçiren esas güdüleyici, kendileri için belirledikleri hedeflerdir. Ancak bireylerin bir hedefi ilgilenmeye değer görmeleri için onu gerçekleştirebileceklerine dair bir umut beslemeleri gerekir (Snyder, 1994: 5). Çünkü umut; etkileşimli olarak ortaya çıkan kararlılık (hedef odaklı enerji) ve yollar (hedefe ulaşmak için planlama yapmak) düşüncesine dayanan olumlu bir motivasyon durumudur (Snyder, Irving, Anderson 1991: 287). Daha öz bir ifade ile umut, bireylerin hedefe ulaşma konusundaki beklentileridir. Meslek aşkının, bireysel kariyere yönelik bir hedef olduğu kabul edilirse meslek aşkının umut ile ilişkili olması ve umudu harekete geçirmesi beklenir.

Bireyin, meslek aşkının peşinden gitme cesaretini gösterebilmesi ve yaşama geçirebilmesi güçlü yanlarına ve yeteneklerine olan inancına bağlıdır. Bu nedenle birey hedeflerini gerçekleştirebilmek için kendi güçlü yönlerini göz önünde bulundurur. Belirli bir hedefi olan bireyler bilinmeyen veya zor görevlerle karşı karşıya kalsalar bile sonunda başarılı olacaklarına dair öz yeterliliğe sahip olduklarından geçici başarısızlıkları veya olumsuzlukları yönetme olasılıkları daha yüksek olacaktır (Hall, Chandler, 2005: 164).

Carver ve Scheier'a (2002) göre iyimserlik sürecini oluşturan temel mekanizma; arzulanan sonucun artan çabadan kaynaklanacağı beklentisidir. İyimser bireylerin hedeflerine ulaşma konusunda sahip oldukları olumlu beklenti onları harekete geçirecek ve büyük sıkıntılarla karşılaşsalar bile çabalarında ısrarcı olmalarını sağlayacaktır. Bu arka plana paralel olarak; Wrzesniewski (2003: 303) bir meslek aşkına sahip olan bireylerin işlerine daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşma eğiliminde olduklarını öne sürmektedir. Yazar, başka bir çalışmasında (2002: 233) meslek aşkı duyan bireylerin çeşitli boyutlarda (ustalık, vicdanlılık, iyimserlik) daha iyi psikolojik sağlık sonuçları gösterebileceklerini belirtmektedir.

İşine meslek aşkı duyan bireyler, iş yönelimli ve kariyer yönelimli bireylere kıyasla işle ilgili stresörlerden daha az etkileneceklerdir. Çünkü bu bireyler, karşılarına çıkan aksilikleri ve risk faktörlerini kendilerini geliştiren olumlu zorluklar olarak algılama eğilimindedirler. Onların asıl odak noktalarını oluşturan başarısızlık

olasılığı değil, işlerine yükledikleri anlam ve değerdir (Elangovan, Pinder, McLean, 2010:436). Meslek aşkı duyan bireyler hangi durumla karşılaşırlarsa karşılaşırlar bilinçli olarak kendilerine aşkın bir çağrının ve derin bir anlamın onları beklediğini hatırlatacak ve gösterdikleri dayanıklılık ile zorlukların üstesinden geleceklerdir (Choi, Cho, Jung, Sohn, 2018: 570).

Choi, Cho, Jung, Sohn (2018) Güney Kore Donanması'nda görev yapan 195 asker üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ve iş-aile zenginleştirmesinin, meslek aşkı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini sorgulamışlardır. Araştırma sonuçları, meslek aşkının psikolojik sermaye ile olumlu ilişkili ($\beta = .75, p < .05$) olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermaye, meslek aşkının yaşam doyumu üzerindeki etkisine tam aracılık etmiştir. Başka bir ifadeyle, psikolojik sermayenin aracı değişken olarak modele dahil edilmesiyle meslek aşkı ile yaşam doyumu arasındaki doğrudan ilişki anlamsız hale gelmiştir.

Görgül araştırmalar, meslek aşkını öz yeterlilik ile kariyer araştırmaları bağlamında ilişkilendirmiştir. Bu çalışmalarda öz yeterlilik; mesleki öz yeterlilik (Dobrow, Tosti-Kharas, 2011; Domene, 2012; Hirschi, 2012; Park ve diğerleri., 2016), kariyer öz yeterliliği (Hirschi, Herrmann, 2013), kariyer kararı öz yeterliliği (Douglass, Duffy, 2015; Duffy, Allan, Dik, 2011), kariyer hedefi öz yeterliliği (Allan, Duffy, 2014) olarak ele alınmaktadır.

Dobrow ve Tosti-Kharas (2011) bireylerin güçlü bir meslek aşkı duydukları alanlarda lisans eğitime başlama ve profesyonel bir kariyeri sürdürme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu boylamsal araştırmanın sonuçlarına göre müzisyenlerin meslek aşkı düzeyi 7 yıl sonra bile öz yeterlilikleri üzerinde bir etki yaratabilmektedir.

Benzer bir araştırma bulgusuna ulaşan (Hirschi, Herrmann, 2013) Alman lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, öğrencilerin bir meslek aşkı duymalarının olmalarının bir yıl sonra dahi öz yeterliliklerini olumlu yönde etkileyebileceğini kanıtlamaktadır.

Park, Sohn, Ha (2016), örneklemini Güney Koreli satış görevlilerinin oluşturduğu araştırmalarında, çalışanların meslek aşkı düzeylerinin iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliliğin aracılık etkisini sorgulamışlardır. Araştırma sonucunda çalışanların meslek aşkı düzeylerinin

mesleki öz yeterlilikleri ile olumlu ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, meslek aşkı ve mesleki öz yeterlilik arasındaki yol tahmininin ($\beta=.45$, $p<.01$) de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları, satış görevlilerinin mesleki öz yeterliliklerinin, meslek aşkı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini, meslek aşkı ile iş performansı arasındaki ilişkiye ise tamamen aracılık ettiğini göstermektedir. Bu bulgudan hareketle, satış görevlilerinin işlerine meslek aşkı duymalarının yüksek performans göstermeleri için tek başına yeterli olmadığı, bunun için satış görevlilerinin mesleki öz yeterliliğe sahip olmaları gerektiği çıkarımı yapılabilir.

Hirschi (2012) ise meslek aşkının işe katılım üzerindeki etkisinin iş anlamlılığı, mesleki özdeşleşme ve mesleki öz yeterlilik değişkenleri yoluyla sağlanıp sağlanmadığını araştırmıştır. Dolaylı etkilerin değerlendirilmesinin ardından mesleki öz yeterliliğin aracılık etkisinin diğer iki ara değişkene kıyasla daha zayıf olduğu görülmüştür.

Domene (2012), bir meslek aşkı duyanların, duymayanlara göre daha olumlu kariyer sonuçları göstereceklerini öne sürmektedir. Ona göre, büyük bir amaca hizmet eden bir iş yapıyor olma düşüncesi, bireylerin gelecekteki kariyer sonuç beklentilerini daha olumlu görmelerine yardımcı olmaktadır. Domene (2012), Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi'ne dayanarak kariyer sonuç beklentilerini şekillendiren faktörün öz yeterlilik olduğunu öne sürmektedir. Başka bir ifade ile meslek aşkının, kariyer sonuç beklentileri üzerindeki etkisinin bir kısmının öz yeterliliğin aracılığı ile sağlandığını varsaymaktadır. Araştırma sonuçları, meslek aşkının kariyer sonuç beklentilerini yalnızca öz yeterliliğin aracılık ettiği dolaylı bir yolla etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Douglas ve Duffy (2015) ise meslek aşkının kariyer kararı öz yeterliliği ile ilişkisini ve bu ilişkide kariyer uyumunun nasıl bir rol üstlendiğini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; öğrencilerin duyduğu meslek aşkı ne kadar kuvvetli olursa kariyer karar verme süreçlerindeki öz yeterlilikleri de o kadar kuvvetli olacak ve meslek aşkının kariyer kararı öz yeterliliği üzerinde yarattığı etkinin bir kısmı kariyer uyumunun üç bileşeni (kariyer endişesi, kariyer merakı, kariyer güveni) tarafından açıklanacaktır.

Duffy, Allan, Dik (2011) meslek aşkı ve akademik doyum arasındaki bağı çoklu aracılık modeli (kariyer kararı öz yeterliliği, iş umudu, yaşamın anlamı) kullanarak açıkladıkları çalışmalarında, kariyer kararı öz yeterliliğinin bu ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonucuna varmışlardır. Bu araştırma çıktısına göre; üniversite öğrencilerinin sahip oldukları meslek aşkı düzeyi, kariyer kararı alma süreçlerinde onların daha özgüvenli olmalarını ve dolayısıyla akademik anlamda daha fazla doyum elde etmelerini sağlamaktadır.

Allan, Duffy (2014) hedef geliştirme öz uyum modeline dayanarak, kariyer hedefi öz yeterliliğinin, meslek aşkı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini varsaymış ve hedef beklentilerinin bu aracılığı yönetip yönetmediğini sorgulamıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararı öz yeterliliğinin meslek aşkı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini kanıtlamaktadır.

Zhang, Herrmann, Hirschi, Wei, Zhang' e (2015: 585) göre meslek aşkı umudu harekete geçirir. Çünkü meslek aşkı kişiye açıkça belirlenmiş bir hedef sağlar ve meslek aşkına sahip olan kişiler hedeflerine ulaşabileceklerine ve bu hedefe giden yolları etkili bir şekilde yürüyeceklerine dair güçlü bir inanca sahip olurlar.

Duffy, Allan, Dik (2011) meslek aşkını umut ile ilişkilendiren ilk çalışmalardan birini yapmıştır. Yazarlar, daha yüksek meslek aşkı düzeyine sahip olan bireylerin işleriyle ilgili hedeflere yönelik daha olumlu bir tutum sergileyecekleri ve böylece daha yüksek akademik memnuniyet düzeyine sahip olacakları varsayımından yola çıkarak yapmış oldukları çalışma sonucunda bağlama özgü bir umut biçimi olan iş umudunun, meslek aşkı ve akademik doyum arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol üstlendiğini bulmuşlardır.

Zhang, Herrmann, Hirschi, Wei, Zhang (2015) Çin bağlamında yaptıkları görgül araştırmada, meslek aşkının kariyer kararı, yaşam doyumu ve yaşamın anlamı ile kurduğu ilişkilere umudun aracılık edip etmediğini sorgulamışlardır. Araştırma bulguları, daha yüksek meslek aşkı düzeyinin daha yüksek umudu ortaya çıkardığını ve bunun da daha fazla yaşam doyumu ve yaşamın anlamı ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bir meslek aşkına sahip olan üniversite öğrencilerinin daha yüksek kariyer kararı almaları için onları motive eden daha yüksek bir umut duygusu taşıdıklarını doğrulamıştır.

Bu bulgular birlikte ele alındığında, meslek aşkının psikolojik sermaye ile ilişkili olduğunu kanıtlamak için yeterli bir destek sağlar.

1.7.3. Psikolojik Sermaye Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Larson ve Luthans (2006) 74 üretim işçisi üzerinde yaptıkları bir araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Her bir alt bileşenine (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) kıyasla daha üst düzey bir yapı oluşturan psikolojik sermayenin iş doyumu ile daha güçlü bir şekilde ilişkili olacağı hipotezini test eden araştırma sonucunda, bu hipotezin dayanıklılık boyutu için kabul edildiği, umut boyutu için reddedildiği ve diğer iki boyut ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı görülmektedir.

Luthans, Norman, Avolio, Avey (2008) birinci çalışma grubunu yönetim öğrencilerinin, ikinci çalışma grubunu sigorta şirketi çalışanlarının ve üçüncü çalışma grubunu büyük bir yüksek teknoloji firması çalışanlarının oluşturduğu üç farklı örnekleme inceledikleri çalışmalarında, her üç örneklem için de psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Youssef ve Luthans (2007) üç psikolojik sermaye bileşeni (umut, iyimserlik, dayanıklılık) arzu edilen çalışan sonuçları üzerindeki etkisini araştırmak için iki farklı örnekleme incelemiştir. Birinci çalışmanın örneklemini, çok geniş bir endüstri yelpazesinden 1302 çalışan oluştururken ikinci çalışmanın örneklemini ise bir yöneticiye rapor veren farklı pozisyonlardan 232 çalışan oluşturur. Hem birinci hem de ikinci çalışmaya katılan çalışanların iş doyumu düzeyleri ile umut, iyimserlik ve dayanıklılık kapasiteleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Fu, Sun, Wang, Yang, Wang (2013) yaptıkları görgül araştırmada, Çinli doktorların iş doyumunu geliştirmeye yardımcı olan değişkenleri incelemiştir. Bu amaçla 2010 yılında, Çin'in Liaoning Eyaleti'nde görev yapan 984 doktordan anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, psikolojik sermayenin iş doyumunun en önemli yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bu, psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik müdahalelerle iş doyumunun

arttırılabileceği anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra, demografik değişkenlerin, algılanan örgütsel desteğin, çalışma koşullarının, daha iyi teşvik sisteminin ve daha iyi eğitim geçmişinin de doktorların iş doyumuna katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Jung ve Yoon (2015) otel çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla 2013 yılında Seul şehrindeki lüks otellerde çalışan 324 kişiden veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde yapısal eşitlik modellemesi ve AMOS 5.0 programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, çalışanların psikolojik sermayelerinin iş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan umut ve iyimserliğin iş doyumla olumlu ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın diğer bir sonucu ise iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu çalışma otel çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş doyum ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu etkileyeceğini gösteren ilk çalışma olması yönüyle önem taşımaktadır.

Kwok, Cheng, Wong (2015) örneklemini Hong Kong'daki 227 beyaz yakalı çalışanın oluşturduğu görgül araştırmalarında, ailenin duygusal desteği, psikolojik sermaye ve iş doyum değişkenleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın temel hipotezi; ailenin duygusal desteğinin çalışanların iş doyumunu artıracak ve psikolojik sermayenin bu ilişkiye aracılık edeceğidir. Araştırma sonuçları, psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut ve iyimserliğin iş doyum ile olumlu ilişkili olduğunu göstermiştir. Ancak dayanıklılık boyutu ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin analiz SPSS PROCESS Makro paket programı kullanılarak yapılmıştır. Sonuçlar, ailenin duygusal desteğinin iş doyumla ilişkisine öz yeterlilik ve iyimserliğin aracılık ettiğini göstermiştir.

Badran ve Youssef-Morgan (2015) Mısır'da faaliyet gösteren 11 işletmede 451 tam zamanlı çalışanın bulunduğu örnekleme incelemiştir. Çalışmanın temel amacı psikolojik sermaye araştırmasının sınırlarını Mısır ve Kuzey Afrika sınırlarına genişletmektir. Siyasi çevre koşullarının bulunduğu makro çevre koşullarında psikolojik sermayenin çalışanların iş doyumuna katkı sağlayacağı varsayılmıştır.

Araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Araştırma sonuçları çalışanların iş doyumu üzerinde psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının olumlu etkisinin bulunduğunu, üst düzey bir yapı olarak psikolojik sermayenin etkisinin alt boyutlarının bireysel etkisinden daha güçlü olduğunu kanıtlamaktadır.

Topcu ve Ocak (2012) sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin tükenmişlik algısı ile olan ilişkisinde iş doyumunun aracı rolünü sorguladıkları araştırmaları için Türkiye ve Bosna-Hersek’ ten sırasıyla 268 ve 125 katılımcının oluşturduğu iki farklı örnekleme incelemiştir. Araştırma bulguları; psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını hem genel hem de iki farklı örneklem özelinde doğrulamıştır.

Akçay (2012) örneklemini bir kamu kuruluşunda görev yapan çalışanların (N=450) oluşturduğu araştırmasında, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğunu açığa kavuşturmanın yanı sıra psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın her birinin iş doyumu ile olumlu ve anlamlı şekilde ilişkili olduğunu da ortaya koymuştur.

Süral Özer, Topaloğlu, Timurcanday Özmen (2013) “Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi” başlıklı çalışmalarında, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkide destekleyici örgüt ikliminin düzenleyici bir rol üstleneceği ve bu ilişkiyi kuvvetlendireceği yönündeki temel hipotez doğrulanmış, söz konusu ilişkiyi kısmi şekilde düzenlediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı mesleklerden (polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant, akademisyen) çalışanların oluşturduğu 572 kişilik bir örnekleme inceledikleri çalışmalarında psikolojik sermayenin örgütsel ardıllarla (iş doyumu, iş performansı, işten ayrılma niyeti) olan ilişkisini araştırmışlardır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında olumlu yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş doyumu üzerinde nasıl bir etki meydana getirdiği de sorgulanmış, iş doyumu ile umut ve iyimserlik arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karatepe ve Karadas (2015) Romanya'daki otel çalışanları (N=282) üzerinde yaptıkları görgül araştırmada çalışanların psikolojik sermayeleri, işe bağlılıkları, iş, kariyer ve yaşam doyumları arasındaki doğrusal ve dolaylı ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma hipotezlerinin geliştirilmesinde Kaynakların Korunması Kuramı ile İş Talepleri ve Kaynakları Modelinden yararlanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Analiz sonuçları psikolojik sermayenin, çalışanların işe bağlılığını, iş, kariyer ve yaşam doyumunu olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, işe bağlılığın, iş kariyer ve yaşam doyumunu olumlu etkilediğini göstermiştir. Sobel testi sonuçları ise, psikolojik sermayenin iş, kariyer ve yaşam doyumuna etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünün anlamlı olduğunu doğrulamıştır.

Bitmiş (2015) psikolojik sermayenin iş doyumuna etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi sorgulanmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara'daki vakıf üniversitesi hastanelerinde görev yapan 161 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları psikolojik sermayenin iş doyumunu ve algılanan örgütsel destek ile olumlu ilişkili olduğunu ve iş doyumunun algılanan örgütsel destek ile olumlu ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermaye ve iş doyumunu ilişkisine aracılık ettiği hipotezini desteklemiştir.

Şen, Mert, Aydın (2015) örneklemini bir kamu kurumunun Ankara ve Malatya bölgelerinde görev yapan çalışanların oluşturduğu görgül araştırmalarında psikolojik sermayenin stresle başa çıkma, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelemişlerdir. Regresyon analizi sonuçları, psikolojik sermayenin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile olumlu, stres düzeyi ile olumsuz ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerindeki artışın iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinde artışa, stres düzeylerinde ise azalışa neden olacağını göstermektedir.

Doğan ve Yardım (2016) psikolojik sermayenin iş doyumunu ile ilişkisinde içsel motivasyonun aracılık rolünü araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı bankalarda çalışan 423 kişi oluşturmaktadır. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde psikolojik sermayenin

işsel motivasyon ve iş doyumu ile olumlu ilişkili olduğu, işsel motivasyonun iş doyumu ile olumlu ilişkili olduğu görülmektedir. Aracılık etkisinin test edilmesi amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları ise, işsel motivasyonun psikolojik sermaye ve iş doyumu ilişkisine kısmi olarak aracılık ettiğini kanıtlamaktadır.

Akdemir ve Açıan' ın (2017) 301 hava trafik kontrolöründen oluşan bir örnekleme inceledikleri “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” başlığını taşıyan çalışmalarında psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile iş doyumu (işsel ve dışsal iş doyumu) arasında olumlu yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Zeynel (2018) psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi akademisyenler açısından incelediği çalışmasında bu iki değişken arasındaki ilişkileri alt boyutlarıyla birlikte ele almıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik dayanıklılık ve işsel iş doyumu arasında olumlu ve orta düzeyde, iyimserlik ve işsel iş doyumu arasında olumlu ve orta düzeyde, umut ve işsel iş doyumu arasında olumlu ve orta düzeyde, öz yeterlilik ve işsel iş doyumu arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu; psikolojik dayanıklılık ve dışsal iş doyumu arasında olumlu ve orta düzeyde, umut ve dışsal iş doyumu arasında olumlu ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak psikolojik sermaye ile genel iş doyumu arasında olumlu yönlü yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu kanıtlanmıştır.

Durukan Köse, Köse, Uğurluoğlu (2018) Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının oluşturduğu örnekleme (N=501) incelemiştir. Araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin, iş doyumu ve örgütsel bağlılık sonuçlarına etkisini belirlemektir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserliğin hem iş doyumu hem de örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği, umut boyutunun ise iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tetik, Ataç, Köse (2018) 2011 ve 2016 yılları arasında yerli yazında yer alan psikolojik sermayenin iş doyumu ve performans ile ilişkisini inceleyen araştırmaların

meta-analizini gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda yapılan yazın taraması sonucunda, psikolojik sermaye ve iş doyumuna ilişkin 10, psikolojik sermaye ve performans ilişkisine yönelik 8 çalışmanın bulunduğu grlmştir. Bu çalışmaların analizi için Comprehensive Meta Analysis (CMA) 2.0 programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik sermayenin iş doyumunu ve performansla olumlu ilişkili olduğunu doğrulamıştır.

Çetinkaya ve Ünsever (2020) rneklemini idari ve akademik personelin (N=289) oluşturduğu “Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini zerine Etkisi: Üniversite alışanları zerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında olumlu yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

AKADEMİSYENLERİN MESLEK AŞKI VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ

Araştırmanın bu bölümünde, akademisyenlerin işlerine duydukları meslek aşkı ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, modeli, evreni, örnekleme, yöntemi ve tekniği, veri toplama araçları, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik yapılan korelasyon ve regresyon analizi bulguları sunulmuştur. Son bölümde ise araştırma sonuçları değerlendirilmiş, gelecekteki çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Yazında yer alan çalışmalar meslek aşkının iş doyumu ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Ancak bu ilişkiye hangi değişkenlerin aracılık ettiğini inceleyen çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu araştırmanın temel amacı; meslek aşkının alt boyutlarının iş doyumu ile ilişkisini açığa çıkarmak ve psikolojik sermayenin bu ilişkilere aracılık edip etmediğini belirlemektir. Böylece meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisine dair bilinenlerin genişletilmesi ve yazında yer alan boşluğun doldurulması hedeflenmektedir. Bu çalışmayla meslek aşkının iş sonuçları üzerindeki etkisini gösteren çalışmalara bir örnek oluşturulmak istenmektedir. Meslek aşkı kavramı, temellerini Batı kültüründen almakta olup, farklı kültürlerdeki örneklerinin sayısı oldukça sınırlıdır. Bu araştırmanın Türkiye’de yapılan çalışmaların ilk örneklerinden biri olması ve meslek aşkı kavramına ilişkin anlayışı genişletmesi beklenmektedir.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Meslek aşkı kavramı yabancı yazında henüz 10 yıllık araştırma geçmişine sahiptir. Yerli yazında ise 2016 yılından itibaren araştırma örneklerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yerli yazında meslek aşkı araştırmalarına yönelik iki ana akım

bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, kariyer danışmanlığı alanına yönelik iken; diğeri, iş ve işle ilgili sonuçlara yöneliktir. Bu araştırmada, meslek aşkının iş doyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu yönüyle, örgütsel davranış alanında yapılan az sayıda araştırmaya bir yenisi eklenmiştir. Ayrıca, araştırma meslek aşkı ve iş doyumu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisini sorgulamaktadır. Meslek aşkı yazınında, bu araştırma modeline örnek bir çalışma bulunmamakta olup, bu yönüyle özgün bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Bu örneklem için yapılan çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu yönüyle alan yazınına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2.3.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Yazında yer alan araştırmalar meslek aşkının psikolojik sağlık ve iş sonuçları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmalar, meslek aşkının daha iyi psikolojik sağlıkla ve iyi oluşla (Wrzesniewski ve diğerleri. 1997; Creed ve diğerleri, 2014), daha az stres, depresyon, içsel çatışma, ve suçlulukla (Treadgold 1999; Oates, Hall, Anderson, 2005) ve örgütsel vatandaşlık (Park, Sohn ve Ha 2016, Xie Zhou, Huang, Xio,2017), örgütsel bağlılık (Duffy, Dik, Steger,2011; Neubert, Halbesleben, 2015), daha az devamsızlık (Wrzesniewski ve arkadaşları, 1997) gibi olumlu iş sonuçlarıyla pozitif ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Dik ve Duffy (2009) yaptığı kavramsal çalışmasında meslek aşkının iş doyumuyla olumlu ilişkili olacağına dikkat çekmiştir. Büyük bir araştırma ilgisi meslek aşkı ve iş doyumu ilişkisi üzerinde toplanmış, görgül araştırma sonuçları bu iki değişken arasında olumlu ilişki olduğunu desteklenmiştir (Peterson, Park, Hall ve Seligman, 2009; Duffy, Dik, Steger, 2011; Duffy, Bott, Allan, Torrey, Dik, 2012; Lan, Okechuku, Zhang, Cao, 2013; Duffy, Allan, Bott, Dik, 2014; Duffy, Allan, Autin, Douglas, 2014; Neubert, Halbesleben, 2015; Rijavec, Pecjak, Jurcec, Gradisec, 2016; Xie, Zhou, Huang, Xia, 2017; Ahn, Kim, Lee, 2017; Park, Kim, Lim, Sohn, 2019; Akçakanat, Erhan ve Uzunbacak, 2019; Peng, Zhang, Zhang, Gong, 2019; Xu, Tao, Huang, Little, Huang 2020; Nielsen, Thompson, Wadsworth, Vallet, 2020; Lee, Lee, Shin 2020).

Dik ve Duffy (2009) bireylerin işlerine meslek aşkı duyabileceklerini ya da halen meslek aşkı duyacakları işi arıyor olabileceklerini belirtmektedir. Yapılan araştırmalar, meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı arasında olumsuz ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Duffy, Sedlacek, 2007; Steger, Dik, 2009)^a. Araştırmacılar meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışının sonuçları üzerine de eğilmiştir. Duffy ve Sedlacek (2007) meslek aşkı varlığının olumlu kariyer değişkenleri (kariyer kararlılığı, kariyer seçimi rahatlığı, öz netlik, iş seçimi belirginliği) ile pozitif, meslek aşkı arayışının ise negatif ilişkili olduğunu saptamıştır. Meslek aşkı arayışının olumsuz sonuçlarına dikkat çeken Dobrow ve diğerleri (2019), meslek aşkı duyacağı işi arayan bireylerin bu süreçte zorlandıklarını ve kaynak tükenmesi yaşadıklarını bulgulamıştır. Aynı zamanda meslek aşkı arayışı bireysel ve örgütsel refah açısından istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Öyle ki araştırmalar, meslek aşkı arayışının bireylerin iş ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Dik, Duffy, 2009; Jaramillo, 2011).

Buradan hareketle araştırmacılar, işine meslek aşkı duyan ve hala meslek aşkı duyacağı işi arayan bireylerin iş doyumunu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmayacağı sorusunun yanıtını aramışlardır. Erken tarihli çalışmalardan biri de (Wrzesniewski ve diğerleri, 1997) bu akıl yürütmeyi destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Bu araştırmanın bulguları, işine meslek aşkı duyduğunu belirten bireylerin aynı zamanda en yüksek iş doyumuna sahip olanlar olduğunu göstermiştir. Jaramillo (2011) yaptığı görgül araştırmada meslek aşkı varlığının iş doyumunu ile olumlu ve anlamlı ilişkili ($r=.27$, $p<.001$) olduğu, meslek aşkı arayışının ise iş doyumunu ile olumsuz ve anlamlı ilişkili ($r=-.30$, $p<.001$) olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma bulgularına dayanarak, meslek aşkı varlığının iş doyumunu ile olumlu ilişkili olması, meslek aşkı arayışının ise iş doyumunu ile olumsuz ilişkili olması beklenmektedir.

Meslek aşkı, bireylerin iş ve kariyer hedefleri bağlamında ele alınabilir. Meslek aşkının prososyal amaçları da içinde barındırdığı düşünüldüğünde, bu hedef bireylerce kutsal kabul edilebilecektir. Bu nedenle meslek aşkı, hedefe ulaşma yolunda bireylerin kendilerine olan inancını, umudunu, iyimserliğini artıracak, zorluklarla karşılaştıklarında yılmadan devam edebilme dayanıklılığını gösterebilmelerini sağlayacaktır.

Kavramsal bulgular bu akıl yürütmeyi desteklemektedir. Hall, Chandler'a (2005:164) göre belirli bir hedefi olan bireyler bilinmeyen veya zor görevlerle karşı karşıya kalsalar bile sonunda başarılı olacaklarına dair öz yeterliliğe sahip olacaklar ve böylece geçici başarısızlıkları veya olumsuzlukları yönetme olasılıkları daha yüksek olacaktır. Zhang, Herrmann, Hirschi, Wei, Zhang' e (2015: 585) göre meslek aşkı kişiye açıkça belirlenmiş bir hedef sağlar ve meslek aşkına sahip olan kişiler hedeflerine ulaşabileceklerine ve bu hedefe giden yolları etkili bir şekilde yürütebileceklerine dair güçlü bir inanca sahip olurlar. Wrzesniewski'ye (2003: 303) göre ise bir meslek aşkına sahip olan bireyler, işlerine daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşma eğiliminde olacaklar, çeşitli boyutlarda (ustalık, vicdanlılık, iyimserlik) daha iyi psikolojik sağlık sonuçları gösterebileceklerdir (Wrzesniewski, 2002: 233). İşlerine meslek aşkı duyan bireyler, karşılarına çıkan aksilikleri ve risk faktörlerini kendilerini geliştiren olumlu zorluklar olarak algılama eğilimindedirler. Onların asıl odak noktalarını oluşturan başarısızlık olasılığı değil, işlerine yükledikleri anlam ve değerdir (Elangovan, Pinder, McLean, 2010: 436). Meslek aşkı duyan bireyler hangi durumla karşılaşılırsa karşılaşsınlar bilinçli olarak kendilerine aşkın bir çağrının ve derin bir anlamın onları beklediğini hatırlatacak ve gösterdikleri dayanıklılık ile zorlukların üstesinden geleceklerdir (Choi, Cho, Jung, Sohn, 2018: 570).

Görgül araştırmalar, meslek aşkının öz yeterlilik (Dobrow, Tosti-Kharas, 2011; Domene, 2012; Hirschi, 2012; Park ve diğerleri., 2016; Hirschi, Herrmann, 2013; Douglass, Duffy, 2015; Duffy, Allan, Dik, 2011; Allan, Duffy, 2014; Gradisek, Habe, 2020); umut (Duffy, Allan, Dik, 2011; Zhang, Herrmann, Hirschi, Wei, Zhang, 2015; Gradisek, Habe, 2020), dayanıklılık ve iyimserlikle (Gradisek ve Habe,2020) olumlu ve anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Choi, Cho, Jung, Sohn (2018) yaptıkları araştırma bulguları, meslek aşkının psikolojik sermayeyi olumlu etkilediğini ($\beta = .75$, $p < .05$) kanıtlamaktadır.

Bu bulgulardan hareketle, meslek aşkı ile psikolojik sermaye arasında olumlu ve anlamlı ilişki olması beklenmektedir.

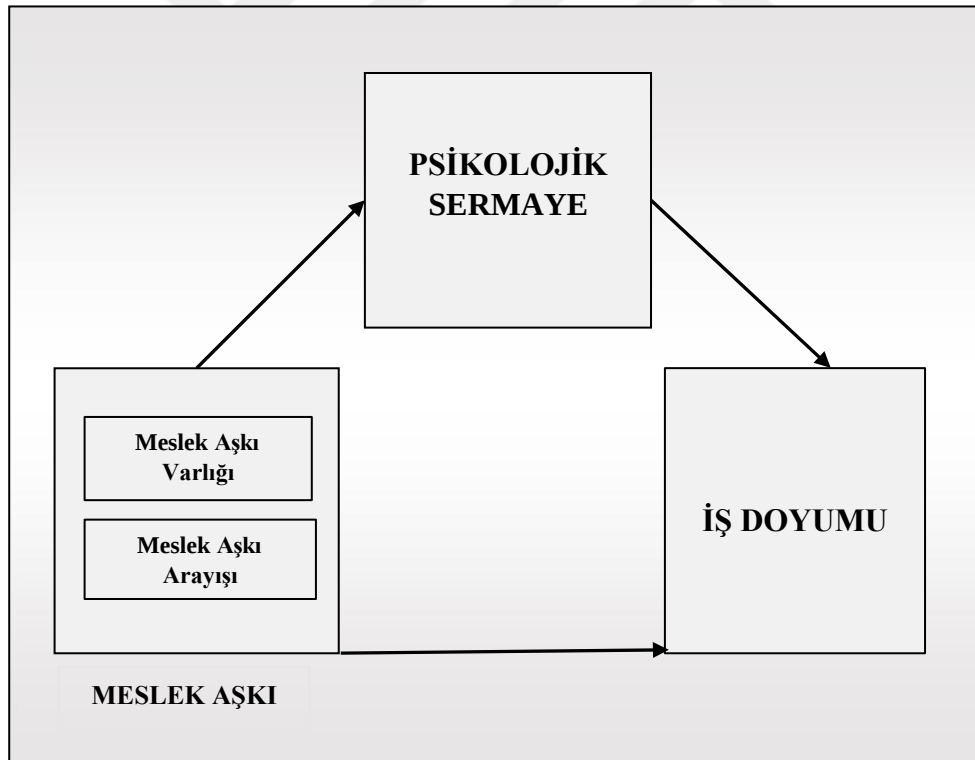
Psikolojik sermaye ve iş doyumu ilişkisini inceleyen araştırmalar, bu iki değişken arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu kanıtlamaktadır (Larson, Luthans,2006; Luthans, Norman, Avolio, Avey 2008; Youssef, Luthans, 2007; Fu, Sun, Wang, Yang, Wang, 2013; Jung, Yoon,2015; Kwok, Cheng, Wong, 2015;

Badran, Youssef-Morgan, 2015; Topcu, Ocak, 2012; Akçay, 2012; Süral Özer, Topaloğlu, Timurcanday Özmen, 2013; Erkuş, Fındıklı, 2013; Karatepe, Karadas, 2015; Bitmiş, 2015; Şen, Mert, Aydın, 2015; Doğan, Yardım, 2016; Akdemir, Açıan, 2017; Zeynel, 2018; Durukan Köse, Köse, Uğurluoğlu, 2018; Tetik, Ataç, Köse, 2018; Çetinkaya, Ünsever, 2020).

Bu araştırma bulgularından hareketle, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında olumlu ilişki olacağı beklenmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle, meslek aşkının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin bulunup bulunmadığını sorgulayan araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırma modeline (Şekil 11) ve araştırma hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir.

Şekil 11: Araştırma Modeli



H1: Psikolojik sermaye, meslek aşkı varlığı ile iş doyumu ilişkisine aracılık etmektedir.

H2: Psikolojik sermaye meslek aşkı arayışı ile iş doyumu ilişkisine aracılık etmektedir.

2.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu araştırmada kesitsel veriler kullanılmıştır. Kesitsel veriler, değişkenler arasındaki zamansal ilişkiler için kanıt sağlamadığından, modelimizdeki yollar hakkında nedensel çıkarımlar yapmamızı engellemektedir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmacılara, bu araştırmada desteklenen yolları doğrulamak ve değişkenler arasındaki zamansal ilişkileri keşfetmek için deneysel ve boylamsal yöntemleri kullanması önerilmektedir.

Ayrıca, gelecekteki araştırmacıların bu araştırmanın bulgularını daha büyük örneklemelerde ve farklı meslek gruplarında test etmeleri sonuçların tutarlılığı açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma Covid-19 Pandemi Süreci'nde yapılmıştır. Araştırmada incelenen kavramların tümünün pozitif yapılar olması nedeniyle, pandemi sürecinin olumsuz etkileri katılımcı yanıtlarına yansımış ve araştırma sonuçlarını etkilemiş olabileceği düşünülmektedir. Sonuçların genelleştirebilmesi için araştırmanın dış çevre koşullarının daha az etkili olduğu bir zaman diliminde tekrarlanması önerilmektedir.

2.5. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan, yönetim organizasyon bilim alanında araştırma yapan, görev yaptığı bölüm ağırlıklı işletme, anabilim dalı ise yönetim ve organizasyon olan akademisyenlerden oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 505'i devlet üniversitesinde ve 145'i vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan 650 akademisyene ulaşılmış ve araştırma anketi, Google form yöntemi ile iletilmiştir. Gönüllülük esasına uygun olarak yapılan anket sonucunda 151 katılımcıdan geri

dönüş sağlanmıştır. 3 katılımcının yanıtı analize uygun olmaması gerekçesi ile örneklemden çıkarılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		SIKLIK (n)	YÜZDE (%)
CİNSİYET	Kadın	79	53.4
	Erkek	69	46.6
YAŞ	20-29	10	6.8
	30-39	60	40.5
	40-49	43	29.1
	50-59	28	18.9
	60 ve üzeri	7	4.7
UNVAN	Araş. Gör.	42	28.4
	Öğr. Gör.	5	3.4
	Dr. Öğr. Üyesi	33	22.3
	Doç. Dr.	36	24.3
	Prof. Dr.	32	21.6
ÜNİVERSİTE TÜRÜ	Devlet Üniversitesi	126	85.1
	Vakıf Üniversitesi	22	14.9
ÜNİVERSİTE BİRİMİ	Fakülte	144	95.3
	Yüksek Okul	1	0.7
	Meslek Yüksek Okul	3	2.0
BÖLÜM	İşletme	141	95.3
	Diğer	7	4.7
ANABİLİM DALI	Yönetim ve Organizasyon	140	94.6
	Diğer	8	5.4
ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 yıl	24	16.2
	6-10 yıl	40	27.0
	11-15 yıl	23	15.5

16-20 yıl	22	14.9
21 yıl ve üzeri	39	26.4

Tablo 1’de araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde %53,4’ ünün (n=79) kadın, %46,6’sının (n=69) erkek olduğu görülmektedir. Yaşa göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %6,8’inin (n=10) 20-29 yaş aralığında olduğu, %40,5’inin (n=60) 30-39 yaş aralığında olduğu, %29,1’inin (n=43) 40-49 yaş aralığında olduğu, %18,9’unun (n=28) 50-59 yaş aralığında olduğu, %4,7’sinin ise 60 yaş ve üzeri (n=7) olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu araştırma görevlisi unvanını taşıyan akademisyenler oluşturmakta olup (%28,4; n=42), en az katılımcı sayısı öğretim görevlisi unvanına aittir (%3,4; n=5). Katılımcıların %22,3’ünü (n=33) doktor öğretim üyesi, %24,3’ünü (n=36) doçent doktor, %21,6’sını (n=32) ise profesör doktor unvanını taşıyan akademisyenler oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmını devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenler (%85,1; n=126) oluşturmakta olup, vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyenler toplam katılımcıların %14,8’ini (n=22) oluşturmaktadır. Akademisyenlerin çalıştıkları üniversite birimine göre dağılımları incelendiğinde, %95,3’ünün (n=144) fakültede, %2’sinin (n=3) meslek yüksek okulunda, %0,7’sinin (n=1) yüksek okul da görev yaptığı sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%95,3; n=141) bölümü işletmedir. %4,7’si (n=7) ise diğer ilgili bölümlerdendir. Anabilim dalı yönetim ve organizasyon olan akademisyenler, toplam katılımcıların %94,6’sını oluşturmaktadır. %5,4’ü (n=8) ise ilgili diğer anabilim dallarındandır. Katılımcıların akademisyenlik mesleğine ait çalışma süreleri de incelenmiş; %16,2’sinin (n=24) 1-5 yıl arasında, %27’sinin (n=40) 6-10 yıl arasında, %15,5’inin (n=23) 11-15 yıl arasında, %14,9’unun (n=22) 16-20 yıl arasında ve %26,4’ünün (n=39) 21 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TEKNIĞI

Bu çalışma nicel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Bu araştırmada survey (benzer denekler örnekleme) yöntemi ve yazılı soru sorma tekniği kullanılmıştır.

2.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Bu dört bölümde; demografik özellikler, meslek aşkı, iş doyumu ve psikolojik sermaye ölçekleri yer almaktadır. Soru formunda toplam 61 ifade yer almaktadır. Meslek aşkı ölçeğinde yer alan ifade sayısı 24, iş doyumu ölçeğinde yer alan ifade sayısı 5, psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan ifade sayısı 24'tür. Demografik değişkenler bölümünde yer alan ifade sayısı 8'dir. Bu ifadeler katılımcıların yaş, cinsiyet, unvan, üniversite tipi, üniversite birimi, bölüm, anabilim dalı ve çalışma süresini içermektedir. Demografik ifadeler kısmında, araştırma katılımcılarından e-posta adreslerini isteğe bağlı olarak belirtmeleri istenmiştir. Soru formu katılımcılara Google form aracılığı ile gönderilmiştir. Uygulanan soru formuna EK-1 bölümünde yer verilmiştir.

Meslek Aşkı (Calling) Ölçeği; Araştırmada meslek aşkını ölçmek için kullanılan ölçek Dik, Eldridge, Steger, Duffy (2012) tarafından geliştirilen CVQ (Calling and Vocational Questionnaire) adlı ölçektir. Ölçek 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 4 madde yer almaktadır. Bu 6 boyut; aşkınlık çağrısı varlığı, yaşam amacı varlığı, prososyal amaç varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç arayışıdır. Ölçek ikinci düzeyli bir ölçektir. Bu nedenle bu 6 boyut meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı olarak 2 ikinci düzey boyut altında toplanmaktadır. Ölçek 4'lü likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte bir adet ters kodlu madde (8. Madde) bulunmaktadır. Orijinal ölçeğin uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/df= 1.73$, $p <.001$; CFI = .94; NNFI = .94; SRMR= .05; RMSEA= .06) olarak bulunmuştur. 6 boyutlu yapı için boyutlara ilişkin Crombach alfa güvenilirlik katsayıları; aşkınlık çağrısı varlığı .85, işte anlam varlığı .88, prososyal amaç varlığı .88, aşkınlık çağrısı arayışı .86, işte anlam arayışı .88, prososyal amaç arayışı .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Erhan vd. (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek "Meslek Aşkı (Calling) Ölçeği" olarak isimlendirilmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ise boyutların Crombach alfa güvenilirlik katsayıları aşkınlık çağrısı varlığı .79, işte anlam varlığı .84, prososyal amaç varlığı .84, aşkınlık çağrısı arayışı .83, işte anlam arayışı .85, prososyal amaç arayışı .73, iki boyutlu yapı için iç

tutarlılık katsayıları ise meslek aşkı varlığı .87, meslek aşkı arayışı .87 olarak bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği; Bu araştırmada iş doyumunu ölçmek için kullanılan ölçek, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen (An Index of Job Satisfaction) 18 ifadeden oluşan ölçektir. Judge ve diğerleri (1998) tarafından 5 ifadeden oluşan kısa formu düzenlenmiştir. Bu kısa formun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte 5'li likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır. Ölçekte 2 adet ters kodlu ifade yer almaktadır (3. ve 5. ifadeler). Ölçeğin 18 maddelik uzun formunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeği; Bu araştırmada psikolojik sermaye değişkenini ölçmek amacıyla Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire-PCQ) kullanılmıştır. Bu ölçek 24 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 6 madde yer almaktadır. Bu boyutlar öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir. Ölçek 6'lı likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte yer alan 13., 20. ve 23. ifadeler ters kodlu maddelerdir. Bu araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013) tarafından yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin tamamına ve boyutlarına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları şöyledir: Öz yeterlilik .90, umut .79, dayanıklılık .72, iyimserlik .68, ölçeğin bütünü için .89.

2.7.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin incelenmesine geçmeden önce ölçeklerin anlaşılabilirlik, açıklık, dilin uygun kullanımı açısından incelenmesi amacıyla işletme anabilim dalı, yönetim ve organizasyon alanında uzman olan 17 hakemin görüşüne başvurulmuştur. Hakemlerin değerlendirmeleri incelenmiş ve üzerinde görüş bildirilen ölçek ifadelerinde değişiklik yapılmıştır.

Faktör analizi, *“birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar)*

bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir” (Büyüköztürk, 2020: 133). Faktör analizinin iki temel yaklaşımı bulunmaktadır: Açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi. Açımlayıcı faktör analizine göre faktör yapısı belirlenirken değişkenler arası ilişkiler dikkate alınmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizine göre faktör yapısı belirlenirken ise, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik yazında yer alan hipotez veya kuram dikkate alınmaktadır (Büyüköztürk, 2020: 133).

Bu çalışmada meslek aşkı, iş doyumu ve psikolojik sermaye ölçeklerinin faktör yapılarının belirlenmesinde açımlayıcı faktör analizi yaklaşımı kullanılmıştır. Yapılan faktör analizlerinde “varimax dik döndürme tekniği” ve “temel bileşenler analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Veri yapısının faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testi aracılığıyla incelenmiştir. KMO değeri faktör analizinin yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan en yaygın yöntemdir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değer alabilmektedir. Bu değer 1’e yaklaşması yeterli örneklem büyüklüğüne işaret etmektedir (Seçer, 2015: 155). Pallant’a (2001) göre KMO değeri 0,60’ın üzerinde olmalıdır (Seçer, 2015: 155). Barlett küresellik testi ise, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonları dikkate alarak değerlendirilir. Ki-kare istatistiğinin anlamlı bulunması veri matrisinin uygun olduğunun, test sonucunun anlamlı bulunması ise çok değişkenli normal dağılımın bir göstergesidir (Büyüköztürk, 2020: 137).

Aşağıda meslek aşkı, iş doyumu ve psikolojik sermaye ölçeklerine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett küresellik testi sonuçları ve faktör analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 2: Meslek Aşk ı Ölçeğine İlişkin KMO Ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.810
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square(x2)	889.548
	df (sd)	120
	Sig (p)	.000

Yukarıdaki tablolardan da anlaşılacağı üzere KMO değeri meslek aşkı ölçeği için 0.810 olarak bulunmuştur. KMO değerin in 0.60'tan büyük olması, 148 kişiden oluşan araştırma örnekleminin, faktör analizi için yeterli örnek büyüklüğü varsayımını sağladığını göstermektedir. Barlett testi sonucu incelendiğinde, ki-kare değerin in meslek aşkı ölçeği için anlamlı olduğu ($p=0.000<0.05$) görülmektedir. Bu sonuç, eldeki verinin faktör analizinin diğ er bir varsayımı olan çok değ işkenli normal dağılım varsayımını sağlandığını göstermektedir.

Tablo 3: Meslek Aşk ı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (4 Boyutlu Yapı)

Meslek Aşk ı Boyutları	Faktör Maddeleri	Faktör Yü kü	Faktör Açıklayıcılığı %	Cronbach Alpha
İşte Anlam Varlığı	İAV1	0.689	%18,261	0.818
	İAV2	0.824		
	İAV3	0.800		
	İAV4	0.749		
Sosyal Amaç Arayışı	PAA1	0.755	%16,283	0.753
	PAA2	0.842		
	PAA3	0.561		

	PAA4	0.576		
Aşkınlık	ACA1	0.707	%15,024	0.772
Çağrısı	ACA2	0.779		
Arayışı	ACA3	0.672		
	ACA4	0.658		
Prososyal	PAV1	0.788	%12,986	0.722
Amaç Varlığı	PAV2	0.553		
	PAV3	0.656		
	PAV4	0.575		
Toplam	16 Madde		%62,554	0.781

Meslek aşkı ölçeğinin faktör yapısının belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve ilk aşamada ölçekte yer alan 24 ifadenin, öz değeri 1'den büyük olan 5 boyut altında toplanmıştır. Aşkınlık çağrısı varlığı boyutunun 1. ve 4. ifadeleri, birden fazla boyuta yakın değerler alarak (<0.10) yüklendikleri için analizden çıkartılmıştır. Bu boyutta geriye yalnızca iki ifade kalmış ve dolayısıyla boyutun tümüyle ihmal edilmesine karar verilmiştir. Kalan 20 ifade için açımlayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. İşte anlam arayışı 2, 3 ve 4 ifadelerinin 0.10'dan daha yakın değerlerle birden fazla faktöre yüklendiği görülmüş ve bu ifadeler analizden çıkarılmıştır. İşte anlam arayışı boyutunda tek bir ifade kaldığı için bu boyut da ihmal edilmiştir. Aşkınlık çağrısı varlığı ve işte anlam arayışı boyutlarının çıkarılmasının ardından faktör analizi tekrarlanmış ve ölçekte yer alan 16 ifadenin, öz değeri 1'den büyük olan 4 boyut altında toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; birinci boyut işte anlam varlığı, ikinci boyut prososyal amaç arayışı, üçüncü boyut aşkınlık çağrısı arayışı ve dördüncü boyut prososyal amaç varlığı olarak tanımlanmıştır.

İşte anlam varlığı boyutu toplam varyansın %18,261'ini, prososyal amaç arayışı boyutu %16,283'ünü, aşkınlık çağrısı arayışı boyutu %15,024'ünü ve prososyal amaç varlığı %12,986'sını oluşturmaktadır. 4 boyut tarafından açıklanan toplam varyans %62,554'tür.

Meslek aşkı ölçeği iki düzeyli bir ölçektir. Bu nedenle meslek aşkı ölçeğinin ifadelerinin meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı olmak üzere 2 boyut altında

toplanması gerekmektedir. 2 boyutlu yapının sağlanıp sağlanmadığı açımlayıcı faktör analiziyle incelenmiştir.

Tablo 4: Meslek Aşkı Faktör Ve Güvenilirlik Analizleri (2 Boyutlu Yapı)

Meslek Aşkı Boyutları	Faktör Maddeleri	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı %	Cronbach Alpha
Meslek Aşkı Varlığı	İAV1	0.646	%24,983	0.837
	İAV2	0.727		
	İAV3	0.739		
	İAV4	0.790		
	PAV1	0.629		
	PAV2	0.663		
	PAV3	0.463		
	PAV4	0.727		
Meslek Aşkı Arayışı	ACA1	0.579	%23,375	0.828
	ACA2	0.751		
	ACA3	0.631		
	ACA4	0.806		
	PAA1	0.712		
	PAA2	0.708		
	PAA3	0.574		
	PAA4	0.721		
Toplam	16 Madde		%48,358	0.781

4 boyutlu yapıyı sağlayan ifadeler seçilerek sabit sayıda faktör bulma seçeneğine 2 rakamı girilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı olarak 2 boyuta ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; aşkınlık çağrısı arayışı ve prososyal amaç arayışı boyutlarına ait ifadelerin meslek aşkı arayışı boyutu altında, işte anlam varlığı ve prososyal amaç varlığı boyutlarında yer alan ifadelerin ise meslek aşkı varlığı boyutu altında toplandığı görülmektedir.

Meslek aşkı arayışı boyutu toplam varyansın %24,983'ünü, meslek aşkı varlığı boyutu ise toplam varyansın %23,375'ini açıklamaktadır. 2 boyut tarafından açıklanan toplam varyans %48,358'dir.

Tablo 5: İş Doyumu Ölçeğine İlişkin KMO Ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.752
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square(x2)	272.118
	df (sd)	6
	Sig (p)	.000

Yukarıdaki tablolardan da anlaşılacağı üzere KMO değeri iş doyumu ölçeği için 0.752 olarak bulunmuştur. KMO değerinin 0.60'tan büyük olması, 148 kişiden oluşan araştırma örnekleminin, faktör analizi için yeterli örnek büyüklüğü varsayımını sağladığını göstermektedir. Barlett testi sonuçları incelendiğinde, ki-kare değerinin iş doyumu ölçeği için anlamlı olduğu ($p=0.000<0.05$) görülmektedir. Bu sonuç, eldeki verinin faktör analizinin diğer bir varsayımı olan çok değişkenli normal dağılım varsayımını sağlandığını göstermektedir.

Tablo 6: İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İş Doyumu	Faktör Maddeleri	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı %	Cronbach Alpha
	İsdoy1	0.894	%67,183	0.829
	İsdoy2	0.884		
	İsdoy4	0.825		
	İsdoy5	0.652		
Toplam	5 Madde		%67,183	0.829

İş doyumu ölçeğinin faktör yapısının belirlenebilmesi için açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve ilk adımda 2 boyutlu yapı ortaya çıkmıştır. İş doyumu 3. ifadesinin tek başına ayrı bir boyut oluşturduğu görülmüştür. Ölçeğin tek boyutlu yapısının sağlanması amacıyla iş doyumu 3. ifadesi ölçekten çıkarılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. İkinci adımda ölçeğin tek boyutlu yapısı iş doyumu 1, 2, 4 ve 5 ifadeleri için sağlanmıştır. Tek faktör tarafından açıklanan toplam varyansın %67,183 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin KMO Ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.877
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square(x2)	1125.514
		120
	df (sd)	
	Sig (p)	.000

Yukarıdaki tablolardan da anlaşılabacağı üzere KMO değeri psikolojik sermaye ölçeği için 0.877 olarak bulunmuştur. KMO değerinin 0.60'tan büyük olması, 148 kişiden oluşan araştırma örnekleminin, faktör analizi için yeterli örnek büyüklüğü varsayımını sağladığını göstermektedir. Barlett testi sonuçları incelendiğinde, ki-kare değerinin psikolojik sermaye ölçeği için anlamlı olduğu ($p=0.000<0.05$) görülmektedir. Bu sonuç, eldeki verinin faktör analizinin diğer bir varsayımı olan çok değişkenli normal dağılım varsayımını sağlandığını göstermektedir.

Tablo 8: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Faktör Ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Psikolojik Sermaye Boyutları	Faktör Maddeleri	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı %	Cronbach Alpha
Öz Yeterlilik	Özyeterlilik1	0.701	%26,784	0.895
	Özyeterlilik2	0.750		
	Özyeterlilik3	0.769		
	Özyeterlilik4	0.815		
	Özyeterlilik5	0.755		
	Özyeterlilik6	0.764		
Umut	Umut1	0.531	%19,195	0.826
	Umut2	0.718		
	Umut4	0.754		
	Umut5	0.718		
	Umut6	0.768		
Dayanıklılık	Dayanıklılık3	0.621	%10,927	0.556
	Dayanıklılık4	0.791		
	Dayanıklılık5	0.550		
İyimserlik	İyimserlik2	0.795	%8,938	0.516
	İyimserlik5	0.794		
Toplam	16 Madde		%65,844	0.841

Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısının belirlenmesi için açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve ilk adımda, ölçekte yer alan 24 ifadenin, öz değeri 1'den büyük olan 5 boyut altında toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Birinci boyutta öz yeterlilik, ikinci boyutta umut, 4. boyutta dayanıklılık, 5. boyutta iyimserlik ifadelerinin ağırlıkta olduğu, 3. boyutta iyimserlik, umut ve dayanıklılığa ait ifadelerin birlikte yer aldığı görülmüştür. İyimserlik 1,3,4 ve 6. ifadeleri birden fazla boyuta yakın değerlerle yüklendiği için (<0.10) analizden çıkarılmıştır. İkinci adımda 4 boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. 1. boyutta öz yeterlilik, ikinci boyutta umut, 3. boyutta dayanıklılık ve 4. boyutta iyimserlik ifadelerinin ağırlıkta olduğu görülmüştür. Dayanıklılık 2 öz yeterlilik ve umut boyutlarına yakın değerlerle yüklendiği için (<0.10) analizden çıkarılmıştır. Üçüncü adımda, 4 boyutlu yapı korunmuş, dayanıklılık 6, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarına yakın değerlerle yüklendiği için analizden çıkarılmıştır. 4. adımda umut 3, öz yeterlilik ve umut boyutlarına yakın yük değerleriyle yüklendiği için (<0.10) analizden çıkarılmıştır.

Sonuç olarak; birinci sütunda yer alan 6 ifadenin (öz yeterlilik 1, 2, 3, 4, 5, 6) öz yeterlilik boyutunu oluşturduğu, ikinci sütunda yer alan 5 ifadenin (umut 1, 2, 4, 5, 6) umut boyutunu oluşturduğu, üçüncü sütunda yer alan 3 ifadenin (dayanıklılık 3, 4, 5) dayanıklılık boyutunu oluşturduğu ve dördüncü sütunda yer alan 2 ifadenin (iyimserlik 2, 5) iyimserlik boyutunu oluşturduğu kabul edilmiştir.

Öz yeterlilik boyutu toplam varyansın %26,784'ünü, umut boyutu %19,195'ini, dayanıklılık boyutu %10,927'sini, iyimserlik boyutu ise %8,938'ini açıklamaktadır. Dört boyut tarafından açıklanan toplam varyans %65,844'tür.

Güvenilirlik, “*bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık*” olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2020: 182). Diğer bir tanıma göre, “*güvenilirlik art arda yapılan ölçümler arasındaki tutarlılık ya da kararlılıktır*” (Can, 2020: 393). Sosyal bilimlerde genellikle iç tutarlılık güvenilirliği kullanılmaktadır. İç tutarlılık güvenilirliği, ölçekte yer alan ifadelerin birbiri ile olan uyumunu göz önünde bulundur ve ifadelerin homojen biçimde dağılarak türdeş bir soru grubu oluşturup oluşturmadığını değerlendirir (Tutar, Erdem, 2020: 484). İç tutarlılığın belirlenmesinde en sık kullanılan yöntem Cronbach's alpha katsayısı yöntemidir (Seçer, 2015: 217). Cronbach's alpha katsayısı, bir ölçekte yer alan ifadelerin

varyans toplamalarının, genel varyansa bölünmesiyle elde edilmektedir. Cronbach's alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır (Tutar, Erdem, 2020: 484).

Yazında cronbach's alpha katsayısının kabul edilebilir değerine ilişkin farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır.

Tablo 9: Güvenilirlik Katsayısı Sınıflandırması-1

Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)	Yorum
$0.81 < \alpha < 1.00$	Ölçek yüksek güvenilirliktedir.
$0.61 < \alpha < 0.80$	Ölçek orta güvenilirliktedir.
$0.41 < \alpha < 0.60$	Ölçek düşük güvenilirliktedir.
$0.00 < \alpha < 0.40$	Ölçek güvenilir değildir.

Kaynak: Kılıç, 2016: 48; Tutar, Erdem, 2020: 484.

Yazında yer alan diğer bir sınıflandırma ise Tablo 10'deki gibidir.

Tablo 10: Güvenilirlik Katsayısı Sınıflandırması-2

Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)	Yorum
$0.91 < \alpha < 1.00$	Mükemmel güvenilirliği gösterir.
$0.71 < \alpha < 0.90$	İyi güvenilirliği gösterir.
$0.51 < \alpha < 0.70$	Orta güvenilirliği gösterir.
$0.00 < \alpha < 0.50$	Düşük güvenilirliği gösterir.

Kaynak: Hinton, Brownlow, McMurray, Cozens, 2004: 364.

Bu çalışmada ölçüm araçlarının güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach's alpha katsayısı yöntemi kullanılmıştır.

Meslek aşkı ölçeğinin (4 boyutlu yapı) tamamı için bulunan cronbach's alpha katsayısı 0.781'dir. Cronbach's alpha katsayısı işte anlam varlığı boyutu için 0.818,

prososyal amaç arayışı boyutu 0.753, aşkınlık çağrısı arayışı boyutu 0.772, prososyal amaç varlığı boyutu için 0.722'dir.

Meslek aşkı ölçeğinin (2 boyutlu yapı) tamamı için bulunan cronbach's alpha katsayısı 0.781'dir. Cronbach's alpha katsayısı meslek aşkı arayışı boyutu için 0.837, meslek aşkı varlığı boyutu için 0.828'dir.

İş doyumu ölçeği için cronbach's alpha katsayısı 0.829 olarak bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ölçeğinin tamamı için bulunan cronbach's alpha katsayısı 0.841'dir. Cronbach's alpha katsayısı öz yeterlilik boyutu için 0.895, umut boyutu için 0.826, dayanıklılık boyutu için 0.556 ve iyimserlik boyutu için 0.516'dir.

2.8. İSTATİSTİKSEL ANALİZ SONUÇLARI

2.8.1. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgulara göre meslek aşkı varlığı ($\bar{x}=5.3666$, $S=1.06403$), meslek aşkı arayışı ($\bar{x}=2.6318$, $S=1.27757$), işte anlam varlığı ($\bar{x}=5.5034$, $S=1.20726$), prososyal amaç varlığı ($\bar{x}=5.2297$, $S=1.21971$), aşkınlık çağrısı arayışı ($\bar{x}=2.5270$, $S=1.40793$), prososyal amaç arayışı ($\bar{x}=2.735$, $S=1.44919$), öz yeterlilik ($\bar{x}=6.0730$, $S=0.74108$), umut ($\bar{x}=5.4270$, $S=0.80637$), dayanıklılık ($\bar{x}=5.8676$, $S=0.76578$) iyimserlik ($\bar{x}=4.5878$, $S=1.23315$), psikolojik sermaye ($\bar{x}=5.6470$, $S=.60469$), iş doyumu ($\bar{x}=5.7356$, $S=1.11970$) olarak belirlenmiştir. Tanımlayıcı bulgular aşağıdaki Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 11: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	S
Meslek Aşkı Varlığı	148	1.50	7.00	5.3666	1.06403
Meslek Aşkı Arayışı	148	1.00	7.00	2.6318	1.27757
İşte Anlam Varlığı	148	1.00	7.00	5.5034	1.20726
Prososyal Amaç Varlığı	148	2.00	7.00	5.2297	1.21971
Aşkınlık Çağrısı Arayışı	148	1.00	7.00	2.5270	1.40793
Prososyal Amaç Arayışı	148	1.00	7.00	2.7365	1.44919
Psikolojik Sermaye	148	4.08	7.00	5.6470	0.60469
Öz Yeterlilik	148	3.80	7.00	6.0730	0.74108
Umut	148	3.16	7.00	5.4270	0.74108
Dayanıklılık	148	3.40	7.00	5.8676	0.76578
İyimserlik	148	1.00	7.00	4.5878	1.23315
İş Doyumu	148	1.38	7.00	5.7356	1.11970

Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgular incelendiğinde en yüksek ortalamanın öz yeterlilik boyutuna ait olduğu, en düşük ortalamanın ise aşkınlık çağrısı arayışı boyutuna ait olduğu görülmektedir.

2.8.2. Normal Dağılım

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce, meslek aşkı, iş doyumu ve psikolojik sermaye değişkenlerine ilişkin 148 katılımcıdan toplanan araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tabachnick ve Fidell'e (2013: 79) göre normalliğin iki bileşeni vardır. Bunlar; çarpıklık ve basıklıktır. Çarpıklık dağılımın simetrik olup olmamasıyla ilgilidir. Çarpık değişkenlerin ortalaması, dağılımın merkezinde yer almaz. Basıklık ise dağılımın tepe noktasıyla ilgilidir. Tepe noktası dağılımın kısa, kalın kuyruklu ya

da uzun, ince kuyruklu olmasını belirler. Normal dağılımın çarpıklık ve basıklık değeri 0'dır. Aşağıdaki tabloda değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 12: Normal Dağılım

Değişken	N	X	SS	Çarpıklık		Basıklık	
				Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
Meslek Aşkı Varlığı	148	5.366	1.064	-.605	.199	.513	.396
Meslek Aşkı Arayışı	148	2.631	1.277	.827	.199	.572	.396
İşte Anlam Varlığı	148	5.503	1.207	-.746	.199	.670	.396
Prososyal Amaç Varlığı	148	5.229	1.219	-.416	.199	-.256	.396
Aşkınlık Çağrısı Arayışı	148	2.527	1.407	1.052	.199	.601	.396
Prososyal Amaç Arayışı	148	2.736	1.449	.529	.199	-.235	.396
Öz Yeterlilik	148	6.073	.741	-.481	.199	-.322	.396
Umut	148	5.427	.906	-.251	.199	-.345	.396
Dayanıklılık	148	5.867	.765	-.557	.199	.308	.396
İyimserlik	148	4.587	1.233	-.530	.199	.265	.396
İş Doyumu	148	5.735	1.119	-1.020	.199	1.215	.396

Bu tabloya göre, araştırma değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri -1.020 ile 1.215 arasında değişmektedir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre -1.5 ile +1.5 arasında kalan çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılıma işaret etmektedir. Değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri bu sınırın içerisinde kaldığı için normal dağılım varsayımının sağlandığı kabul edilmiştir.

2.8.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Tabachnick ve Fidell'in (2013: 55-56) yaptığı tanımlamaya göre “*korelasyon, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin büyüklüğünün ve yönünün ölçüsüdür.*” Pearson Korelasyon Katsayısı “r”, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmakta kullanılan en yaygın ölçü birimidir ve birçok çok değişkenli istatistiğin de temelini

oluşturmaktadır. Pearson Korelasyon Katsayısı, standartlaştırılmış X ve Y değişken puanlarının ortalama çapraz çarpımıdır (Tabachnick, Fidell, 2013: 56). Pearson Korelasyon Katsayısı'nın hesaplanabilmesi için değişkenlerin sürekli değişken olması ve normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Normal dağılım göstermeyen değişkenler arasındaki ilişki, Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı aracılığıyla hesaplanmaktadır (Büyüköztürk, 2020: 31-32).

Yapılan normallik testi sonuçları, değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Pearson Korelasyon Katsayısı, -1,00 ile 1,00 arasında değer almaktadır. Pearson Korelasyon Katsayısı'nın -1,00 ve 1,00 sınır değerlerine eşit olması, değişkenler arasında mükemmel ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle, bir değişkene ilişkin puan bilindiğinde, diğer değişken mükemmel şekilde öngörülebilmektedir. Pearson Korelasyon Katsayısı'nın 0,00'a eşit olması, değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin bulunmadığını göstermektedir (Tabachnick, Fidell, 2013: 56).

Büyüköztürk (2020: 32) değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyinin belirlenmesinde şu sınırların kullanılabileceğini önermektedir:

Tablo 13: Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson Korelasyon Katsayısı (r)	Yorumu
1,00-0,70	Yüksek Düzeyde İlişki
0,70-0,30	Orta Düzeyde İlişki
0,30-0,00	Düşük Düzeyde İlişki

Tablo 14: Meslek Aşkı, İş Doyumu ve Psikolojik Sermaye Değişkenlerine Ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1.Meslek Aşkı Varlığı	2. Meslek Aşkı Arayışı	3. İşte Anlam Varlığı	4. Prososyal Amaç Varlığı	5. Aşkınlık Çağrısı Arayışı	6. Prososyal Amaç Arayışı	7. Psikolojik Sermaye	8. Öz yeterlilik	9. Umut	10. Dayanıklılık	11. İyimserlik	12. İş Doyumu
1.Meslek Aşkı Varlığı	1											
2. Meslek Aşkı Arayışı	.011	1										
3.İşte Anlam Varlığı	.875**	- .102	1									
4. Prososyal Amaç Varlığı	.878**	.120	.538**	1								
5. Aşkınlık Çağrısı Arayışı	-.003	.891**	-.103	.097	1							
6. Prososyal Amaç Arayışı	.021	.897**	-.080	.116	.599**	1						
7. Psikolojik Sermaye	.415**	-.171**	.368**	.360**	-.168*	-.139	1					

8. Öz yeterlilik	.422**	-.114	.343**	.397**	-.101	-.104	.855**	1				
9. Umut	.431**	-.179*	.360**	.396**	-.180*	-.141	.863**	.635**	1			
10. Dayanıklılık	.130	-.087	.150	.078	-.032	-.122	.596**	.448**	.376**	1		
11. İyimserlik	-.045	-.055	.026	-.104	-.117	.016	.242**	-.034	.052	-.092	1	
12. İş Doyumu	.209*	-.455**	.264**	.104	-.535**	-.283**	.478**	.323**	.516**	.144	.210*	1

*p<0.05 anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlıdır.

**p<0.01 anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlıdır.

(1) Meslek Aşk Varlığı (2) Meslek Aşk Arayışı (3) İşte Anlam Varlığı (4) Prososyal Amaç Varlığı (5) Aşkınlık Çağrısı Arayışı (6) Prososyal Amaç Arayışı (7) Psikolojik Sermaye (8) Öz Yeterlilik (9) Umut (10) Dayanıklılık (11) İyimserlik (12) İş Doyumu

Bu tabloya göre, meslek aşkı varlığı ile iş doyumu arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki ($r=.209$, $p<0.05$) olduğu görülürken, meslek aşkı arayışı ile iş doyumu arasında orta düzeyde, olumsuz ve anlamlı ilişki ($r=-.455$, $p<0.01$) olduğu görülmektedir. Buna göre, meslek aşkı varlığındaki artış veya azalışın iş doyumu üzerinde aynı yönde bir değişim yaratacağı, meslek aşkı arayışındaki artış veya azalışın ise iş doyumu üzerinde ters yönde bir değişim yaratacağı çıkarımı yapılabilir.

Meslek aşkı varlığının psikolojik sermaye ile orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişkili ($r=.415$, $p<0.01$) olduğu, meslek aşkı arayışının ise psikolojik sermaye ile düşük düzeyde, olumsuz ve anlamlı ilişkili ($r=-.171$, $p<0.01$) olduğu görülmektedir. Buna göre, meslek aşkı varlığındaki artış veya azalışın psikolojik sermaye üzerinde aynı yönde bir değişim yaratacağı, meslek aşkı arayışındaki artış veya azalışın ise psikolojik sermaye üzerinde ters yönde bir değişim yaratacağı çıkarımı yapılabilir.

Psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki ($r=.478$, $p<0.01$) vardır. Psikolojik sermayedeki artış veya azalışın iş doyumu üzerinde aynı yönde bir değişim yaratacağı çıkarımı yapılabilir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde en yüksek ilişkinin meslek aşkı arayışı ile prososyal amaç arayışı arasında olduğu ($r=.897$, $p<0.01$), en düşük ilişkinin ise meslek aşkı varlığı ile aşkınlık çağrısı arayışı arasında görülen olumsuz ilişki olduğu ($r=-.003$, $p>.05$) görülmektedir.

2.8.4. Regresyon Analizi Bulguları

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yönünün ve büyüklüğünün belirlenmesinin ardından, bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin açığa çıkarılabilmesi amacıyla basit doğrusal ve hiyerarşik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma modelinde savunulan temel hipotez, meslek aşkının iş doyumu üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin bulunduğuudur. Bu hipotezi test etmek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) çalışmasında önerilen nedensel adımlar yaklaşımı kullanılmıştır.

Baron ve Kenny'nin (1986: 1176) aracılık modeli, bağımlı değişkeni yordayan iki nedensel yoldan oluşur ve üç değişkenli bir modeldir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi “c” yolunu, bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisi “a” yolunu, aracı değişkenin bağımlı değişkene etkisi ise “b” yolunu oluşturmaktadır.

Baron ve Kenny'ye (1986: 1177) göre aracılık modelinin kurulabilmesi için 3 regresyon denkleminin sağlanması gerekir:

- 1) Bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemelidir.
- 2) Bağımsız değişken bağımlı değişkeni etkilemelidir.
- 3) Aracı değişken bağımlı değişkeni etkilemelidir.

Bu üç koşulun sağlanmasının ardından aracı değişken kontrol edilir. Aracı değişken kontrol edildiğinde, bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki anlamsız hale geliyorsa tam aracılık etkisinden, ilişki zayıflıyorsa kısmi aracılık etkisinden söz edilir.

Bu argümana göre aracılık modeline ilişkin hipotezler test edilmiştir.

Tablo 15: Meslek Aşkı Varlığının İş Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	β	R ²	t	p
1. Adım							
Meslek Aşkı Varlığı	Psikolojik Sermaye	.236	.043	.415	.172	5.516	.000
2. Adım							
Meslek Aşkı Varlığı	İş Doyumu	.220	.085	.209	.044	2.584	.011
3. Adım							
Psikolojik Sermaye	İş Doyumu	.885	.135	.478	.229	6.577	.000
4. Adım							
Psikolojik Sermaye	İş Doyumu	.875	.148	.473	.229	.160	.000
Meslek Aşkı Varlığı		.013	.084	.013		5.896	.873

Birinci adımda yapılan regresyon analizi, meslek aşkı varlığının psikolojik sermaye üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin ($\beta=0.415$, $p=.000<0.05$) olduğunu

göstermektedir. İkinci adımda yapılan regresyon analizi, meslek aşkı varlığının iş doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin ($\beta=0.209$, $p=0.011<0.05$) olduğunu göstermektedir. Üçüncü adımda yapılan regresyon analizi psikolojik sermayenin iş doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin ($\beta=0.478$, $p=.000<0.05$) olduğunu göstermektedir. Dördüncü adımda yapılan regresyon analizi, psikolojik sermaye değişkeninin meslek aşkı varlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini göstermektedir. Nitekim, meslek aşkı varlığının iş doyumunu üzerindeki etkisi ($\beta=0.209$, $p=0.011<0.05$), psikolojik sermaye değişkeninin modele dahil edilmesiyle anlamsız hale ($\beta=0.013$, $p=0.873>0.05$) gelmiştir. Aracı değişken etkisi sobel testi ile sınanmıştır. Sobel testi z değeri 4.02234973 olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.00005762<0.05$).

Tablo 16: Meslek Aşkı Arayışının İş Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	β	R2	t	p
1. Adım Meslek Aşkı Arayışı	Psikolojik Sermaye	-.081	.039	-.171	.029	-2.102	.037
2. Adım Meslek Aşkı Arayışı	İş Doyumu	-.399	.065	-.455	.207	-6.177	.000
3. Adım Psikolojik Sermaye	İş Doyumu	.885	.135	.478	.229	6.577	.000
4. Adım Psikolojik Sermaye	İş Doyumu	.763	.124	.412	.372	6.171	.000
Meslek Aşkı Arayışı		-.337	.059	-.385		-5.758	.000

Birinci adımda yapılan regresyon analizi, meslek aşkı arayışının psikolojik sermaye üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisinin ($\beta=-0.171$, $p=.037<0.05$) olduğunu göstermektedir. İkinci adımda yapılan regresyon analizi, meslek aşkı arayışının iş doyumunu üzerinde olumsuz ve anlamlı etkisinin ($\beta=-0.455$, $p=0.000<0.05$) olduğunu

göstermektedir. Üçüncü adımda yapılan regresyon analizi psikolojik sermayenin iş doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin ($\beta=0.478$, $p=.000<0.05$) olduğunu göstermektedir. Dördüncü adımda yapılan regresyon analizi, meslek aşkı arayışı ile iş doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik sermaye değişkeninin kısmi aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Nitekim, meslek aşkı arayışının iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisi ($\beta=-0.455$, $p=0.000<0.05$), psikolojik sermaye değişkeninin modele dahil edilmesiyle azalmış ($\beta=-0.385$, $p=0.000<0.05$), ancak anlamını korumuştur. Aracı değişken etkisi sobel testi ile sınanmıştır. Sobel testi z değeri -1.96784829 olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.0490855<0.05$). Bu sonuç, meslek aşkı arayışının iş doyumunu hem doğrudan etkilediğini hem de psikolojik sermayenin aracılık ettiği dolaylı bir yolla etkilediğini göstermektedir.

2.8.5. İstatistiksel Bulguların Değerlendirilmesi

Bu çalışmada, meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir ve araştırma analizleri sonucunda her iki hipotezin de doğrulandığı görülmüştür.

Meslek aşkı varlığı, meslek aşkı arayışı, iş doyumunu ve psikolojik sermaye değişkenleri arasındaki öngörülen ilişkiler yapılan korelasyon analizi sonucunda doğrulanmıştır.

Meslek aşkı varlığının iş doyumunu ile olumlu ve anlamlı ilişkili olduğu ($r=.209$, $p<0.05$), meslek aşkı arayışının ise iş doyumunu ile olumsuz ve anlamlı ilişkili ($r=-.455$, $p<0.01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Jaramillo (2011) tarafından bulunan sonuçlarla örtüşmektedir. Nitekim, Jaramillo (2011) yaptığı görgül araştırmada meslek aşkı varlığının iş doyumunu ile olumlu ve anlamlı ilişkili ($r=.27$, $p<.001$) olduğu, meslek aşkı arayışının ise iş doyumunu ile olumsuz ve anlamlı ilişkili ($r=-.30$, $p<.001$) olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Meslek aşkı varlığı ile psikolojik sermaye arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki ($r=.415$, $p<0.01$) vardır. Meslek aşkı arayışı ile psikolojik sermaye arasında düşük düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki ($r=-.171$, $p<0.01$) vardır.

Meslek aşkının psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ilişkisini ortaya koyan araştırmalar bulunmakla birlikte (Choi ve diğerleri, 2018; Gradisec ve Habe, 2020), meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı ile psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının ilişkisini ortaya koyan araştırmaya rastlanmamış ve karşılaştırma yapılamamıştır.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, psikolojik sermayenin iş doyumunu ile olumlu ve anlamlı ilişkili ($r=.478$, $p<0.01$) olduğudur. Bu sonuç; Psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki bulan Larson, Luthans (2006) ($r=.373$, $p=.02$); Luthans, Norman, Avolio, Avey (2008) ($r=.39$, $p<.01$); Topcu, Ocak (2012) ($r=.334$, $p<.05$); Süral Özer, Topaloğlu, Timurcanday Özmen (2012) ($r=.547$, $p<.01$); Zeynel (2018) ($r=.577$, $p<.01$), Durukan Köse, Köse, Uğurlu (2018) ($r=.374$, $p<.01$); Çetinkaya, Ünsever (2020) ($r=.416$, $p<.01$) ile örtüşmektedir.

Araştırmanın temel sorunsalını oluşturan H1 ve H2 hipotezlerinin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda; aracı değişken olan psikolojik sermayenin etkisi kontrol edildiğinde meslek aşkı varlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişki anlamsız hale gelmiştir. Bu sonuç, meslek aşkı varlığı ile iş doyumunu ilişkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, meslek aşkı varlığının sadece psikolojik sermaye aracılığıyla iş doyumunu olumlu yönde etkileyebileceği çıkarımı yapılabilir.

Psikolojik sermayenin etkisi kontrol edildiğinde meslek aşkı arayışının iş doyumuna olan etkisinde azalma meydana gelmiş ancak ilişki anlamlılığını sürdürmüştür. Bu sonuç; meslek aşkı arayışı ile iş doyumunu ilişkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile meslek aşkı arayışı iş doyumunu hem doğrudan hem de psikolojik sermayenin aracılık ettiği dolaylı bir yolla etkilemektedir. Buradan hareketle meslek aşkının iş doyumuna olan etkisinde psikolojik sermaye dışında başka değişkenlerin de rol aldığı çıkarımı yapılabilir.

Bu araştırma bulguları, H1 ve H2 hipotezlerinin doğrulandığını göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün hızlı değişen çevre koşulları iş yaşamına da yansımış, işe bakış açısında ve bireylerin işten beklentilerinde farklılaşmayı da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle son yıllarda yapılan çalışmalar bireylerin işe yükledikleri anlamın ve işten beklentilerinin, iş tutum ve davranışları üzerinde meydana getirdiği etkiye odaklanmaktadır. Bireylerin üç farklı iş yaklaşımının bulunabileceğini ifade eden ilk çalışma Bellah ve diğerleri' ne (1986) aittir. İş, bazı bireyler için yalnızca maddi kazanımı ifade ederken, bazıları için kariyer ve prestiji ifade etmektedir. Bu iki yaklaşımın dışında kalan bireyler ise işlerine meslek aşkı duymakta ve işlerini, kendini gerçekleştirmenin, yaşam amacına ulaşmanın ve prososyal amaçları yerine getirmenin yolu olarak görmektedir.

Bir iş yaklaşımı olarak meslek aşkı, son zamanlarda araştırma ilgisini üzerine çeken ve gelişmekte olan bir araştırma alanı olsa da tarihi geçmişi daha eskiye dayanmaktadır. Köklerini Yahudi-Hristiyan geleneğinden alan meslek aşkı kavramı, zaman içerisinde bu klasik anlamından uzaklaşmış, neoklasik ve modern anlamlara bürünmüştür. Meslek aşkı, meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bireylerin işlerine meslek aşkı duydukları veya en azından meslek aşkı duydukları işin ne olduğu konusunda fikir sahibi oldukları durumda meslek aşkı varlığından söz edilmektedir. Meslek aşkı arayışı ise bireylerin meslek aşkı duyacakları işi henüz keşfetmemiş olduklarını ve arayış içerisinde bulunduklarını ifade etmektedir.

Meslek aşkı bazı meslek gruplarına özgü değildir. Bu nedenle meslek aşkı kavramı geniş bir perspektifle ele alınmalıdır. Bu araştırmanın örneklemini ise akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlik hem eğitim ve öğretime hem de bilime katkı veren bir meslektir. Bu nedenle akademisyenlerin işlerinde anlam arayacakları, işlerini yaparken prososyal amaçları gözetecekleri ve aşkın çağrısı yerine getirdiklerini düşünecekleri beklenmektedir. Hızlı değişen çevre koşulları, akademisyenlik mesleğini bilginin üretilmesi noktasında hem daha önemli bir konuma taşımış, hem de sürekli gelişimi ve entelektüel bilginin devamlılığını gerektirdiğinden zorlayıcı hale getirmiştir. Bu nedenle akademisyenlerin işlerine meslek aşkı duymaları bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından önem taşımaktadır.

Yapılan araştırmalar bireylerin işlerine meslek aşkı duymalarının iş motivasyonu, kariyer seçimi, iş doyumunu, stres, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık gibi olumlu iş tutum ve davranışları üzerinde iyi yönde bir etki yaratacağını göstermektedir (Elangovan ve diğerleri, 2010). Dobrow (2004) işe duyulan meslek aşkının davranışsal, bilişsel ve etki yönü olduğuna değinmektedir. Ona göre işlerine meslek aşkı duyan bireyler işlerine tutku ile yaklaşacak ve böylece işe ilgili tutum ve davranışlarında olumlu değişim olacaktır. Meslek aşkı, bireylerin bilişsel süreçlerini olumlu etkileyerek işe ilgili hedeflerine yönelmelerini kolaylaştıracaktır. Ayrıca meslek aşkı bireylerin iş doyumunu ve öznel iyi oluş gibi bireysel refah sonuçlarıyla doğrudan ilişkili olacaktır. Hall ve Chandler (2005) ise bireylerin işlerine duydukları meslek aşkını, bireylerin yeni yeterlilikler ve beceriler kazanmalarını kolaylaştıran bir meta yeterlilik olarak değerlendirmektedir. Meslek aşkı arayışı ise meslek aşkı varlığının aksine, bireysel ve örgütsel refah açısından istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Öyle ki araştırmalar, meslek aşkı arayışının bireylerin iş ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Dik, Duffy, 2009; Jaramillo, 2011).

İlgili yazın incelendiğinde meslek aşkı ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri ortaya koyan araştırmalar olmakla birlikte, meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini sorgulayan araştırmalar çok azdır. Ayrıca, bu doğrusal ilişkilere hangi değişkenlerin aracılık ettiğini inceleyen çalışmaların sayısı da oldukça sınırlıdır.

Bireyin işe yaklaşımının iş doyumunu üzerinde etkili olması beklenmektedir. Çünkü iş doyumunu “*bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde ulaştığı hoş ve olumlu bir duygusal durumdur*” (Locke,1976' tan aktaran Saari, Judge, 2004: 396). Bireylerin iş doyumunu elde etmelerinin en doğal yolu sevdikleri ve beklentilerine yanıt veren işi yapmalarıdır. İşine meslek aşkı duyan bireyler, en derin iş sevgisini deneyimleyecek, işlerini anlamlı bulacak ve böylece işsel iş doyumunu elde edeceklerdir. Meslek aşkı arayışı içerisinde olan bireyler ise, işe anlam, prososyal amaç ve aşkın bir ağrı arayışlarına devam ettiklerinden, işin beklentilerini karşılayamadığını düşünecekler ve böylece iş doyumunu düzeylerinde olumsuz yönde değişim görülecektir.

Buradan hareketle araştırmanın çıkış noktasını “bireylerin işlerine meslek aşkı duymalarının (meslek aşkı varlığı) ve halen meslek aşkı duyacakları doğru iş aramalarının (meslek aşkı arayışı) iş doyumunu üzerindeki etkisi nedir?” sorusu oluşturmaktadır. Buna ek olarak, bireylerin pozitif psikolojik gelişimsel durumlarını ifade eden psikolojik sermayenin, bu ilişkilerde nasıl bir rol üstlendiği sorusunun yanıtı aranmıştır. Yapılan yazın taramasında bu araştırma modelini inceleyen araştırmaya rastlanmamış olup, araştırma bu yönüyle özgünlük taşımaktadır.

Araştırma analizleri sonucunda, meslek aşkı varlığının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği, meslek aşkı arayışının ise iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar Jaramillo’nun (2011) çalışmasındaki sonuçlarla örtüşmektedir. Araştırmanın temel sorunsalı, meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumunu ile neden ilişki olduğudur ve bu ilişkilerin psikolojik sermaye değişkeni ile açıklanıp açıklanamayacağıdır.

Kuramsal temellere dayanarak iki araştırma hipotezi geliştirilmiştir. Bunlardan birincisi; psikolojik sermayenin, meslek aşkı varlığı ile iş doyumunu ilişkisine aracılık ettiğidir. Yapılan analizler sonucunda bu hipotez doğrulanmış, psikolojik sermayenin kontrol edilmesi halinde meslek aşkı varlığının iş doyumunu üzerindeki etkisinin anlamsız hale geldiği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle; iş doyumunu, meslek aşkı varlığı tarafından açıklanan psikolojik sermaye aracılığı ile tahmin edilmektedir. Bu sonuç, meslek aşkının başlı başına bir kaynak olduğunu ya da diğer kaynakları oluşturan, besleyen, geliştiren bir etkiye sahip olduğunu söyleyen Dobrow, Weisman, Heller, Tosti-Kharas (2019) ile tutarlıdır. Nitekim, bireylerin psikolojik güçlerine odaklanan psikolojik sermaye hem bireysel hem de örgütsel olumlu sonuçlara katkısı yeni anlaşılmaya başlanan potansiyel bir kaynak olarak nitelendirilmektedir. İşe duyulan meslek aşkı, psikolojik bir kaynak kapasitesi olan psikolojik sermayeyi artırmakta, böylece daha fazla iş doyumunu da beraberinde getirmektedir.

İkinci hipotez; psikolojik sermayenin meslek aşkı arayışı ve iş doyumunu ilişkisine aracılık ettiğidir. Yapılan analiz sonucunda bu hipotez doğrulanmış, psikolojik sermayenin kontrol edilmesi durumunda meslek aşkı arayışı ve iş doyumunu arasındaki olumsuz ilişki zayıflamış ancak anlamlılığını korumuştur. Bu sonuç, meslek aşkı arayışı ile iş doyumunu ilişkisinin kısmen psikolojik sermaye aracılığıyla

sağlandığını, geri kalan kısmının ise meslek aşkı arayışının iş doyumu üzerindeki doğrudan etkisi olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu sonuç, meslek aşkı arayışı ile iş doyumu ilişkisinde, başka değişkenlerin aracılık etkisinin de var olabileceğine işaret etmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları, meslek aşkı varlığının psikolojik sermayeyi geliştiren bir kaynak olarak düşünülebileceğini ve bu modelde iş doyumunu etkileyen esas değişkenin psikolojik sermaye olduğunu göstermesi yönüyle uygulama için değerli ipuçları sunmaktadır.

Yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin gelişime ve değişime açık bir yapıda olduğunu (Luthans, Avey, Patera, 2008) göstermektedir. Bu sayede, bireyler psikolojik kapasitelerini sürekli olarak geliştirebilmekte ve örgütsel çıktılara olumlu bir katkı sağlayabilmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin, çalışanlarının iş doyumunu artırmak için onların psikolojik sermayelerini nasıl geliştirebileceklerine odaklanmalıdır. İnsan kaynakları uygulayıcıları, işe alım süreçlerinde psikolojik sermayeyi insan kaynakları seçim araçlarından biri olarak değerlendirebilirler. İşe alım süreçlerinin ardından, insan kaynakları eğitim ve geliştirme, performans yönetimi süreçlerine odaklanarak, çalışanların gelişimlerinin devamlılığı sağlanmalıdır. Çalışanların psikolojik sermayelerinin artırılabilmesi için mikro müdahaleler, kısa eğitim programları düzenlenebilir.

Meslek aşkı arayışı ise iş doyumunu hem doğrudan hem de psikolojik sermayenin aracılık ettiği dolaylı bir yolla ve olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu araştırma bulgusu, meslek aşkı arayışının hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar üzerindeki olumsuz etki yaratabileceğini göstermekte ve bireylerin meslek aşkının ortaya çıkarılmasının önemine dikkat çekmektedir. Bu nedenle örgüt liderlerinin, çalışanların meslek aşkını ortaya çıkarabilmeleri ve sürdürebilmeleri için uygun olan örgüt kültürünü ve örgütsel yapıyı inşa etmeleri gerekmektedir. İnsan kaynakları yöneticilerinin, kariyer planlama süreçlerini yürütürken bireylerin meslek aşkı duydukları işi göz önünde bulundurmalıdır. İşine meslek aşkı duyan bireylerin, işleriyle bütünleşecekleri ve işlerini kimliklerinin ayrılmaz bir unsuru olarak görecekları bilindiğinden, bireylerin meslek aşkı duydukları işleri keşfetmeleri ve peşinden gitmeleri önerilmektedir. Ancak bu, eğitim, gelir durumu gibi engeller nedeniyle her zaman olanaklı olmamaktadır. Bu durumda bireylere, işlerini yeniden

şekillendirmeleri, iş görev ve sorumluluklarında değişikliğe giderek bilişsel olarak farklılık ve anlamlılık yaratmaları (Wrzesniewski, 2003: 303) önerilmektedir.

Bu araştırma bulguları, birbirinden farklı ancak ilişkili kavramların birlikte ele alındıklarında var olan kavramsal ilişkilere yeni açıklamalar getirmesi yönünden değerlidir. Akademisyenlerin iş doyumunun artırılmasında yalnızca meslek aşkı varlığına odaklanmanın doğru bir yaklaşım olmadığı, bireylerin psikolojik sermayelerinin de önemli bir rol oynadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, meslek aşkı arayışının iş doyumunu olumsuz etkilediği yönündeki önceki araştırma bulguları doğrulanmış, bununla birlikte, bu ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelecekteki araştırmalar söz konusu ilişkide rol oynayan diğer olası mekanizmaların neler olduğuna eğilebilirler.

Bu çalışma, meslek aşkı boyutlarının iş doyumunu ile neden ve hangi değişkenler aracılığıyla ilişkili olduğuna dair bilinenleri genişletmekte, hem bireysel hem de örgütsel refahın sağlanması açısından iç görü kazandırmaktadır. Meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumunu ile ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisini ortaya koyan ilk çalışma olması yönüyle özgünlük taşımaktadır.

Bireylerin her zaman meslek aşkı duydukları işte çalışma fırsatı bulamadıkları bilinmektedir. Bu nedenle mevcut iş dışında kalan başka bir işe yönelik meslek aşkı varlığı, iş doyumunu yerine iş doyumsuzluğuna da neden olabilir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmaların meslek aşkının karanlık yüzüne odaklanmalarının ve yaşanan meslek aşkı kavramını incelemelerinin bu çalışmada açıklanan ilişkileri genişletebileceği düşünülmektedir.

Meslek aşkı yazını geliştirmekte olup, iş sonuçları üzerindeki etkileri son yıllarda yapılan araştırmalarla açığa çıkmaya başlamıştır. Bu nedenle araştırmacılara, meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, geri çekilme davranışları gibi diğer iş sonuçlarıyla olan ilişkilerine eğilmeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Ahn, J., Kim, H. W. ve Lee, J. Y. (2017). Career Calling and Well-Being Among South Korean Adult Workers: Living a Calling and Work Volition as Mediators. *Psychologia*. 60(3): 132–146.

Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1): 80–95.

Akçay, V. H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler ile İş Tatmini ne Etkisi Ve Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1): 123–140.

Akdemir, B. ve Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik Sermaye Ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*. 8(2): 57–79.

Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 467:31–51.

Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*. 14(4): 113–132.

Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*. 4(2): 142–175.

Allan, B. A. ve Duffy, R. D. (2014). Calling, Goals, and Life Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *Journal of Career Assessment*. 22(3): 451–464.

Alnoeim, F. (2002). An Examination of Job Satisfaction and Its Relation to Motivation Needs and Some Demographic Variables in Two Different Cultures (Saudi Arabia and The Uk). (Docroral Dissertation). London: Faculty of law, Environmental and Social Sciences School of Management University of Newcastle-Upon-Tyne.

Arnolds, C. A. ve Boshoff, C. (2002). Compensation, Esteem Valence and Job Performance: An Empirical Assessment of Alderfer’s ERG Theory. *International Journal of Human Resource Management*. 13(4): 697–719.

Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L. ve Abraham, L. M. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*. 74(2): 187–192.

Aswathappa, K. (2009). *Organizational Behaviour*. Mumbai: Himalaya Publisng House.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 22(2): 127–152.

Badran, Mohga, A. ve Youssef-Morgan, Carolyn, M. (2013). Psychological Capital and Job Satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*. 30(3): 354–370.

Bakan, İ. (2009). Çalışanların “Yöneticilerden Tatmin” Ve “Genel Tatmin” Düzeyleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Öneri Dergisi*. 8(31): 53–67.

Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84(2): 191–215.

Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*. 37(2): 122–147.

Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*. 44(9): 1175–1184.

Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior* (ss. 71-81). V. S. Ramachaudran (Ed.). San Diego: Academic Press.

Bandura, A. ve Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*. 88(1): 87–99.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Pesonality and Social Psychology*. 51(6): 1173–1182.

Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A. ve Tipton, S. M. (1986). *Habits of the Heart. Individualism and Commitment in American Life*. New York: Harper & Row.

Berg, J. M., Grant, A. M. ve Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*. 21(5): 973–994.

Berman, E. M., West, J. P. ve Richter, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*. 62(2): 217–230.

Bernstein, S. D. (2003). Positive Organizational Scholarship: Meet the Movement - An Interview with Kim Cameron, Jane Dutton, And Robert Quinn. *Journal of Management Inquiry*. 12(3): 266–271.

Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32(32): 32–41.

Bitmiş, G. (2015). Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama (ss. 811–815). 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*. Düzenleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Muğla. 14-16 Mayıs 2015.

Bojadjev, M., Petkovska, S., Misoska, T. ve Stojanovska, J. (2015). Perceived Work Environment and Job Satisfaction Among Public Administration Employees. *The European Journal of Applied Economics*. 12(1): 10–18.

Bokemeier, J. L. ve Lacy, W. B. (1987). Women As Factors in Job Satisfaction. *The Sociological Quarterly*. 28(2): 189–204.

Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygıtlar Arasındaki İlişkiler. *Öneri Dergisi*. 2(12): 57–66.

Brenner, V. C., Carmack, C. W. ve Weinstein, M. G. (1971). An Empirical Test of the Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Accounting Research*. 9(2): 359–367.

Brown, S. D. ve Lent, R. W. (2016). Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-Being. *Annual Review of Psychology*. 67: 541–565.

Brummel, B. J. ve Bowling, N. A. (2013). Personality and Job Attitudes. *Handbook of Personality at Work* (ss. 718–743). Christiansen, R. Tett (Ed.). New York: Routledge.

Bunderson, J. S. ve 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.

Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni Spss Uygulamaları ve Yorum*. (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Cameron, K. S. ve Caza, A. (2004). Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*. 47(6): 731–739.

Can, A. (2020). *Spss ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Carver, C. S. ve Scheier, M. S. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 231–243). C. R. Snyder, S. J. Lopez (Ed.). New York: Oxford University Press.

Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*. 45(1): 121–137.

Çetinkaya, F. F. ve Ünsever, M. O. (2020). Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(1): 137–158.

Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J. ve Sohn, Y. W. (2018). Calling as a Predictor of Life Satisfaction: The Roles of Psychological Capital, Work – Family Enrichment, and Boundary Management Strategy. *Journal of Career Assessment*. 26(4): 567–582.

Christen, M., Iyer, G. ve Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*. 70(1):137–150.

Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*. 34(2): 189–217.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A. and Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior-Improving Performance and Commitment in the Workplace*. (Sixth Edit.). New York: Mcgraw Will Education.

Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*. 80(5): 46–55.

Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A. ve Searle, J. (2014). Career Calling as a Personal Resource Moderator Between Environmental Demands and Burnout in Australian Junior Doctors. *Journal of Career Development*. 41(6): 547–561.

Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, I. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*. 28(1): 69–74.

Dartey-Baah, K. (2010). Job Satisfaction and Motivation: Understanding Its Impact on Employee Commitment and Organisational Performance. *Academic Leadership*. 8(4).

Dik, B. J. ve 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. ve 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., Nepute, J. ve McLaren, M. R. (2010). Research and Practice on Calling and Vocation in Career Development Volume 70. *Advances in Psychology Research* (ss. 138–157). A. M. Columbus (Ed.). New York: Nova Science Publishers.

Dik, B. J. ve Shimizu, A. B. (2019). Multiple Meanings of Calling: Next Steps for Studying an Evolving Construct. *Journal of Career Assessment*. 27(2): 323–336.

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 50(3): 115-140.

Dobrow Riza, S., Weisman, H. P., Heller, D. ve Tosti-Kharas, J. (2019) Calling Attention to 20 Years of Research: A Comprehensive Meta-Analysis of Calling. *Best Paper Proceedings of the Academy of Management Conference*. Boston: M.A.

Dobrow, S. (2004). Exreme Subjective Career Success: A New Integrated View of Having a Calling. *Academy of Management Proceedings*. Boston: Harvard Business School.

Dobrow, S. R. ve Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The Development of a Scale Measure. *Personnel Psychology*. 64: 1001–1049.

Dobrow, S. R. ve Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to Your Heart? Calling and Receptivity to Career Advice. *Journal of Career Assessment*. 20(3): 264–280.

Doğan, S. ve Yardım, M. (2016). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi. 4. *Örgütsel Davranış Kongresi Kitabı* (ss. 157-165), Düzenleyen Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Adana. 4-5 Kasım 2016.

Domene, J. F. (2012). Calling and Career Outcome Expectations: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*. 20(3): 281–292.

Donaldson, S. I. ve Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. *Journal of Positive Psychology*. 5(3): 177–191.

Donelan, S. E. (1997). *Goal Setting and Job Satisfaction: The Perceived Impact of a Performance Management Program on Goal Setting and Job Satisfaction of Non-Faculty, Non-Union Employees of a Private University*. (Doctoral Dissertation). Boston: Boston College the Graduate School of Education.

Douglass, R. P. ve Duffy, R. D. (2015). Calling and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Vocational Behavior*. 86: 58–65.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L. ve Douglass, R. P. (2014). Living A Calling and Work Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Counseling Psychology*. 61(4): 605–615.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M. ve Dik, B. J. (2014). Does The Source of a Calling Matter? External Summons, Destiny, And Perfect Fit. *Journal of Career Assessment*. 22(4): 562–574.

Duffy, R. D., Allan, B. A. ve Dik, B. J. (2011). The Presence of a Calling and Academic Satisfaction: Examining Potential Mediators. *Journal of Vocational Behavior*. 79(1): 74–80.

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L. ve 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. ve 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., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. ve Velez, B. L. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*. 65(4): 423–439.

Duffy, R. D., Dik, B. J. ve Steger, M. F. (2011). Calling and Work-Related Outcomes: Career Commitment as a Mediator. *Journal of Vocational Behavior*. 78(2): 210–218.

Duffy, R. D. ve 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. ve 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. *Career Development Quarterly*. 59(1): 27–41.

Duru, H. (2020). Mesleki Aşknlık: Bir Kavram İncelemesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*. 3(1): 55–74.

Durukan Köse, S., Köse, T. ve Uğurluoğlu, Ö. (2018). The Antecedent of Organizational Outcomes is Psychological Capital. *Health and Social Work*. 43(3): 155–164.

Elangovan, A. R., Pinder, C. C. ve Mclean, M. (2010). Callings and Organizational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 76(3): 428–440.

Eldridge, B. M. (2010). *Structure of Calling and Vocation Across Gender and Age Cohort*. (Doctoral Dissertation). Colorado: Colorado State University.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 1(5): 17–26.

Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.

Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Bayrakçı, E. (2019). Meslek Aşkının İş Sonuçlarına Etkisi. 7. Örgütsel Davranış Kongresi Kitabı (ss. 536–549), Düzenleyen Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Burdur. 1-2 Kasım 2019.

Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Yıldırım, A. (2019). Meslek Aşkı Ölçeği Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 5(1): 94–111.

Erkus, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(2): 302–318.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 14(2): 115–121.

Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen Adayları İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 20(2): 352–365.

Ewen, R. B. (1964). Some Determinants of Job Satisfaction: A Study of the Generality of Herzberg's Theory. *Journal of Applied Psychology*. 48(3): 161–163.

Froh, J. (2004). The History of Positive Psychology: Truth Be Told. *NYS Psychologist*. 16(3): 18–20.

Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X. ve Wang, L. (2013). Improving Job Satisfaction of Chinese Doctors: The Positive Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *Public Health*. 127(10): 946–951.

Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (And Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*. 9(2): 103–110.

Gardner, D. G. ve Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem and Self-Efficacy Within the Organizational Context: An Empirical Examination. *Group and Organization Management*. 23(1): 48–70.

Gazica, M. W. ve Spector, P. E. (2015). A Comparison of Individuals with Unanswered Callings to Those with No Calling at All. *Journal of Vocational Behavior*. 91: 1–10.

Genç, N. (2017). *Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. ve Konopaske, R. (2009). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: Mcgraw Hill.

Gradišek, P. ve Habe, K. (2020). Calling At Work – Important Predictor of Job Satisfaction in University Teachers. *Pedagoska Obzorja*. 35(3–4): 179–194.

Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y., Pan, Z. ve Fu, M. (2014). Career Adaptability, Calling and the Professional Competence of Social Work Students in China: A Career Construction Perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 85(3): 394–402.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16(2): 250–279.

Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Introduction: The Value of a Dual Perspective. *Journal of Organizational Behavior*. 26:155–176.

Harrell, A. M. ve Stahl, M. J. (1984). McClelland's Trichotomy of Needs Theory and the Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals. *Accounting, Organizations and Society*. 9(3–4): 241–252.

Heller, D., Judge, T. A. ve Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 23(7): 815–835.

Hinton, P. R., Brownlow, C., McMurray, I. ve Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Hirschi, A. (2011). Callings in Career: A Typological Approach to Essential and Optional Components. *Journal of Vocational Behavior*. 79(1): 60–73.

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): 479–485.

Hirschi, A. ve Herrmann, A. (2013). Calling and Career Preparation: Investigating Developmental Patterns and Temporal Precedence. *Journal of Vocational Behavior*. 83(1): 51–60.

Hodson, R. (1989). Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied? *Sociological Quarterly*. 30(3): 385–399.

House, R. J. ve Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism. *Personnel Psychology*. 20(4): 369–390.

Iaffaldano, M. T. ve Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance. A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. 97(2): 251–273.

Irving, L. M., Snyder, C. R. ve Crowson, J. J. (1998). Hope and Coping with Cancer by College Women. *In Journal of Personality*: 66(2):195-214.

İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 21(1): 121–135.

Işık, İ. (2001). *Öz-Yeterlilik İnancı: Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Ivancevich, J. M. (1976). Effects of Goal Setting on Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 61(5): 605–612.

Jaramillo, M. (2011). *Calling, Life Satisfaction and Job Satisfaction: Religion as a Moderator*. (Master Dissertation). Colorado: Colorado State University.

Jenkins, S. R. (1987). Need for Achievement and Women's Careers Over 14 Years: Evidence for Occupational Structure Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*. 53(5): 922–932.

Judge, T. A., Bono, J. E. ve Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 85(2): 237–249.

Judge, T. A., Heller, D. ve Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87(3): 530–541.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 83(1): 17–34.

Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. ve Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology* (ss. 25–52). N. Anderson, D. S. Ones, H. Sinangil Kepir, C. Viswesvaran (Ed.). London: SAGE Publications.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*: 127(3): 376–407.

Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2015). The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 27(6):1135–1156.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 33(4): 692–724.

Kapu, H. ve Aybas, M. (2009). Yahudi, Hristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*. 23(1): 73–94.

Kara, A., Altınok, A. ve Şahin, C. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Arzusu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(3): 2294–2307.

Karaman, D. (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(1), 65–78.

Karatepe, O. M. ve Karadas, G. (2015). Do Psychological Capital and Work Engagement Foster Frontline Employees' Satisfaction?: A Study in the Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 27(6): 1254–1278.

Keser, A. (2005). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 0(49):362-377.

Keser, A. ve Öngen Bilir, B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(3): 229–239.

Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7(1): 126–145.

Koç, H. ve Şimşek, M. N. (2020). İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi-Journal of Business Research-Turk*. 12(3): 3072–3088.

Kosteas, V. D. (2011). Job Satisfaction and Promotions. *Industrial Relations*. 50(1): 174–194.

Kuhlen, R. G. (1963). Needs, Perceived Need Satisfaction Opportunities and Satisfaction with Occupation. *Journal of Applied Psychology*. 47(1): 56–64.

Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*. 2(2): 145–159.

Kwok, S. Y. C. L., Cheng, L. ve Wong, D. F. K. (2015). Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese White-Collar Workers. *Journal of Happiness Studies*. 16(3): 561–582.

Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H. ve Cao, J. (2013). Impact of Job Satisfaction and Personal Values on the Work Orientation of Chinese Accounting Practitioners. *Journal of Business Ethics*. 112(4): 627–640.

Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13(2): 75–92.

Latham, G. P. ve Brown, T. C. (2006). The Effect of Learning vs. Outcome Goals on Self-Efficacy, Satisfaction and Performance in an MBA Program. *Applied Psychology*. 55(4): 606–623.

Latham, G. P. ve Locke, E. A. (2007). New Developments in and Directions for Goal-Setting Research. *European Psychologist*. 12(4): 290–300.

Lawler, E. E. ve Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 7(1): 20–28.

Lee, A. Y. P., Chen, I. H. ve Chang, P. C. (2018). Sense of Calling in the Workplace: The Moderating Effect of Supportive Organizational Climate in Taiwanese Organizations. *Journal of Management and Organization*. 24(1): 129–144.

Lee, H. S., Lee, E. S. ve Shin, Y. J. (2020). The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well-Being. *Journal of Career Assessment*. 28(1): 59–75.

Linley, A. P., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *Journal of Positive Psychology*. 1(1): 3–16.

Liu, Y., Aungsuroch, Y. ve Yunibhand, J. (2016). Job Satisfaction in Nursing: A Concept Analysis Study. *International Nursing Review*. 63(1): 84–91.

Locke, E. A. ve Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science*. 1(4): 240–246.

Luthans, F. ve Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior-An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The “Point” of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 30: 291–307.

Luthans, F. (1995). Personality, Perception, and Employee Attitudes. *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach* (ss. 125–155). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. (2002a). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*. 16(1): 57–72.

Luthans, F. (2002b). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 706: 695–706.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1). 41–67.

Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*. 7(2):209-221.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*: 60(3). 541–572.

Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*. 47(1): 45–50.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate - Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 29(2): 219–238.

Luthans, F. ve Thomas, L. T. (1989). The Relationship Between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results from an Empirical Study - A Research Note. *Personnel Review*. 18(1): 23–26.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*. 5(1): 25–44.

Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 4: 339–366.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*. 33(2): 143–160.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*. 33(3): 321–349.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

Masten, A. S., Reed, M. G. J. (2002). Resilience in Development. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 74–88). C. R. Snyder, S. J. Lopez (Ed.). New York: Oxford University Press.

Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic Resilience Processes in Development. *American Psychologist*. 56(3): 227–238.

Masten, A. S. (2014). Global Perspectives on Resilience in Children and Youth. *Child Development*. 85(1): 6–20.

McClelland, D. C. ve Burnham, D. H. (1976). Power is Great Motivator. *Harvard Business Review*. 54(2): 100–110.

McClelland, D. C. ve Watson, R. I. (1973). Power Motivation and Risk-Taking Behavior. *Journal of Personality*. 41(1): 121–139.

Mercanlıoğlu, A. Ç. (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*. 10(37): 121–138.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61(1): 20–52.

Miner, J. B. (2005). Part II. Theories Of Motivation. *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership* (ss. 37–184). New York: Taylor & Francis Group.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 62(2): 237–240.

Mogu  rou, P. (2002). Job Satisfaction Among US Ph.D. Graduates: The Effects of Gender and Employment Sector. *Labor and Demography*. University Library of Munich University.

Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2002). The Concept of Flow. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 89–105). C. R. Snyder, S. J. Lopez (Ed.). New York: Oxford University Press.

Neubert, M. J. ve Halbesleben, K. (2015). Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*. 132(4): 859–872.

Nielsen, J. D., Thompson, J. A., Wadsworth, L. L. ve Vallett, J. D. (2020). The Moderating Role of Calling in the Work–Family Interface: Buffering and Substitution Effects on Employee Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 41(7): 622-637.

Oates, K. L. M., Hall, M. E. L. ve Anderson, T. L. (2005). A Qualitative Exploration of Interrole Conflict and the Satisfaction of Work in Christian Mothers in Academia. *Journal of Psychology and Theology*. 33(3): 210–223.

Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *Academy of Management Review*. 2(1): 46–53.

Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi) Sakarya Üniversitesi. Sakarya: Sakarya Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Oshagbemi, T. (1997). Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education. *Journal of Work-Applied*. 39(9): 354–359.

Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behaviour. *Employee Relations*. 22(1): 88–106.

Özaydın, M. M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(1): 251–281.

Özer, S. P. (2008). *Kişisel Özelliklerin İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İş-Yaşam Doyumu İlişkisindeki Rolü Öz Benlik Değerlendirmeleri ile İşin Merkeziliğine Yönelik Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

Özer, S. P. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları. *Liderlik ve Motivasyon: Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (ss. 83-103). C. Serinkan (Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özer, S. P., Topaloğlu, T. ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakis Dergisi*. 13(4). 437–437.

Özişli, Ö. (2017). İş Tatmini. *Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular* (ss. 147–160). E. Kavi (Ed.). Bursa. Dora Basım-Yayın Dağıtım.

Özmen, Ö. N. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Meslek Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 6(6): 1–14.

Park, J., Kim, S., Lim, M. ve Sohn, Y. W. (2019). Having a Calling on Board: Effects of Calling on Job Satisfaction and Job Performance Among South Korean Newcomers. *Frontiers in Psychology*. 10(1584): 1–12.

Park, J., Lee, K., Lim, J. I. ve Sohn, Y. W. (2018). Leading with Callings: Effects of Leader's Calling on Followers' Team Commitment, Voice Behavior, and Job Performance. *Frontiers In Psychology*. 9(SEP): 1–12.

Park, J., Sohn, Y. W. ve Ha, Y. J. (2016). South Korean Salespersons' Calling, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Occupational Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*. 24(3): 415–428.

Paullay, I. M., Alliger, G. M. ve Stone-Romeo, E. F. (1994). Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. *Journal of Applied Psychology*. 79(2): 224–228.

Peng, J., Zhang, J., Zhang, Y. ve Gong, P. (2019). Relative Deprivation and Job Satisfaction in Army Officers: A Moderated Mediation Model. *Work*. 62(1): 49–58.

Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D. ve Fang, P. (2020). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis. *Psychological Reports*. 0(0):1-20.

Pergamit, M. R. ve Veum, J. R. (1999). What Is a Promotion? *Industrial and Labor Relations Review*. 52(4): 581.

Peterson, C. (2000). The Future of Optimism. *American Psychologist*. 55(1): 44–55.

Peterson, C. ve Park, N. (2003). Positive Psychology as the Evenhanded Positive Psychologist Views It. *Psychological Inquiry*. 14(2): 143–147.

Peterson, C., Park, N., Hall, N. ve Seligman, M. E. P. (2009). Zest And Work. *Journal of Organizational Behavior*. 30: 161–172.

Petty, M. M., Mcgee, G. W. ve Cavender, J. W. (1984). A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *Academy of Management Review*. 9(4): 712–721.

Pointon, J. ve Ryan, A. J. (2004). Reward and Performance Management. *Human Resource Management: A Contemporary Approach* (ss. 500–536). I. Beardwell, L. Holden, T. Claydon (Ed.), (Fourth Edition). New York: Prentice Hall.

Praskova, A., Creed, P. A. ve Hood, M. (2015). The Development and Initial Validation of a Career Calling Scale for Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*. 23(1): 91–106.

Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*. 18(2), 194–211.

Rao, Y. V. (1976). *Job Satisfaction and Job Motivation*. (Doctoral Dissertation). College Station: Texas A&M University.

Rawat, A. (2011). *Examining Work as Calling*. (Doctoral Dissertation). Pittsburgh: Pittsburgh University.

Rice, R. W., Near, J. P. ve Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/ Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*. 1(1): 37–64.

Rijavec, M., Pečjak, S., Jurčec, L., Gradišek, P. (2016). Novac I Karijera Ili Životni Poziv? Intrinzične Vs. Ekstrinzične Radne Orijentacije I Zadovoljstvo Poslom Hrvatskih I Slovenskih Učitelja.. *Croatian Journal of Education*. 18(1): 201–223. (Para, Kariyer veya Yaşam Çağrısı? Hırvat ve Sloven Öğretmenlerin Dışsal Çalışma Yönelimleri ve İş Doyumları).

Riketta, M. (2008). The Causal Relation Between Job Attitudes and Performance: A Meta-Analysis of Panel Studies. *Journal of Applied Psychology*. 93(2): 472–481.

Roberts, L. M. (2006). Shifting the Lens on Organizational Life: The Added Value of Positive Scholarship. *Academy of Management Review*. 31(2): 292–305.

Roos, W. (2005). *The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture*. (Master Dissertation). Johannesburg: University of South Africa.

Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*. 43(4): 395–407.

Sarker, S. J., Crossman, A., ve Chinmettepituck, P. (2003). The Relationships of Age and Length of Service with Job Satisfaction: An Examination of Hotel Employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*. 18(7–8): 745–758.

Scandura, T. A. ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 18(4): 377–391.

Schaffer, R. H. (1953). Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work. *Psychological Monographs: General and Applied*. 67(14):1–29.

Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt J. G., Osborn. R. N. ve Uhl-Bien, M. (2010). Emotions, Attitudes, and Job Satisfaction. *Organizational Behavior* (ss. 1–373). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Schneider, B. ve Alderfer, C. P. (1973). Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 18(4): 489–505.

Schneider, S. L. (2001). In Search of Realistic Optimism Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness. *American Psychologist*. 56(3): 250–263.

Seçer, İ. (2015). *Spss ve Lisrel ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlaştırma* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Seligman, M. E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *The American Psychologist*. 55(1): 5–14.

Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 3–12). C. R. Snyder, S. J. Lopez (Ed.). New York: Oxford University Press.

Seligman, M. E. P. (2007). Öğrenilmiş İyimserlik. Çev. Semra Kunt Akbaş. Ankara: HYB Yayıncılık.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *The American Psychologist*. 60(5): 410–421.

Şen, C., Mert, İ. S. ve Aydın, B. O. (2015). Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı* (ss.816-824), Düzenleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Muğla. 14-16 Mayıs 2015.

Serinkan, C., Bardakcı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Taminine İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(12):152–163.

Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5(1): 55–64.

Shekleton, F. P. (2004). *Job Satisfaction of Iowa Public School Superintendents During the 2002–2003 School Year*. (Doctoral Dissertation). Des Moines: Drake University.

Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *American Psychologist*. 56(3): 216–217.

Shields, M. A. ve Ward, M. (2001). Improving Nurse Retention in the National Health Service in England: The Impact of Job Satisfaction on Intentions to Quit. *Journal of Health Economics*. 20(5): 677–701.

Shimizu, A. B. (2017). *Conceptualizing Calling: A Typological Approach*. (Master Dissertation). Colorado: Colorado State University.

Singh, A. P. ve Shrivastava, S. (1983). Effect of Need for Achievement on the Job Performance-Job Satisfaction Relationship. *Indian Journal of Industrial Relations*. 18(3): 437–442.

Sıgır, Ü. ve Gürbüz, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım.

Snyder, C. R. (1994). Discovering Hope. *The Psychology of Hope: You Can Get There from Here* (ss. 1–28). New York: The Free Press.

Snyder, C. R. (2000). Hypothesis: There Is Hope. *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications* (pp. 3–21). C. R. Snyder (Ed.). San Diego: Academic Press.

Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in The Mind. *Psychological Inquiry*. 13(4): 249–275.

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991). The Will and The Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology* 60(4): 570-585.

Snyder, C. R., Irving, L. M. ve Anderson, J. R. (1991). Hope and Health. *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective* (ss. 285–305). C. R. Snyder, D. R. Forsyth (Ed.). New York: Pergamon Press.

Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J. J. ve Early, S. (1998). Preferences of High- and Low-Hope People for Self-Referential Input. *Cognition and Emotion*. 12(6): 807–823.

Snyder, C. R., Rand, K. L. ve Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family, Handbook of Positive Psychology. *Handbook of Positive Psychology* (ss. 257–276). C. R. Snyder, S. J. Lopez (Ed.). New York: Oxford University Press.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*. 26(4): 62–74.

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. ve Dik, B. J. (2010). Calling in Work: Secular or Sacred? *Journal of Career Assessment*. 18(1): 82–96.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Edition). New York: Pearson.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri.

Thiagaraj, D. ve Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction - A Study. *International Journal of Research -Granthaalayah*. 5(6): 464–470.

Thompson, J. A. ve Stuart Bunderson, J. (2019). Research on Work as a Calling..and How to Make It Matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 6: 421–443.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 1(8): 92–107.

Tong, E. M. W., Lim, Z. X., Fredrickson, B. L. ve Chang, W. (2010). Re-Examining Hope: The Roles of Agency Thinking and Pathways Thinking. *Cognition and Emotion*. 24(7): 1207–1215.

Topcu, M. K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği. 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 685-690). Düzenleyen Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir. 24-26 Mayıs 2012.

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

Türesin Tetik, H., Oral Ataç, L. ve Köse, S. (2018). Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 32(2): 289–314.

Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve -Spss Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. H. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 13(2): 193–204.

Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. ve Erhan, T. (2019). Meslek Aşkı ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırma Dergisi*. 7(19): 294–317.

Van Der Bijl, J. J. ve Shortridge-Baggett, L. M. (2001). The Theory and Measurement of the Self-Efficacy Construct. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice: an International Journal*. 15(3): 189–207.

Wang, J. ve Dai, L. (2017). Calling: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 5(1): 94–100.

Ward, D. ve Lasen, M. (2009). An Overview of Needs Theories Behind Consumerism. *Journal of Applied Economic Sciences*. 4(1): 137–155.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction. Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*. 12(2): 173–194.

Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P. ve Schwartz, B. (1997). Jobs Careers Callings: People’s Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*. 33(31): 21–33.

Wrzesniewski, A. (2002). "It's Not Just a Job" - Shifting Meanings of Work in the Wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry*. 11(3): 230–234.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (ss. 296–308). K.S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Wrzesniewski, A. (2011). Callings in Work. *Handbook of Positive Organizational Scholarship* (ss. 45–55). Kim S. Cameron, G. M. Spreitzer (Eds.). New York: Oxford University Press, Inc.

Xie, B., Xia, M., Xin, X. ve Zhou, W. (2016). Linking Calling to Work Engagement and Subjective Career Success: The Perspective of Career Construction Theory. *Journal of Vocational Behavior*. 94: 70–78.

Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L. ve Xia, M. (2017). Using Goal Facilitation Theory to Explain the Relationships Between Calling and Organization-Directed Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 100: 78–87.

Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J. ve Huang, L. (2020). Pediatric Nurses' Turnover Intention and Its Association with Calling in China's Tertiary Hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*. 52: E51–E56.

Yama, M. (2018). *Calling at Work: Relationship to Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intent*. (Master Dissertation). San Diego: San Diego University.

Yarar, B. (2016). *The Relationship Between Personal Values, Calling and Work Engagement*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yih, C. M. (1992). *A Study of Job Satisfaction in Taiwan*. (Doctoral Dissertation). State College: The Pennsylvania State University.

Yıldız, E., Aksu, M., Ünübol, H. ve Hızlı Sayar, G. (2020). Akademisyenlerdeki İş Doyumunun, Empati Becerisi ve Sosyal Beceriyle İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Etkileşim*. 5: 84–98.

Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*. 66(1): 34–41.

Youssef, C. M. (2004). *Resiliency Development of Organizations, Leaders and Employees: Multilevel Theory Building and Individual-Level, Path-Analytical Empirical Testing*. (Doctoral Dissertation). Lincoln: University of Nebraska.

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2005). A Positive Organizational Behavior Approach to Ethical Performance. *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility* (ss. 1-23). R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz, C. Dunn (Ed.). Greenwich: Information Age Publishing.

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*. 33(5): 774–800.

Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım.

Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2(31): 454–482.

Zhang, C., Dik, B. J., Wei, J. ve Zhang, J. (2015). Work as a Calling in China: A Qualitative Study of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment*. 23(2): 236–249.

Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J. ve Zhang, J. (2015). Assessing Calling in Chinese College Students: Development of a Measure and Its Relation to Hope. *Journal of Career Assessment*. 23(4): 582–596.

Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J. ve Zhang, J. (2015). Self-Directed Career Attitude as Predictor of Career and Life Satisfaction in Chinese Employees: Calling as Mediator and Job Insecurity as Moderator. *Career Development International*. 20(7): 703–716.





EK 1: Araştırmada Kullanılan Soru Formu

Bölüm1/5

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı bünyesinde hazırlanan "Akademisyenlerin Meslek Aşkı ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında kullanılacaktır.

Elde edilen bulgular tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz araştırmanın bilimsel geçerlilik ve güvenilirliği açısından oldukça önemlidir. Zaman ayırarak çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgi ve destekten dolayı çok teşekkür ederiz.

Danışman: Prof. Dr. Pınar SÜRAL ÖZER

Dokuz Eylül Üniversitesi

Tülin ÖGÜL

Dokuz Eylül Üniversitesi

İletişim: ogul.tulin@ogr.deu.edu.tr

Bölüm 2/5

Demografik Özellikler

Lütfen size uygun olan yanıtı işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız?

() 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50-59 () 60 ve üzeri

3. Unvanınız?

☐ Prof. Dr. ☐ Doç. Dr. ☐ Dr. Öğr. Üyesi ☐ Öğr. Gör. ☐ Araş. Gör.
4. Çalıştığınız Üniversite? ☐ Devlet Üniversitesi ☐ Vakıf Üniversitesi
5. Üniversite Birimi ☐ Fakülte ☐ Yüksek Okul ☐ Meslek Yüksek Okulu ☐ Diğer
6. Bölüm ☐ İşletme ☐ Diğer
7. Anabilim Dalı ☐ Yönetim ve Organizasyon ☐ Diğer
8. Mevcut Mesleğinizde Çalışma Süreniz ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
9. E-posta adresiniz (İsteğe Bağlı)

Bölüm 3/5

Meslek Aşkı

Meslek aşkı;

Kişinin mesleğine/kariyerine/işine (bilincinin sınırlarını aşan biçimde içsel veya kendi benliğinin ötesinde yüce bir güç ile) çağrıldığı inancı (çağrı/davet), rolüne anlam ve amaç yüklemesi, prososyal değerler ve hedeflerin kişinin rolünde birincil motivasyon kaynağı olmasıyla ilişkilidir.

Kişiler farklı boyutlarda meslek aşkını bulmuş veya halen arıyor olabilirler. Aşağıdaki ifadeler, sizin yaşamınızda meslek aşkının varlığını ve meslek aşkı arayışınızı ölçmek amacını taşımaktadır.

Bu ifadelerin sizin için ne ölçüde geçerli olduğunu, dürüstçe ve hislerinizi dikkate alarak değerlendiriniz.

Değerlendirmenizde aşağıdaki ölçeği kullanınız:

(1) Benim için hiç doğru değil

- (2) Benim için kısmen doğru
 (3) Benim için çoğunlukla doğru
 (4) Benim için kesinlikle doğru

1. Kesinlikle Yanlış 2. Kısmen Doğru 3. Çoğunlukla Doğru 4. Kesinlikle Doğru				
1. Şu anda yaptığım iş için yaratıldığıma/seçildiğime inanıyorum.	1	2	3	4
2. Kariyerimde (halen) çağrımı/meslek aşkımı arıyorum.	1	2	3	4
3. İşim, yaşam amacıma ulaşmama yardımcı oluyor.	1	2	3	4
4. (Halen) yaşam amacıma ulaşmama yardımcı olacak bir iş arayışındayım.	1	2	3	4
5. (Halen) dünyayı daha iyi bir yere dönüştürecek bir kariyer bulmaya çalışıyorum.	1	2	3	4
6. (Halen) yaşamımın anlamını bulacağım bir kariyer inşa etme niyetindeyim.	1	2	3	4
7. (Halen) toplumun belli gereksinimlerini karşılayacak bir iş arayışındayım.	1	2	3	4
*8. Benim dışımda bir gücün mevcut kariyerime yönelmemde rehberlik ettiğine inanmıyorum.	1	2	3	4
9. Kariyerimin en önemli yönü, başkalarının gereksinimlerini karşılamamdaki rolüdür.	1	2	3	4
10. (Halen) topluma faydalı olabilecek bir kariyer inşa etmeye çalışıyorum.	1	2	3	4
11. Şu anki işime/mesleğime benim dışımdaki bir şey/güç tarafından çekildim.	1	2	3	4
12. Başkaları için bir fark yaratmak, kariyerimde birincil motivasyon kaynağımdır.	1	2	3	4
13. Kariyerimde çağrımı/meslek aşkımı bulmanın hasretini çekiyorum.	1	2	3	4
14. Er geç bir gün, kariyerimin yaşam amacımla hizalanacağını (uyumlanacağını) umut ediyorum.	1	2	3	4
15. Kariyerimi, yaşam amacıma ulaşmak için bir yol olarak görüyorum.	1	2	3	4
16. (Halen) kariyerimin başkalarına açıkça yararlı olacağı bir	1	2	3	4

kariyer arayışındayım.				
17. İşim kamu yararına katkı sağlıyor.	1	2	3	4
18. (Halen) kariyerime beni neyin çağırdığını anlamaya çalışıyorum.	1	2	3	4
19. (Halen) yapmak için yaratıldığım doğru işin ne olduğunu bulmaya çalışıyorum.	1	2	3	4
20. Kariyerim, yaşamımın anlamının önemli bir parçasıdır.	1	2	3	4
21. Varoluş nedenimle tam uyumlu bir kariyer izleyebilmek arayışındayım.	1	2	3	4
22. Her zaman işimin başkaları için ne kadar yararlı olduğunu değerlendiririm.	1	2	3	4
23. Mevcut işimi/mesleğimi sürdürüyorum çünkü böyle yapmaya çağırıldığıma inanıyorum.	1	2	3	4
24. İsteyken, yaşam amacıma hizmet ederim.	1	2	3	4

Bölüm 4/5

İş Doyumu

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelere ne ölçüde katıldığınıza karar veriniz ve aşağıda 1' den 5' e kadar sıralanan ölçeği kullanarak yanıtınızı işaretleyiniz.

1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum					
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.	1	2	3	4	5
3. İşimde her gün bitmeyecekmiş gibi gelir.	1	2	3	4	5
4. İşimi eğlenceli bulurum.	1	2	3	4	5
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5

Bölüm 5/5

Pozitif Psikolojik Sermaye

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelere ne ölçüde katıldığınıza karar veriniz ve aşağıda 1' den 6'ya kadar sıralanan ölçeği kullanarak yanıtınızı işaretleyiniz.

1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kısmen Katılmıyorum 4. Kısmen Katılıyorum 5. Katılıyorum 6. Kesinlikle Katılıyorum						
1. Uzun dönemli bir soruna bir çözüm bulabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
2. Üst yönetimle veya amirimle yaptığım toplantılarda işimle (uzmanlık alanımla) ilgili konularda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
3. Çalıştığım kurumun stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkı sağlarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4. Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine katkı verirken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5. Kurum dışında temas kurduğum insanlarla çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
6. Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
7. Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu karışıklıktan kurtulmanın birçok yolu olduğunu bilirim.	1	2	3	4	5	6
8. İşimle ilgili amaçlarımı şu anda enerjik olarak takip edebiliyorum.	1	2	3	4	5	6
9. Bir problemin birçok çözüm yolu vardır.	1	2	3	4	5	6
10. Şu anda kendimi işimle ilgili oldukça başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5	6
11. Şu anda yaptığım işle ilgili amaçlarıma ulaşabilmenin pek çok yolunu bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
12. İşimle ilgili koymuş olduğum hedeflerimi şu ana kadar gerçekleştirdiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6

13. İşimle ilgili bir engelle karşılaştığımda, bundan kurtulmak konusunda sorunlar yaşarım.	1	2	3	4	5	6
14. İşimle ilgili ortaya çıkan güçlüklerle genellikle öyle ya da böyle başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5	6
15. Mecbur kalırsam işimde “kendi başıma” da çalışabilirim.	1	2	3	4	5	6
16. İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
17. Daha önceden edindiğim deneyimler sayesinde iş yerimdeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
18. Bu iş konusunda birden fazla şeyi bir arada yapabileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
19. İşimle ilgili konular bana belirsiz ve karmaşık geldiğinde, genellikle en iyisini yapacağımı ümit ederim.	1	2	3	4	5	6
20. İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa gidecektir.	1	2	3	4	5	6
21. İşimle ilgili bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
22. İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.	1	2	3	4	5	6
23. İşimle ilgili hiçbir şey istediğim şekilde gitmez.	1	2	3	4	5	6
24. İşime her zaman “her zorluğun sonunda bir hayır vardır” diye yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6