

SOSYAL ÇALIŞMACILARDA MESLEK AŞKI VE PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞLARI İLİŞKİSİ: YAŞAMIN ANLAMININ ARACILIK ETKİSİ

Azime ARISOY¹
Mehmet Ali TAŞ²

Öz

Meslek aşkı, bir işi anlam ve amaç duygusuyla topluma fayda sağlama aracı olarak değerlendirmeyi ifade etmektedir. Meslek aşkının hayata anlam katması ve yaşam doygunluğu sağlaması beklenmektedir. Meslek aşkı ve yaşamın anlamı, bireylerin görev tanımları dışındaki diğer işlere gönüllü olmalarını ve işbirliğine dayanan davranışlarını güçlendireceği öngörülmektedir. Bu beklentiyi ve öngörüğü test etmek amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüklerinde dezavantajlı gruplara hizmet veren sosyal çalışmacılar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Sosyal çalışmacılarda meslek aşkı ve prososyal hizmet davranışları ilişkisini ve bu ilişkiye yaşamın anlamının aracılık etkisini araştırmaktır. Kolayda bir örnekleme yöntemi kullanılarak 279 katılımcıya ulaşılmış ve anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Veriler IBM AMOS 23 ve SPSS 22 paket programlarıyla analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, meslek aşkının hem yaşamın anlamı hem de prososyal hizmet davranışları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaşamın anlamının da prososyal hizmet davranışlarını etkilediği saptanmıştır. Bununla birlikte, en önemli bulgu ise meslek aşkının prososyal hizmet davranışları ile ilişkisinde yaşamın anlamının aracılık etkisidir.

Anahtar kelimeler: Meslek Aşkı, Yaşamın Anlamı, Prososyal Hizmet Davranışları, Sosyal Çalışmacılar

¹Dr. Öğr. Üyesi., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Çavdır MYO, Sosyal Hizmetler ve Danışmanlık Bölümü, E-posta: azimearisoy@hotmail.com., ORCID:0000-0002-7136-558X

²Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İ.İ.B.F., Sağlık Yönetimi Bölümü, E-posta: matas@mehmetakif.edu.tr., ORCID: 0000-0001-9714-7188

ARISOY, A., TAŞ, M. (2021). Sosyal Çalışmacılarda Meslek Aşkı ve Prososyal Hizmet Davranışları İlişkisi: Yaşamın Anlamının Aracılık Etkisi. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 21(53), 827-854. DOI:10.21560/spcd.vi.787575

RELATIONSHIP BETWEEN CALLING AND PROSOCIAL SERVICE BEHAVIORS IN SOCIAL WORKERS: MEDIATING EFFECT OF MEANING IN LIFE

Abstract

Calling refers to evaluating a job with a sense of meaning and purpose as a means of providing benefit to society. The calling is expected to add meaning to life and provide life satisfaction. The calling and meaning in life seems likely to support volunteering for informal jobs and collaborative behaviors. In order to test this expectation and possibility, research has been conducted on the employees serving disadvantaged groups in the Ministry of Family, Labor and Social Services Provincial Directorates. To investigate the relationship between professional love and prosocial work behaviors in social workers and the mediating effect of the meaning of life on this relationship. With a convenience sampling method, 279 participants were reached. Data were collected by survey technique. The data were analyzed with IBM AMOS 23 and SPSS 22 package programs. As a result of the analyzes, it was determined that the calling had an effect on both the meaning in life and prosocial service behaviors. At the same time, level of the meaning in life has been found to affect prosocial service behavior. However, the most important finding is the mediating effect of the meaning in life in the relationship of the calling with prosocial service behaviors.

Key Words: *Calling, Meaning in Life, Prosocial Service Behaviors, Social Workers*

GİRİŞ

Son zamanlarda; iş hayatında, kariyer ve benzeri kavramların yerine tutku, varoluş sebebi, yaşamın anlamı veya meslek aşkı (calling) kavramlarının sık kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Hatta bireyin işine bir aşkla bağlanması veya işini hayattaki amacı olarak algılaması üzerine yapılan bilimsel araştırmaların arttığı görülmektedir (Hall ve Chandler, 2005). Araştırmalar, çeşitli yaş gruplarından, sosyo-ekonomik sınıflardan, çeşitli mesleklerden ve ücret skalalarından bireylerin, işlerini bir aşk olarak değerlendirdiklerini göstermektedir (Bunderson ve Thompson, 2009). Birçok insan, işlerinin bir gelir kaynağı veya zamanı geçirmenin bir yolu olmaktan daha fazlasına sahip olmasını istemektedir. Diğer bir ifadeyle insanlar, işlerinin bir anlam ifade etmesini istemektedir (Steger vd. , 2012). Çünkü bireyler, zamanlarının ve yeteneklerinin büyük bir kısmını işle uğraşarak geçirmektedir. Bireylerin işyerindeki refahını arttırmak için de işyerinde yaptıkları faaliyetlerin, hayatlarına anlam kattığı algısının oluşması gerekmektedir. Bireylerin işlerine yükledikleri bu anlam, çalışanlarda meslek aşkı duygusunu tetikleyebileceği ileri sürülmektedir (Chen vd., 2018). İşini anlamlı bulan birey, daha fazlasını yapmak için çabalamaya ve daha verimli olmaya başlamaktadır. Bu durumun; prososyal davranışlarını, toplum yanlısı ve öz aşmışlık eylemlerini tetiklediği öne sürülmektedir (Van Tongeren vd., 2016).

Meslek aşkının ve prososyal hizmet davranışlarının kamu ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda daha yoğun olduğu görülmektedir. Bu örgütlerde, iş motivasyonunun temelinde fedakârlık yapmak veya başkalarına hizmet etmek fikri yatmaktadır. Söz konusu kuruluşlarda çalışanlar, başkalarının hayatlarına katkıda bulunmaya odaklandıklarından dolayı sahip oldukları işi, bir çağrı olarak görmekte ve onlar için bu işin özel bir önem taşıdığı ileri sürülmektedir (Hirschi, 2011; Word, 2012). Örneğin; ruh sağlığı alanında görev yapan sosyal çalışmacılar, cezaevleri toplum ruh sağlığı merkezleri, yataklı psikiyatri hastaneleri ve kamuda yer alan diğer sosyal hizmet kuruluşlarında çalışmaktadır (Oral ve Tuncay, 2012). Bu kuruluşlarda topluma hizmet etmek, genellikle sevgiden esinlenen ve harekete geçirilen özverili eylemler şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Kamu ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, bireysel çıkarlar için bir endişe olmaksızın iyiliğe yüksek düzeyde katkı sağlamak esas alınmaktadır (Kurth, 2003). Bu nedenle; bireyin, başkaları için

işi yürütmesinin hayatına anlamlılık deneyimi katması muhtemeldir. Çünkü hayatı asıl anlamlı kılan şeyin, aslında başkası için anlamlı işler yapmak olduğu ifade edilmektedir (Schnell ve Hoof, 2012).

Herkes için hayatta anlam bulmak kadar, prososyal davranış sergilemenin de toplumsal bir ihtiyaç olduğu ileri sürülmektedir (Klein, 2017). Bu ihtiyaçlar bağlamında mevcut araştırmada dört soruya cevap aranmaya çalışılmaktadır. Sorulardan birincisi; çalışan bireyin yaşamını anlamlı bulması, meslek aşkına ne düzeyde bağlıdır? İkincisi, mesleki aşkının çalışan bireyin, prososyal hizmet davranışlarını ne düzeyde açıklamaktadır? Üçüncüsü, yaşamın anlamlı bulunması, çalışan bireyin prososyal davranışlarını tetikler mi? Dördüncüsü ise, meslek aşkı ile prososyal hizmet davranışları ilişkisinde yaşamın anlamı aracılık etkisine sahip midir? Yerli literatürde, meslek aşkı ile ilgili yapılmış çok az çalışma bulunmaktadır. Bu kavram hakkında ne kadar az şey bilinirse potansiyel araştırma sorularının genişliği de o kadar büyük olmaktadır. Bununla beraber meslek aşkı, yaşamın anlamı ve prososyal hizmet davranışlarını bir modelde inceleyen bir araştırmaya da rastlanmamıştır. Bu çalışma da literatürde eksik kalmış niş alana katkı yapması beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Meslek Aşkı

Meslek aşkı (Calling), Türkmenoğlu'na (2017) göre; insanın içinden gelen derin bir çağrı, Erhan ve arkadaşlarına (2019) göre ise bir tutku veya işe duyulan bir aştır. Meslek aşkı kavramı; değerlerin ve inançların iş aracılığıyla sergilenmesini, toplumsal bir farklılık ya da toplumda olumlu bir etki bırakma arzusunu ifade etmektedir (Cain vd., 2018; Grant, 2007). Dik ve Duffy (2009) meslek aşkını, kariyer yolunu yönlendiren içsel bir enerji olarak tanımlarken; Dobrow ve Tosti-Kharas (2011) anlamlı bir tutku ve psikolojik bir yapı olarak ifade etmektedir. Meslek aşkı; genel olarak işin gerektirdiği role, bir amaç ve anlam duygusuyla bakmayı ifade etmekte ve çalışana ilham vermektedir (Hunter vd., 2010).

Meslek aşkı, benliğin ötesindekilere odaklanmayı sağlamaktadır. Anlam ve amacın inşa edilmesinde önemli bir rolü bulunmaktadır (Dik ve Duffy, 2009). Bu rol her ne kadar yaratıcının, kişinin kalbine yerleştirdiği bir tutku ve üstün yön duygusu tarafından motive edilerek işe odaklanmayı tanımlasa da,

son zamanlarda seküler bir yönünün olduğu da ifade edilmektedir. Nitekim dindar olmayanların da işine aşkla bağlanabildiği görülmektedir. Bu nedenle meslek aşkını, yüce bir yaratıcı kaynaklı olarak görmek yerine, laik görüşler çoğu zaman bireyin içinden geldiğini ifade etmektedir (Adams, 2012; Steger vd., 2010).

Meslek aşkı, birçok faktörden etkilenecek gelişmektedir. Anlam ve amaç konusunda birey-örgüt uyumu ve bireyin toplumsal bir faydaya odaklanması meslek aşkının ana dayanakları olarak ifade edilmektedir (Duffy vd., 2011b). Birey-örgüt uyumu, içsel ve dışsal iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Bağcı, 2018). Meslek aşkının gerçekleşebilmesi için kişi-iş uyumunun sağlanması ve işin çalışanın yeteneklerini aşmaması gerektiği ileri sürülmektedir. Aksi takdirde bireyde yetersizlik inancı gelişmektedir. Diğer taraftan bireyin sahip olduğu değerlerin de meslek aşkı duygusunu şekillendirebildiği ileri sürülmektedir. Bazı insanlar, işlerinde veya diğer rollerinde bir anlam veya amaç duygusu arama ve hizmet etme arzusuna yol açan belirli değerlere sahip olabilmektedir. Bu nedenle birey, sahip olduğu işi hayatının ne kadar merkezine aldıysa onun meslek aşkı da o kadar yüksek olmaktadır. Mesleğe duyulan aşk yükseldikçe işe yüklenen anlam da o kadar artmaktadır (Adams, 2012; Duffy vd., 2018; Harzer ve Ruch, 2012).

Meslek aşkının olması hem örgüt hem de çalışanlar açısından önemli çıktıları olmaktadır. Meslek aşkının olması; depresyon, stres, iş-yaşam çatışmasının azalmasına zemin hazırlamaktadır. Enerji ve canlılığı korunmasına yol açmaktadır (Cain vd., 2018). Ayrıca bireyin işine önem vermesini ve iş tatminini de arttırmaktadır. Meslek aşkı algısı, çalışanların öz güvenlerini, beklentilerini ve iyi oluş hallerini olumlu yönde etkilemektedir. İş ortamındaki olumsuzluklara karşı dayanıklılığı ve esnekliği de arttırmaktadır (Dik vd., 2012; Duffy vd., 2011b; Choi vd., 2018). Kariyerlerini bir meslek aşkı olarak görenlerin işi zevkli bulma düzeyleri, işe bağlılıkları ve iş doyumları daha yüksektir (Wrzesniewski vd., 1997; Duffy vd., 2011a). Meslek aşkı, bireysel başarılar, performansa ve düşük işten ayrılma niyetine zemin hazırlamaktadır (Chen vd., 2018). Ancak bazı durumlarda bireyler için meslek aşkının işkoliklik, tükenmişlik ve örgütsel sömürü gibi bazı olumsuz sonuçlara yol açabileceği de ileri sürülmektedir. Meslek aşkı yüksek düzeyde olan kişiler, örgüt tarafından sömürülme tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bu çalışanlar daha

zor ve nahoş işlere zorlanabilmektedir. Bu durumun iş tatminini de düşürmesi beklenmektedir (Duffy vd., 2018).

Prososyal Hizmet Davranışları

Günümüz örgütlerinde, hedeflenen başarıya ulaşmak için çalışanların üstlendikleri rolleri, sadece görev tanımlarındaki standartları karşılamaya yetecek düzeyde yerine getirmeleri kâfi olmamaktadır. Çalışanların, örgütsel amaçlar istikametinde zorunlu olmayan faydalı davranışlarda da bulunmaları gerekmektedir. Prososyal hizmet davranışları olarak tanımlanan bu davranışlar, çalışanların örgüte olan katkılarını artırmakta, örgütün performansını olumlu olarak etkilemekte ve bu davranışlar sayesinde hizmet kalitesi artmaktadır (Esmer ve Özdaşlı, 2018; Kang vd., 2020). Bu bağlamda; prososyal davranışlar, başkalarına fayda sağlamak üzere sergilenen gönüllü davranışlardır. Dolayısıyla bireyin davranış neticesinde herhangi bir çıkar beklentisi bulunmamakta ve özgecil bir davranışı ortaya koymaktadır. Prososyal davranışı sergileyen birey baskı altında değildir. İşini tamamen gönüllü olarak yapar, ayrıca başkaları tarafından takdir edilme beklentisi de yoktur (Eisenberg ve Mussen, 1989; Ruiz-Olivares vd., 2013).

Prososyal davranışlar farklı şekillerde sergilenmektedir. Prososyal hizmet davranışlar, çalışanların hizmet alanlara yönelik sergiledikleri rol içi davranışlar, rol ötesi davranışlar ve çalışma arkadaşlarına yönelik işbirliği davranışları olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Rol içi prososyal hizmet davranışları; çalışanların, ilgili kişilere hizmet sunarken, örgütsel rollerinin gerektirdiği davranışlardır. Örgüt içinde çalışanın, açıkça tanımlanmış görevlerini örgütün refahını, hizmet kalitesini ve hizmet alanların memnuniyetini arttırmaya yönelik bir niyetle yapılan davranışlarıdır. Çalışanların hizmet verdiği kişilere nezaketli davranması, hizmet süreçleri hakkında doğru bir biçimde bilgilendirmesi ve hizmeti en iyi kalitede sunması gibi davranışları içermektedir. Rol ötesi prososyal hizmet davranışları; çalışanların görev tanımlarında yapmak zorunda oldukları belirtilen davranışlar dışında, herhangi bir zorunluluğu ve ödül beklentisi olmadan sergiledikleri gönüllü davranışlardır (Yeşiltaş vd., 2013; Kang vd., 2020). Çalışma arkadaşlarına yönelik işbirliği davranışları ise; örgüt üyelerinin rollerini yerine getirirken örgütteki diğer çalışanların, grubun ya da örgütün refahını teşvik etmek, fayda

sağlamak amacıyla sergilenen davranışlardır. İş yükü ağır olan diğer örgüt üyelerine yardım etme, işe adaptasyonu kolaylaştırma gibi zorunlu olmayan isteğe bağlı ve iş arkadaşlarına kişisel konularda yardımcı olmayı amaçlayan davranışları içermektedir. Prososyal davranışlarının; bireylerin, grupların ve kuruluşların refahını koruyucu, destekleyici etkileri bulunmaktadır (Smith vd., 1983; Brief ve Motowidlo, 1986).

Prososyal hizmet davranışının kişilik kaynaklı öncülleri mevcuttur. Bireyin dışa dönük olması, deneyime açık olması ve uyumluluk boyutları hizmet alıcılarına yönelik fazladan rol alma davranışlarında etkili birer kişilik özelliği olarak saptanmıştır (Williams ve Sanchez, 1998). Kelley ve Hoffman (1997), yaptıkları araştırmada; çalışanın atik ve aktif bir yapıya sahip olmasının prososyal davranışlar sergilemesinde etkili olduğunu saptamışlardır. Bunun yanında; bireyin öğrenmeye olan ilgisi, yüksek duygusal zekaya sahip olması, iş tatmini düzeyinin yüksek olması da prososyal hizmet davranışının diğer bireysel öncüllerindedir (Koç vd., 2008; Soydemir vd., 2014). Ayrıca üstün performansların ödüllendirilmesi, başarıların takdir edilmesi, örgüt yönetiminde adaletin hâkim olması, adil ücret ve terfi olanaklarının olması gibi unsurlar da prososyal davranışların örgüt kaynaklı öncülleri olduğu ileri sürülmektedir (Bettencourt ve Brown, 1997).

Yaşamın Anlamı

Anlamlılık, değerli faaliyetlere katkıda bulunmak ya da diğer insanların refahı için çalışmayı içeren sembolik benliği yansıtmaktır. Yaşamın anlamı, hayatın bir amacının olup olmadığına ilişkin bilişsel ve duygusal bir değerlendirmedir. Sahip olunan enerjiyi, arzu edilen geleceğin başarısına yönlendiren bağlantılar, anlayışlar ve yorumlar ağıdır (Baumeister vd., 2013; Steger, 2009). Damásio ve arkadaşlarına (2013) göre, yaşamın anlamı; bireyin, kendisi için değerli olan hedeflerinin peşinden gitmesidir ve bu durumundan dolayı hayatında doyunluk hissetmesidir. Steger ve arkadaşlarına (2008b) göre; insanı yeni fırsatlara ve eylemlere sevk eden içsel bir güçtür. Marco ve arkadaşlarına (2017) göre ise; yaşamın anlamı; özgürlük, sorumluluk, kendini ifade etme, pozitif olma, başa çıkma, varoluşsal amaçları başarma ve kendini gerçekleştirme ile ilgilidir. Duygusal düzenlemenin kaynağıdır Anlamlı yaşam, aynı zaman bir erdem olarak değerlendirilmektedir.

Teori ve uygulamalar sonucunda, yaşamdaki anlamın iki önemli yönünü vurgulanmaktadır (Steger vd., 2006). Bunlardan ilki; insanların hayatı anlamlı olarak algılama düzeyini ifade eden mevcut anlamdır. İnsanların hâlihazırda algıladıkları anlamla ilgilidir. İnsanların, hayatı anlaşılır ve yaşamaya değer kılan deneyimleri tecrübe etme dereceleridir. Önemsiz ve basit endişelerle boğuşmak yerine hayatta bir amaç ve misyon hissetmeleridir. İkincisi ise, hayata anlam katmak için içinde buldukları arayışın düzeyini ifade eden aranan anlamdır. İnsanlar, anlam arayışı ile hayatın önemini ve amacını anlamak üzere dinamik ve aktif çaba sarf etmektedir. Bu nedenle mevcut anlam, değerli bir sonuçla ilgili iken, aranan anlamın ise önemli bir süreç olduğu ileri sürülmektedir (Steger vd., 2008a). Bu bağlamda yaşamın anlamı arzulanan ve peşinden gidilen bir olgu olduğu söylenebilir. İnsanlar genelde hayatlarında anlamı kaybettiklerinde onu aramaya başlamaktadır. Nitekim anlamın varlığının, genel iyi oluş ve refahla da ilişkili olması bu durumu tetiklemektedir. Çünkü insanlar güçlü yönlerden yoksun iken hayatta anlam arayabilmektedir. Bu bağlamda mevcut anlam ile aranan anlam arasında bir etkileşim ve birbirini besleme durumu bulunmaktadır (Steger vd., 2008b).

Anlam arayışının, evrensel bir içsel motivasyon kaynağı olduğu ve takip edilmesi neticesinde varoluşsal soruların cevaplarına ulaştırdığı ileri sürülmektedir. Yaşamın anlamı, insana hedef, yön duygusu ve görev inancı aşılacaktır. Bu hedefler kişisel değerlere ve anlama doğru rehberlik etmektedir (Garrison ve Lee, 2017; Ward ve King, 2017). Çünkü insanlar, anlam sayesinde sorunlarına ve varoluş ıstırabına doğru çözümler bulabilmekte, hayattaki görevlerinin sorumluluğunu üstlenebilmekte ve yaşama kolay uyum sağlayabilmektedir (Topuz, 2016). İnsanın anlamlı bulduğu işleri yapması, hem psikolojik hem de fiziksel sağlığın iyileşmesine katkı sağlamakta, bireylerde yaşam doyumunu da arttırmaktadır. Bunun sonucu olarak da bireylerde; anksiyete, depresyon ve psikolojik streslerin yaşanma riski azalmaktadır. Bireye sağladığı faydaların yanında örgütsel birçok faydası da bulunmaktadır. Örneğin; bağlılık, iş doyumunu ve uzun vadeli kazançlar ortaya çıkmakta, performans ve motivasyona olumlu katkı sağladığı bilinmektedir. Anlam, olumsuz durumların performans üzerindeki etkilerini de potansiyel olarak azaltabilmektedir (Ward ve King, 2017).

MESLEK AŞKI, YAŞAMIN ANLAMI VE PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞLARI İLİŞKİSİ VE HİPOTEZLER

Çalışanların hayattaki amaçları olduğuna inanmaları neticesinde; çalışanlar, benlik saygısı ve öz yeterlilik inancı kazanmaktadır. Bu bağlamda; meslek aşkının, bireylerde amaçlarına ulaşma isteklerinin canlı kalmasına ve hayatlarında anlam yaratmasına katkı sağlayabileceği ileri sürülmektedir. Meslek aşkı, işte önemli bir anlam ve amaç kaynağı olarak kabul edilmekte, çalışanların ve kuruluşların tam potansiyellerine ulaşmalarını sağladığı görülmektedir (Hirschi, 2011; Wrzesniewski, 2003). Kişinin işine meslek aşkıyla bağlanması, işiyle ilgili amaç ve anlamı görmesini sağlamaktadır. Bu nedenle, meslek aşkına sahip olanların hayattan daha fazla tatmin oldukları varsayılmaktadır (Duffy vd., 2012). Nitekim bazı araştırmacıların, yaşamın anlamı ile meslek aşkının bağlantılarına odaklandığı görülmektedir (Bunderson ve Thompson, 2009). Meslek aşkının büyüklüğü oranında hayattan memnuniyet, yaşamdan doyum ve yaşam anlamının düzeyinin artacağı ileri sürülmektedir (Duffy vd., 2011b). Nitekim meslek aşkı, bireyin olumlu içsel değere sahip olmasını ve ona tatmin duygusu sağladığı için, işin ve hayatın anlamına katkı da sağlamaktadır (Cain vd., 2018). Literatürden hareketle aşağıdaki H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1: Meslek aşkı, yaşamın anlamını etkilemektedir.

Meslek aşkına sahip olan insanların öz aşmışlık değerlerine sahip olduğu ileri sürülmektedir. Meslek aşkının rol ötesi davranışlara ve fedakârlığa dayanan işlere kanalize etmektedir. Bu durum da içsel bir motivasyon sonucunda gerçekleşmektedir (Hirschi, 2011). Çünkü meslek aşkının önemli bir yönü, toplumsal değerleri ve daha iyiye katkıda bulunmaya olan ilgiyi içermesidir. Çalışanların yaptıkları işin çıktılarını ve topluma olan katkılarını görmeleri, prososyal davranışlarını olumlu etkilemektedir. Başkalarına fayda sağlayabileceği ihtimali, çalışanların olumlu bir fark yaratma yolları aramasına katkı sağlayabilmektedir (Adams, 2012; Grant, 2007). Başkaları için tutkuyla hizmet etmek gibi bir diğerkâmlık, kişiyi prososyal güdülere doğru itmektir. Kişilerin fedakar, azimli ve dayanıklı olmalarında rol oynamaktadır (Hunter vd., 2010). Bu durum; yüksek düzeyde memnuniyet, performans, işin önemi ve üretkenlikle ilişkilendirilmektedir (Duffy vd., 2011a). Diğer taraftan meslek

aşkın, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırması neticesinde prososyal davranışların daha fazla artmasını sağlayabildiği ileri sürülmektedir. Çünkü insanların kendileri için önemli olan rollere daha fazla yatırım yaptıkları görülmektedir. Bu roller onlara bir saygı ve kendini gerçekleştirme kaynağı sağladığı görülmektedir (Cardador vd., 2011). Dolayısıyla kişinin aktif olarak rol ötesi davranışları sergilemesine de zemin hazırlamaktadır (Cain vd., 2018). Literatür ışığında aşağıdaki H2 hipotezi geliştirilmiştir.

H2: Meslek aşkı, prososyal hizmet davranışlarını etkilemektedir.

Anlam, kilit bir motivasyon kaynağıdır. İnsan doğasının öz çekirdeği olup insanın, kendisinden daha büyük bir amaca bağlı olmasıyla ilgilidir. Başkaları üzerinde anlamlı bir etki ve başkalarının hayatlarını geliştirecek öz aşmışlık eylemleri kişisel yaşamın anlamına önemli katkıları olmaktadır. Bu nedenle insanların hayatına dokunacak prososyal eylemlerin, hayatlarına anlam kazandıracak ileri sürülmektedir (Van Tongeren vd., 2016). Çünkü bireyleri, başkalarının zorluklarıyla karşı karşıya getirmekte ve kayıtsızlığa meydan okumalarını sağlamaktadır (Schnell ve Hoof, 2012). Yaşamda bir anlam duygusu elde etmek için karşılanması gereken temel ihtiyaçlardan biri olan yardım etmenin öz-değer duygusunu arttırabileceği ifade edilmektedir. Çünkü bu davranışların takdirle karşılanması ve kişinin benlik değerini arttırması beklenmektedir. Prososyal davranışlar, sosyal ilişki kurmanın en temel yollarından biridir. Böylelikle prososyal davranışlar, kişinin yalnızlıktan ve sosyal dışlanmadan kaçınmasını sağlamaktadır (Klein, 2017). Nitekim insan, başkasına katkı sağlayarak veya yardım ederek aslında kendini mutlu etmekte ve hayatı anlamlı hale getirmektedir (Schnell ve Hoof, 2012). Bu nedenle; insanların, sürekli anlam yaratacak eylemler peşinde olduğu ileri sürülmektedir (Hunter vd., 2010). Bu bağlamda aşağıdaki H3 ve H4 hipotezleri geliştirilmiştir.

H3: Yaşamın anlamı prososyal davranışları etkilemektedir.

H4: Meslek aşkı ve prososyal davranışlar arasındaki ilişkide yaşamın anlamının aracı etkisi vardır.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmanın evreni; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüklerinde dezavantajlı gruplara yönelik hizmet sunan sosyal çalışmacı statüsündeki çalışanlardır. “23.04.2015 tarih ve 31646 sayılı makam onaylı, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri Görev ve Çalışma Esasları Yönergesi”nin Dördüncü Bölümü’nde, “Meslek Elemanları ve Diğer Görevlilerin Görev Yetki ve Sorumlulukları” başlığı altında, meslek elemanları; sosyal çalışmacı, psikolog, sosyolog, çocuk gelişimcisi, istatistikçi, öğretmen, işaret dili ve tercümanı, tabip, fizyoterapist olarak belirtilmektedir. Bu çalışmaya, aynı yönetmeliğin 11. Maddesinin 1. Bendinde görev yetki ve sorumlulukları belirtilen meslek elemanlarından “Sosyal Çalışmacı” unvanıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın merkez ve taşra teşkilatında hizmet veren çalışanlar katılmıştır.

Dezavantajlı gruplar; toplum içinde pozitif ayrımcılığa gereksinim duyan; yaşlılar, yoksullar, engelliler, suça sürüklenmiş veya istismara uğramış çocuklar, kadınlar, eski hükümlü ve tutuklular, emekliler, madde bağımlıları, evsizler, üniversite öğrencileri, gazi, şehit yakını gibi kırılgan gruplardır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüklerinde, bu grupların sahip oldukları dezavantajlı durumlarının ortadan kaldırılması ya da bireysel, sosyo-ekonomik etkilerinin azaltılması için profesyonel olarak desteklenmeleri konusunda hizmet veren birimler bulunmaktadır. Evrenin çok geniş olması nedeniyle kolayda bir örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket tekniği ile yapılan tarama türü araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 200 ile 300 arasında olmasının yeterli olacağı ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Buradan hareketle bu çalışmada 279 katılımcıya çevrimiçi olarak bir anket uygulanmıştır. Çalışmaya başlanmadan önce Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu izni (03.07.2020 tarih ve GO2020/169 sayılı kararı) alınmıştır.

Örneklemin sosyo-demografik özellikleri ise şöyledir: Katılımcıların 171’i (%61.3) kadın ve 108’i (%38.7) erkeklerden oluşmaktadır. Bu katılımcıların medeni durumlarına göre incelendiğinde; 191’i (%68.5) evli iken 88’i (%31.5) ise bekârlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımı ise şöyledir: 25 ve altı

grup 30 (%10.8) kişiden oluşmaktadır. 26-35 yaş grubu 96 (%34.4) kişiden; 36-45 yaş grubu 88 (%31.5) ve son olarak da 46 ve üzeri yaş grubu ise 65 (%23.3) katılımcıdan oluştuğu saptanmıştır.

Veri toplama araçları

Meslek Aşk Ölçeği: Dik ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen bu ölçek toplam 24 maddeden ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 4 madde bulunmaktadır. Bu boyutlar ise şunlardır: Aşkınlık çağrısı varlığı, yaşam amacı varlığı, prososyal amaç varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç arayış şeklindedir. Bu boyutların 3 tanesi meslek aşkı varlığı (MAV) ve diğer 3 tanesi ise meslek aşkı arayışı (MAA) şemsiyesi altında toplanmaktadır. Ölçekte 1) *Benim için kesinlikle doğru değil* ve 4) *Benim için kesinlikle doğru* olmak üzere 4'lü bir likert derecelendirme kullanılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ise Erhan ve diğerleri (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışması neticesinde ise 3 madde gerekli faktör yükünü vermediği için analizin dışında tutulmuştur.

Yaşamın Anlamı Ölçeği: Steger ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen bu ölçek 10 maddeli ve her biri beş maddeden oluşan 2 boyutlu bir ölçektir. Bu boyutlar ise; yaşamın mevcut anlamı ve yaşamın aranan anlamıdır. Ölçek 1) *Kesinlikle geçerli değil* ve 7) *Kesinlikle geçerli* şeklinde 7'li bir Likert ölçme aracı olarak tasarlanmıştır. Türkçeye uyarlama çalışması ise Akın ve Taş (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Prososyal Hizmet Davranışları Ölçeği: Bu ölçek Ackfeldt ve Wong (2006) tarafından geliştirilmiş olup toplamda 20 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Buna göre bu boyutlar; Rol ötesi hizmet davranışı, rol içi hizmet davranışı ve işbirliği davranışlarıdır. Ölçekte 1) *Hiç katılmıyorum* ve 5) *Tamamen katılıyorum* arasında 5'li bir Likert tipi derecelendirme kullanılmaktadır. Bu ölçek Soydemir ve Özdaşlı (2014) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır.

Ölçeklerin faktör yapılarını sınamak amacıyla IBM AMOS 23 Programına başvurularak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Verilerin normal dağılımı göstermektedir. Bu nedenle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Modelin uyumluluğunu değerlendirmek için dikkate alınması gereken bazı uyum endeksleri bulunmaktadır. Yapılan DFA

analizleri neticesinde elde edilen değerler incelenmiş ve uyum iyiliği değerleri yazında kabul edildiği şekilde uygulanmıştır. İki faktörlü meslek aşkı ölçeğinin hem birinci hem de ikinci düzey çok faktörlü DFA analizi uygulanmış ve uyum iyiliği değerlerinin yazın dünyasında kabul edilen düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle gerekli modifikasyon işlemlerinin uygulanması sonucunda mesleki aşkın varlığı boyutunun 1↔3,1↔4,1↔7, 3↔4, 5↔7, 8↔9, 10↔11 maddeleri arasında modifikasyon işlemi uygulanarak birbirine bağlanmıştır. Benzer şekilde mesleki aşkın arayışı boyutunda ise 2↔3, 2↔5, 2↔8, 3↔4, 5↔8 ve 6↔8 maddeleri modifikasyon işlemleri uygulanmıştır. Diğer yandan gerekli faktör yükünü taşımamaları ve uyum iyiliği değerlerini düşürmeleri nedeniyle 4 madde analizin dışında tutulmuştur. Prososyal hizmet davranışları ölçeğinin de birinci ve ikinci düzey DFA analizlerinde işbirliği davranışları boyutunun İŞB1↔İŞB2 maddeleri arasında modifikasyon işlemleri uygulanmıştır. Ayrıca uyum iyiliği değerlerini düşürmesi nedeniyle bir madde analize dâhil edilmemiştir. Son olarak iki faktörlü yaşamın anlamı ölçeğinin yapı geçerliği test edilmiştir. Buna göre birinci ve ikinci düzey DFA analizleri neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Doğrulamalı Faktör Analizi Modellerine İlişkin Uyum İndeksleri

	X ²	df	p	X ² /df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
^a Meslek Aşkı	248.88	104	.00	2.74	.90	.92	.08	.08
^a Yaşamın Anlamı	35.47	19	.01	1.87	.97	.98	.05	.06
^a Prososyal Hizmet Davranışları	267.62	148	.00	1.81	.91	.96	.06	.05
^b Meslek Aşkı	277.48	103	.00	2.70	.90	.92	.08	.08
^b Yaşamın Anlamı	35.47	19	.01	1.87	.97	.98	.05	.06
^b Prososyal Hizmet Davranışları	267.62	148	.00	1.81	.91	.96	.06	.05

^a: Birinci Düzey Çok Faktörlü DFA

^b: İkinci Düzey Çok Faktörlü DFA

Tablo 1’de verilen bulgular incelendiğinde meslek aşkının, yaşamın anlamının ve prososyal hizmet davranışlarının hem tek faktörlü hem de çok faktörlü model yapıları veri ile uyumlu ve kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin kuramsal yapılarının doğrulandığı ifade edilebilir.

DFA analizlerinden sonra değişkenlerin güvenilirlik değerleri incelenmiş ve analizlerde esas olarak kullanılacak olan örtük değişkenler oluşturulmuştur. Buna göre tüm değişkenlerin en az iyi düzeyde Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin elde edilen bu sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların cinsiyet ve medeni durumları bağlamında değişkenlerin ortalamaları arasında farklılıkları, değişkenler arasındaki ilişki, doğrusal regresyon ve aracılık testi bulguları sunulmuştur.

İlk olarak katılımcıların cinsiyet ve medeni durumları bağlamında; meslek aşkı, yaşamın anlamı ve prososyal hizmet davranışları ortalamalarında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla Independent Sample T Testi uygulanmıştır. Analiz neticesinde elde edilen anlamlı bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet ve Medeni Durum Bağlamında Fark Analizi Tablosu

	Kadın		Erkek		p	t	f	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
Meslek Aşkı	4.50	.82	4.16	.83	.00	3.43	.083	Kadın> Erkek
MAV	4.44	1.00	4.04	.95	.00	3.32	.597	Kadın> Erkek
MAA	4.56	.90	4.27	.92	.01	2.58	.000	Kadın> Erkek
ROD	5.24	.66	5.03	.67	.01	2.58	.897	Kadın> Erkek
İŞBD	5.36	.51	5.18	.62	.01	2.55	3.691	Kadın> Erkek

	Evli		Bekâr		p	t	f	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
MAV	4,26	,99	4,35	1,02	.00	-2.81	.958	Bekâr>Evli
YMA	4,81	,84	4,56	,83	.02	2.30	.811	Evli> Bekâr
YAA	4,13	1,12	4,52	1,11	.00	-2.72	.217	Bekâr>Evli
İŞBD	5,34	,54	5,17	,59	.02	2.38	.339	Evli> Bekâr

MAV: Meslek Aşkı Varlığı,	MAA: Meslek Aşkı Arayışı	YMA: Yaşam Mevcut Anlamı
YAA: Yaşam Aranan Anlamı	ROD: Rol Ötesi Davranışlar	İŞBD: İşbirliği Davranışları

Tablo 2’te cinsiyet ve medeni durum bağlamına değişkenlerin ortalamalarında oluşan farklılıklar gösterilmiştir. Buna göre bir bütün olarak meslek aşkı ve ilgili boyutları olan meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı; diğer yandan prososyal hizmet davranışları boyutlarından olan rol ötesi davranışlar ve işbirliği davranışları ortalamaları incelendiğinde bu değişkenlerin tümünde kadınların ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Medeni durum açısından incelendiğinde ise meslek aşkı varlığı ve yaşamın aranan anlamı boyutlarında bekârların ortalaması daha yüksekken; yaşamın mevcut anlamı ve işbirliği davranışları boyutlarında ise evli katılımcılarının ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir ($p < .05$).

Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını ortaya koymak ve ilişkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen bulgular, değişkenlerin ortalamaları ve güvenilirlik değerleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon, Ortalamalar ve Güvenirlik Değerleri Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ort.	S.S.
1. Meslek Aşkı	(.88)										4.37	.84
2. MAV	.883**	(.85)									4.29	1.00
3. MAA	.859**	.518**	(.83)								4.45	.92
4. Yaşamın Anlamı	.528**	.349**	.580**	(.73)							4.49	.74
5. YMA	.390**	.396**	.279**	.648**	(.81)						4.73	.84
6. YAA	.398**	.161**	.549**	.822**	.099	(.81)					4.25	1.13
7. Prosos. Hiz. Dav.	.336**	.299**	.287**	.444**	.360**	.312**	(.81)				4.49	.52
8. RID	.103	.071	.110	.241**	.126*	.220**	.732**	(.87)			3.21	1.11
9. ROD	.379**	.367**	.290**	.375**	.366**	.217**	.524**	-.126*	(.91)		5.16	.67
10. İŞBD	.315**	.294**	.253**	.314**	.339**	.158**	.603**	-.049	.711**	(.91)	5.29	.56

** $p < .01$; * $p < .05$

Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerleri parantez içinde ve koyu puntolarla gösterilmiştir.

MAV: Meslek Aşkı Varlığı

MAA: Meslek Aşkı Arayışı

YMA: Yaşam Mevcut Anlamı

YAA: Yaşam Aranan Anlamı

RID: Rol İçi Davranışları

ROD: Rol Ötesi Davranışlar

İŞBD: İşbirliği Davranışları

Tablo 3’te değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili bulgular gösterilmektedir. Meslek aşkı ve ilgili tüm boyutları rol içi davranışlar değişkeni dışında ($p > .05$) diğer tüm değişkenlerle anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ($p < .01$). Yaşamın anlamı ve ilgili tüm boyutları da prososyal davranışlar ve ilgili

boyutlarıyla anlamlı ve pozitif ilişkilerinin olduğu tespit edilmiştir ($p < .01$).

Korelasyon analizi sonrasında bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Çünkü korelasyon analizi bulguları regresyon analizi bulgularına işaret edebilmektedir. Bu noktada meslek aşkının yaşamın anlamı ve prososyal hizmet davranışlarına etkisi araştırılmaktadır. Diğer yandan yaşamın anlamı da prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Regresyon analizi sonucunda ulaşılan bulgular da Tablo 4, 5 ve 6'da gösterilmiştir.

Tablo 4. Meslek Aşkının Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi

	PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞLARI								
	β	p	S.H.	Regresyon Modelin Özeti					
MESLEK AŞKI	.34	.00	.04	$R^2 = .113$, Adj. $R^2 = .110$, $F = 35.369$, $p = .000$					
	Prososyal Hizmet Davranışları								
	Rol Ötesi Davr.			Rol İçi Davr.			İşbirliği Davr.		
	β	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.
Meslek Aşkının Varlığı	.30	.00	.04	.02	.78	.08	.22	.00	.04
Meslek Aşkının Arayışı	.14	.04	.05	.10	.15	.08	.14	.04	.04
	$R^2 = .149$			$R^2 = .012$			$R^2 = .100$		
Regresyon	Adj. $R^2 = .143$			Adj. $R^2 = .005$			Adj. $R^2 = .094$		
Modelin Özeti	$F = 24.111$			$F = 1.732$			$F = 15.347$		
	$p = .000$			$p = .179$			$P = .000$		

Tablo 4 incelendiğinde ilk etapta bir bütün olarak meslek aşkının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre kurgulanan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .01$). Burada meslek aşkının prososyal hizmet davranışlarını ($\beta = .34$; $p < .05$) anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği saptanmıştır. İkinci etapta ise ölçeklerin sadece boyutları bağlamında etki testi bulguları gösterilmiştir. Buna göre meslek aşkı varlığının rol ötesi davranışlar ($\beta = .30$; $p < .05$) ve işbirliği davranışlar ($\beta = .22$; $p < .05$) üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi tespit edilmiştir. Diğer yanda meslek aşkı arayışı da benzer şekilde rol ötesi davranışları ($\beta = .14$; $p < .05$) ve işbirliği davranışları ($\beta = .14$; $p < .05$) anlamlı ve olumlu etkilediği saptanmıştır. Fakat bağımlı bir değişken olarak rol içi davranışlar boyutunun bağımsız değişkenlerden anlamlı şekilde etkilenmediği görülmektedir ($p > .05$).

Tablo 5. Meslek Aşkının Yaşamın Anlamına Etkisi

	YAŞAMIN ANLAMI					
	β	p	S.H.	Regresyon Modelin Özeti		
MESLEK AŞKI	.53	.00	.05	$R^2 = .279$, $Adj.R^2 = .276$, $F = 106.928$, $p = .000$		
	Yaşam Anlamının Boyutları					
	Yaşamın Mevcut Anlamı			Yaşamın Aranan Anlamı		
	β	p	S.H.	β	p	S.H.
Meslek Aşkına Varlığı	.34	.00	.05	-.17	.00	.07
Meslek Aşkına Arayışı	.10	.12	.06	.64	.00	.07
Regresyon Modelin Özeti	$R^2 = .164$ $Adj. R^2 = .158$ $F = 27.121$ $p = .000$			$R^2 = .322$ $Adj. R^2 = .318$ $F = 65.677$ $p = .000$		

Tablo 5’te meslek aşkının yaşamın anlamı üzerindeki etkisine ilişkin bulgular sunulmuştur. Kurgulanan tüm regresyon modellerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .01$). Regresyon modelleri incelendiğinde bütün olarak meslek aşkının, bütün olarak yaşamın anlamını pozitif şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($\beta = .53$; $p < .05$). Boyutlar bağlamında incelendiğinde ise meslek aşkı varlığının yaşamın mevcut anlamını ($\beta = .34$; $p < .05$) pozitif ve yaşamın aranan anlamını ise ($\beta = -.17$; $p < .05$) negatif şekilde etkilediği saptanmıştır. Bağımsız bir değişken olarak meslek aşkı arayışı boyutu ise yaşamın aranan anlamını ($\beta = .64$; $p < .05$) anlamlı ve pozitif etkilerken yaşamın mevcut anlamını ise anlamlı şekilde yordamadığı tespit edilmiştir ($p > .05$).

Tablo 6. Yaşamın Anlamının Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi

YAŞAM ANLAMI	PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞLARI								
	β	p	S.H.	Regresyon Modelin Özeti					
	.44	.00	.04	$R^2 = .179$, $Adj.R^2 = .195$, $F = 68.139$, $p = .000$					
	Prososyal Hizmet Davranışları								
	Rol Ötesi Davr.			Rol İçi Davr.			İşbirliği Davr.		
	β	p	S.H.	β	p	S.H.	β	p	S.H.
Yaşamın Mevcut Anlamı	.35	.00	.04	.11	.07	.08	.33	.00	.04
Yaşamın Aranan Anlamı	.18	.00	.03	.21	.00	.06	.13	.03	.13
Regresyon Modelin Özeti	$R^2 = .167$ $Adj.R^2 = .161$ $F = 27.600$ $p = .000$			$R^2 = .059$ $Adj.R^2 = .053$ $F = 8.725$ $p = .000$			$R^2 = .130$ $Adj.R^2 = .124$ $F = 20.652$ $p = .000$		

Tablo 6’da yaşamın anlamının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon modellerin tümünün anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < .01$). Bulgulara göre; yaşamın anlamı prososyal hizmet davranışlarını ($\beta = .44$; $p < .05$) anlamlı ve olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Yaşamın mevcut anlamının, rol ötesi davranışları ($\beta = .35$; $p < .05$) ve işbirliği davranışları ($\beta = .33$; $p < .05$) üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi tespit edilmiş olup rol içi davranışlarını ise anlamlı şekilde yordamadığı saptanmıştır ($p > .05$). Diğer yandan yaşamın aranan anlamı boyutu ise rol ötesi davranışları ($\beta = .18$; $p < .05$), rol içi davranışları ($\beta = .21$; $p < .05$) ve işbirliği davranışlar ($\beta = .13$; $p < .05$) üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

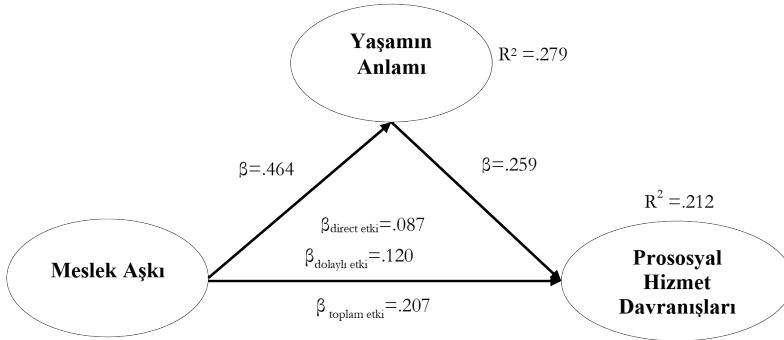
Bu araştırmada asıl cevabı aranan soru ise; meslek aşkının prososyal hizmet davranışlarıyla ilişkisinde yaşam anlamının aracılık edip etmediğidir. Bu aracılık rolünü ortaya koyabilmek adına veriler, Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen Process makrosu kullanılarak analize tabi tutulmuştur (Hayes 2013). Bu araştırmada aracı etkiyi sınamak amacıyla; 279 örneklem üzerinden %95 güven aralığında ve yanlılık hatasından arındırmak maksadıyla bootstrap yöntemi ile oluşturulan 5000 yeniden örnekleme metodu kullanılmıştır. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmesi için elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerinin sıfır değerini kapsamaması gerektiği ileri sürülmektedir (Gürbüz, 2019). Elde edilen bulgular da Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Meslek Aşkının Prososyal Hizmet Davranışları ile İlişkisinde Yaşamın Anlamının Aracılık Etkisi

	Yaşam Anlamı (M)			Prososyal Hizmet Davranışları (Y)				
	β	S.H.	p	β	S.H.	p		
Meslek Aşkını (X)	α	.464	.045	.00	c'	.087	.039	.02
Yaşam Anlamı (M)	-	-	-	-	b	.259	.044	.00
Sabit	i_1	2.650	.200	.00	i_2	2.945	.182	.00
	$R^2 = .279$			$R^2 = .212$				
	$F_{(1;277)} = 106.9282$; $p = .00$			$F_{(2;276)} = 37.0925$ $p = .00$				
X'in Y'ye etkisinde M'nin aracı rolü (dolaylı etki)	$\beta_{indirect\ effect} = .120$; BootSE=.0259; LLCI95=.0747; ULCI95 =.1771							
	Sobel Testi: SE=.0326; Z=5.0912; $p = .00$							
c yolu (toplam etki)	$\beta_{total\ effect} = .207$; BootSE=.0348; LLCI95=.1386; ULCI95=.2758							

LLCI: Alt limit, ULCI: Üst limit

Tablo 7’deki bulgulara göre; meslek aşkının, prososyal hizmet davranışları ile ilişkisinde yaşam anlamının aracılık (dolaylı) etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=.120$, %95, CI [LLCI=.0747; ULCI=.1771]). Bootstrap analizi sonucunda; güven aralığının sıfırı kapsamaması, dolaylı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Meslek aşkının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisinin, yaşamın anlamı üzerinden de gerçekleştiğini göstermektedir. Ancak modele yaşam anlamının dâhil edilmesiyle, meslek aşkından prososyal hizmet davranışlarına giden yolun anlamlılığının devam ettiği tespit edilmiştir ($\beta c'=.087$, $p<.05$). Dolayısıyla, bu aracılık etkinin kısmî olduğu söylenebilir. Aracılık modeline bütünsel bir şekilde bakabilmek ve modeli daha anlaşılır hale getirmek adına elde edilen analiz değerleri Şekil 1 üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 1. Aracılık Etkisine İlişkin Model

Bootstrap analizinin anlamlı olmasının yanı sıra Sobel Testi değerlerinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($Z=5.0912$; $p<.01$). Ayrıca yaşam anlamındaki değişimin yaklaşık olarak yüzde %28’inin meslek aşkı bağımsız değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir ($R^2 =.279$). İlâveten; meslek aşkı ve yaşam anlamı birlikte, bağımlı değişken olan prososyal hizmet davranışlarındaki değişimin yaklaşık yüzde 21’ini açıkladığı tespit edilmiştir ($R^2 =.212$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada; meslek aşkı, yaşamın anlamı ve prososyal hizmet davranışları arasında gerçekleşen ilişki ve etkileşimler ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu noktada araştırılması amaçlanan en önemli konu ise meslek aşkının prososyal hizmet davranışlarını yaşamın anlamı vasıtasıyla etkileyip

etkilemediğidir. Elde edilen bulguların; meslek aşkı, yaşamın anlamı, prososyal hizmet davranışları ve bunların sonuçları hakkındaki anlayışı ve bilgiyi derinleştireceği düşünülmektedir. Yapılan analizler neticesinde; meslek aşkının prososyal hizmet davranışlarını anlamlı ve pozitif şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Bireyin icra etmekte olduğu işe aşkla bağlanması ve işini topluma faydalı olmak için aracı olarak görmesi, günümüzde arzulanan bir durumdur. Çünkü işine bu açıdan bakan çalışanlar, gönüllü hizmet davranışlarına daha istekli olmaktadır. İşine aşkla bağlanan çalışan, işyerindeki ekstra işler için istekli olmakta, gereğinden fazla zaman ve efor harcama isteği geliştirmektedir. Nitekim bu çalışmanın ilk bulgusu; meslek aşkının prososyal hizmet davranışlarını anlamlı şekilde etkilediğidir. Öyle ki Soosai-Nathan ve diğerleri (2013) de başkaları için güzel eylemlerde bulunduğu zaman çalışanın; öz-kabulü, benlik saygısı, iyi sosyal ilişkileri ve iyi oluşunun olumlu anlamda etkilendiğini saptamışlardır. Meslek aşkı, çalışanın özgüvenini besleyerek (Hirschi, 2011), onun kariyer yönelimli olmaktan daha ziyade toplum yönelimli sosyal davranışlara yönelmesini sağlamaktadır. Bu durum, bireye daha fazla içsel tatmin sağlamaktadır (Choi vd., 2018). Ayrıca; çalışanın meslek aşkının, içsel motivasyonunu arttırmak suretiyle işe katılımını ve iş tatminini de yükselttiği (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011), işten ayrılma niyetini ise düşürdüğü belirtilmektedir (Chen vd., 2018).

Bu araştırmada meslek aşkının, yaşamın anlamını olumlu bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Sosyal çalışmacılar için, yapılan işin özel bir anlamı vardır. Araştırmalar, sosyal çalışmacıların büyük çoğunluğunun mesleğine devam etmesinin en temel nedeni olarak işlerinin hayatlarına anlam yüklemesi olduğunu göstermektedir. Sosyal çalışmacıların, icra etmekte oldukları işlerinin kendilerine bir tatmin duygusu vermesi nedeniyle, işlerinden keyif almaları söz konusudur (McFadden vd., 2018). Nitekim çalışanın meslek aşkının psikolojik olarak öz yeterliliğini, umut düzeyini, direncini ve iyimserlik bakış açısını zenginleştirdiği ifade edilmektedir (Choi vd., 2018). Çalışanlar, işe anlam yükleyerek, amaç ve aşkınlık değerlerini yaşatmaktadır (Steger vd., 2012). Araştırmalar; bireyin sahip olduğu meslek aşkının; yaşamın anlamıyla (Duffy vd., 2012), içsel motivasyonla, yaşam tatminiyle (Dik vd., 2012; Duffy ve Sedlacek, 2010; Harzer ve Ruch, 2012) ve umutla (Duffy vd.,

2011b) olumlu ilişkisinin olduğunu kanıtlamıştır. Öyle ki; bu bulgular; bireyin mesleğini büyük bir resmin parçası olarak görmesi, hayata pozitif bakmasını ve insanların hayatlarına dokunma hevesini arttırmaktadır. Diğer yandan bu durum; bireyin iş tatminini düzeyini ve işe bağlılığını da (Duffy vd., 2011a) arttırmak suretiyle örgüte de fayda sağlamaktadır.

Bu çalışmada yaşamın anlamının prososyal hizmet davranışlarını olumlu etkilediği saptanmıştır. Bireyin, sosyal yaşam hedefleri geliştirmesi, üretken olabilmesi ve başkalarına hizmet edebilme düşüncesi; hayatta anlam bulmak veya anlam arayışı içerisinde olmasının önemli sonuçlarıdır. Çalışanlar da icra etmekte oldukları meslekleri aracılığıyla, evrende kendileri için belirledikleri varoluşsal misyonları yerine getirmektedir. Bu durum, çalışanların hayatlarında pozitif duygu durumunu deneyimlemelerine yol açmaktadır. Ayrıca; kutsal bir mesleki aşkın gerekliliklerini yerine getirmenin ve özgecil davranmanın mutluluğuna da zemin hazırlamaktadır. Bunun yanında; Klein (2017), hayatın anlamlı olduğunu bildiren insanların daha uzun ömür, daha iyi fiziksel sağlık, az depresyon ve az kaygı ile deneyimlediklerini saptamıştır. Bu nedenle Adams (2012), yaşamı anlamlı bulan insanların hem kişisel hem de toplumsal fayda sağlayan becerileri geliştirmeye eğilimli olduklarını ileri sürmektedir. Vural ve arkadaşları (2018), yaptıkları araştırmada; sosyal çalışmacıların icra etmekte oldukları işlerini anlamlı olarak algılamaları sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttırdığını tespit etmişlerdir. Bu anlamda, işin anlamlılığı kişilerin görev tanımları dışındaki işlere de katkı sağlamalarına yardımcı olduğunu söylemek mümkündür.

En önemli bulgu olarak da, meslek aşkının prososyal hizmet davranışlarını yaşamın anlamı aracılığıyla yordamasıdır. Bir meslek; yüce bir amaca hizmet etme aracı ve manevi bir mesaj olarak görüldüğünde, gönüllülüğe bağlı prososyal davranışlarını doğrudan arttırabilmektedir. Durum her ne kadar böyle olsa da bu çalışmada; sosyal çalışmacıların meslek aşkının yaşama anlam katması nedeniyle, prososyal davranışlar sergilenmelerine zemin hazırladığı saptanmıştır. Bazen de yaşamın anlamı arayışını tetiklediğinden dolayı; iş, bir anlam aracı olarak görülmekte ve başkalarının menfaatine yönelik eylemlere yol açmaktadır. Meslek aşkı işi yapma istekliliğinde ve yaşamın amacının inşa edilmesinde rol oynadığını göstermektedir (Cardador vd., 2011; Van Tongeren vd., 2016).

Sosyal çalışmacılar, mesleğin karakteristik yapısı gereği, insanların iyilik hallerine katkı sağlamaya yönelik icraatta bulunmaktadır. Bu mesleği icra edenler, duygusal taleplerle karşılaşmakta, insanlarla yüz yüze iletişim kurmakta, insanların maruz kaldıkları sıkıntılara yakından şahit olmaktadır (Buz ve Genç, 2019). Sosyal çalışmacı mesleği, toplumdaki kırılğan ve naif gruplara hizmet verilmesinden dolayı özveri, fedakârlık ve merhamet gerektiren bir meslektir. Öte yandan; sosyal çalışmacılar, icra ettikleri işten kaynaklı zorluklarla ve tükenmişlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. İş tatmin düzeyinde azalma, enerji kaybı, tahammülsüzlük, isteksizlik ve işten zevk almama gibi sorunlar da yaşamaktadırlar (Bilgin vd., 2011). Bilgin ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları çalışma sonucunda; sosyal hizmet çalışanlarında duygusal tükenmenin, duyarsızlaşmanın ve depresyonun, iş memnuniyetiyle negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ceylan, Niğmet ve Öksüz (2016) yaptıkları araştırmanın sonucunda ise; sosyal çalışmacıların ağırlıklı olarak örgütsel faktörlere bağlı nedenlerden kaynaklı olarak yüksek tükenmişlik duygusu ve düşük iş doyumunu yaşadıklarını saptamışlardır. Hatipoğlu, (2017) yaptığı çalışmada; sosyal çalışmacıların ağır psikolojik yüklerle karşı karşıya olduklarını, mesleki tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Yoğun iş yükü ve sosyal çalışmacı istihdamının yeterli sayıda olmamasının da tükenmişlik duygusunun yaşanmasına ve iş doyumunu düzeyinin düşmesine neden olduğunu tespit etmişlerdir. Sosyal çalışmacıların, işe değer vermeleri, anlam yüklemeleri, söz konusu sorunlarla mücadelede etkili olabilir. Çünkü işin anlamlılığıyla yaşamın anlamı birbiriyle bağlantılıdır.

Sonuç olarak bu çalışmada; yaşamda anlam bulmanın ve işe aşkla bağlanmanın gönüllü iş yapma davranışlarını beslediği görülmektedir. Bireyin, işini toplumsal fayda veya ilahi bir amaç olarak görülmesi, hayatı anlamlı kılmaktadır. Buradan hareketle; sosyal çalışmacıların, işe anlam yüklemelerinin ve mesleklerin aşkla yapmalarının oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmanın sonuçları; kuruluşun yüksek amacını, yapılan hizmetlerin topluma ve çevreye nasıl olumlu katkıda bulunmayı amaçladığını açıkça ifade etmesi bakımından önem arz etmektedir. İşlerinden memnun olmayan çalışanların, yaptıkları işin etkilerini görmeleri, onların icra etmekte oldukları işlerine ve

yaşamlarına daha fazla anlam katmak suretiyle, toplumun ve dezavantajlı grupların faydası için daha yüksek gayret sarf etmesi beklenmektedir.

Örgütlerin; çalışanlarının meslek aşkı, gönüllü davranışlarının sonuçları ve yaşamın anlamı hakkındaki farkındalığını arttıran uygulamaları geliştirmeleri gerektiği söylenebilir. Sosyal çalışmacıların, işlerinin sağladığı toplumsal fayda düzeyinin ve hayatlarına katacağı anlamın yüksek olmasından dolayı işlerine tutkuyla ve aşkla bağlanabilmeleri söz konusudur. Bu durum; sosyal çalışmacıların icra etmekte oldukları işlerinde anlam arayışını daha da derinleştirdiğini düşündürmektedir. Çalışanların işlerine anlam katma çabaları, onlara ne için çalıştıklarının bilincini aşlamaktadır. Bu da onlara motivasyon, gönüllü davranışları ve iş tatmini sağlayarak hayattan lezzet almalarını sağlamakta ve bu dünyadaki misyonları hakkında fikir vermektedir.

Bu araştırma, konuyla ilgili buzdağının küçük bir kısmını ortaya koymaktadır. Bu anlamda; ileriki çalışmalarda, ilgili değişkenler, farklı sektör çalışanları üzerinde uygulanabilir. Çünkü her sektörün çalışma uygulamaları ve koşulları birbirinden farklıdır. Dolayısıyla ileriki çalışmaların farklı sektörlerde yapılması, konuyla ilgili bilgi tabanının genişletilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ackfeldt, A. & Wong, W. (2006). The Antecedents Of Prosocial Service Behaviours: An Empirical Investigation. *Service Industries Journal*; 26 (7), 727-745.
- Adams, C. M. (2012). Calling and Career Counseling With College Students: Finding Meaning in Work and Life. *Journal of College Counseling*; 15(1), 65-80.
- Akın, A., & Taş, İ. (2015). Yaşam Anlamı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Turkish Studies*; 10(3),27-36.
- Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*; 7(4).307-328.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). Some Key Differences Between a Happy Life and a Meaningful Life. *The journal of Positive Psychology*; 8(6); 505-516.
- Bettencourt,L.A.& Brown,Sw.(1997). "Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction And Prosocial Service Behaviors".*Journal Of Retailing*; 73(L); 39-61.
- Bilgin, R., Emhan, A. & Yasin, B. E. Z. (2011). Sosyal Hizmet Kurumu Çalışanlarında İş Memnuniyeti, Tükenmişlik Ve Depresyon: Diyarbakır İli Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*; 10(38), 210-228.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). "Prosocial Organizational Behaviors," *Academy Of Management Review*; 11 (4),710-725.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*; 54(1), 32-57.
- Buz, S. & Genç, B. (2019). Sosyal Hizmet Uzmanları İçin Psikolojik Dayanıklılığın Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*; 30(2), 623-642.
- Cain, L., Busser, J., & Kang, H. (2018). Executive Chefs' Calling: Effect on Engagement, Work-Life Balance and Life Satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*; 30(5), 2287-2307.
- Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking Calling Orientations to Organizational Attachment Via Organizational Instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*; 79(2), 367-378.
- Ceylan, H., Niğmet, G. Ü. L., & Öksüz, M. (2016). Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*; 6(11), 43-69.

- Chen, J., May, D. R., Schwoerer, C. E., & Augelli, B. (2018). Exploring the Boundaries of Career Calling: The Moderating Roles of Procedural Justice and Psychological Safety. *Journal of Career Development*; 45(2), 103-116.
- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & 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.
- Damásio, B. F., Koller, S. H., & Schnell, T. (2013). Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Psychometric Properties and Sociodemographic Findings in a Large Brazilian Sample. *Acta de Investigación Psicológica*; 3(3), 1205-1227.
- Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work Definitions and Prospects For Research and Practice. *The Counseling Psychologist*; 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*; 20(3), 242-263.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The Development of a Scale Measure. *Personnel Psychology*; 64(4), 1001-1049.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The Salience of a Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiousness, Life Meaning, and Life Satisfaction. *The Career Development Quarterly*; 59, 27–40.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*; 13(3), 469-479.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011b). The Presence of a Calling and Academic Satisfaction: Examining Potential Mediators. *Journal of Vocational Behavior*; 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011a). Calling and Work-Related Outcomes: Career Commitment as a Mediator. *Journal of Vocational Behavior*; 78(2), 210-218.
- Duffy, R., Dik, B., Douglass, R., England, J., & Velez, B. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*; 65(4), 423-439.
- Eisenberg, N. & Mussen, P. H. (1989). *The Roots Of Prosocial Behavior In Children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Yıldırım, A. (2019). Meslek Aşkı (Calling) Ölçeği Türkçe Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*; 5(1), 167-188.

- Esmer Y., Özdaşlı K. (2018). Akademik Yönetimde Psikolojik Sözleşme İhlali, Etik Liderlik ve Prososyal Davranışlar. Çizgi Kitabevi. Haziran 2018. İstanbul.
- Garrison, Y. L., & Lee, K. H. (2017). Meaning in Life Among Korean College Students Based on Emotionality and Tolerance of Uncertainty. *Personality and Individual Differences*; 112, 26-30.
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of management review*; 32(2), 393-417.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological Success: When the Career is a Calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*; 26(2), 155-176.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the Job is a Calling: The Role of Applying One's Signature Strengths at Work. *The Journal of Positive Psychology*; 7(5), 362-371.
- Hatipoğlu, E. (2017). Çocuğa Yönelik Cinsel İstismar Vakaları İle Çalışan Sosyal Çalışmacıların Psikososyal Etkilenme Deneyimleri. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*; 6(4), 85-97.
- Hayes, A. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A regression-based Approach, Guilford Press, New York.
- Hirschi, A. (2011). Callings in Career: A Typological Approach to Essential and Optional Components. *Journal of Vocational Behavior*; 79(1), 60-73.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College Students' Perceptions of Calling in Work and life: A Qualitative Analysis. *Journal of Vocational Behavior*; 76(2), 178-186.
- Kang, H. J. A., Kim, W. G., Choi, H. M., & Li, Y. (2020). How to Fuel Employees' Prosocial Behavior in the Hotel Service Encounter. *International Journal of Hospitality Management*; 84, 1-10.
- Kelley, S.W. & Hoffman K.D. (1997). An Investigation Of Positive Affect, Prosocial Behaviors And Service Quality. *Journal Of Retailing*; 73(3), 407-427.
- Klein, N. (2017). Prosocial Behavior Increases Perceptions of Meaning in Life. *The Journal of Positive Psychology*; 12(4), 354-361.

- Koç, U., Paksoy, M. & Torlak, Ö. (2008). How Do Extra- Role Behaviors Affect Salespeople's Performance? An Empirical Examination. *Journal Of Transnational Management*; 13 (1), 58-76.
- Krause, N. (2009). Meaning in Life and Mortality. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*; 64(4), 517-527.
- Kurth, K.,(2003). Spiritually Renewing Ourselves at Work: Finding Meaning Through Serving. In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, eds. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M.E. Sharpe; 447-460.
- Marco, J. H., Pérez, S., García-Alandete, J., & Moliner, R. (2017). Meaning in Life in People with Borderline Personality Disorder. *Clinical Psychology & psychotherapy*; 24(1), 162-170.
- Oral, M. ve Tuncay, T.(2012). Ruh Sağlığı Alanında Sosyal Hizmet Uzmanlarının Rol ve Sorumlulukları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*; 23 (2). 93-114.
- Ruiz-Olivares, R., Pino, M. J., & Herruzo, J. (2013). Assessment of Prosocial-Altruistic Behavior of Members and Non-Members of the Scout Movement. *European Journal of Psychology of Education*; 28(2), 189-199.
- Schnell, T., & Hoof, M. (2012). Meaningful Commitment: Finding Meaning in Volunteer Work. *Journal of Beliefs & Values*; 33(1), 35-53.
- Smith, C. A., Organ, D. W. And Near, J. P. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents," *Journal Of Applied Psychology*; 68 (4), 653-663.
- Soosai-Nathan, L., Negri, L., & Delle Fave, A. (2013). Beyond Pro-Social Behaviour: An Exploration of Altruism in Two Cultures. *Psychological Studies*; 58(2), 103-114.
- Soydemir, S., Özdaşlı, K. & Alparslan,M.A.(2014). Görev-İnsan Odaklı Liderlik Algılamasının Vatandaşa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi: Kolluk Kuvvetleri Üzerine Bir Araştırma. *Akü İİBF Dergisi*; 16(2), Aralık 2014, 63-81.
- Steger M.F., Bundick M.J.& Yeager D. (2018) Meaning in Life. In: Levesque R.J.R. (eds) *Encyclopedia of Adolescence*. Springer, Cham.
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook Of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press; 679-687.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*; 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*; 53(1), 80-93.

- Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Lorentz, D. (2008b). Understanding the Search for Meaning in Life: Personality, Cognitive Style, and the Dynamic Between Seeking and Experiencing Meaning. *Journal of Personality*; 76(2), 199-228.
- Steger, M. F., Kawabata, Y., Shimai, S., & Otake, K. (2008a). The Meaningful Life in Japan and the United States: Levels and Correlates of Meaning in Life. *Journal of Research in Personality*; 42(3), 660-678.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in Work: Secular or Sacred?. *Journal of Career Assessment*; 18(1), 82-96.
- Topuz, İ. (2016). Yaşamın Anlamı Ve Din: Gençler Üzerinde Bir Araştırma. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*; 1(4), 540-560.
- Türkmenoğlu, İ. (2017). Pozitif Yönetim: İşyerinde Keyifli Ortam Yaratmak. Elma Yayınevi.
- Van Tongeren, D. R., Green, J. D., Davis, D. E., Hook, J. N., & Hulseley, T. L. (2016). Prosociality Enhances Meaning in Life. *The Journal of Positive Psychology*; 11(3), 225-236.
- Vural, G., Güney, S. & Metin-Orta, İ. (2018). İşin Anamlı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşlarına İlişkin Bir Çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*; 32(2), 459-481.
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the Good Life: How Work Contributes to Meaning in Life. *Research in Organizational Behavior*; 37, 59-82.
- Williams, M., Sanchez J. I. (1998). "Customer Service-Oriented Behavior: Person And Situational Antecedents", *Journal Of Quality Management*; 3 (1), 101-116.
- Word, J. (2012). Engaging Work as a Calling: Examining the Link Between Spirituality and Job Involvement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*; 9(2), 147-166.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*; 296-308.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*; 31(1), 21-33.
- Yeşiltaş, M. , Kanten, P., Sormaz, Ü. (2013). Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*; 42 (2), 333-350.