

MESLEK AŞKI VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

THE RELATIONSHIP OF CALLING AND JOB PERFORMANCE: A RESEARCH ON HEALTHCARE EMPLOYEES

Burcu YALDIZ*, İlker Hüseyin ÇARIKÇI**

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, burcuaydnk@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0001-5484-3407>

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ilkerarikci@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1028-6201>

ÖZ

Çalışanların sahip oldukları işlerine yaklaşım şekillerinden biri olarak ortaya atılmış olan meslek aşkı son yıllarda yurtdışında sıklıkla çalışılan pozitif psikoloji araştırmaları arasında yerini alırken; ülkemizde de son birkaç yıldır incelenmeye başlanmıştır. Çalışma koşullarından, kazanılan ücretlerden ve yapılan işin ne olduğundan bağımsız bir şekilde çalışanlarda var olabileceği öne sürülen meslek aşkı, varlık ve arayış olarak iki boyutta incelenmektedir. Temel olarak boyutlar, çalışanların bazılarının meslek aşkına sahip olduğunu ve bazılarının ise meslek aşkı arayışında olduğunu ifade etmektedir. Örgütlerin her geçen gün çalışanlarının davranışlarının nasıl meydana geldiğini anlama çabasının arttığı 21.yüzyılda, önemli pozitif psikoloji konularından olan “meslek aşkı” kavramının detaylı bir şekilde incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar algılanan meslek aşkı ile meslek aşkını yaşamamanın farklı olduğunu ileri sürmektedir. Meslek Aşkı Teorisi’ne göre şekillenmiş olan bu çalışmada teorinin de varsaydığı üzere meslek aşkı yüksek bireylerin iş performanslarının da yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu araştırmada, meslek aşkının varlığının ya da arayışının iş performansını etkileyeceği varsayımı nicel araştırma yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Isparta ilinde bulunan kamu ve özel hastanelerde görev yapan 311 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak toplanan verilerin analizi için SPSS 26 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır. Kurulan modelin testi için Process makro uzantısı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda çalışanların meslek aşkı varlığı ve arayışı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Meslek Aşkı, Meslek Aşkı Varlığı, Meslek Aşkı Arayışı, İş Performansı, Öncüller, Ardıllar

Jel Kodları: C91, M10, M12

ABSTRACT

Calling has been started to be examined recently in our country while the concept of calling which is one of the approaches that employees perceive their jobs, has been considered among the frequently studied topics abroad in the research of positive psychology. Regardless of working conditions, salaries, and the job, calling has been examined as search and presence in two dimensions. Basically, dimensions which have been identified as search means some still search for calling, while presence means some have calling. The effort to understand the employees' behavior has increased in the organizations day by day in the 21st century, thus the concept of calling which is one of the important positive psychology topics needs to be searched. Studies claim that perceiving a calling differs from living out a calling. In this study, which is based according to Work as a

¹ Bu çalışma Burcu Yaldız'ın “Meslek Aşkının İş Performansına Etkisi” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Calling Theory, it is stated that individuals with high levels of calling have higher job performance as the theory assumes. In this research, the assumption that presence of calling or search for calling will affect job performance was tested using quantitative research method. The sample of the study consists of 311 healthcare employees who work in public and private hospitals in Isparta. SPSS 26 and AMOS 21 programs were used to analyze the data collected using the convenience sampling method. The Process macro was used to test the established model. As a result of the findings, it was determined that there were positive and significant relationships between the presence of calling and search for calling of the employees and job performance.

Keywords: *Calling, Presence of Calling, Search for Calling, Job Performance, Antecedents, Consequences*

Jel Codes: *C91, M10, M12*

1. GİRİŞ

Pozitif psikolojinin ve aynı zamanda örgütsel davranış alanının cevap aradığı sorulardan yalnızca birisi olan “çalışan davranışlarının nedenleri” başlı başına ve kapsamlı bir araştırma konusu olarak artan bir ilgi ile incelenmektedir. Bu kavramlara her gün bir yenisi eklenirken, bazılarının anlam olarak derinliğinin diğerlerinden daha fazla olduğu da tespit edilmektedir. Örneğin son on yılda yapılan araştırmaların özellikle çalışanların işlerine karşı yaklaşımlarını ve sözü edilen yaklaşımlar sonucu çalışanların motivasyonlarını belirlemek amacıyla “meslek aşkı” kavramı üzerinde sıkça durulduğu görülmektedir. Uluslararası yazında “calling” olarak ifade edilen meslek aşkı ile ilgili bireyin iş yaşamında olumlu duygulara tecrübe etmesine katkı sağladığı belirtilmektedir.

Çalışanların sahip oldukları işlere hangi yaklaşım ile bağlı oldukları konusunda sorular gündeme gelmektedir. Temel olarak iş, kariyer ve meslek aşkı biçiminde üç yaklaşımdan söz edilmektedir (Wrzesniewski, vd., 1997). Bu yaklaşımların çalışanlar açısından incelendiğinde; içerisinde farklı beklentiler ya da farklı tatmin edici farkındalıklar barındıkları görülmektedir. Diğer bir ifade ile somut ve soyut içeriklere sahip olan bu kavramların çalışanların farklı ihtiyaçlarını karşılayacak yönde şekillendiği söylenebilir.

Bu çalışmada bu yaklaşımlardan en fazla soyut boyutlarda ele alınan, sahip olunan işe karşı “meslek aşkı” yaklaşımı çalışanların kendilerini yaptıkları işi bir nevi içinde yaşadıkları dünyada var olma sebebi olarak görmeleri şeklinde ifade edilmektedir (Dik ve Duffy, 2009). Bu tanımdan hareketle, meslek aşkı kavramı en temel manasıyla, çalışanların yaşamlarının merkezine, yaptıkları işleri koyması olarak tanımlanabilmektedir. Bu tanım esasen meslek aşkının çalışanların yaptıkları işten, çalıştıkları ortamların şartlarından, kazançlarından bağımsız olarak bireylerin işlerine karşı sadece topluma, dünyaya katkı düzeyinde destek verebildiğini düşünmesi ile işlerini yerine getirmesini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, birey yaptığı işte başkaları için fayda sağlama çabası içindedir. Bu doğrultuda, birey sahip olduğu işi büyük bir tutku ve istekle yerine getirirken manevi huzur da hissedebilmektedir.

Her bir birey, sahip olduğu işinden farklı tatminler elde etmeyi beklemektedir. Bu beklentilerin temeli maddi sonuçlarından bağımsız olarak meydana gelebilmektedir. Yüksek maddi kazanç elde edecek işleri mikro düzeyde topluma makro düzeyde dünyaya katkı sağlayacak “meslek aşkı” kavramı ile bağdaştırabilmek zor görünmektedir. Bu bağlamda gerek pozitif psikolojinin gerekse örgütsel davranış alanının bir konusu olarak son yıllarda ele alınan meslek aşkı kavramı hakkında bilgi verilerek, ulusal ve uluslararası yazında yer alan bazı araştırmalarda kullanılan meslek aşkı değişkeni ele alınacak ve bu değişkenin bir sonucu olan olumlu iş çıktılarından birisi olan iş performansı kavramı incelenecektir.

Özellikle örgütsel ve bireysel düzeyde çalışanların tecrübe ettikleri ve işlerine yansıttıkları karmaşık duyguların temel düzeyde anlaşılmasına ışık tutan ve çoğunlukla pozitif psikoloji

değişkenleri ile desteklenen araştırmalar aracılığı ile beklenmedik zorlukları içinde bulunduran bu yüzyılda zorlu süreçlerin üstesinden gelinebileceği düşünülmektedir. Bu zorlu süreçler kimi bireylerin işlerinde daha fazla zaman geçirmesine, kimilerini ise işlerini kaybetme durumu ile karşı karşıya getirdiği görülmektedir.

Çalışmanın bir diğer değişkeni ise iş performansıdır. İş performansı meslek aşkının olumlu çıktılarındandır. Bireyler işleri ile ilgili farklı hedeflere sahip olabilmektedir. Söz konusu hedefler doğrultusunda sergilemek istedikleri performans bireysel hedeflerin gücü ve yönüyle ilişkilendirilmektedir. Bireyin hedefinin seviyesi potansiyel olarak bireyin performansını etkileyebilmektedir.

Örgütsel bağlamda yapılan çoğu araştırmada yer alan hedef belirleme teorilerinin çoğunda belirgin ve zor hedeflerin “elinden gelenin en iyisini yap” gibi açıkça belli olmayan ya da tam olarak ne elde edilmesi beklendiğinin belirtilmediği hedeflerden daha çok iş performansını etkilediği ortaya konulmaktadır (Locke ve Latham, 1990).

Yüksek iş performansı yöneticiler açısından da beklenen olumlu iş çıktıları arasında da yer almaktadır. Ancak, sürdürülebilir iyi bir yönetim anlayışında bireylerin hedefleri aracılığıyla motive edilmeleri ve performanslarının gözlemlenmesi aynı zamanda işlerinden duydukları tatminin de artışına sebep olabilecektir (Gunnarson, 1994).

Örgütsel üretkenlik kavramıyla da ilişkilendirilmesi mümkün olan iş performansı bireyin süreklilik, tutarlılık ve bütüncül çalışma etkililiğini ortaya koymasına destek sağlamaktadır. Bu bağlamda, özellikle örgütsel üretkenliğin ve etkililiğin, işe bağlılık, işten duyulan tatmin, işsel motivasyon gibi aracı olabilecek değişkenlerin yanı sıra iş performansının önemli iş çıktılarından biri olarak alan yazında ifade edildiği ileri sürülmektedir (Kahn, 1990). Örgütsel alan yazında Hedef Belirleme Teorisi ile açıklanmaya çalışılan performans, çalışanın üretkenliğinin arttırılmasında en etkili yöntemlerden biri olduğu da ifade edilmektedir (Locke ve Latham, 1990).

Bu araştırma, çalışanların meslek aşkının boyutları ile iş performanslarının sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı ve meslek aşkı ile iş performansı arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesini amaçlamaktadır.

Meslek aşkının olumlu iş çıktıları ve aynı zamanda olumlu bireysel sonuçlarının olduğu çalışmalar incelendiğinde iyi oluş üzerine olan etkisinin açıklanmaya çalışıldığı ve kabul edilebilir ölçüde çalışmanın genellebilir olumlu bir etkisinin olduğunu ortaya çıkardığı görülmektedir. Ancak meslek aşkının iş performansına olan etkisinin örgütsel düzeyde kısa ve uzun vadede olumlu yansımalarını araştırabilmek için daha net sonuçların olduğu araştırmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Park vd., 2016).

Kariyer ve işe yaklaşımlar konusunda çalışanların tutum ve davranışlarının sebeplerini anlayabilmek ve yeni yaklaşımlar keşfedebilmek için araştırmacıların üzerinde durduğu konulardan biri erken yaşlardaki kariyer yönelimlerinin gözlemlenmesidir. Eğitim hayatının sonuna kadar kariyeri konusunda kararsızlık yaşayan bireyler için kariyer yönelimi sürecinde geç kalınabildiği ileri sürülmektedir. Bu kariyer yönelimi sürecinin daha erken dönemlerde ortaya çıkarılabilmesi ve bireyin hayat boyu sürdürebileceği kariyerine olan yaklaşımlarından birisi olarak ifade edilen meslek aşkı bireyin aynı zamanda yaptığı işi anlamlı bulmasını da kapsamaktadır (Duffy ve Dik, 2013).

Meslek aşkı kavramının alan yazında geliştirilen en güncel teorisi Duffy ve arkadaşları tarafından (2018) Meslek Aşkı Teorisi (Work as a Calling Theory) olarak ifade edilmektedir. Teori, çalışanların yalnızca elde ettikleri gelirler, ikramiyeler ya da primlerden yüksek iş tatmini ve iyi oluş düzeyine sahip olamayacaklarını öne sürmektedir. Bu bireylerin işlerini meslek aşkı şeklinde algıladıklarında işle ilgili iyi oluş düzeylerinin de yükseldiği belirtilmektedir.

Günümüz iş yaşantısı için de test edilebilir bir model olan Meslek Aşk Teorisi meslek aşkının yordayıcılarını, düzenleyici ve aracı değişkenleriyle birlikte iş tatmini, iş performansı gibi olumlu ve tükenmişlik, işkoliklik, sömürü gibi olumsuz iş çıktılarına da yapısal olarak ilişkilendirmekte ve etkilerini tartışmaktadır. Ancak meslek aşkı üzerine özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar meslek aşkı varlığı ile bu meslek aşkını yaşamamanın hayata geçirmenin farklı olduğunu da vurgulamaktadır. Bu farklılık ile meslek aşkını yaşayan bireylerin daha mutlu, daha fazla bağlılık duygusu hisseden ve işe adanmışlık düzeylerinin meslek aşkını yaşamayan bireylere göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Douglass vd., 2016; Duffy vd., 2014).

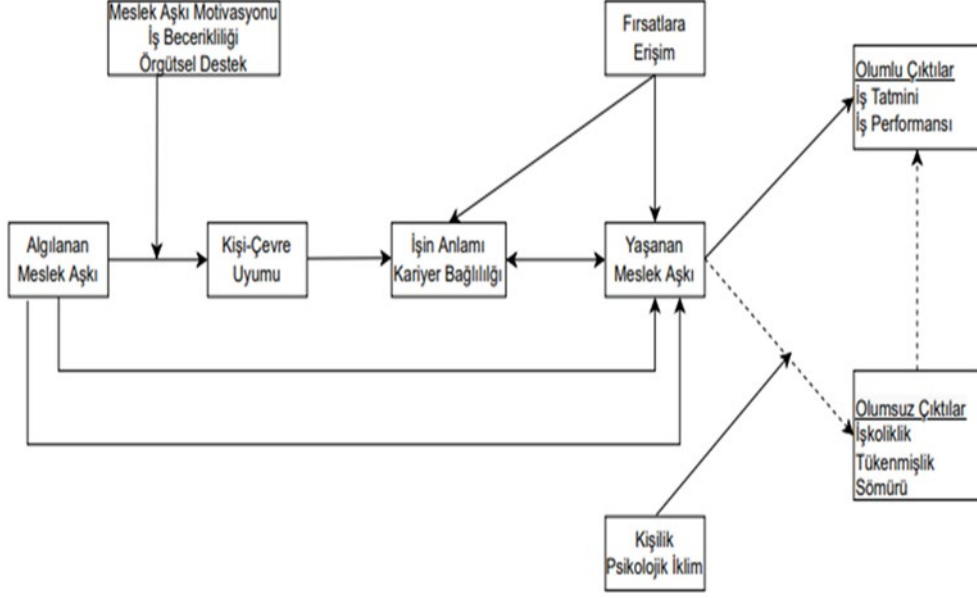
İş performansı çalışanın iş yerindeki gerçek iş davranışlarını ifade etmektedir (Park vd., 2016). Bireylerin işlerinde göstermiş oldukları performansın bireysel farklılıkları (Hogan ve Holland, 2003) tespit ederek Sosyoanalitik Teori (Socioanalytic Theory) ile de açıklamanın mümkün olabileceği belirtilmektedir. Kişiler arası psikolojik etkileşimleri (Carson, 1969) temel alan teori, bireylerin kariyer başarılarındaki bireysel farklılıklar üzerine odaklanmaktadır. Bu farklılıklar neticesinde bireyler içinde buldukları iş grupları ile etkileşime geçebilir ve onlarla iletişim kurma yetileri geliştirerek bir statü ya da ilerleme elde edebilirler. Bir başka ifade ile teorik olarak bireyler içinde buldukları ve zamanlarının büyük çoğunluğunu birlikte geçirdikleri iş ortamlarında var olabilmek için hem iletişim kurmak hem de statü elde edebilmek için üretken olmak durumundadır.

Hall ve Chandler (2005) meslek aşkının özellikle bireysel bir değişken olduğunu vurgularken bu iş yaklaşımının içsel duygularla olan güçlü bağına ve özerk davranışlara sahip olmaya ve bu davranışları geliştirilmesine dikkat çekmektedir. Olumsuz iş çıktılarının da tecrübe edildiği örgütlerde çalışanın meslek aşkına sahip olmasının ve yaşamasının bireysel kişisel gelişim göstergesi olan iş performansına yansması olumlu iken, aynı zamanda düşük iş performansı tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanlar arasında da düşme eğilimindedir (Bakker vd., 2008; Wright ve Cropanzano, 1998). Meslek aşkına sahip bireylerin zaman zaman işkolik olma durumları da söz konusu olabilmektedir. Meslek aşkını yaşama halinde ortaya çıkabilecek işkoliklik durumu da çalışanın iş performansını düşüren bir etki ortaya çıkarmaktadır (Brady vd., 2008).

Ulusal alan yazında meslek aşkı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların özellikle meslek aşkı kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar arttıkça artabileceği düşünülmektedir. Meslek aşkı değişkeni ile uluslararası alanda yapılan çalışmaların sayısı her geçen gün artarken, ulusal yazında iş performansı ile teorik olarak ilişkilendirilen çalışmaların sayısı da artmaktadır (Yelboğa, 2006; Özutku, 2008; Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Kuramsal altyapısı incelendiğinde, meslek aşkı ve iş performansı ilişkisini temel alan teoriler ise öncelikli olarak meslek aşkı üzerine ilk resmi teori olduğu ifade edilen Meslek Aşk Teorisi (Work as a Calling Theory) ve motivasyon teorilerinden Öz-Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory) ve Akış Kuramı (Flow) olarak belirtilebilir.

Şekil 1: Meslek Aşkı Teorisi



Kaynak: (Duffy vd., 2018)

Şekil 1’de görüldüğü üzere Meslek Aşkı Teorisi’nin varsayımları algılanan meslek aşkının ve meslek aşkını yaşamamanın mümkün olabilmesi açısından farklı değişkenlerin olabileceğini ileri sürmektedir. Bunlardan fırsatlara erişim değişkeni incelendiğinde bireyin meslek aşkını algılaması ve keşfetmesi bir aşama olarak görülürken, bu algı ve keşfin gerçekten meslek aşkını yaşama boyutuna ulaşabilmesi eşit koşulların olması gerektiği vurgulanmaktadır. Diğer bir deyişle, bireylerin iş ortamında eşit şekilde muamele görmesi, herhangi bir dışlanma durumuna maruz kalmaması gibi koşullarda algılanan meslek aşkının yaşama şeklinde ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir (Duffy ve Dik, 2013).

Meslek Aşkı Teorisi’ne göre meslek aşkına sahip olmanın yüksek kariyer bağlılığını ortaya çıkaracağı ve iş çıktılarının da yordayıcısı olacağını belirtmektedir (Duffy vd., 2018). Ayrıca, kariyer ya da işe bağlılık algısı ise meslek aşkı ve iş performansı gibi olumlu iş çıktıları arasında aracılık rolü üstleneceği ifade edilmektedir. Meslek Aşkı Teorisi’nin yakın zamanda ortaya atılan bir teori olmasının temelinde meslek aşkı kavramını netleştirmek, tanımlar üzerinde bir uzlaşa sağlamak aynı zamanda araştırılma geçmişinin yakın tarihe dayanıyor olması gibi nedenler yer almaktadır.

Örgütler açısından değerlendirildiğinde, mesleğiyle meslek aşkı yaklaşımı bağlamında bütünleşen çalışanların üretkenlik artışını destekleyen iş performansı yüksek bireylere de sahip olmalarının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Duffy vd., 2019). Öte yandan, iş beklentilerinin yüksek, sürekli üretme baskısının olduğu iş ortamlarında ise zamanında yetiştirilemeyen işler yığını ve sonucunda çalışanların olumlu etki gösteren meslek aşkı yaklaşımı ile sergilediği iş performansı arasında oluşan negatif yönlü ilişkinin örgütsel iş çıktıları da aynı şekilde olumsuz olabilecektir (Vianello vd., 2022).

Diğer bir kuram ise, Öz-Belirleme Kuramı’dır (Deci ve Ryan, 2000). Özellikle son yıllarda büyük ölçüde araştırmalara konu olan meslek aşkı Öz-Belirleme Kuramı’nın farklı

motivasyon türleri arasındaki ayrıma odaklanmasının bireyin davranışlarına yön veriyor olması sebebiyle olumlu iş çıktıları açıklarken kullanılmaktadır. Meslek aşkı ve içsel motivasyon ilişkisine (Dik vd. 2012) değinen kuramın varsayımlarını az sayıda çalışma ele almaktadır.

Deci ve Ryan (2000) tarafından ortaya atılan kuram, temelde bireyin kişiliği ve motivasyon kaynakları ile ilişkilendirilmektedir. Özerklik (autonomy), yeterlik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) şeklinde ifade edilen üç temel psikolojik ihtiyaç yer almaktadır. Bu ihtiyaçların tatmin edilmesi bireylerin zihinsel ve ruhsal sağlığının gelişimi, bütünleşmeleri ve iyi oluşlarına destek sağlaması açısından gereklidir (Ryan ve Deci, 2000). Kuramın ileri sürdüğü temel psikolojik ihtiyaçlardan özerklik, bireyin kendisini baskı altında hissetmeden eylemlerinden kendisi ve kendisine özgü kararlar verebildiği derin yansımaları ile ilişkilendirilmektedir (Gagné ve Deci, 2005, s. 334). Söz konusu derin yansımalar bireyin üstlendiği görevler ya da sahip olduğu işi konusunda da kendi/öz kimliği çerçevesinde tutku ve özveri ile hareket edebilmesini desteklemektedir (Dobrow, 2013).

Öte yandan, Csikszentmihalyi (1975; 1990) tarafından öne sürülen diğer bir içsel motivasyon teorisi olan Akış Teorisi (Flow) bireylerin işlerini icra ederken motivasyon süreçlerinin oluştuğunu ve bu sürece kendilerini fazlasıyla adayıp, bu içsel motivasyon aracılığı ile işlerine kendilerini kaptırdıklarını ifade eden tüketici bir tutku şeklinde belirtmektedir. Diğer bir deyişle, bireylerin kendilerini mutlu hissettikleri işleri yerine getirirken işin kendisinin dışında birçok şeyi unuttukları bir motivasyonel olgu olarak ifade edilmektedir (1975; 1990). Meslek aşkı da bireyin kendisini belirli bir işi yaptığı (Dik ve Duffy, 2009) için dünyaya geldiğini hissetmesi ve bu his sayesinde kendisini yaptığı iş ile derinlemesine bütünleşik olarak algılamasıdır. Dolayısıyla, bireyler kendileri işleriyle bütünleştiklerinde yüksek ölçüde akış hissettiklerinde de iş performanslarının arttığı söylenmektedir (Demerouti, 2006; Chu, 2012).

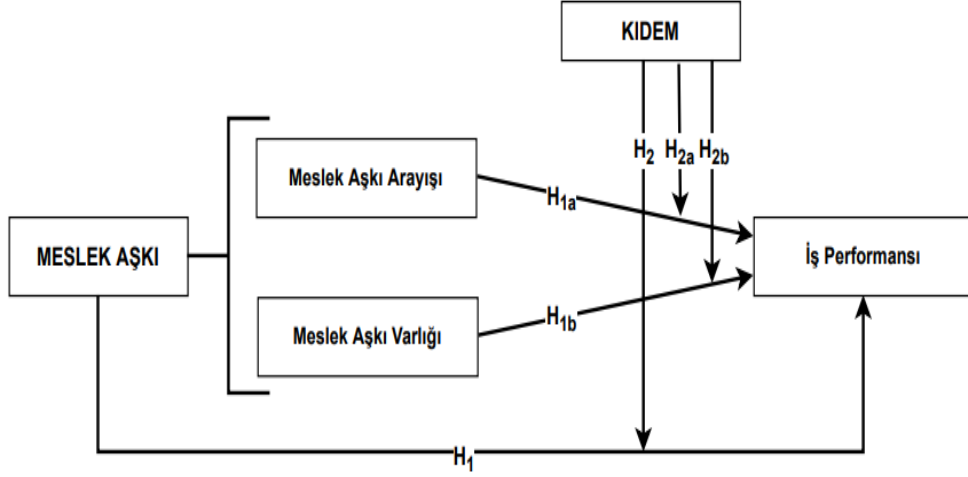
2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama araçlarına yönelik bilgiler verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ile sağlık çalışanlarının meslek aşkı ile iş performansları arasındaki ilişkilerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, meslek aşkı ve iş performanslarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın modeli Şekil 2’de belirtilmektedir.

Şekil 2. Araştırma Modeli



2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Isparta İlin 'de bulunan kamu ve özel hastanelerde çalışan hekim dışı sağlık çalışanları hemşire, tıbbi sekreter ve diğer sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu örneklem grubunun seçilmesinin sebebi içinde bulunulan Covid-19 pandemi sürecinde bazı meslek gruplarının diğerlerinden daha fazla risk taşıması ve sağlık sektörünün ise bu risk oranı yüksek grup içerisinde yer alıyor olmasıdır.

Bu kapsamda, ihtiyaç duyulan verilerin toplanabilmesi için Covid-19 salgını sebebiyle çevrimiçi anket formu (Google Forms) hazırlanmıştır. Ayrıca, araştırmanın yapılabilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (2020/100-11). Ankete 330 geri dönüş olmuş, özenli doldurulmadığı belirlenen 19 form analize dâhil edilmemiştir. Araştırmanın analizleri 311 anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. %95 güven aralığında sınırsız evrende 384 örneklem gerekmekte ise de ölçeklerdeki ifade sayısının 10 katı örnekleme (Hair vd., 1998) ulaşılmasının yeterli olduğu belirtilmektedir. Araştırmada kullanılan iki ölçeğin toplam 8 ifadesini bulunmaktadır ve analizler 311 formdan elde edilen verilerle yapıldığı için katılımcı sayısının yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların 207'si (%66,6) kadın ve 104'ü (%33,4) ise erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların medeni durumları incelendiğinde 149'unun (%47,9) evli olduğu, 162'sinin (%52,1) ise evli olmadığı görülmüştür. Yaş gruplarına bakıldığında katılımcıların en yoğun 18-25 yaş aralığında olduğu (%38,3), kıdem yıllarına bakıldığında ise 1-5 yıl arasındakilerin %45'lik bir dilimle en yüksek sayıya sahip grubu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyleri bakımından 19'u (%6,1) ilköğretim, 142'si (%45,7) lise, 106'sı (%34,1) ise ön lisans ve 44'ü (%14,1) lisans mezunudur. Çalışanların 58'i (%18,6) tıbbi sekreter, 132'si (%42,5) hemşire ve 121'i (%38,9) diğer sağlık personeldir.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşları 18 ile 56 arasında dağılım göstermekte olup, yaş ortalaması 30,66 ve standart sapması 8,62'dir. Çalışma sürelerine bakıldığında ise 1 ile 33 yıl arasında dağılım gösterdiği, çalışma süresinin ortalamasının 7,07 ve standart sapması 5,18 olarak tespit edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kısa Meslek Aşk (Brief Calling Scale)

Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “Kısa Meslek Aşk Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Uzunbacak ve arkadaşları (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçekte her biri 2 maddeden oluşan meslek aşkı arayışı ve meslek aşkı varlığı olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır. Katılımcıların ifadelerine ne derecede katıldıkları beşli Likert tarzı bir derecelendirmeyle ölçülmektedir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum). Orijinal çalışmanın güvenilirlik kat sayısı (α) sırasıyla .82 ve .79’dur. Uyarlama çalışmasının güvenilirlik katsayısı ise .85 ve .76 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak “İşime karşı meslek aşkına sahibim.” verilebilir.

2.3.2. İş Performansı Ölçeği

Sigler ve Pearson tarafından (2000) kullanılan “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçekte toplam 4 madde bulunmakta olup, tek boyutlu bir yapıdadır. Katılımcıların ifadelerine ne derecede katıldıkları beşli Likert tarzı bir derecelendirmeyle ölçülmektedir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum). Orijinal çalışmanın ve uyarlama çalışmasının güvenilirlik kat sayısı (α) .83 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak “Görevimi tam zamanında tamamlarım.” verilebilir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri, SPSS 26 ve AMOS 21 paket programları ile analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek doğrulayıcı faktör analizleri, içsel tutarlılıklarını belirlemek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi, hipotezleri test etmek amacıyla Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS ile uyumlu Process makro uzantısı kullanılmıştır.

2.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Ölçekler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi uygulayabilmek amacıyla farklı ölçüm modelleri oluşturulmuş ve daha sonrasında oluşturulan modeller AMOS 24 programı ile test edilmiştir. Literatür incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizinde kullanılacak bazı indekslerin olduğu görülmektedir. Bu araştırmada uyum iyiliği istatistiklerinin değerlendirilmesinde Seçer (2015) ve Munro (2005) ölçütleri kullanılmıştır.

Tablo 1: Ölçeklere ilişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Meslek Aşk	1.491	.998	.976	.997	.999	.993	.999	.040
İş Performansı	1.262	.996	.980	.994	.999	.996	.999	.029
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08
İyi Uyum	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≤ 0.05

Meslek aşkı düzeyini belirlemek amacıyla iki boyuttan oluşan 4 maddeli “Kısa Meslek Aşk Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde faktör yüklerinin .73 ile .94 arasında değiştiği, her bir maddenin meslek aşkı varlığını ve meslek aşkı arayışını açıklama düzeyine ilişkin R2 katsayısının ise .53 ile .88 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin DFA sonucu hesaplanan uyum iyiliği değerlerinin de mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Öte yandan, araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş performansı düzeyini belirlemek amacıyla tek boyuttan oluşan 4 maddeli “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde iş performansının faktör yüklerinin .63 ile .82 arasında değiştiği, her bir maddenin iş performansını açıklama düzeyine ilişkin R2 katsayılarının ise .40 ile .67 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin DFA sonucu hesaplanan uyum iyiliği değerlerinin de mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu elde edilmiştir.

2.4.2. Güvenirlilik Çalışmaları

Ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek amacıyla içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha değeri= α) kullanılmıştır. Field (2009) araştırmada kullanılan değişkenlerin ölçüm araçlarının güvenilirlik katsayısının (α) .70'in üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Tablo 2'de görüleceği üzere her bir ölçek ve boyutları için bu değer belirtilen sınır değer üzerinde.

Tablo 2. Ölçeklerin İç Tutarlılık Güvenirlilik Katsayı Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach's α
Meslek Aşkı	4	.770
Meslek Aşkı Arayışı	2	.779
Meslek Aşkı Varlığı	2	.809
İş Performansı	4	.812

3. BULGULAR

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmanın değişkenlerine ait çarpıklık katsayılarının -.758 ile .033 değer aralığında, basıklık katsayıları ise -.596 ile -.215 değer aralığında olduğu tespit edilmiştir. Morgan vd. (2004: 49) göre çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1 değer aralığında ise verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Bu değerler göz önüne alındığında verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmaktadır.

Çalışanların meslek aşkına ilişkin algılarının 3.37 (SS= .93) ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Değişkene ilişkin ölçekteki her bir maddeden elde edilebilecek maksimum puanın 5 olduğu göz önünde bulundurulduğunda çalışanların orta düzeyin üzerinde meslek aşkına sahip oldukları söylenebilir.

Meslek aşkının arayış (3.09 \pm 1.11) ve varlık (3.65 \pm 1.09) boyutlarının ortalamalarının da orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. İş performansına ilişkin ortalamasının ise 4.39 (SS=.57) olması sebebiyle performans algısının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İki veya daha fazla rassal değişken arasındaki ilişki olarak tanımlanan korelasyonun katsayısı “r” ile gösterilmekte olup +1 ile -1 arasında farklılık gösteren değerler almaktadır. Değerin +1'e yakın olması halinde değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki, 0'a yakın olma halinde değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve -1'e yakın olması halinde ise negatif yönlü bir ilişkiden söz edilebilmektedir (İslamoğlu ve Alınacı, 2016).

Tablo 3 incelendiğinde iş performansı ile meslek aşkı (r=.144, p<.05), meslek aşkı arayışı (r=.135, p.01) ve meslek aşkı varlığı (r=.201, p<.001) ile arasındaki ilişkinin düşük seviye ancak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
1.Meslek Aşkı	1			
2.Meslek Aşkı Arayışı	.849**	1		
3.Meslek Aşkı Varlığı	.841**	.428**	1	
4.İş Performansı	.144*	.135**	.201**	1

**p<.01

3.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla kurulan modeller SPSS eklentisi olan PROCESS makrosuyla analiz edilmiştir. PROCESS makrosu Model-1 seçilmiş ve 5000 yeniden örnekleme (bootstrapping) kullanılmıştır. Meslek aşkının ve alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkileri ve kıdem düzenleyici rolünün belirlenmesi için üç ayrı model kurulmuştur. Tablo 4’te analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Düzenleyici Etki Bootstrap Regresyon Analizi Sonuçları

		B	SH	YD %95 GA	
				Alt	Üst
Model 1	Sabit	4.403	.032	4.340	4.466
	Meslek Aşkı	.089*	.035	.021	.157
	Kıdem	.014*	.007	.001	.027
	Meslek Aşkı * Kıdem	-.019**	.006	-.032	-.007
	R ²			.052	
Model 2	Sabit	3.997	.159	3.682	4.312
	Meslek Aşkı Arayışı	.103*	.047	.011	.195
	Kıdem	.046*	.018	.011	.082
	Meslek Aşkı Arayışı * Kıdem	-.011*	.005	-.021	-.002
	R ²			.023	
Model 3	Sabit	3.567	.198	3.175	3.956
	Meslek Aşkı Varlığı	.206	.049	.108	.304
	Kıdem	.067*	.025	.007	.116
	Meslek Aşkı Varlığı* Kıdem	-.015*	.006	-.027	-.003
	R ²			.063	

Bağımlı değişken= İş Performansı, B= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD %95 GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, n=311 (5.000 önyükleme örnekleme), *p<.05 ve **p<.01.

Tablo 4’ten görüleceği üzere meslek aşkının (genel) iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (B=.089, p<.05). Bu kapsamda araştırmanın bir numaralı

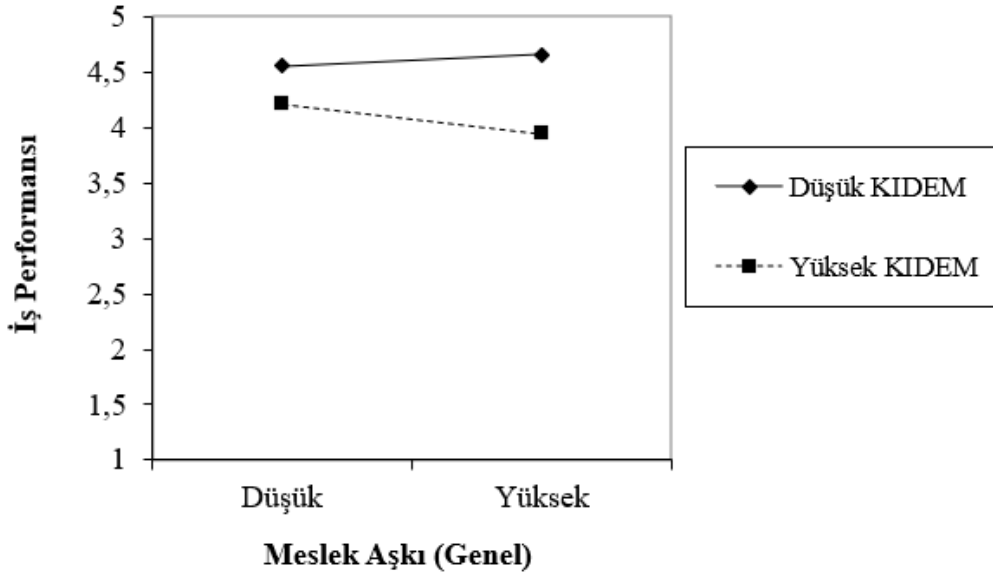
hipotezi (H_1) kabul edilmiştir. Etkileşimsel terimin de (meslek aşkı * kıdem) iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($B=-.019$, $p<.01$; %95 CI $[-.032, -.007]$). Elde edilen bu sonuç meslek aşkının iş performansı üzerindeki etkisinde kıdemın düzenleyici rolünün bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Meslek aşkı arayışının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($B=.103$, $p<.05$). Bu kapsamda araştırmanın H_{1a} numaralı hipotezi de kabul edilmiştir. Etkileşimsel terimin de (meslek aşkı arayışı * kıdem) iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($B=-.011$, $p<.05$; %95 CI $[-.021, -.002]$).

Elde edilen bu sonuç meslek aşkı arayışının iş performansı üzerindeki etkisinde kıdemın düzenleyici rolünün bulunduğunu ortaya koymaktadır. Meslek aşkı varlığının iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($B=.206$, $p<.05$). Bu kapsamda araştırmanın H_{1b} numaralı hipotezi de kabul edilmiştir. Etkileşimsel terimin de (meslek aşkı varlığının * kıdem) iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($B=-.015$, $p<.05$; %95 CI $[-.027, -.003]$). Elde edilen bu sonuç meslek aşkı arayışının iş performansı üzerindeki etkisinde kıdemın düzenleyici rolünün bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Düzenleyici etkinin daha net anlaşılması için Aiken ve West'in (1991) önerdiği basit eğim testi yapılmıştır. Basit eğim testinde, düzenleyici değişken olan kıdem ortalamasından bir standart sapma düşük ve yüksek olduğu değerler için meslek aşkının ve alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinin sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı incelenmektedir (Aiken ve West, 1991). Bu kapsamda oluşturulan eğim testi grafiği Grafik 1, 2 ve 3'te verilmiştir.

Grafik 1: Kıdemın Meslek Aşkı – İş Performansı Etkisinde Düzenleyici Etki Grafiği

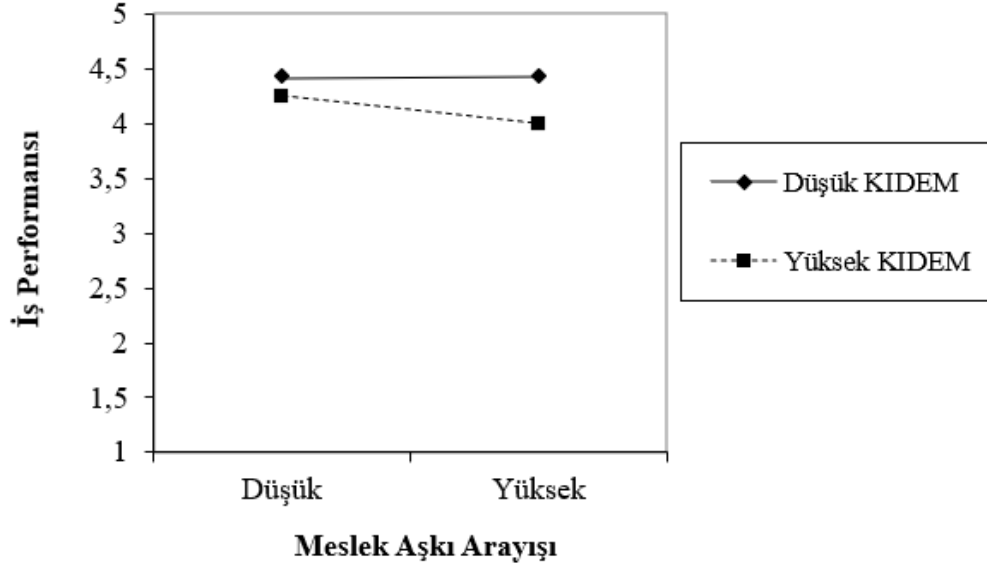


Kıdemın düşük olduğu durumlarda meslek aşkının iş performansı üzerine etkisi yüksek olduğu durumlara göre daha yüksek olmaktadır. Kıdemın düşük olduğu durumlardaki etki istatistiksel olarak anlamlı iken, yüksek olduğu durumlardaki etki istatistiksel olarak anlamsızdır.

Bir başka ifadeyle mesleğinin erken dönemlerinde çalışanların meslek aşkı seviyesinin yüksek olması iş performansını artırmaktadır. Ancak, çalışanların kıdemleri yüksek olması

meslek aşkının iş performansı üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde etkilememektedir (Tablo 5). Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi desteklenmiştir.

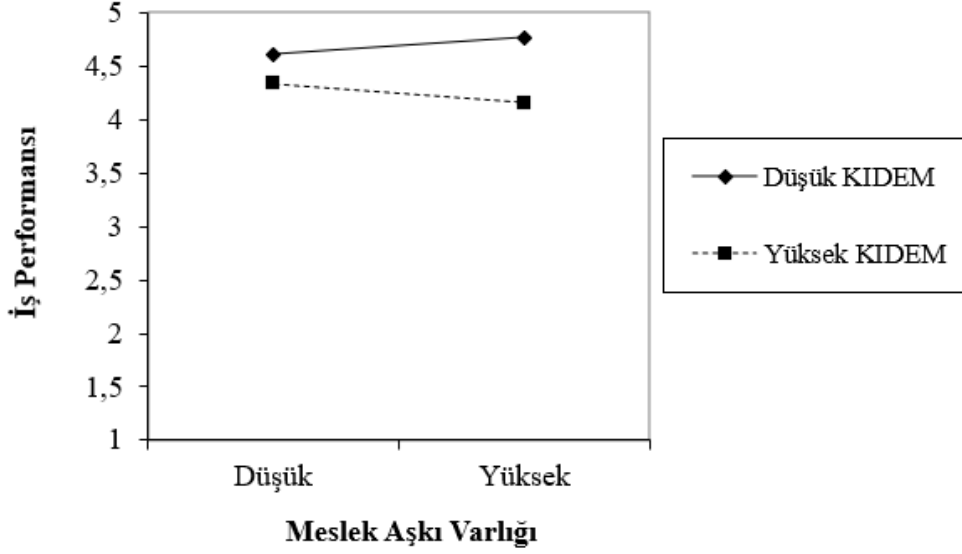
Grafik 2: Kıdemin Meslek Aşkını Arayışı–İş Performansı Etkisinde Düzenleyici Etki Grafiği



Grafik 2’den de anlaşılacağı gibi kıdemin düşük olduğu durumlarda meslek aşkını arayışının iş performansı üzerindeki etkisi de yüksek olduğu durumlara göre daha yüksek olmaktadır. Kıdemin düşük olduğu durumlardaki etki istatistiksel olarak anlamlı iken, yüksek olduğu durumlardaki etki istatistiksel olarak anlamsızdır (Tablo 5). Bu sonuçlara göre H_{2a} hipotezi desteklenmiştir.

Kıdemin düşük olduğu durumlarda meslek aşkını varlığının iş performansı üzerindeki etkisi de yüksek olduğu durumlara göre daha yüksek olmaktadır. Kıdemin düşük olduğu durumlardaki etki istatistiksel olarak anlamlı iken, yüksek olduğu durumlardaki etki istatistiksel olarak anlamsızdır (Tablo 5). Bu sonuçlara göre H_{2b} hipotezi desteklenmiştir.

Grafik 3: Kıdemin Meslek Aşkı Varlığı–İş Performansı Etkisinde Düzenleyici Etki Grafiği



Tablo 5. Düzenleyici Değişkene İlişkin Koşullu Etkiler

	KIDEM	\bar{x}	B	SH	t	p	LLCI	ULCI
Meslek Aşkı (Genel)	Düşük	1.89	.187	.048	3.8648	.000	.091	.283
	Yüksek	12.25	-,010	,047	-,2176	,828	-,103	.082
Meslek Aşkı Arayışı	Düşük	1.89	.082	.040	2.0593	.040	.004	.161
	Yüksek	12.25	-,034	.038	.9050	-,366	-,109	.040
Meslek Aşkı Varlığı	Düşük	1.89	.178	.041	4.2867	.000	.096	.259
	Yüksek	12.25	.022	.043	.5162	.606	-,063	.107

4. SONUÇ

Son yıllarda çalışılan pozitif psikoloji değişkenlerinin ilk sıralarında yer almaya başlayan meslek aşkı (calling) kavramı örgütsel davranış alanında da ilgi oluşturmaya devam etmektedir. Bu çalışma çalışanların mesleklerine yaklaşım şekillerinden birisi olan meslek aşkı kavramının iş performansına etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla meslek aşkının iş performansına etkisi üzerine iki ayrı hipotez kurulmuş ve Process makro uzantısı ile test edilmiştir.

Araştırmada Isparta ilinde bulunan kamu ve özel hastanelerde görev yapan hekim dışı sağlık çalışanlarından elde edilen veriler aracılığıyla nicel analiz yöntemleri ile hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda meslek aşkı ve boyutları olan meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışının iş performansına olan etkisi tespit edilmiştir.

Araştırmanın ilk bulgusu çalışanların meslek aşkı algılarının orta düzeyin üzerinde olduğudur (\bar{x} 3.37). Ayrıca meslek aşkının arayış (3.09 ± 1.11) ve varlık (3.65 ± 1.09) boyutlarının da ortalamalarının orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın ikinci sonucu ise sonuç değişkeni olan iş performansı algısına ilişkindir. Katılımcıların iş performansı algısının yüksek olduğu tespit edilmiştir (\bar{x} 4.39).

Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç ise, çalışanların çalışma hayatlarının erken dönemlerinde meslek aşkı yaklaşımlarının iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle mesleğinin erken dönemlerinde çalışanların meslek aşkı seviyesinin yüksek olması iş performanslarını artırmaktadır. Ancak, çalışanların kıdemlerinin yüksek olmasının meslek aşkının iş performansı üzerindeki etkisini anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç kariyer teorisyenleri tarafından ortaya atılan kariyer aşamaları ile açıklanabilmektedir. Cron (1984) kariyer aşamalarını araştırma, kurma, sürdürme ve çekilme şeklinde sınıflandırmaktadır. Birey kurma aşamasında mesleğine bağlılığını oluşturmada ve güçlendirmekte iken; çekilme aşamasında iş hızını azaltmakta ve emekliliğe hazırlık aşamasına geçmekte olduğu ifade edilmektedir (Cron, 1984; Cron, 1988). Dolayısıyla, araştırmanın bu sonucu çalışanların iş hayatlarının başlangıcı sayılabilecek yıllarda hissettikleri meslek aşkı sürecinin olumlu yansımaları olarak iş performansı etkisinin kıdemden düşük olduğu yıllarda ortaya çıkmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Son olarak araştırmanın hipotezlerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise çalışanların meslek aşkı arayışının ve varlığının iş performans düzeylerini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Katılımcıların meslek aşkı arayışı ve varlığı yükseldikçe iş performanslarının arttığı belirlenmiştir. Genel olarak meslek aşkı çalışanların iş performansını arttırmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar meslek aşkı ve iş performansı üzerine yapılan önceki çalışmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Yakın geçmişte meslek aşkı üzerine yapılan araştırmaların sorunsalını, meslek aşkına sahip bireylerin iş performanslarının yüksek olup olmadığı ya da algılanan meslek aşkının mı yoksa meslek aşkını gerçekten yaşamamanın mı iş performansını artıran bir etken olup olmadığını oluşturduğu görülmektedir (Kim vd., 2018). İçinde bulunulan ve sürecin sonuna gelindiği ön görülen pandemi döneminde de birçok iş kolunun çalışanlarının meslek aşkını yaşamaları beklenmektedir. Sağlık çalışanları kendilerinden yüksek performans ve meslek aşkı olması beklenen çalışanların ilk sıralarında yer almaktadır. Bu bağlamda Zhou ve arkadaşları (2021) tarafından 339 hemşire ile yürütülen çalışmada Meslek Aşkı Teorisi temel alınarak hemşirelerin meslek aşkını yaşamalarının iş performansları üzerine olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu etkide algılanan örgütsel desteğin de aracılık etkisini güçlendirdiği sonucu elde edilmiştir.

Mevcut araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda; çalışanların meslek aşkına sahip olmalarının birçok açıdan önemli olduğu düşünülmektedir. Meslek aşkına sahip olmanın çalışanların iş performansına olan etkisi bu sonuçlardan birisi olarak değerlendirilmiştir.

Her bireyin belirli yetiler aracılığıyla yapmak istediği ya da hedeflediği işler olduğu düşünüldüğünde, bireylerin kariyer yönelimlerinin erken dönemlerde belirlenmesinin önemli olduğu ifade edilmektedir. Meslek aşkı değişkeni içerisinde bireysel ve toplumsal katkıyı gözeten davranışları içermektedir. Dolayısıyla bireysel ve örgütsel olumlu çıktılara neden olması beklenen bir sonuçtur.

Örgütler açısından değerlendirildiğinde, meslek aşkı yüksek çalışanlara sahip olmak performansı yüksek çalışanlara sahip olmak ile eşleştirilebilir. Ancak, meslek aşkının durağan olmayan yapısının olumsuz sonuçlara sebep olmaması için yöneticilerin mesleklerine yüksek bağlılıkla yaklaşan ve benimseyen çalışanlarına adil ve insana yaraşır iş

ortamları hazırlaması önerilmektedir. Bununla birlikte, gelecek araştırmalar için meslek aşkına sebep olacak öncül değişkenler üzerine yoğunlaşılması önerilebilir.

Son olarak araştırmanın verilerinin tek zamanda toplanmış olması araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Bu durum, ortak yöntem varyansı hatasına neden olabilecektir. Ayrıca, araştırma verilerinin çevrimiçi formla toplanmış olması da araştırmanın amacı, çalışmanın detayı, kullanılan ölçek sorularıyla ilgili katılımcılara yeterli bilgi verilememesine neden olmuştur. Araştırma verilerinin tek bir katılımcı grubundan toplanması da bir diğer kısıttır. Bu nedenle sonuçların genellenebilirliğini ortadan kaldıran en önemli faktörlerden birisi olarak sayılabilir. Ayrıca, katılımcıların (özellikle iş performansı ile ilgili olan) cevaplarının sosyal beğenilirlilik etkisiyle vermiş olabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

1. AIKEN, L. S., ve WEST, S.G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage.
2. BAKKER, A. B., VAN EMMERIK, H., ve VAN RIET, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety Stress and Coping*, 21, 309–324.
3. BRADY, B. R., VODANOVICH, S. J., ve ROTUNDA, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241–263.
4. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.
5. CARSON, R. C. (1969). Interaction concepts of personality. Chicago: Aldine.
6. CHU, L. C. (2012). Exploring the impact of flow experience on job performance. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 150-158.
7. CRON, W. L. (1984). Industrial salesperson development: A career stages perspective. *Journal of Marketing*, 48(4), 41-52.
8. CRON, W. L., DUBINSKY, A. J., ve MICHAELS, R. E. (1988). The influence of career stages on components of salesperson motivation. *Journal of Marketing*, 52(1), 78-92.
9. CSIKSZENTMIHALYI, M. (1975). Beyond boredom and anxiety: The experience of play in work and games. San Francisco: Jossey-Bass.
10. CSIKSZENTMIHALYI, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper & Row.
11. ÇÖL, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
12. DECI, E. L., ve RYAN, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
13. DEMEROUTI, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266–280.
14. 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.

15. 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.
16. DOBROW, S.R., (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 431-452.
17. DOUGLASS, R. P., DUFFY, R. D., ve AUTIN, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 253-269.
18. 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, 428–436.
19. 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, 605– 615.
20. DUFFY, R. D., DIK, B. J., DOUGLASS, R. P., ENGLAND, J. W., ve VELEZ, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4): 423-439.
21. DUFFY, R. D., DOUGLASS, R. P., GENSMER, N. P., ENGLAND, J. W., ve KIM, H. J. (2019). An initial examination of the work as calling theory. *Journal of counseling psychology*, 66(3), 328-340.
22. ERKUŞ, A., ve FINDIKLI, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
23. FIELD, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*, London: Sage Publications.
24. GAGNÉ, M., ve DECI, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
25. GUNNARSON, S. K. (1994). The effect of situational constraints on the job satisfaction-job performance relationship and the personality-job performance relationship. University of Maryland, College Park.
26. HAIR Jr JF., ANDERSON, RE., TATHAM, RL., BLACK, WC. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
27. HALL, D. T., ve CHANDLER, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176.
28. HOGAN, J., ve HOLLAND, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: a socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.
29. Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences. introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY, US: Guilford Press.
30. İSLAMOĞLU, A.H. ve ALNIAÇIK, Ü. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, 5. Baskı, Beta Yayınları.
31. KAHN, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.

32. KIM, S. S., SHIN, D., VOUGH, H. C., HEWLIN, P. F., ve VANDENBERGHE, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations*, 71(10), 1319-1347.
33. LOCKE, E. A. ve LATHAM, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
34. MORGAN, G. A., LEECH, N. L., GLOECKNER, G. W. ve BARRET, K. C. (2004). *Spss for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. Second Edition. London: Lawrance Erlbaum Associates.
35. MUNRO, B.H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Philadelphia: Lippincott, Williams & Wilkins.
36. ÖZUTKU, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
37. 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.
38. RYAN, R. ve DECI, E. (2000). Self – Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well- Being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
39. SEÇER, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Analiz ve Raporlaştırma. Ankara: Anı Yayıncılık.
40. SIGLER, T. H. ve PEARSON, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
41. UZUNBACAK, H.H., AKÇAKANAT, T., ve ERHAN, T. (2019). Meslek aşkı ve mutluluk ilişkisi: İşin anlamının rolü. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317.
42. VIANELLO, M., DALLA ROSA, A., ve GERDEL, S. (2022). Career Calling and Task Performance: The Moderating Role of Job Demand. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 238-257.
43. WRIGHT, T. A., ve CROPANZANO, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83, 486–493.
44. WRZESNIEWSKI, A., MCCAULEY, C., ROZIN, P. ve SCHWARTZ, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
45. YELBOĞA, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.
46. ZHOU, Y., ASANTE, E. A., ZHUANG, Y., WANG, J., ZHU, Y., ve SHEN, L. (2021). Surviving an infectious disease outbreak: How does nurse calling influence performance during the COVID-19 fight?. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 421-431.