

## MESLEK AŞKININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: AKIŞ DENEYİMİNİN ARACI ROLÜ

### THE EFFECT OF CALLING ON JOB SATISFACTION: THE MEDIATOR ROLE OF FLOW EXPERIENCE

**Tahsin Akçakanat**

*Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9414-6868*

**Tuğba Erhan**

*Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, tugbaerhan@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5697-490X*

**Hasan Hüseyin Uzunbacak**

*Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3297-1659*

**Kabul Tarihi /**

**Accepted: 25.04.2019**

**Araştırma Makalesi/**

**Research Article**

**İletişim /**

**Correspondence:**

**Hasan Hüseyin**

**Uzunbacak**

**Benzerlik Oranı/**

**Plagiasim : % 5**

#### ÖZET

*Bu araştırmanın amacı, meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca bu ilişkide akış deneyiminin oynadığı rolde araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemi 309 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmada anket tekniği kullanılmış olup, elektronik olarak hazırlanan anket formu kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak akademisyenlere ulaştırılmıştır. Toplanan verilerin analizinde, betimleyici istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve bootstrap regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, meslek aşkının boyutlarının hem akış deneyimi boyutları ile hem de iş tatmini ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Yine analiz sonuçlarına göre, akış deneyimi boyutlarının iş tatmini ile olan ilişkisi de pozitif yönlü ve anlamlıdır. Çalışmada son olarak, meslek aşkı boyutlarının iş tatmini üzerine olan etkisinde akış deneyimi boyutlarının tümünün aracılık rolü bulunduğu görülmüştür.*

*Anahtar Kelimeler: meslek aşkı, akış deneyimi, iş tatmini, akademisyenler.  
Jel Kodu: D23, M19*

#### ABSTACT

*The aim of the study is determined to find out the effect of calling on job satisfaction. The mediator role of the flow experience in this relationship is also investigated in the study. The sample of the study consists of 309 academicians. The questionnaire technique has been used in the study and electronically prepared questionnaire has been delivered to the academicians using snowball sampling method. Descriptive statistics, confirmatory factor analysis, correlation, and bootstrap regression analyses are used to analyze the collected data. As a result of the study, it has been determined that the dimensions of calling have a positive significant relationship with both the dimensions of flow experience and job satisfaction. Moreover, according to the results of the analysis, the relationship between the dimensions of flow experience and job satisfaction is positive and significant. Finally, it has been found out that all dimensions of the flow experience have the mediator role on the effect of calling dimensions on job satisfaction..*

*Keywords: calling, flow experience, job satisfaction, academicians.  
Jel Code: D23, M19*

## 1. GİRİŞ

Son yıllarda pozitif psikoloji değişkenlerinin örgütsel davranış alanında çokça araştırma konusu edildiği görülmektedir. Çalışanları mutlu eden, işine anlam katmasını sağlayan, iş ve yaşam tatmini olumlu olarak etkileyen olay, konu ve kavramların neler olduğunu anlamaya çalışma çabası, profesyonellerin ve akademisyenlerin ilgisini pozitif psikolojiye ve pozitif örgütsel davranışa yoğunlaştırmıştır. Bu ilginin altında, örgütsel çıktılara etki eden faktörlerin araştırılmasında, bireyin algı tutum ve davranışlarını belirleyen manevi/ruhsal faktörlerin rolünün ihmal edilmiş olmasının yattığı iddia edilmiştir (King, 2008; Tracey, 2012). Oysaki bu eksikliğin fark edilmesinden sonra yapılan araştırma sonuçları ile manevi/ruhsal faktörlerin işin anlamlılığı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi birçok örgütsel çıktıları etkilediği ortaya konulmuştur (Neubert ve Halbesleben, 2015: 859).

Bu bağlamda, özellikle yurtdışı yazında sıklıkla çalışılan ve birçok örgütsel davranış değişkeniyle ilişkisi ortaya konulan değişkenlerden birisi de “calling” kavramıdır. Calling ile ilgili halen Türkçe yazında sınırlı sayıda araştırmanın yapılması, bu kavramın henüz yerli yazında Türkçe karşılığının yerleşmemesine sebep olmaktadır. Yapılan birkaç çalışmada “çağrı” ve “işe çağrı” gibi doğrudan sözlük anlamı esas alınarak kavram Türkçeleştirilmiş olsa da, bu makalenin içeriğinde de anlatılmaya çalışıldığı gibi, kullanılan Türkçe karşılıklar tam olarak “calling” kavramının anlamını çağrıştırma konusunda yetersiz kaldığı değerlendirilmektedir. Örgütsel davranış yazınında tanımlandığı şekliyle “calling”, kökeni din gibi manevi/ruhsal değerlere dayanan bir kavram olarak ifade edilse de, iş yaşamı bağlamında, bireylerin zamanlarını ve enerjilerini ilginç, önemli ve değerli buldukları işe harcamaları, işlerini güçlü ve pozitif duygularla ve tutkuyla yapmaları olarak ifade edilmektedir (Vallerand vd., 2003). Buradan hareketle, içinde tutku, bağlılık gibi olumlu duyguları barındıran manevi çağrışımlar da yapan “aşk” kelimesinden yola çıkarak, bireyin işine karşı tutku ve bağlılığını anlattığı düşünülen “meslek aşkı” kavramının kullanılması tercih edilmiştir. Bu kapsamda, bu araştırmanın amaçlarından ilki kavramın Türkçe literatüre kazandırılmasıdır.

Araştırmanın diğer bir amacı ise, meslek aşkının örgütsel değişkenlerle arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasıdır. Bu amaca uygun olarak, meslek aşkının, akış deneyimi ve iş tatmini üzerindeki etkileri ve meslek aşkı ve iş tatmini arasındaki ilişkide akış deneyiminin rolü bu çalışmada test edilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında öncelikle araştırmada kullanılan değişkenlere yer verilmiş olup, ardından hipotezlerin gerekçelendirilmesine geçilmiştir.

### 2.1. Meslek Aşkı

Bireyler, yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışma zorunluluğunun yanı sıra, yaptıkları işten maddi ve manevi tatmin sağlamayı da amaçlayabilmektedir. Özellikle manevi yönden belirli bir doyuma ulaşmak, bireylerin yaptıkları işlere, hayatlarına yükledikleri anlamlara ve sahip oldukları inançlara ya da değerlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu bağlamda her bireyin yaptığı işe karşı farklı algılama düzeyinden söz etmek mümkündür. Bazı bireyler yaptıkları işlerin derinliğini topluma katkı sağlamak, gelecek nesillere daha iyi bir dünya bırakabilmek ya da dünyada var olma sebebinin yalnızca sahip olduğu işi yapmak gibi temel prensiplere dayandırabilirken, bazıları daha yüzeysel, iş tanımlarının dışına çıkmadan, bireysel düşüncelerin ağır basması ile basit bir şekilde sadece işin gerekliliklerini yerine getirmek olarak da algılayabilmektedir. Bireylerin yaptıkları işleri nasıl algıladıkları ile ilgili bir çalışmada Davidson ve Caddell (1994: 138), çalışanların yaptıkları işleri hangi boyutta algıladıkları varsayımını test etmişlerdir. Bu araştırmada; araştırmacılar meslek aşkı (calling), iş (job) ve kariyer (career) olarak 3 farklı boyutu incelemişlerdir. Bu boyutlardan meslek aşkını; “işim benim için özel bir manaya sahiptir çünkü ne kadar zaman aldığından veya ne kadar az kazandığımdan bağımsız olarak ben bu dünyaya bu işi yapmak için gönderildim”

şeklinde ifade etmişlerdir. Bu ifade bağlamında, meslek aşkı kavramı ile ilgili çalışanların, iş koşulları ile ilgili tüm değişkenlerden bağımsız olarak hareket ettikleri kanısına varılabilir. Bir başka ifade ile yaptıkları işi meslek aşkı olarak algılayan bireyler, meslek aşkı algısına sahip olmayan bireylere oranla daha az, hatta neredeyse hiç denebilecek kadar değişken ya da koşul göz önünde bulundurmamaktadır. Dolayısıyla meslek aşkı algısı bir nevi bireylerin gözlerini kör etmekte ve herhangi bir memnuniyetsizlik ortaya çıkarmamaktadır.

İş, meslek ve meslek aşkı arasındaki ayrımın sahip olunan iş ile bir bağlantısı olmak zorunda değildir. Herhangi bir meslek içerisinde de bireyler bu üç kavramı işleri ile bağdaştırabilmektedir. Özellikle öğretmenler ya da barış gönüllüleri çalışanları yaptıkları işte meslek aşkına sahip olmayı bekleyebilmektedir. Bu bireyler yaptıkları işler aracılığı ile dünyayı daha iyi bir yer yapmak için katkıda bulduklarını düşünmektedirler (Wrzesniewski vd., 1997: 22).

İlk çıkış noktası dini temelli bir kavram olan meslek aşkında; bireylerin belirli işleri yerine getirebilmek, yaşadıkları topluma yüksek oranda fayda sağlayabilmek, doğayı korumak, barış elçileri olmak, ahlaki değerleri doğrultusunda var olmak gibi temel düşünceler yer almaktadır. Özellikle meslek aşkı algısı ile ilgili olarak bireyi, toplum ile bir bütün kıldığı ve onu tüm bencilliğinden arındırdığı öne sürülmektedir (Bellah vd., 2008: 66). Dolayısıyla dini yönü yüksek bireylerce daha fazla önemsendiği ifade edilmektedir (Davidson ve Caddell, 1994: 136). Weber'e göre meslek aşkı düşüncesi esasen bireyin en yüksek ahlaki zorunluluğunun göstergesi olan, dünyevi olaylarda karşılaştıkları görevleri yerine getirmek şeklinde ifade edilmektedir (Weber, 2005: 7). Bireylerin işlerini, meslek aşkı şeklinde benimsemeleri durumunda; meslek aşkı algısının yaptıkları işe ve hatta hayatlarına anlam kattığı düşünülmektedir (Steger vd., 2010: 82).

Dini boyut algısını da içerdiği şeklinde yorumlanabilen bir tanımlamada Dik ve Duffy (2009: 427) meslek aşkı kavramını, bireyin belirli bir kariyer hedefine ulaşırken anlam ve prososyal amaç ile motivasyon kaynağı oluşturan aşkınlık çağrısı şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanıma göre meslek aşkı, aşkınlık çağrısı, yaşam amacı ve prososyal amaç olarak 3 boyutta incelenmektedir (Dik vd., 2012: 244). Aşkınlık çağrısı (transcendent summons), bireylerin belirli görevleri yerine getirmek için kendilerinin dışında bir kaynaktan motive olduklarını; yaşam amacı (purposeful work), bireylerin yaşamlarında yaptıkları işlerde farkındalık ve anlam sahibi olmak istemelerini; prososyal amaç (prosocial orientation) ise bireylerin yaptıkları işlerde direk ya da dolaylı olarak toplumun yararına olacak şekilde katkılar sağlama isteğini ifade etmektedir (Dik ve Duffy, 2009: 427). İstek, hedef ya da var oluş amacı gibi yaklaşımları içeren meslek aşkı boyutlarının bireylerde hali hazırda var olabileceği ya da bazı bireylerin meslek aşkı arayışı içerisinde olabileceğinden söz eden Dik ve arkadaşları, meslek aşkı varlığı (presence of calling) ve meslek aşkı arayışı (search for calling) kavramlarını öne sürmektedir (Dik vd., 2012: 244). Meslek aşkına sahip bireyler kendilerinde bu algının varlığını ileri sürerken, meslek aşkı arayışında olan bireyler henüz bu algıya sahip olmadıklarını ancak meslek aşkı arayışı içerisinde olduklarını belirtmektedirler (Dik vd., 2012: 244).

Bir takım sınırlılıklara da sahip olmakla birlikte, meslek aşkı ile ilgili son yıllarda yapılan araştırmaların temelinde Hedef Belirleme Teorisi (Goal Setting Theory), Öz-Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory), Öz-Uyum Teorisi (Self-Concordance Theory) ve Psikolojik Başarı Modeli (Psychological Success Model) yer almaktadır. Ancak, bazı çalışmalarda, bu sınırlılıkları aşmak için meslek aşkı kavramı Çalışma Psikolojisi Teorisi'ne (Psychology of Working Theory) de dayandırılmaktadır (Duffy vd., 2018: 141).

Meslek aşkı kavramının oldukça bireysel ve öznel/göreceli olduğunu anlamak önemlidir (Duffy vd., 2018: 161). Bundan dolayı bu kavramı yaşayan bireylerle karşılaşmak o bireylerin yaptıkları işe kattıkları manayı daha kolay anlamamıza neden olabilir. Bireylerin yaptıkları işe meslek aşkı algısı ile yaklaşmalarının önemli örneklerinden biri, hayvanat bahçesinde çalışan eğitim seviyesi yüksek insanlardır (Bunderson ve Thompson, 2009: 35). Bir başka deyişle meslek aşkının öznelliği, esasında bireylerin kariyer tanımlamalarını ya da

işlerindeki başarılarını kendi bakış açılarından yola çıkarak tanımlamalarıdır (Hall ve Chandler, 2005: 157). Büyük bir çoğunluk için kendisine verilmiş bir ceza olarak algılanabilen hayvanat bahçesi çalışması olmak, bazı bireylerin bu hayatta başına gelen en güzel şeylerden biri olarak değerlendirilebilmektedir. Dolayısıyla meslek aşkı kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar ve bu kavramın artık birden fazla disiplinde araştırmacıların ilgi alanına girebilmesi, bireylerin temel değerlerini yeniden sorgulamalarına neden olabilecektir. Ayrıca hızla değişen dünya ile tümüyle değer yargılarının değişmesi de insanlık için olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Örneğin, küçük bir kasabada yaşayan bireylerin diğerlerinin faydasına işler yapabildiği anlayışı daha mümkün iken, endüstrinin hakim olduğu büyük şehirlerde oldukça zor olan yaşam koşullarında başkalarının faydasına işler yapabilmek anlayışı pek de mümkün olamayabilir (Bellah vd., 2008: 66).

## 2.2. Akış Deneyimi

Bireylerin sahip oldukları işlere karşı neler hissettiklerinin, nasıl bir bakış açısı ile işleri gerçekleştirdiklerinin ya da işlerin bireyler için ne ifade ettiğinin göreceli bir algı olduğu düşünülmektedir. Meslek aşkı kavramının yanı sıra, bireyden bireye farklılık gösteren ve pozitif psikolojinin üzerinde durduğu diğer bir iş algısı kavramı ise akış deneyimidir. Csikszentmihalyi (1975: 36; 1990: 600) tarafından literatüre kazandırılan akış deneyimi, bireylerin kendilerini mutlu eden bir işe bütünüyle yoğunlaştıklarında zamanı, yorgunlukları kısacası “işin kendisinin” dışında kalan daha birçok şeyi unuttukları göreceli bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Bu yoğunlaşma içerisinde birey, yaptığı işin zorlukları ve kendi yetileri arasında bir denge oluşturmaktadır. Çünkü, akış deneyimi bireye hem güçlü bir motivasyon kaynağı sağlamakta hem de birey yaptığı işten mutlu olmaktadır. Ancak bu denge sağlanmadığı zaman, bir başka ifade ile işin zorlukları bireyin yetenekleri aştığı zaman, bireyde endişe ve sıkılma meydana gelebilir (Csikszentmihalyi, 1975: 39-40; Csikszentmihalyi, 1990: 601).

Akış deneyimine kapılan bireylerin bu süreç içerisinde kendilerini kaptırmaları sonucunda “neden bu işi yaptığı” sorusu akıllarına hiç gelmemektedir (Csikszentmihalyi, 1975: 39). Dolayısıyla bireyin akış deneyimi yaşayabilmesi için yaptığı işin bireye mutluluk vermesi ve anlamlı olması önemlidir (Maeran ve Cangiano, 2013: 16). Bakker (2005: 27-28) birçok tanımlamanın yapıldığı akış deneyiminin, iş ortamı göz önünde bulundurulduğunda temelde üç ortak boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar; işe dalma, işten zevk alma ve işsel motivasyon boyutlarıdır. İşe dalma boyutu çalışanların işlerine bütünüyle kendilerini kaptırdıkları yoğun bir konsantrasyon durumunu; işten zevk alma bireylerin yaptıkları işte kendilerini mutlu hissetmeleri durumunu; işsel motivasyon ise yapılan işin bireye işsel haz ve tatmin sağlamasını ifade etmektedir (Bakker, 2005: 27- 28).

## 2.3. İş Tatmini

Örgütsel performans elde etmede iş tatmininin rolü 1930’lu yıllardan bu yana tartışılmakla birlikte, günümüz hızla değişen iş dünyasında ve çeşitli belirsizliklerin içerisinde iş tatmini kavramını yeni bir bakış açısı ile açıklama gerekliliği oluşmaktadır (Thiruchelvi ve Supriya, 2009: 114). Tüm örgütlerin başarısının ve uzun yıllar varlıklarını sürdürebilmelerinin, sahip oldukları liderleri ve yöneticileri de kapsayan iş gücüne ve bu iş gücünün yapılan işe karşı hissettiklerine bağlı olduğu belirtilmektedir (Ali vd., 2014: 47). Yaklaşık son yirmi yılı aşkın süredir araştırmacılar, iş tatminini ortaya çıkaran ve geliştiren faktörleri anlamaya ve incelemeye çaba göstermektedir (Maeran ve Cangiano, 2013: 18). Ancak, neden bazı çalışanların işlerinden diğerlerinden daha fazla memnun olduğu ya da daha fazla tatmin elde ettiği konusunu açıklığı kavuşturmak oldukça karmaşık görünmektedir. Bununla birlikte, bir örgütün tüm çalışanlarını aynı anda memnun etmesi zordur. Bu sebeple, iş tatmininin ya da tatminsizliğinin sebeplerini anlamak önemlidir (Ghazzawi, 2008: 2).

Locke (1976: 1304) iş tatminini, bireyin işinin ya da iş tecrübelerinin değerlendirilmesi sonucunda oluşan memnuniyet veya pozitif duygu durumu olarak tanımlamaktadır. Cranny ve

arkadaşları (1992: 1) ise iş tatminini, çalışanların beklentileri ile gerçekler arasındaki karşılaştırmadan ortaya çıkan duygusal tepki olarak ifade etmektedir. Hackman ve Oldham (1976: 255) çalışanların işlerinde daha etkili bir performans gösterebilmelerini açıklamaya çalıştıkları araştırmalarında, sahip olunan işin kişisel gelişim fırsatları sunabilmesinin de iş tatminini etkilediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iş tatmini ile ilgili olarak bireyin sadece dışsal motivasyon kaynaklarından değil içsel motivasyon kaynaklarından da beslendiğini söylemek mümkündür.

## 2.4. Hipotezlerin Geliştirilmesi

Aşağıda araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin gerekçelerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Akış deneyimi yaşayan bireylerde, yaptıkları iş dışında her şeyi göz ardı etmeleri ve yoğun bir odaklanma ile işlerine kendilerini kaptırmaları duygusu söz konusudur (Csikszentmihalyi, 1990: 600). Aynı durum işine karşı meslek aşkı ile bağlanan bireylerinde varlıklarını bütünüyle tamamladıklarını ileri sürdükleri meslek aşkı için de geçerlidir (Dalla Rosa vd., 2014: 105). Buna göre şu hipotez geliştirilmiştir:

*H<sub>1</sub>: Meslek aşkı boyutları ile akış deneyimi boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.*

İş, meslek ve meslek aşkı kavramları incelendiğinde meslek aşkı duygusuna sahip bireylerin iş tatminlerinin de yüksek olduğu belirtilmektedir (Wrzesniewski vd., 1997: 29; Peterson vd., 2009: 162). Bireyin işine karşı meslek aşkına sahip olması, işini anlamlı bulmasının bir göstergesidir. Bireyin işini anlamlı bulması, hem kişisel hem de iş hayatında elde edebileceği çıktılarının daha olumlu olmasına olanak sağlayacaktır (Lunenburg, 2011: 4). Bu çerçevede aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>2</sub>: Meslek aşkı boyutları ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.*

Akış deneyiminin tanımında da belirtildiği üzere, bireyin sadece yaptığı işe kendini kaptırması (Csikszentmihalyi, 1975: 36) ve bu işi gerçekleştirmek için bütüncül bir yoğunlaşma yaşaması için gerekli içsel motivasyonunun var olması (Bakker, 2005: 27), iş tatmini gibi önemli örgütsel sonuçlar üzerinde pozitif bir etki sağlamaktadır (Maeran ve Cangiano, 2013: 18). Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>3</sub>: Akış deneyimi boyutları ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.*

Bir işi meslek aşkı olarak tanımlayan temel özellikler, yapılan işin anlamlı ya da bir amaca yönelik olarak algılanmasıdır (Dik ve Duffy, 2009: 427). Meslek aşkı ile işyeri çıktıları arasında çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan biri meslek aşkı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin kariyer bağlılığından ortaya çıktığını ileri sürerken; aynı zamanda meslek aşkına sahip bireylerin örgütlerine daha bağlı ve işlerinden daha fazla tatmin elde ettikleri sonucuna varmışlardır (Duffy vd., 2011: 216). Meslek aşkına sahip bireyler, akış deneyimine sahip bireyler gibi yüksek düzeyde kişisel bağlılıklara sahiplerdir ve bu bağlamda akış deneyiminin meslek aşkına sahip bireylerde var olduğu düşünülmektedir (Dik ve Duffy, 2009: 435). Bununla birlikte, meslek aşkına sahip bireylerin iş tatmini ya da öznel iyi oluş gibi çeşitli duygusal/duyuşsal yapıları pozitif yönde etkileyeceği ileri sürülmektedir (Dobrow, 2004: 5). Ayrıca akış deneyimi yaşamak, bir işle meşgul olurken yüksek düzeyde içsel motivasyon ve meslek aşkı bulmak öznel başarının doruk noktaları olarak düşünülürken; akış deneyimi ya da meslek aşkına sahip olmamak bireyin daha az iş tatmine sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Dobrow, 2004: 5). Bu bilgilerden yola çıkarak meslek aşkının iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği, bu ilişkide akış deneyiminin aracılık rolü üstlenebileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H<sub>4</sub>: Meslek aşkı boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide akış deneyimi boyutlarının aracılık rolü vardır.*

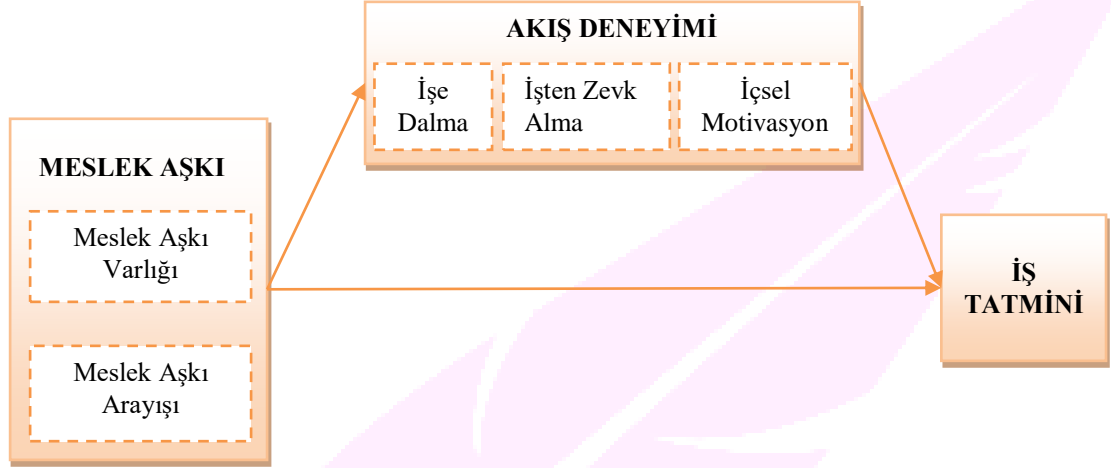
### 3. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın amacı ve modeli ile araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları, işlem ve verilerin analizi başlıkları yer almaktadır

#### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca bu ilişkide akış deneyiminin oynadığı rolde araştırılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



#### 3.2. Örneklem

Araştırmanın örnekleme akademisyenlerdir. Bu kapsamda kartopu örnekleme tekniği kullanılarak ulaşılan 309 kişiden örneklem oluşturulmuştur. Örneklem grubu olarak akademisyenlerin seçilmesinin sebebi, meslek aşkı varlığına sahip bir kesim olabilecekleri inancından kaynaklanmaktadır (Steger vd., 2012: 326). Katılımcıların 200’ü erkek (%64.7) iken 109’u kadındır (%35.3). Katılımcıların 215’i evli (%69.5) olup, 94 tanesi ise bekârdır (%30.5). Katılımcıların ortalama yaşı 39.1, kıdem süreleri ortalamaları ise 16.3 yıl olarak tespit edilmiştir. Unvan bazında dağılıma bakıldığında 32’si Prof. Dr. (%10.3), 47’si Doç. Dr. (%15.2), 102’si Dr. Öğr. Üyesi (%33), 110’u Arş. Gör. (%35.5) ve 18’i ise Öğr. Gör. (%6) olarak görev yapmaktadır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında toplam 42 maddeden oluşan 3 ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik 5 soru sorulmuştur. Ölçeklere ilişkin tanıtıcı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

**Meslek Aşkı Ölçeği:** Akademisyenlerin meslek aşkı, Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek toplam 24 madde ve 6 alt boyuttan meydana gelmiştir. Ölçeğin her boyutunda eşit sayıda madde bulunmaktadır. Boyut isimleri; aşkınlık çağrısı varlığı (ACV), yaşam amacı varlığı (YAV), prososyal amaç varlığı (PAV), aşkınlık çağrısı arayışı (ACA), yaşam amacı arayışı (YAA), prososyal amaç arayışı (PAA) şeklindedir. Bu 6 alt boyutun 3 tanesi meslek aşkı varlığı (MAV) diğer 3 tanesi de meslek aşkı arayışı (MAA) şeklinde 2 boyut altında toplanmaktadır. Ölçek, “1: Benim için kesinlikle doğru değil” ve “4: Benim için kesinlikle doğru” şeklinde 4’lü Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte ACV boyutunda yer alan 2. madde ters puanlanmıştır. Dik ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan güvenilirlik

analizinde, boyutların iç tutarlılık katsayıları .85 ile .92 arasında değişmektedir. Ölçekteki maddelere örnek olarak, “İnsanlara açık ve net bir şekilde fayda sağlayabilecek bir iş arayışındayım” ve “Şu anki işimde kariyerimi ilerletiyorum çünkü benim tam da bu iş için yaratıldığımı düşünüyorum” verilebilir. Ölçeğin her bir boyutundan elde edilen puan ortalamalarının yükselmesi, meslek aşkı seviyelerinin de yükseldiğini göstermektedir. Ölçek araştırmacılar tarafından Dik ve arkadaşlarından izin alınmak suretiyle Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır.

**İş Tatmini Ölçeği:** Bu araştırmada katılımcıların iş tatmini seviyeleri, Hackman ve Oldham (1985) tarafından geliştirilen 5 maddeli ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5’li Likert formatında oluşturulmuştur (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Çetin ve Basım (2011) çalışmalarında ölçeğin iç tutarlılık katsayısını .79 olarak tespit etmişlerdir. Ölçekte ters puanlanmış bir madde bulunmamaktadır. Ölçekteki bir maddeye örnek olarak, “Mevcut işimin, bulabileceği diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum” verilebilir.

**Akış Deneyimi Ölçeği:** Çalışanların akış deneyimi, Bakker (2008) tarafından geliştirilen WOLF (The Work Related Flow Inventory) ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek 3 boyut ve 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 7’li Likert ölçeği formatında hazırlanmıştır (1=Asla, 7= Her Zaman). Yaşın (2016) doktora tez çalışması kapsamında ölçeğin Türk kültürüne uyarlamasını gerçekleştirmiştir. Akış deneyimi boyutları; işe dalma (4 madde), işten zevk alma (4 madde) ve içsel motivasyon (5 madde) şeklinde isimlendirilmiştir. Yaşın (2016) çalışmasında, ölçeğin boyutlarına yönelik olarak iç tutarlılık katsayılarını 70 ile .90 değerleri arasında hesaplamıştır. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçeğin boyutlarına ilişkin maddelere örnek olarak “Kendimi işime kaptırırım”, “Çalışırken kendimi neşeli hissederim” ve “Motivasyonumu sonunda elde edeceğim ödüllerden değil, işi yaparken elde ediyorum” verilebilir.

### 3.4. İşlem

Çalışmada, yukarıda tanıtımı yapılan 3 ölçekten oluşan elektronik bir anket formu hazırlanmıştır. Araştırmacıların kişisel ağları içerisinde yer alan akademisyenlere, gerek e-posta ile gerekse de mobil mesajlaşma uygulamaları ile elektronik anket formu gönderilmiş ve ankete katılım sağlamaları istenmiştir. Ayrıca onların da kişisel ağlarında bulunan akademisyenlere anket formunu ulaştırmaları istenmiştir. Ankete katılım 325 kişi olarak gerçekleşmiştir. 16 adet anket formu çok boş soru bırakılması gibi sebeplerle elenerek 309 anket üzerinden analizler yapılmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 istatistik paket programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal açıdan geçerliliğini sınamak için AMOS 21.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri için ise iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Aracılık hipotezlerini test etmek içinse SPSS Process Makrosu kullanılarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

## 4. BULGULAR

Bu başlık altında öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilecek, ardından değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler verilip aralarındaki ilişkiler açıklanacak, son olarak ise hipotezler test edilecektir.

#### 4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezlerin sınanmasına geçmeden önce, araştırmada kullanılan değişkenlerin yapısal geçerlilikleri, DFA yardımıyla araştırılmıştır. DFA sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 1’den görülebilir.

**Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri**

	#	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA
<b>Meslek Aşkı (1. Düzey)</b>	21	390,913	170	.000	2,299	.93	.91	.91	.89	.93	.056
<b>Meslek Aşkı (2. Düzey)</b>	21	439,769	178	.000	2,471	.92	.90	.90	.87	.92	.064
<b>Akış Deneyimi</b>	13	144,995	58	.000	2,500	.97	.95	.96	.93	.97	.070
<b>İş Tatmini</b>	5	9,158	4	.057	2,289	.99	.99	.98	.98	.99	.065

Tablo 1 incelendiğinde, Meslek Aşkı Ölçeği’nin birinci düzey 6 faktörlü yapısı 21 madde ile doğrulanmıştır. YAV boyutundan birinci madde, YAA boyutundan birinci madde ve PAA boyutundan üçüncü madde düşük faktör yükleri ( $< .30$ ) sebebiyle analiz dışı bırakılmıştır. Ayrıca ACV, PAV ve PAA boyutlarının her biri içerisinde birer madde çifti arasında hata birleştirmeleri gerçekleştirilmiştir. Bu işlemler neticesinde ulaşılan uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyede uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005; Jöreskog ve Sörborm, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Anderson ve Gerbing, 1984). Ölçeğe uygulanan ikinci düzey DFA sonuçları yine Tablo 1’de incelendiğinde, ikinci düzey 2 faktörlü yapının da iyi uyum iyiliği değerleri ürettiği görülmüştür. Dik ve arkadaşları (2012) tarafından gerçekleştirilen ölçek geliştirme çalışması incelendiğinde, ölçeğin ikinci düzey 2 faktörlü yapı şeklinde de kullanılabilmesi görülmüştür. Bu kapsamda hipotez sayısını azaltma adına ölçeğin ikinci düzey 2 faktörlü yapısının araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 1’de Akış Deneyimi Ölçeği’nin birinci düzey 3 faktörlü yapısı görüldüğü üzere iyi uyum değerleri sergilemektedir. Ölçekten madde atmadan, her faktörde birer madde çifti arasında hata birleştirmesi yapılarak, ölçeğin geçerliliği ortaya konulmuştur. Tablo 1’de son olarak tek faktör ve 5 maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeği’nin uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Buna göre yine ölçekten hiç madde atmadan, tek bir madde çifti arasında hata birleştirmesi yapılarak ölçeğin geçerliliği doğrulanmıştır.

Ölçeklerin yapısal açıdan geçerliliği tespit edildikten sonra güvenilirlikleri de incelenmelidir. Ölçeklerin güvenilirlikleri iç tutarlılık katsayısı yöntemiyle araştırılmıştır. Tablo 2’de görülebileceği gibi tüm değişkenlere ait iç tutarlılık katsayılarının 70’in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda ölçeklerin güvenilir olarak kabul edilebileceği söylenebilir (Nunnally, 1978).

#### 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edildikten sonra, araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası ilişkiler Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri**

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6
<b>1. MAV</b>	3.17	.539	(.91)					
<b>2. MAA</b>	2.67	.703	.49**	(.83)				
<b>3. İşe Dalma</b>	5.91	.938	.57**	.23**	(.89)			
<b>4. İşten Zevk Alma</b>	6.19	.986	.63**	.17**	.67**	(.94)		



<b>5. İçsel Motivasyon</b>	5.49	1.169	.62**	.32**	.62**	.70**	(.78)
<b>6. İş Tatmini</b>	4.22	.746	.67**	.21**	.61**	.75**	.74** (.87)

\*\* için  $p < .01$ . Parantez içindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

Tablo 2 ele alındığında, katılımcıların MAV düzeylerinin 3.17 (SS= .539) aritmetik ortalama ile yüksek sayılabilecek bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekten alınabilecek maksimum puanın 4 olduğu hesaba katıldığında, örnekleme yer alan katılımcıların MAV duygusuna sahip oldukları söylenebilir. Katılımcıların MAA düzeyleri ise 2.67 (SS= .703) aritmetik ortalama ile nispeten daha düşük seviyede gerçekleşmiştir. Katılımcıların Akış Deneyimi Ölçeği boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları incelendiğinde, 6.19 (SS= .986) ortalama değer ile işten zevk alma faktörünün en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. 7 puan üzerinden yapılan değerlendirmelere göre katılımcıların sırasıyla işe dalma (Ort.= 5.91, SS= .938) ve içsel motivasyon (Ort.= 5.49, SS= 1.169) ortalamaları da yüksek sayılabilecek seviyelerdedir. Tablo 2’de son olarak çalışanların iş tatmini ortalamaları incelendiğinde ise 4.22 (SS= .746) ortalama değer ile katılımcıların yüksek seviyede iş tatmini yaşadıkları tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkilere geçmeden önce toplanan verilerin normallik varsayımının sınanması gerekmektedir. Bu kapsamda ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Buna göre ölçeklerin çarpıklık katsayıları -.366 ile -.813, basıklık katsayıları ise -.041 ile -.935 değerleri aralığında değişmektedir. Bu doğrultuda verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2012).

Tablo 2’de değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi yardımıyla araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, araştırmaya konu edilen tüm değişkenler arasında pozitif yönlü  $p < .01$  seviyesinde anlamlı ilişkiler söz konusudur. MAV’ın, akış deneyiminin boyutları olan işe dalma ( $r = .57, p < .01$ ), işten zevk alma ( $r = .63, p < .01$ ) ve içsel motivasyon ( $r = .62, p < .01$ ) ile ilişkisi anlamlıdır. MAA’nın da, işe dalma ( $r = .23, p < .01$ ), işten zevk alma ( $r = .17, p < .01$ ) ve içsel motivasyon ( $r = .32, p < .01$ ) ile ilişkisi anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu bilgilerin ışığında araştırmanın bir numaralı hipotezi desteklenmiştir. Tablo 2’de ayrıca hem MAV ( $r = .67, p < .01$ ) hem de MAA’nın ( $r = .21, p < .01$ ) iş tatmini ile ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda iki numaralı hipotez de desteklenmiştir. Tablo 2’de son olarak akış deneyiminin boyutları olan işe dalma ( $r = .61, p < .01$ ), işten zevk alma ( $r = .75, p < .01$ ) ve içsel motivasyonun ( $r = .74, p < .01$ ) iş tatmini ile olan ilişkisinin de anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç uyarınca araştırmada kurgulanan üç numaralı hipotez de desteklenmiştir.

### 4.3. Aracılık Hipotezine İlişkin Bulgular

Meslek aşkı boyutlarından MAV ve MAA’nın iş tatmini üzerine etkisinde, akış deneyimi boyutları olan işe dalma, işten zevk alma ve içsel motivasyonun aracılık rolü olup olmadığı Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process makrosu kullanılarak test edilmiştir. Bu kapsamda bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemin Baron ve Kenny (1986)’nin geleneksel nedensel adımlar yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar ortaya koyduğu çeşitli yazarlar tarafından öne sürülmüştür (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010). Analizlerde bootstrap yeniden örnekleme seçeneği kullanılmış olup 5.000 yeniden örnek üzerinden analizler yapılmıştır. Bootstrap tekniği kullanılarak gerçekleştirilen analizlerde, aracı etki hipotezlerinin desteklenmesi ancak %95 güven aralığındaki alt ve üst sınır güven aralığı değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması halinde mümkün olmaktadır (MacKinnon vd., 2004).

Bu açıklamaların ışığında, MAV’ın iş tatmini üzerine etkisinde, işe dalmanın aracılık rolünü tespit etmeye yönelik analiz sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (İşe Dalma)			Y (İş Tatmini)		
		<i>b</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (MAV)	<i>a</i>	.997***	.081	<i>c'</i>	.658***	.066
M (İşe Dalma)	-	-	-	<i>b</i>	.269***	.038
Sabit	<i>i<sub>M</sub></i>	2.645***	.270	<i>i<sub>Y</sub></i>	.478*	.206
R <sup>2</sup>		.328			.526	
		<i>F</i> (1; 307)= 150.213; <i>p</i> < .001			<i>F</i> (2; 306)= 170.261; <i>p</i> < .001	

\* *p*< .05, \*\*\* *p*< .001; *S.H.*: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 3 incelendiğinde MAV'ın, iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da işe dalmanın, MAV ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (*b*= .268, %95 BCA CI [.184, .368]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğünün (*K*<sup>2</sup>= .194) yüksek bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Etki büyüklüklerinin yorumunda *K*<sup>2</sup>= .01'e yakın ise düşük etki, *K*<sup>2</sup>= .09'a yakın ise orta etki, *K*<sup>2</sup>= .25'e yakın ise yüksek etki şeklinde değerlendirmeler yapılmaktadır (Preacher ve Kelley, 2011).

Tablo 4'te ise MAV'ın iş tatmini üzerine etkisinde, işten zevk almanın aracılık rolünü tespit etmeye yönelik analiz sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (İşten Zevk Alma)			Y (İş Tatmini)		
		<i>b</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (MAV)	<i>a</i>	1.167***	.080	<i>c'</i>	.445***	.062
M (İşten Zevk Alma)	-	-	-	<i>b</i>	.413***	.034
Sabit	<i>i<sub>M</sub></i>	2.374***	.266	<i>i<sub>Y</sub></i>	.210	.180
R <sup>2</sup>		.407			.625	
		<i>F</i> (1; 307)= 211.411; <i>p</i> < .001			<i>F</i> (2; 306)= 255.842; <i>p</i> < .001	

\*\*\* *p*< .001; *S.H.*: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 4 değerlendirildiğinde, MAV'ın, iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da işten zevk almanın, MAV ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (*b*= .482, %95 BCA CI [.380, .599]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğünün (*K*<sup>2</sup>= .348) yüksek bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir.

MAV'ın iş tatmini üzerine etkisinde, içsel motivasyonun aracılık rolünü tespit etmeye yönelik analiz sonuçları Tablo 5'den görülebilir.

**Tablo 5: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (İçsel Motivasyon)			Y (İş Tatmini)		
		<i>b</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (MAV)	<i>a</i>	1.356***	.096	<i>c'</i>	.470***	.062
M (İçsel Motivasyon)	-	-	-	<i>b</i>	.336***	.028
Sabit	<i>i<sub>M</sub></i>	1.057**	.320	<i>i<sub>Y</sub></i>	.835***	.164
R <sup>2</sup>		.391			.618	
		<i>F</i> (1; 307)= 197.485; <i>p</i> < .001			<i>F</i> (2; 306)= 248.504; <i>p</i> < .001	

\*\* *p*< .01, \*\*\* *p*< .001; *S.H.*: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 5'te görülebileceği üzere, MAV'ın, iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da içsel motivasyonun, MAV ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği

tespit edilmiştir ( $b = .456$ , %95 BCA CI [.367, .566]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğünün ( $K^2 = .338$ ) yüksek bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir.

MAA'nın iş tatmini üzerine etkisinde, işe dalmanın aracılık rolünü tespit etmeye yönelik analiz sonuçları Tablo 6'de gösterilmiştir.

**Tablo 6: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (İşe Dalma)			Y (İş Tatmini)		
		<i>b</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (MAA)	<i>a</i>	.308***	.074	<i>c'</i>	.079	.049
M (İşe Dalma)	-	-	-	<i>b</i>	.472***	.036
Sabit	<i>i<sub>M</sub></i>	5.054***	.212	<i>i<sub>Y</sub></i>	1.213***	.230
R <sup>2</sup>		.053			.379	
		$F(1; 307) = 17.361; p < .001$			$F(2; 306) = 93.702; p < .001$	

\*\*\*  $p < .001$ ; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 6 ele alındığında MAA'nın, iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da işe dalmanın, MAA ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ( $b = .145$ , %95 BCA CI [.076, .222]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğünün ( $K^2 = .137$ ) orta bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir.

Tablo 7'de ise MAA'nın iş tatmini üzerine etkisinde, işten zevk almanın aracılık rolünü tespit etmeye yönelik analiz sonuçları verilmiştir.

**Tablo 7: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (İşten Zevk Alma)			Y (İş Tatmini)		
		<i>b</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (MAA)	<i>a</i>	.240**	.078	<i>c'</i>	.091*	.040
M (İşten Zevk Alma)	-	-	-	<i>b</i>	.557***	.028
Sabit	<i>i<sub>M</sub></i>	5.527***	.225	<i>i<sub>Y</sub></i>	.520**	.195
R <sup>2</sup>		.029			.571	
		$F(1; 307) = 9.333; p < .01$			$F(2; 306) = 204.083; p < .001$	

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ ; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 7 değerlendirildiğinde MAA'nın, iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da işten zevk almanın, MAA ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ( $b = .134$ , %95 BCA CI [.042, .225]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğünün ( $K^2 = .126$ ) orta bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir.

MAA'nın iş tatmini üzerine etkisinde, içsel motivasyonun aracılık rolünü tespit etmeye yönelik analiz sonuçları Tablo 8'da görülebilir.

**Tablo 8: Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (İçsel Motivasyon)			Y (İş Tatmini)		
		<i>b</i>	<i>S.H.</i>		<i>b</i>	<i>S.H.</i>
X (MAA)	<i>a</i>	.535***	.089	<i>c'</i>	-.031	.043
M (İçsel Motivasyon)	-	-	-	<i>b</i>	.478***	.025
Sabit	<i>i<sub>M</sub></i>	4.010***	.257	<i>i<sub>Y</sub></i>	1.682***	.156
R <sup>2</sup>		.103			.549	
		$F(1; 307) = 35.563; p < .001$			$F(2; 306) = 186.421; p < .001$	

\*\*\*  $p < .001$ ; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta (*b*) katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 8 incelendiğinde, MAA'nın, iş tatmini üzerine dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da içsel motivasyonun, MAA ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ( $b = .256$ , %95 BCA CI [.166, .348]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğünün ( $K^2 = .241$ ) yüksek bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir.

Aracılık testleri sonucunda çalışmanın dört numaralı hipotezinin tüm boyutlar açısından desteklendiği görülmüştür.

## SONUÇ

Bu çalışmada, Türkçe yazında üzerinde çok az çalışılmış olan “calling” kavramı ele alınmıştır. Bu kapsamda kavramın öncelikle Türkçe karşılığı üzerinde düşünülmüş ve çeşitli taraflardan da görüşler alınarak “meslek aşkı” olarak Türkçeleştirilmesine karar verilmiştir.

Meslek aşkı duygusuna sahip olabileceği düşünülen akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışma neticesinde, örneklem kapsamına giren katılımcılarda beklendiği gibi meslek aşkının varlığı ortaya koyulmuştur. 4'lü Likert tarzı ölçekten alınan ortalama puanın 3.17 olması bu durumu destekler mahiyettedir. Akademisyenlik, yapısı gereği meslek aşkına sahip olunmasını gerektiren bir meslek olarak değerlendirilmektedir. Gerek yükledikleri öğrenci yetiştirme, gerekse de akademik anlamda gerçekleştirecekleri bilimsel çalışmalarla üstlendikleri sosyal ve ekonomik fayda yaratma sorumlulukları düşünüldüğünde, meslek aşkına sahip olmadan bu mesleğin yapılmasının çok zor olacağını söylemek yanlış bir tespit olmayacaktır. Ayrıca akademisyenlik idealistliği, kendinden ve ailesinden ödün vererek çalışmayı, zaman mefhumu olmadan mesai yapmayı gerektiren bir meslektir. Bu faktörler de tabii ki akademisyenlerin meslek aşkına sahip olmaları sonucunda katlanılabilir olmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerde meslek aşkı arayışı puan ortalaması 2.67 olarak gerçekleşmiştir. Meslek aşkı arayışı ortalamasının da nispeten yüksek sayılabilecek bir seviyede olduğu görülmektedir. Yine mesleğin dinamikleri icabı, bu sonucun ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. Meslek aşkı varlığı içlerinde bulunmasına rağmen daha iyiye, daha doğruya ve daha mükemmele ulaşma çabası akademisyenlerin içerisinde doğal olarak bulunmak zorundadır. Bu kapsamda ulaşılan bu ortalama değer şartırcı olmamıştır.

Katılımcıların, pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri olan akış deneyimine sahip olup olmadıkları da bu çalışma kapsamında araştırılmıştır. Buna göre, elde edilen ortalama puanlar değerlendirildiğinde, akademisyenlerin akış deneyimi içerisinde oldukları söylenebilir. Katılımcıların en fazla puan ortalamasına sahip oldukları boyut, 6.19 ortalama ile işten zevk alma boyutudur. 7 puan üzerinden yapılan değerlendirmeye göre elde edilen bu ortalama yüksek seviyede memnuniyete işaret etmektedir. Yine işin yapısı gereği akademisyenlik mesleği sevilmeden yapılabilecek bir özelliğe sahip değildir. Katılımcılar da bu yönde görüşlerini beyan etmiş olup, işlerini yaparken çok büyük bir zevk aldıklarını, mutlu ve neşeli bir ruh hallerinin olduğunu ifade etmişlerdir. İşe dalma boyutundan elde edilen puan ortalaması da 5.91 ortalama ile yüksek sayılabilecek bir değerdedir. Mesleğin gereklerinden birisi de odaklanmadır. Akademisyenin, çalışırken kendini dışa kapatması, işten başka bir şey düşünmemesi ve kendini işe kapatarak çalışması halinde en yüksek verime ulaşması mümkün olabilmektedir. Bu doğrultuda ulaşılan puan ortalaması bu sonucu destekler mahiyettedir. İçsel motivasyon boyutundan alınan puan ortalaması da diğer boyutlar kadar olmasa da 5.49 ortalama ile yüksek sayılabilecek bir düzeydedir. Akademisyen, dışsal ödüllerden ziyade içsel motivasyon ile hareket ederek başarıya ulaşabilir. Tabii ki dışsal motivasyon faktörlerinin de önemi günümüzde yadsınamaz, ancak örneklem grubundan elde edilen ortalama puan da bu durumu yansıtır mahiyette sonuç üretmiştir. Akademisyen, çalışmayı sevdiği için çalışan, boş zamanlarında bile işini düşünüp çalışma arzusu içinde olan ve temel motivasyonu işin sonunda elde edeceği ödül değil işin yapabilmek olan bir kişidir. Bu doğrultuda ulaşılan sonuç yine desteklenir mahiyettedir.

Katılımcıların iş tatmini seviyeleri de bu araştırmaya konu edilen bir diğer değişkendir. Bu kapsamda akademisyenlerin elde etmiş oldukları puan ortalaması 4.22 ile oldukça yüksek sayılabilecek bir seviyede gerçekleşmiştir. Doğal olarak, meslek aşkı duygusu ve akış

deneyimi içerisinde olan bireylerin, iş tatmini seviyelerinin de yüksek olması beklenebilir bir durumdur. Bu çalışma kapsamında ulaşılan sonuçta bu durumu desteklemiştir.

Çalışmada kurulan dört hipotezde desteklenmiştir. İlk 3 hipotez değişkenler arası ilişkilere odaklanmıştır. Bu kapsamda akademisyenlerde meslek aşkı varlığı arttıkça, işe dalma, işten zevk alma, içsel motivasyon ve iş tatmini düzeyleri de yükselmektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler orta kuvvet seviyesinde ve anlamlı bulunmuştur. Meslek aşkı arayışı boyutu içinde benzer şeyleri söylemek mümkündür. Ancak, burada elde edilen korelasyon değerleri düşük kuvvet seviyesinde ilişkiye işaret etmektedir. Bu açıdan değerlendirme yapıldığında, meslek aşkı varlığına sahip olan çalışanların bu iş için yaratıldıklarına/seçildiklerine olan inançları, onların işe yönelik daha pozitif duygular beslemelerine yol açmaktadır. Bu çalışanların, daha fazla işe odaklanma, işten zevk alma ve içsel motivasyonla çalışma düzeyleri, diğerlerine göre daha fazla olmaktadır.

Çalışmanın son hipotezi ile meslek aşkı ile iş tatmini ilişkisinde akış deneyiminin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu kapsamda hipotez tüm boyutlar için kabul edilmiş olup, meslek aşkı iş tatmini ilişkisi akış deneyimi aracılığı ile olmaktadır. Meslek aşkı varlığının iş tatmini üzerine etkisinde, akış boyutlarının dolaylı etkileri meslek aşkı arayışına göre daha büyük olarak tespit edilmiştir.

Çalışma sonuçlarından yola çıkarak, örgütlerin mevcut çalışanlarını, meslek aşkına sahip çalışanlara dönüştürebilmeleri ya da bu aşka sahip çalışanları seçerek istihdam etmeleri, daha başarılı olmaları yönünde önemli gerekliliklerden biri olarak görülmektedir. Bu hususun önemine binaen, örgütlerin özellikle insan kaynakları departmanlarına çok iş düşmektedir. Zaten doğru işe doğru adam felsefesinden hareket eden bu fonksiyonlar, artık daha da ileri giderek, bu iş için yaratıldığına/seçildiğine inanan kişileri bulmayı hedeflemelidir. Ancak bu durumda doğru kişi seçilmiş olabilecektir.

Akademisyenlerin ya da araştırmacıların, Türkçe yazında yeni olan meslek aşkı kavramını, daha farklı ve büyük örneklem kitleleri ile çalışması yerinde olacaktır. Özellikle meslek aşkı ile bireysel ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişkilere odaklanılması ya da nitel araştırma deseni ile meslek aşkına sahip olan çalışanların kişilik özellikleri üzerine araştırmalar yapılması, sonraki çalışmalar için önerilmektedir. Ayrıca, meslek aşkı ile örgütsel çıktılar arasında düzenleyicilik ya da aracılık görevi üstlenebilecek değişkenlerin çalışılması da araştırmacılara bir diğer öneri olarak sunulabilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı kısıtlar bulunmaktadır. Araştırmanın kesitsel tarzda yapılması, verilerin tek bir zaman diliminde toplanması ortak yöntem varyansı hatasını düşündürebilmektedir. Ayrıca, araştırma için tercih edilen ölçüm araçlarının öz-bildirime dayalı olması, araştırmacının cevaplara dâhil edilememesi ve böylece katılımcıların ölçülen yapının kendisinin yerine sadece kişisel algılarını bildirmeleri de bir sınırlılık oluşturmaktadır.

## KAYNAKÇA

Ali, S. A. M., Said, N. A., Kader, S. F. A., Ab Latif, D. S., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44.

Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Basım, H. N., & Şeşen, H. (2009). Örgütsel adalet algısı-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 21-23 Mayıs.

Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (2008). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley, CA: University of California Press

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.

Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and How it Affects Their Performance*. New York: Lexington Books.

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: The experience of play in work and games*. San Francisco: Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.

Dalla Rosa, A., Galliani, E. M., & Vianello, M. (2014). Theories and measures of occupational calling: A review and research agenda. *Educational Reflective Practices*.

Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(2), 135-147.

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. (2004). Extreme subjective career success: A new integrated view of having a calling. İçinde, *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2004, No. 1, pp. B1-B6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439.

Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1-10.

Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.

- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2. Baskı)*. New York: The Guilford Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453
- Jöreskog, K. G. & Sörborm, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simples command language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.
- King Jr, J. E. (2008). (Dis) Missing the obvious: Will mainstream management research ever take religion seriously?. *Journal of Management Inquiry*, 17(3), 214-224.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. İçinde, Handbook of industrial and organizational psychology. (Ed.) M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
- Maeran, R., & Cangiano, F. (2013). Flow experience and job characteristics: Analyzing the role of flow in job satisfaction. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(1), 13-26.
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859-872.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. 2. Baskı. New York: McGraw-Hill.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 161-172.
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological methods*, 16(2), 93-115.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.
- 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., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2012). *Using multivariate statistics*. London: Pearson.
- Thiruchelvi, A., & Supriya, M. V. (2009). Emotional intelligence and job satisfaction. *Asia Pacific Business Review*, 5(2), 109-115.
- Tracey, P. (2012). Religion and organization: A critical review of current trends and future directions. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 87-134.
- Weber, M. (2005). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. Routledge.
- 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.

Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi*. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.