

Meslek Aşkının Öncülleri ve Ardıllarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma***A Qualitative Research on Determining the Antecedents and Consecutive of Calling****ID Pelin KANTEN[†]****ID Yener PAZARCIK[‡]****ID Merve Gözde DURMAZ[§]****ID Benan ARDA^{**}**

Makale Geliş Tarihi / Received : 25.08.2023
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 25.12.2023

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Meslek aşkı, çalışma yaşamında verimliliğin temel unsurlarından ve işe yönelik olumlu tutumlardan birisi olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, araştırma kapsamında meslek aşkının öncüllerinin ve ardıllarının bir model çerçevesinde incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda kamu ve özel sektör kurumlarında görev yapan çalışanlardan cinsiyet, yaş, medeni durum gibi farklı ölçütler esas alınarak 18 kişi ile yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla mülakatlar yapılmıştır. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları çerçevesinde çalışanların meslek aşkına yönelik tutumunu etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel bağlamda şekillendiği görülmektedir. Ayrıca çalışanların meslek aşkına yönelik tutumlarının ise davranışsal ve örgütsel çerçevede farklı sonuçlar doğurduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Meslek Aşkı, Meslek, Nitel Araştırma

Abstract

Calling considered as one of the positive attitudes towards to the job and also regarded as basic components of productivity in the worklife. In this context, within the scope of the research, it is aimed to determine the antecedents and consequences of calling within the framework of a model. According to the aim of the research, interviews were conducted with 18 employees based on different criteria such as gender, age and marital status through a semi-structured questionnaire who have been working in the private sector and public institutions. The data obtained from the interviews were coded and categorized using MAXQDA qualitative data analysis program. Frequency analysis, comparative analysis and relationship analysis were used to visualize the codes and categories. In the light of the results of the analysis, the factors affecting the employees' attitudes of calling for their profession are shaped within the framework of individual and organizational components. In addition, the consequences of the employees' calling of profession are grouped under two main themes: behavioral and organizational consequences.

Keywords: Calling, Profession, Qualitative Research

Extended Abstract

Within the scope of the research, it is aimed to present the antecedents of calling in employees actively working in private sector and public institutions in Çanakkale province within the framework of a model. Within the scope of the research purpose, interviews were conducted

*Bu çalışma (3-5 Kasım 2022) Çanakkale 9. Örgütsel Davranış Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur.

[†]Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Terzioğlu Yerleşkesi, 17100 Çanakkale - Türkiye, pelinkanten@comu.edu.tr

[‡]Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, ypazarcik@comu.edu.tr

[§]Öğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ezine Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, mervegozde.durmaz@comu.edu.tr

^{**}Dr., benancioplak@gmail.com

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2023 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Kanten, P., Pazarcık, Y., Durmaz, M. G. ve B. Arda (2023). Meslek Aşkının Öncülleri ve Ardıllarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 7 (2), 173-191.

with 18 employees based on different criteria such as gender, age and marital status through a semi-structured questionnaire. The data obtained from the interviews were coded and categorized using MAXQDA qualitative data analysis program. Frequency analysis, comparative analysis and relationship analysis were used to visualize the codes and categories. In the light of the results of the analysis, the factors affecting the employees' sense of calling for their profession are shaped within the framework of individual emotions and the characteristics of the working environment. The results of the employees' calling of profession are grouped under two main themes: behavioral results and organizational results.

Conceptual Framework

Recently, sociologists have argued that calling is a key concept in order to make sense of the role of work in society by looking at it from a wider lens (Dobrow et al., 2023: 510-511). Professional love is an “inseparable part of life” in organizational psychology; It is defined as work experience that “creates satisfaction with the participation of the individual” and “has pleasurable aspects” (Dobrow et al., 2023: 509). From a sociological point of view, one of the orientations related to the search for meaning in the work of individuals represents calling. For example, for job-oriented individuals, the basic meaning of work represents extrinsic rewards such as wages. Work in individuals with a high career orientation; while gaining power and status, advancing in hierarchical levels; In terms of individuals who are focused on calling, work; It is an integral part of life, creating personal satisfaction and giving identity. Positive results regarding work, career and life increase in individuals with a passion for the profession. For these and similar reasons, understanding calling is important for the question of how individuals seek and derive meaning from work (Dobrow and Tosti-Kharas, 2011: 1003-104).

In the literature, if the employees experience calling for their jobs; It has been determined that they tend to be more committed to their jobs and organizations. However, it has been concluded that employees who experience calling are more likely to find meaning in their work (Duffy & Dick, 2013: 430-431). In conclusion, Khalid et al. (2022) also supports previous studies emphasizing the moderator effect of calling on employees' perceptions and behavior patterns (Khalid et al., 2022: 481).

Purpose and Importance of the Research

The aim of the research is to determine the factors that affect calling attitudes of the employees working in the private and public sectors in Çanakkale and the possible outputs of the calling. When the literature is examined, calling in both national and international framework has been tested with models using different variables. In addition to this, revealing the possible negative results by examining calling, which has been extensively studied on its positive results, and presenting the positive and negative results with an inclusive model reveals the importance of the research.

Sample of the Research

Within the scope of the research, interviews were conducted with 18 participants who could express their views on the subject objectively by using the purposive sampling method. In this context, the participants consist of 18 employees working in the private sector and public institutions.

Data Collection Technique

Within the scope of the research, the data were conducted face-to-face using the semi-structured interview technique.

Analysis of Data

MAXQDA program and content analysis method were used in the evaluation of the data obtained within the scope of the research. Within the scope of content analysis, it was primarily aimed to conceptualize the data obtained within the framework of the research, to create themes suitable for the concepts and to reveal the findings.

Findings

Based on the data obtained in the research, codes for the concept of calling were created. In the light of the analysis results, the premises for the professional love of the employees were determined as a sub-theme within the framework of a main theme. However, the antecedents for the love of the profession of the employees are classified within the scope of the reasons for the love of the profession and the reasons for the working environment. Frequency (f) tables and graphs, density tables and code maps were used to visualize the codes.

Conclusion and Discussion

Today, changes in the general structure of business life (forms of doing business, organizational structure, organizational climate, job demands, job resources, demographic structure of the business environment and physical conditions of the workplace, etc.) It also changed the career selection criteria, compatibility with their profession, expectations and levels, happiness levels and work-life balances. Occupational outcomes such as job performance, productivity level, intention to leave, positive or negative work behaviors of the employees are also affected by these changes. The concept of calling, which is defined as a deep passion and unshakable bond that individuals feel towards their profession, is important in the competitive conditions of the 21st century. In this context, in working conditions where it is imperative to employ individuals with a passion for the profession; It is noteworthy to examine the factors that motivate calling and the outputs of calling. Within the scope of the research, the approaches of the employees to the concept of calling, the criteria for choosing a profession, the reasons and results of calling were examined. In this context, according to the data obtained from the in-depth interviews with the participants, it is seen that the participants conceptualize calling with expressions such as sacrifice, education, patience, social benefit. However, the concept of calling is not only conceptualized positively by the participants, but also calling; It is also seen as a situation that causes stress and burnout. In this context, it is evaluated that the employees see calling as a situation that contributes positively to the working life, but it can also lead to negative outcomes. Factors that cause employees to feel a sense of calling in the study; professional dedication, spiritual satisfaction, characteristics of the working environment (harmony with coworkers, superior-subordinate relationship, peaceful working environment, supportive organizational climate, dignity), prosocial thinking and choosing the right profession. According to the results of the research, the most intense factor affecting employees' feelings of love towards their profession is professional dedication. In the study, employees find their professions compatible with themselves in different aspects (with the purpose of life, individual characteristics and efforts to find meaning in life). In the study, the positive behavioral results of calling are shaped around happiness, positive energy, increased motivation, productivity, performance increase, and sense of belonging; within the framework of positive organizational results; peaceful working environment, reduction of work errors, work-life balance, supportive organizational climate and performance increase were expressed. Although calling has been associated with positive emotional states and positive results in studies in the literature, there are also negative consequences of this calling experience felt towards the profession. In the research, negative behavioral consequences calling, unhappiness, regret, conflict of love & necessity, disappointment, irritability, fatigue; Negative organizational results were heavily expressed by the participants as financial inadequacy, workload and work-life imbalance. As a result of the research findings, it is seen that the employees who experience calling for their

profession develop positive emotions such as happiness, positive energy, increased motivation, productivity, performance increase and sense of belonging. Therefore, it is seen that providing moral satisfaction in employees is related to the feeling of calling, and thus positive individual and organizational outcomes can be encountered. If a positive organizational climate is provided, it is expected that positive organizational results will emerge, along with emotions such as happiness, professional identification, spiritual satisfaction and perseverance. In this context, it is important to carry out social activities that will create a positive organizational climate, to exchange ideas by having open communication with employees, to make rewards, appreciation and promotion practices in order to make employees feel valued, to reduce employee turnover rate, and to develop social relations as well as professional orientation in the orientation processes of new employees. It can be recommended to provide coordination and coordination at the organizational level. In future studies, it may be suggested to researchers to conduct in-depth research to determine the factors affecting calling in particular, to compare the approaches of employees working in different occupational groups towards calling, and to examine the change of calling between generations.

Giriş

Mesleğe bir aşk duygusu ile yaklaşmaya yönelik tutumlara, son yıllarda psikoloji literatüründe artan bir ilgi gösterilmektedir (Shin vd., 2021: 1). Bireyin işine yönelik hissettiği derin duyguların araştırmacılar ve uygulamacılar perspektifinde dikkat çektiği gerçeği göze çarpmaktadır. Bu derin duygular literatürde bireyin işine karşı hissettiği bir “aşk” olarak kavramsallaştırılmaktadır (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011: 1001). Meslek aşkı, Wrzesniewski vd. (1997) tarafından “iş yapmanın bireye kazandırdığı tatmin duygusu” olarak tanımlanmıştır. Dik ve Duffy (2009) meslek aşkını “bireyin belirli bir yaşamsal rolü yerini getirmek için kaynağını bireyin benliğinin ötesinde bir güçten alan aşkın bir duygu” olarak tanımlamıştır. Meslek aşkı, çalışma yaşamında kariyer gelişimi, iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim gibi diğer kavramlarla da ilişkili olan aynı zamanda çalışma yaşamında olumlu çıktılar doğuran bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Dik vd., 2012: 242-243).

Meslek aşkı; bireyin kariyerinin yaşam hedefleriyle uyuşması sonucunda mesleğine yönelik sahip olduğu bakış açısıdır. Diğer bir ifadeyle, meslek aşkı, işgörenler açısından amaç ve beklentileriyle örtüşen bir kariyer hedefini ifade etmektedir (Khalid vd., 2022: 476). Bazı araştırmacılar; Rosso vd. (2010), Dobrow ve Tosti-Kharas (2011) meslek aşkının içsel bir güdü veya dürtü olduğunu ileri sürmüştür. Buna göre; bireylerin zorunlu olarak topluma yarar sağlama veya bir görev duygusu hissetmeden; kendi arzu ve istekleri ile işlerine odaklanmaları ve böylece kendilerini gerçekleştirme ve tatmin etme ihtiyaçlarını gidermeleri meslek aşkının temeli oluşturmaktadır. Lepisto ve Pratt (2017), Thompson ve Bunderson (2019) ve farklı araştırmacılar ise meslek aşkının dışsal bir odağa sahip olduğunu vurgulamıştır. Buna göre; bireylerin kendilerini gerçekleştirmeyi düşünmeden iş yapma duygusuna odaklanarak, topluma katkıda bulunan, bir görev ve kader duygusu hissederek çalışmalarını ise meslek aşkının dışsal odağına işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle meslek aşkı; tutku, zevk ve kişisel anlam taşıyan bakış açısıyla bireyin içsel odağına dayanmakta veya toplumdaki önemli bir ihtiyacı karşılama yeterliliği ya da bireyin yapması gereken görev veya zorunluluklarla karakterize edilen dışsal odaklı bakış açısını temsil etmektedir (Dobrow vd., 2023: 510-515). Meslek aşkının üstün duygular, amaçlı çalışma ve prososyal (toplum yanlısı yönelim) olmak üzere üç boyutu olduğu ileri sürülmektedir. Meslek aşkının amaçlı çalışma boyutu, meslek aşkına sahip kişilerin işlerini bir amaç ve anlamlılık kaynağı olarak görmesidir. Meslek aşkının prososyal (toplum yanlısı yönelim) boyutu, bireyin çalışmalarının başkalarına yardımcı olabileceği yönde bir değerinin olmasıdır (Duan vd., 2020: 404).

Meslek aşkının bireyin çalışma yaşamında mesleğine ilişkin deneyimi, mutluluk düzeyi ve yaşamının geneli üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Özellikle kariyer tatmini ile

yakından ilişkisi olan meslek aşkı işgörenin işine karşı yaklaşımını temsil etmektedir (Steger vd., 2010: 82). Bu bağlamda öznel kariyer başarısının en üst seviyesi olarak kabul edilen meslek aşkı, bireyin yaşamındaki en önemli unsurlardan birisinin iş olduğunu göstermektedir (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011: 1004). Pozitif psikoloji, mesleki psikoloji, endüstriyel-örgüt psikoloji terimlerine artan ilgiye paralel olarak meslek aşkı kavramı da günümüzde araştırmacılar tarafından kullanılan popüler bir kavram olmuştur (Duffy vd., 2011: 210). Meslek aşkının sonuçları üzerine yapılan çalışmalarda meslek aşkının bireylerin iş deneyimlerine ilişkin sonuçlar (örneğin; iş tatmini, iş performansı, işe bağlılığı, örgütsel bağlılık); kariyere ilişkin sonuçlar (örneğin; kariyer öz yeterliliği, karar verme, kariyer gelişimi) ve iş sonuçlarını da etkileyebilen daha genel olarak yaşamsal sonuçlar (örneğin; yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş) üzerinde bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir (Dobrow vd., 2023: 511).

Peterson vd. (2009), Wrzesniewski vd. (1997) yaptıkları araştırmalarda, iş tatmini, fedakarlık yapma isteği ve algılanan örgütsel görev ile meslek aşkı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011: 1006). Yaptığı işi seven veya çalışmak istediği mesleği bulduğuna inanan bireyin nihai olarak yaşam başarısı elde etmesi beklenmektedir (Dobrow vd., 2023: 509). Meslek aşkının kariyer kararı, kariyer seçimi, kariyer öz yeterliliği, akademik başarı ve içsel motivasyon ile pozitif yönde ilişkili olduğu aynı zamanda çalışma yaşamında meslek aşkı tutumunun mesleki kimlik, mesleki önem, kariyer bağlılığı, işin anlamlılığı ve iş tatmini ile de pozitif yönde ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Dik vd., 2012: 243).

Çalışma yaşamında örgütsel çıktılar üzerinde belirleyici bir role sahip olan meslek aşkı tutumunu olumlu kılan niteliklerin bazen finansal, psikolojik veya fiziksel refah açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmesi beklenmektedir (Dobrow vd., 2023: 509). Bu çerçevede literatürde aşkın bir deneyim olarak değerlendirilen meslek aşkının olumlu olabileceği kadar olumsuz sonuçlarının da olabileceği öngörülmüştür. Çalışmada bu kapsamda işgörenlerin meslek aşkına yönelik tutumlarının olumlu ve olumsuz sonuçlarının bütünsel bir çerçevede sunulması amaçlanmıştır. Uluslararası ve ulusal literatürde meslek aşkı kavramı farklı sektörlerde ve farklı değişkenlerle araştırılmıştır. Ancak işgörenlerin meslek aşkı kavramına yönelik algıları, işgörenlerin meslek aşkı duygusu hissetmesini güdüleyen faktörler ve meslek aşkının olası sonuçlarına yönelik nitel bir araştırma yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, meslek aşkına yol açan öncüllerin ve meslek aşkının beklenen sonuçlarının bir model dâhilinde açıklanmasının önem taşıyacağı düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Literatürde meslek aşkı kavramının Wrzesniewski vd. (1997) ve çeşitli araştırmacıların çalışmalarıyla hız kazandığı, bu çalışmalarda işin önemi ve amacına ilişkin geniş çaplı sorulara yanıt arandığı görülmektedir. Son zamanlarda ise sosyologlar, meslek aşkına daha geniş bir mercekten bakarak, toplumda iş rolünü anlamlandırmak için meslek aşkının anahtar bir kavram olduğunu ileri sürmektedir (Dobrow vd., 2023: 510-511). Neoklasik yaklaşıma göre meslek aşkı, kader ve toplum yanlısı görevde bulunma eğilimi olarak kavramsallaştırılırken; modern yaklaşıma göre meslek aşkı bireyin kendini gerçekleştirme veya kişisel mutluluğa yönelik içsel bir dürtü olarak ifade edilmektedir (Duffy ve Dick, 2013: 429). Genel perspektiften meslek aşkı, profesyonel anlamda işini yapan bireyin görev odaklı bakış açısıyla; mesleğini yerine getirme arzusu olarak tanımlanmıştır. Modern tanıma göre ise meslek aşkı, bireyin yaşamından tatmin olmasını sağlayan bir kariyer seçmesidir (Kallio vd., 2022: 1474). Dik ve Duffy (2009) bireyin meslek aşkına sahip olabilmesi için bireyin işini bir anlam ve/veya amaç kaynağı olarak görmesi, işini başkalarına yardım etmek için kullanması ve meslek aşkının dışsal bir kaynak özelliği taşıması olmak üzere üç bileşenden oluştuğunu ileri sürmektedir (Duffy vd. 2014: 563).

Meslek aşkı örgütsel psikolojide “yaşamdan ayrılmaz bir parça”; “bireyin katılımıyla tatmin yaratan”, “zevкли yönleri bulunan” iş deneyimi olarak tanımlanmıştır (Dobrow vd., 2023: 509).

Sosyolojik bakış açısıyla, bireylerin işlerindeki anlam arayışına ilişkin yönelimlerden birisi meslek aşkını temsil etmektedir. Örneğin iş odaklı bireyler için işin temel anlamı ücret gibi dışsal ödülleri temsil etmektedir. Kariyer yönelimi yüksek olan bireylerde iş; güç ve statü elde etmek, hiyerarşik kademelerde ilerlemek iken; meslek aşkı odaklı olan bireyler açısından ise iş; hayatın ayrılmaz parçası, kişisel tatmin yaratan ve kimlik kazandıran bir özellik taşımaktadır. Bu ve benzeri nedenler sebebiyle meslek aşkını anlamak, bireylerin işten nasıl anlam aradığı ve türettiği sorusuna yönelik önem taşımaktadır (Dobrow ve Tosti- Kharas, 2011: 1003-104).

Literatürde, işgörenlerin işlerine yönelik meslek aşkı tutumu hissetmelerinin; işlerine ve örgütlerine daha bağlı olmalarına yol açtığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte meslek aşkı hisseden işgörenlerin iş süreçlerinde daha yüksek bir anlam arayışı içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Duffy ve Dick, 2013: 430-431). Duffy vd. (2011) yaptıkları çalışmada; meslek aşkının örgütsel bağlılığı ve örgütsel tatmini pozitif yönde, geri çekilme niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bunderson ve Thompson (2009), Duffy vd. (2012), Duffy, Dik ve Steger (2011), Hirschi ve Herrmann (2013) çalışmalarında meslek aşkının; kariyer bağlılığı, iş tatmini, işin anlamı, çalışma arkadaşıyla iş ilişkisinin kalitesi ve işe devamlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Peterson, Park, Hall ve Seligman (2009), Treadgold (1999) yaptığı çalışmalarda ise meslek aşkının; yaşam doyumu ve yaşam sevinci ile pozitif, duygusal odaklı başa çıkma, stres ve depresyon ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Duffy vd. 2014: 563). Uzunbacak vd. (2019) ise, meslek aşkının varlığının mutluluk ve işin anlamını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Treadgold (1999) duygusal denge ile meslek aşkının pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri sürerek; düşük düzeyde duygusal dengeye sahip kişilerin, meslek aşkı duygusu geliştirmede daha zorluk yaşadıklarını belirtmiştir. Hirschi (2011) ise, deneyime açıklık ile meslek aşkının olumlu yönde ilişkili olduğuna dikkat çekmiştir. Kaminsky ve Behrend (2015), meslek aşkı ile kariyer ilgi alanları ve kariyer hedefleri arasında pozitif ilişki olduğunu vurgulamıştır (Kaminsky ve Behrend, 2015: 392).

Lee vd. (2022) konaklama sektöründe yaptıkları çalışmanın sonuçlarında, meslek aşkının boyutları (aşkın çağrı, tutku, amaçlı yaşam, mesleki kimlik) ile sektörden ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sharma vd. (2022) meslek aşkının; iş-aile çatışmasını, tükenmişliği, iş performansını ve öznel kariyer başarısını etkilediğini vurgulamış; Wen vd. (2022) ise meslek aşkı ile proaktif kişilik ve kariyer uyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ileri sürmüştür (Sharma vd., 2022: 10; Wen vd., 2022: 8). Bu bağlamda meslek aşkı hisseden işgörenler, işlerini önemli olarak görmekte böylece işe yönelik olumsuz duygusal ve davranışsal tepkiler daha az sergilemektedir. Kariyerlerine yönelik olarak meslek aşkı hisseden işgörenler, iş stresini bir engelden ziyade bir meydan okuma olarak algılayarak olumlu bir bakış açısına ve fedakâr bir yaklaşıma sahip olma eğilimi göstermektedirler (Khalid vd., 2022: 481).

Sonuç olarak Khalid vd. (2022), meslek aşkının işgörenlerin algıları ve davranış kalıpları üzerindeki düzenleyici etkisini vurgulayan önceki araştırmaları da desteklemektedir (Khalid vd., 2022: 481). Humayun vd. (2022) çalışmalarında meslek aşkı ve presenteizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı araştırma sonuçlarına göre, meslek aşkı ve iş becerikliliği arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Meslek aşkına sahip bireyler sağlıkları kötü durumda olsa da kendilerini işyerinde daha iyi hissedebilmektedirler (Humayun vd., 2022: 1847). Ayrıca meslek aşkına sahip kişilerin tükenmişlik ve işi bırakma düşünceleri gibi geri çekilme tutumlarını barındırma olasılığının daha düşük olduğu ileri sürülmektedir (Thompson ve Bunderson, 2019: 426). Diğer taraftan meslek aşkının karanlık taraflarından birisi olarak iş-yaşam dengesizliği vurgulanmakta olup; yüksek meslek aşkına sahip bazı kişilerin, işlerine aşırı ilgi göstererek iş ve iş dışı alanlarını dengelemede zorluklar yaşayabileceği belirtilmektedir (Shin vd., 2021: 2).

2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, çalışma yaşamında meslek aşkı tutumuna yol açan faktörleri ve meslek aşkının doğurduğu sonuçları ortaya çıkarmaktır. Bu amaç kapsamında aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır. Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşıma (olgu bilime) dayanmaktadır. Fenomenoloji, farkında olunan bir konu hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olma amacı taşımaktadır. Fenomenolojik araştırmalar katılımcıların vurguladığı olguyu tanımladığı ve bu olguya ilişkin yaşadıkları deneyimleri betimledikleri bir araştırma yöntemi olarak değerlendirilmektedir (Sığırı, 2018: 186). Bu bağlamda, meslek aşkının çalışma yaşamında önem taşıyan bir olgu olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bununla birlikte, meslek aşkının farklı anlamlar çağrıştırmaması, meslek aşkına yönelik tutumun öncüllerinin ve sonuçlarının bireyler bağlamında farklılık göstermesi gibi nedenlerle bu kavramın derinlemesine irdelenmesi amacıyla fenomenolojik araştırma deseninden yararlanılmıştır. Bu amaç kapsamında aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

- Meslek kavramı işgörenler için ne anlam ifade etmektedir?
- Mesleğe ilişkin olarak hissedilen duygular nelerdir?
- İşgörenlerin meslek seçim ölçütleri nelerdir?
- İşgörenlerin meslek aşkını güdüleyen duygular nelerdir?
- İşgörenlerin mesleki beklentileri nelerdir?
- İşgörenlerin mesleki zorluklarla mücadele yöntemleri nelerdir?
- İşgörenlerin meslekleri ile uyum düzeyleri nasıldır?
- İşgörenlerin meslek aşkının nedenleri nelerdir?
- İşgörenlerin meslek aşkının sonuçları nelerdir?

2.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma kapsamında amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılarak konuya ilişkin görüşlerini objektif olarak ifade edebilecek 18 katılımcı ile derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Bu kapsamda katılımcılar özel sektör ve kamu kurumlarında görev yapmakta olan farklı mesleklere mensup 18 işgörenden oluşmaktadır. Cresswell (1998) çalışmasında nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 10 ve 30 arasında değişebileceğini belirtmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün belirlenmesi kapsamında veri doygunluğu (yeni verilerin mevcut bilgilere düşük düzeyde katkı sağlaması veya herhangi bir etki oluşturmaması) ve veri yeterliliği (elde edilen verilerin araştırma probleminin cevaplanmasına yarar sağlayacak düzeyde olması) gibi iki temel faktörün dikkate alınması gerektiği görüşü ile hareket edilmiştir (Kanten vd. 2018: 943). Araştırmanın güvenilirliği için; verilerde betimsel yaklaşım kullanılmış, araştırmada kuvvetli bir kavramsal çerçeveye oturtulmuş, verilerin analizinde alanında uzman bir araştırmacıya kategorileştirme işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacının oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılmasına başvurulmuştur. Aynı zamanda araştırmanın geçerliliğinin ve güvenilirliğin sağlanması için, Lincoln ve Guba (1985) ve Guba ve Lincoln (1989) söz ettiği dört ölçütten destek alınmıştır. Güvenilirlik; verilerin doğru bir şekilde sunulması, verilerin toplanması ve verilerin sunumunda dürüst olunması, araştırmanın nasıl yürütüldüğü konusunda eksiksiz bilgi sunulması, aktarılabilirlik; araştırma sonucunda elde edilen bulguların başka ortamlara veya durumlara uygulanabilmesi, inanırılık; verileri toplarken birden fazla kaynaktan yararlanma ve doğrulanabilirlik; araştırmacının, araştırma verilerini (örneğin; kaynakları, ayrıntılı notları, transkriptleri, kayıtları, tarihleri) dikkatlice belgelendirmesi ölçütleri çerçevesinde araştırma sonuçları değerlendirilmiştir ve raporlanmıştır (Kalof vd., 2008: 162-164). Bununla birlikte, meslek aşkı hakkında duygu ve düşüncelerini çekinmeden ifade etmesi

mümkün olan katılımcılar örnekleme dâhil edilmiştir. Ayrıca örnekleme seçiminde katılımcıların yaş, medeni durum, çocuk sayısı gibi farklı ölçütleri de dikkate alınmıştır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Cinsiyet	Medeni Durum	Meslek	Mesleki Deneyim	Yaş	Eğitim Durumu						
Kadın	10	Bekâr	12	Akademisyen	3	0-7	9	25-32	7	Ön Lisans	1
Erkek	8	Evli	6	Doktor	3	8-15	5	33-40	7	Lisans	6
				Hemşire	3	16-23	3	41-48	4	Yüksek Lisans	8
				Mühendis	3	24-31	1	49 ve üzeri	0	Doktora	3
				Öğretmen	3						
				Polis	3						

2.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırma kapsamında veriler yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme formunun hazırlanması aşamasında literatür ve mevcut çalışmalar incelenerek açık uçlu sorular oluşturulmuş; soru formunun geçerliliği ise uzman görüşüne başvurularak sağlanmıştır. Görüşme formu meslek aşkı ile ilgili 27 açık uçlu soru ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı olmak üzere 4 demografik sorudan oluşmaktadır. Görüşmeler Eylül-Ekim 2022 tarihleri arasında önceden randevu alınmasıyla farklı alanlarda çalışan katılımcıların çalışma ofislerinde 40-60 dakika arasında bir sürede gerçekleştirilmiş, araştırma verileri ses kayıt cihazı kullanılmadan, yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin değerlendirilmesinde MAXQDA 2022 programı ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi kapsamında öncelikle araştırma çerçevesinde elde edilen verilerin kavramsallaştırılması, kavramlara uygun temaların oluşturulması ve bulguların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırma verilerinin analizinde bire bir not tutularak elde edilen veriler incelenmiş ve araştırma amacına uygun olacak şekilde açık kodlar oluşturulmuştur. Yapılan açık kodlamanın ardından ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturularak, birbiriyle ilişkili kodlar bir araya getirilmiştir. Veriler seçici kodlama işlemine tabi tutularak, alt kodlarda ana kategorilerle uyumlu olacak şekilde daraltma yapılmıştır. Son aşamada ise, araştırma bulguları yorumlanarak, sonuçlar ifade edilmiştir. Bununla birlikte araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması aşamasında, alanında deneyimli bir uzmana kategorilendirme işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacının oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılması ile yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerden yola çıkarak, meslek aşkı kavramına yönelik kodlar oluşturulmuştur. Analiz sonuçları ışığında bireylerin meslek aşkı tutumu hissetmelerinin öncülleri ve meslek aşkının ardılları ana ve alt temalar çerçevesinde belirlenmiştir. Bununla birlikte bireylerin meslek aşkı kavramına ilişkin algıları, mesleğe yönelik duyguları ve meslek seçim ölçütlerine ilişkin düşünceleri de tablolar yardımıyla açıklanmıştır. Kodların görselleştirilmesinde frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

3.1. Meslek Kavramının Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Meslek Kavramının Çağrıştırdığı İfadeler

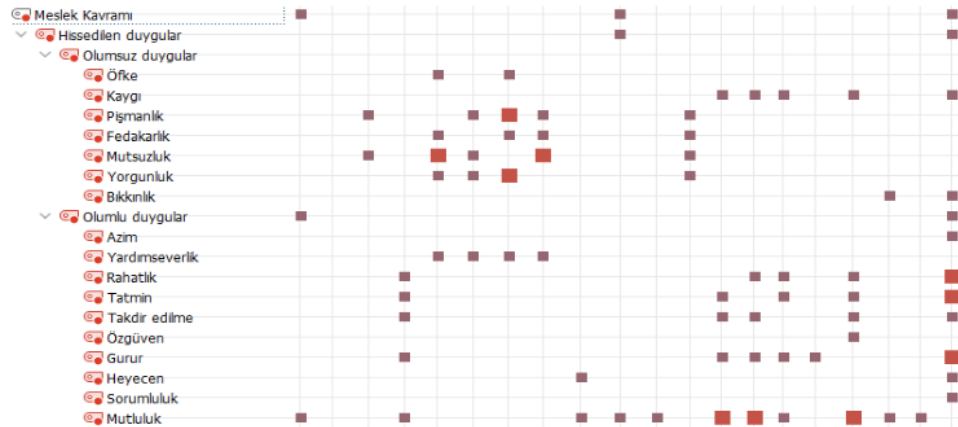
Meslek Kavramı	Frekans	Yüzde Dağılım
Fedakârlık	5	12,80
Eğitim	4	10,30
Toplumsal yarar	4	10,30
Sabır	3	7,70
Araştırma	2	5,10
İletişim	2	5,10
Mesleki deformasyon	2	5,10
Azım	2	5,10
Problem çözme	2	5,10
Alçakgönüllülük	2	5,10
Stres	2	5,10
Tükenmişlik	2	5,10
Üretkenlik	2	5,10
Organizasyon	1	2,60
İtibar	1	2,60
Liderlik	1	2,60

Çalışma kapsamında mesleğin kavramsal olarak katılımcılara hangi anlamları çağrıştırdığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler meslek kavramının katılımcılara 16 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre mesleğin kavramsal olarak en yüksek düzeyde (%12,8) fedakârlık ile kodlandığı; bunu sırasıyla eğitim (%10,8); toplumsal yarar (%10,8), sabır (%7,7), araştırma (%5,1), iletişim ve mesleki deformasyon (%5,1) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 2’de meslek kavramının çağrıştırdığı ifadelerle ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

3.2. Mesleğe Yönelik Hissedilen Duyguların Analizine İlişkin Bulgular

Meslek kavramının katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar verildikten sonra katılımcılara “mesleklerine ilişkin hissettikleri duygular” sorulmuş ve literatürden hareketle mesleğe ilişkin hissedilen duygulara ilişkin ana kodlar belirlenmiştir. Tablo 3’de ana kodlar kapsamında katılımcıların mesleklerine ilişkin hissettikleri duygulara yer verilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Mesleklerine Karşı Hissettikleri Duygulara İlişkin Kod İlişki Haritası



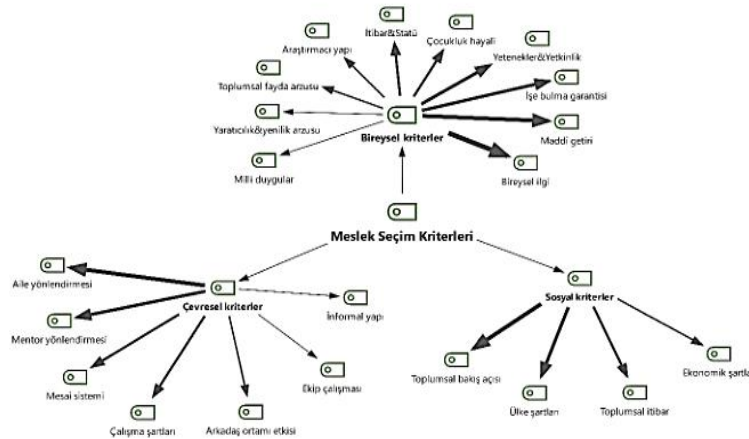
Tablo 3’de görüldüğü üzere katılımcıların mesleklerine ilişkin hissettikleri duyguların daha çok olumlu duygularda mutluluk teması çerçevesinde yoğunlaşmaktadır. Mutluluk duygusunu,

mutsuzluk, gurur, pişmanlık, yardımseverlik, rahatlık, tatmin, özgüven duyguları izlemektedir. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların mesleği yoğun olarak olumlu duygular çerçevesinde algılamalarında; meslekleri nedeniyle mutlu olmaları, yaptıkları meslekten dolayı gurur duymaları, mesleklerinin yardımsever duygularını harekete geçirdiği, rahat hissedebilecekleri tatmin duygusunu deneyimleyebilecekleri bir ortam yaratmasının öne çıktığı ifade edilebilir. Bununla birlikte katılımcıların verdiği yanıtlarda daha çok hayallerindeki mesleği yapamamaları nedeniyle mutsuz hissettikleri ve pişman oldukları görülmüştür.

3.3. Katılımcıların Meslek Seçim Ölçütlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların meslek seçim ölçütlerinin belirlenmesine yönelik ifadelerle ilişkin kodlamalar “bireysel ölçütler”, “sosyal ölçütler” ve “çevresel ölçütler” olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler katılımcıların meslek seçiminde bireysel ilgi, maddi getiri, iş bulma garantisi, yetenek & yetkinlik, çocukluk hayali, itibar & statü, araştırmacı yapı, toplumsal yarar arzusu gibi bireysel ölçütleri ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte aile yönlendirmesi, mentor yönlendirmesi, mesai sistemi, çalışma şartları, arkadaş ortamı etkisi, ekip çalışması ve informal yapı gibi çevresel ölçütlerin katılımcıların meslek seçiminde rol oynadığı görülmektedir. Sosyal ölçütler kapsamında ise toplumsal bakış açısı, ülke şartları, toplumsal itibar ve ekonomik şartlar ölçütlerinin meslek seçimini yönlendirmede rol üstlenebileceğini ifade etmek mümkündür. Buna göre Şekil 1’de katılımcıların meslek seçim ölçütleri ana ve alt unsurlar çerçevesinde özetlenmeye çalışılmıştır.

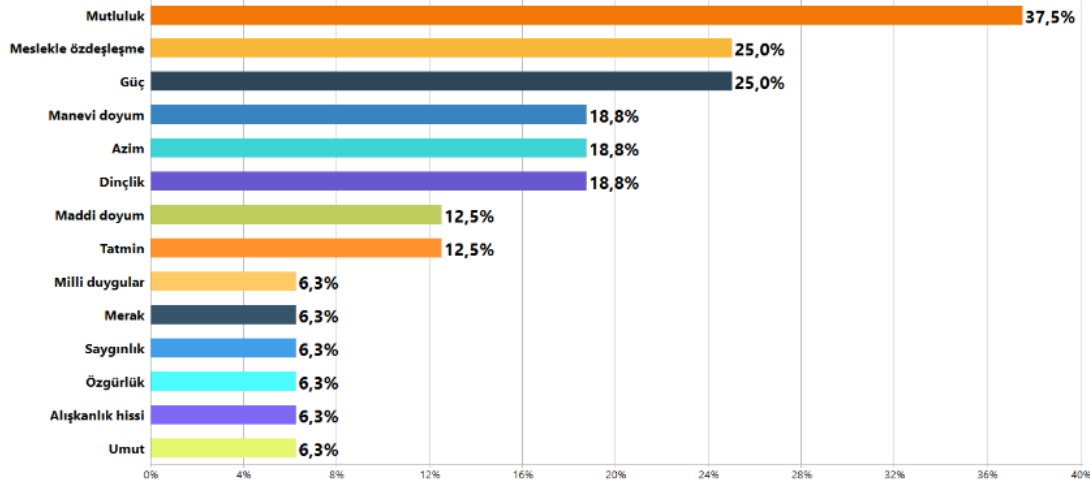
Şekil 1 Katılımcıların Meslek Seçim Ölçütlerine İlişkin Model Önerisi



3.4. Katılımcıların Meslek Aşkını GÜdüleyen Duyguların Belirlenmesine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında katılımcıların meslek aşkını güdüleyen duygular belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre, meslek aşkını en yoğun (%37,5) mutluluk duygusunun güdülediği bunu sırasıyla; (%25) meslekle özdeşleşme, (%25) güç, (%18,8) manevi doyum, azim ve dinçlik duygularının takip ettiği görülmektedir. Şekil 2’de meslek aşkını güdüleyen duygulara ilişkin çubuk grafiği verilmektedir.

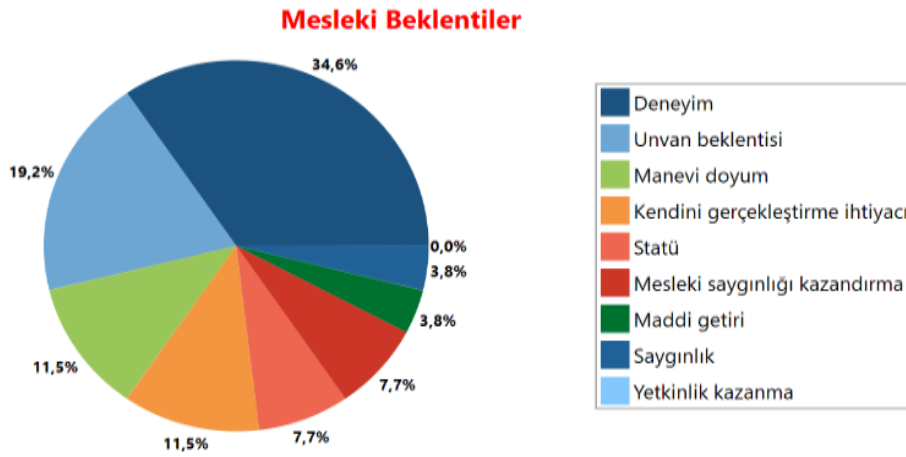
Şekil 2. Katılımcıların Meslek Aşkını Gündüleyen Duygulara İlişkin Grafik



3.5. Katılımcıların Mesleki Beklentilerine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında katılımcıların meslekte beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre, mesleki beklentilerin en yoğun (%34,6) deneyim olarak ifade edildiği bunu sırasıyla; (%19,2) unvan beklentisi, (%11,5) manevi doyum, (%11,5) kendini gerçekleştirme ihtiyacı, (%7,7) statü ve mesleki saygınlığı kazandırmanın takip ettiği görülmektedir. Şekil 3'te mesleki beklentilere ilişkin pasta grafiği verilmektedir.

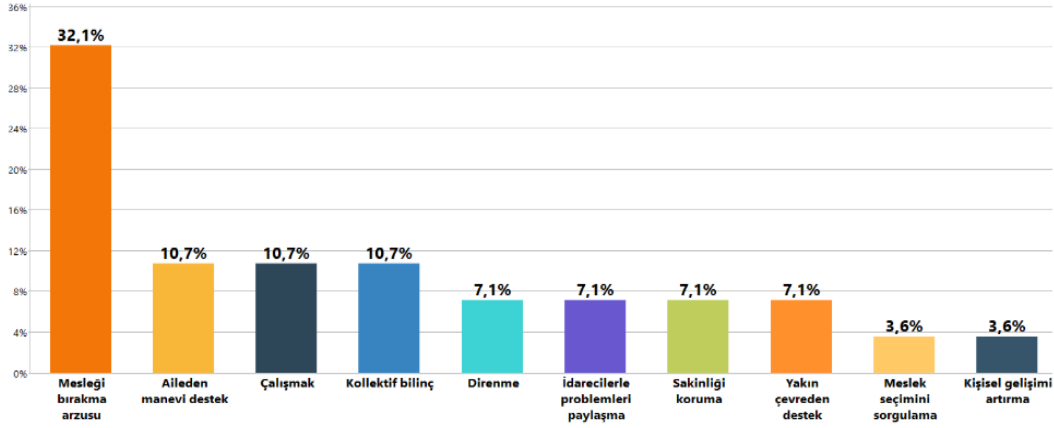
Şekil 3. Katılımcıların Mesleki Beklentilerine İlişkin Grafik



3.6. Katılımcıların Mesleki Zorlukla Mücadele Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Araştırma sonuçlarına göre katılımcılar meslek kavramını olumlu ve olumsuz duygularla ifade etmekle birlikte, yaptıkları mesleklerde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Katılımcıların mesleki zorluklarla mücadele yöntemleri; mesleği bırakma arzusu, aileden destek alma, çalışma, kolektif bilinç, direnme ve idarecilerle problemleri paylaşma olarak sıralanmıştır. Şekil 4'te katılımcıların mesleki zorluklarla mücadele yöntemlerine yönelik grafik verilmektedir.

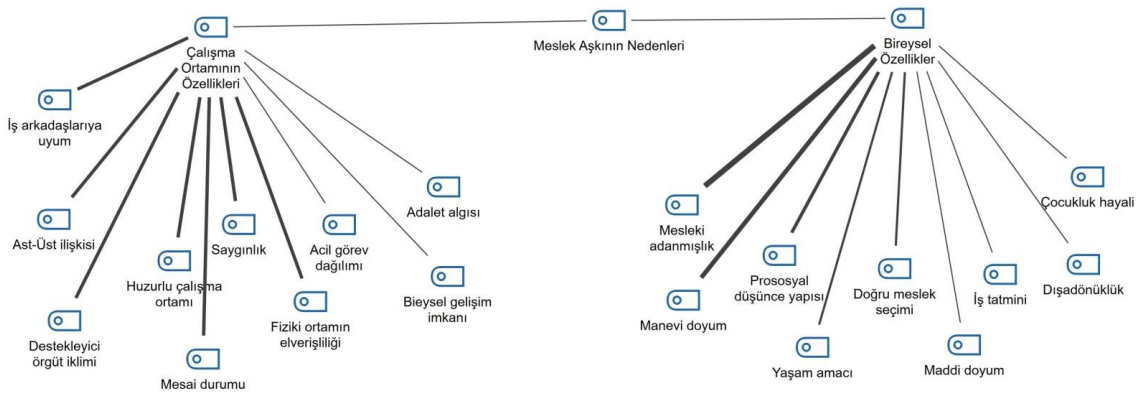
Şekil 4. Katılımcıların Mesleki Zorlukla Mücadele Yöntemlerine İlişkin Grafik



3.7. Katılımcıların Meslek Aşkını Hissetmelerinin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada, meslek kavramı, mesleğe karşı hissedilen duygular, mesleki zorluklarla mücadele yöntemleri, mesleki beklentiler ve meslek aşkını güdüleyen duygular ifade edilmiştir. Bu değerlendirmelerin ardından çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturan meslek aşkının nedenlerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bulgulara göre meslek aşkının nedenleri ana tema ve alt bulgular çerçevesinde şekillenmektedir. Meslek aşkının nedenleri çalışma ortamının özellikleri ve bireysel özellikler ana faktörleri kapsamında ele alınmıştır. Bireysel özellikler olarak en yoğun mesleki adanmışlık ifadesi yer almaktadır. Bunu sırasıyla, manevi doyum, prososyal düşünce yapısı ve doğru meslek seçimi izlemektedir. Çalışma ortamının özellikleri çerçevesinde ise (iş arkadaşlarıyla uyum, ast-üst ilişkisi, huzurlu çalışma ortamı, destekleyici örgüt iklimi, saygınlık) temel nedenler olarak sıralanmıştır. Buna göre Şekil 5'te katılımcıların meslek aşkının nedenleri ana ve alt unsurlar çerçevesinde özetlenmeye çalışılmıştır.

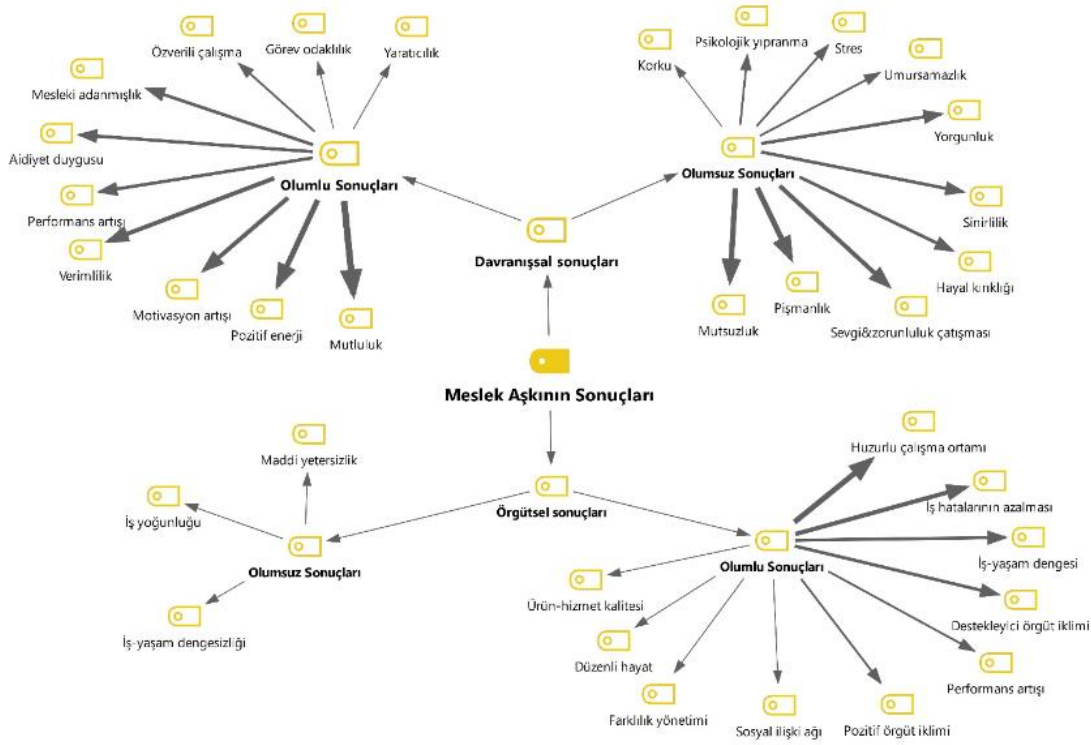
Şekil 5. Katılımcıların Meslek Aşkının Nedenlerine İlişkin Model Önerisi



3.8. Katılımcıların Mesleklerinin Hayat Amaçları, Anlam Bulma Çabaları ve Bireysel Özellikleriyle Uyumlarına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcıların meslek aşkının nedenleri ve meslek aşkını güdüleyen duygular belirlenmiş, mesleklerin yaşamlarının hangi alanlarıyla ne yönde uyumlu olduğunun belirlenmesine çalışılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların mesleki uyumlarının belirlenmesine yönelik ifadelerle ilişkin kodlamalar “hayat amacıyla uyum”, “bireysel özelliklerle uyum” ve “anlam bulma uyumu” olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler katılımcıların maddi doyum, prososyal arzular, vatandaşlık davranışı, eğitim & öğretim, manevi

Şekil 7. Katılımcıların Meslek Aşkının Sonuçlarına İlişkin Model Önerisi



Sonuç ve Tartışma

Günümüzde iş yapma şekilleri, örgüt yapısı, örgüt iklimi, iş talepleri, iş kaynakları, iş çevresinin demografik yapısı ve iş yerinin fiziki koşulları gibi süreçlerdeki değişimlerin işgörenlerin; meslek seçim ölçütlerini, meslekleri ile uyum, beklenti ve düzeylerini, mutluluk düzeylerini ve iş-yaşam dengelerini daha belirsiz hale getirdiği görülmektedir. İşgörenlerin iş performansı, verimlilik düzeyi, işten ayrılma niyeti, olumlu veya olumsuz iş davranışları gibi mesleki çıktıları da bu değişimlerden etkilenmektedir. Bireylerin mesleklerine karşı hissettikleri derin bir tutku ve sarsılmaz bağ olarak tanımlanan meslek aşkı kavramı 21.yüzyılın belirgin rekabet koşullarında önem taşımaktadır. Bu bağlamda meslek aşkına sahip bireyleri istihdam etmenin zorunluluk olduğu çalışma koşullarında; meslek aşkını güdüleyen faktörler ve meslek aşkının çıktılarının irdelenmesi dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamında işgörenlerin meslek aşkı kavramına yaklaşımları, meslek seçim ölçütleri, meslek aşkının nedenleri ve sonuçları incelenmiştir. Bu çerçevede farklı meslek gruplarından katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen verilere göre katılımcıların meslek aşkını fedakârlık, eğitim, sabır, toplumsal yarar gibi ifadelerle kavramsallaştırdığı görülmektedir. Literatürde, neoklasik yaklaşımda meslek aşkı, toplum yanlısı görevde bulunma eğilimi ile ilişkilendirilmektedir. Katılımcıların meslek aşkını yoğun olarak fedakârlık olarak kavramsallaştırması da meslek aşkının toplum yanlısı boyutuyla ilişkilendirilmektedir. Aynı zamanda bireylerin meslek aşkı duygusunun prososyal güdülerle artması mümkün görülmektedir. Modern yaklaşıma göre ise meslek aşkı, bireyin kendini gerçekleştirme ve mutluluk ile ilişkilendirilmiştir. Araştırma sonuçlarında katılımcıların meslek aşkını eğitim ile ilişkilendirmeleri meslek aşkının modern yaklaşımı destekleyen yönünü ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcılar tarafından meslek aşkı kavramı yalnız olumlu olarak kavramsallaştırılmamakta, meslek aşkı; stres ve tükenmişlik doğuran bir durum olarak da görülmektedir. Bu çerçevede işgörenlerin meslek aşkını çalışma yaşamına olumlu

katkı sağlayan bir durum olarak gördüğü ancak olumsuz çıktılara da yol açabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmada katılımcıların mesleklerine karşı hissettikleri olumsuz duygular; pişmanlık, mutsuzluk ve yorgunluk olarak yoğun bir şekilde ifade edilirken; olumlu olarak ise mutluluk, gurur, rahatlık ve yardımseverlik olarak belirtilmiştir. Literatürde meslek aşkı duygusal yönden iki ucu keskin bir rol üstlenmektedir. Bireylerin mesleklerine yönelik hissettikleri duyguların çok yönlü bir çerçeveden bakılarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin genel anlamda mesleklerine yönelik psikolojik ve fiziksel anlamda olumsuz duygular da beslediği görülmektedir. Çalışmada katılımcılar meslek seçiminde bireysel ilgi, maddi getiri, iş bulma garantisi, yetenek & yetkinlik, çocukluk hayali, itibar & statü, araştırmacı yapı, toplumsal yarar arzusu gibi bireysel ölçütleri göz önünde bulundururken; aile yönlendirmesi, mentor yönlendirmesi, mesai sistemi, çalışma şartları, arkadaş ortamı etkisi, ekip çalışması ve informal yapı gibi çevresel ölçütlerin de etkisinde kaldıklarını ifade etmişlerdir. Toplumsal bakış açısı, ülke şartları, toplumsal itibar ve ekonomik şartların ise meslek seçiminde sosyal ölçütler kapsamında önemli bir role sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışmada işgörenlerin meslek aşkının güdüleyen (mutluluk, mesleki özdeşleşme, manevi doyum ve azim) gibi farklı duygular olduğu tespit edilmiştir. Genel anlamda araştırma sonuçlarından çıkan değerlendirmelere göre de işgörenlerin meslek aşkının en yoğun güdüleyicisi konumunda mutluluk bulunmaktadır. Bireylerin mutlu hissettikleri, meslekleri ile özdeşleştikleri ve kendilerini güçlü hissettikleri sürece mesleklerine yönelik aşkın duygular besleyeceği düşünülebilir. Araştırma sonuçlarının da ortaya çıkardığı üzere meslek aşkının azim, dinçlik, mutluluk, tatmin, güç gibi olumlu duygulardan beslendiği ve mesleğe yönelik aşkın bir deneyime evrildiği ifade edilebilir.

Araştırmada işgörenlerin mesleklerine karşı beklentilerinin (deneyim, unvan beklentisi, manevi doyum, kendini gerçekleştirme, maddi getiri ve statü) farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İşgörenlerin kendilerini gerçekleştirmeye yönelik beklentilerinin ağırlıkta olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte işgörenler yalnızca kendilerini gerçekleştirmeye yönelik (deneyim, yetkinlik kazanma, statü, unvan) gibi sınırlı beklentilerde bulunmamaktadır; işgörenler aynı zamanda maddi getirileri de göz önünde bulundurarak beklenti içerisine girmektedir. Çalışmada işgörenlerin karşılaştıkları mesleki zorluklarla mücadele yöntemleri üzerinde de durulmaya çalışılmıştır. İşgörenlerin yoğun olarak karşılaştıkları mesleki zorluklarla mücadele yöntemleri; mesleği bırakma arzusu, aileden destek alma, çalışma, kolektif bilinç, direnme ve idarecilerle problemleri paylaşma gibi yöntemler olarak tespit edilmiştir. Bu yöntemler içerisinde katılımcıların yoğun olarak mesleki zorluklarla mücadele yöntemi kapsamında daha çok mesleği bırakma arzusu duyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre işgörenlerin karşılaştıkları mesleki zorlukla aktif olarak mücadele etmek yerine pasif bir yöntem olarak uzaklaşma arzusu duyduğu ifade edilebilir.

Çalışmada işgörenlerin meslek aşkı duygusu hissetmesine neden olan faktörler; mesleki adanmışlık, manevi doyum, çalışma ortamının özellikleri (iş arkadaşlarıyla uyum, ast-üst ilişkisi, huzurlu çalışma ortamı, destekleyici örgüt iklimi, saygınlık), prososyal düşünce yapısı ve doğru meslek seçimi çerçevesinde şekillenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin mesleklerine yönelik aşkın duygular hissetmelerini etkileyen en yoğun faktör mesleki adanmışlıktır. Mesleki adanmışlık, işe ilişkin olumlu duygu hissedilmesi ve mesleği bir yük olarak değil bireye zevk veren bir durum olarak değerlendirme eğilimi olarak ifade edilebilir. Her ne kadar meslek aşkını etkileyen içsel faktörler katılımcılar tarafından yoğun olarak ifade edilse de meslek aşkını etkileyen dışsal faktörler de bulunmaktadır. Meslek aşkını etkileyen önemli dışsal faktörler olarak çalışma ortamının özellikleri ön plana çıkmaktadır. Katılımcılar yoğun olarak çalışma ortamında iş arkadaşları ile uyumlu çalıştıkları zamanlarda, ast-üst ilişkisinin dengeli olduğu durumlarda, huzurlu bir çalışma ortamında, destekleyici örgüt iklimi

algıladıklarında mesleklerine yönelik aşkın duygular deneyimlediklerini ifade etmişlerdir. Buna göre çalışma ortamında bireyler arası ilişkilerin ve işgörenin çalışma ortamına yönelik olumlu algılarının meslek aşkını etkileyen önemli belirleyiciler olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada işgörenler mesleklerini farklı yönlerden (hayat amacıyla, bireysel özelliklerle ve yaşamdan anlam bulma çabalarıyla) kendilerine uyumlu bulmaktadır. İşgörenlerin hayat amaçlarıyla uyumunda maddi doyum yoğun olarak ifade edilmiştir. Meslek aşkı, aşkın bir duygu durumu olmasına rağmen işgörenler yalnızca duygusal yönden meslekleri ile uyum sağlayarak yaşamlarını sürdürmemektedir. Bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için maddi imkânlarla sahip olmaları gerekmektedir. İşgörenlerin maddi doyum arzusu içinde olmaları hayat amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik meslekleri ile uyumlu bir çalışma hayatı sürmelerine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte yalnızca maddi yeterliliğe sahip olmak yoğun olarak ifade edilmesine rağmen, hayat amaçlarıyla uyumlu olmaları için maddi doyum tek başına etkili olan bir faktör değildir. Aynı zamanda işgörenleri hayat amaçlarıyla uyumlu hale getiren faktörler arasında prososyal arzular ve vatandaşlık davranışı bulunmaktadır. İşgörenler her ne kadar maddi öncelikleri ön plana alsalar da toplum yanlısı güdülerin onları hayat amaçlarıyla uyumlu hale getirecek yapıya sahip olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte işgörenlerin bireysel özelliklerinin (yardımseverlik, azimli yapı, disiplin, girişimci yapı, dışadönüklük) onları meslekleri ile uyumlu hale getirerek meslek aşkı deneyimlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Mesleki uyum kapsamında değerlendirilen yaşamdan anlam bulmaya yönelik mesleki uyum da önem taşımaktadır. Bu kapsamda yaşamdan anlam bulma umudu çerçevesinde şekillenen (yaşamı sorgulama, vicdani yapıya sahip olma, adaletli düşünce yapısı) gibi faktörlerin işgörenleri meslekleri ile uyumlu hale getirerek mesleklerini devam ettirmeye yönelik istekli olmaya yönlendireceği düşünülmektedir.

Çalışmada meslek aşkının olumlu davranışsal sonuçları; mutluluk, pozitif enerji, motivasyon artışı, verimlilik, performans artışı, aidiyet duygusu etrafında şekillenirken; olumlu örgütsel sonuçlar çerçevesinde; huzurlu çalışma ortamı, iş hatalarının azalması, iş-yaşam dengesi ve destekleyici örgüt iklimi ifade edilmiştir. Bu sonuçlara göre mesleğine yönelik aşk duygusu besleyen işgörenlerin, daha aktif bir şekilde çalışma yaşamına katılım sağlayacağı, örgütsel ortamın da olumlu duygu durumundan etkilenecek daha etkin, çalışılabilir ve olumlu bir yapıya dönüşeceği ifade edilebilir. Dobrow vd. (2023) meslek aşkını olumlu yapan özelliklerin bireylerin psikolojik ve fiziksel anlamda olumsuzluk yaşayabileceği sonuçlara da yol açabileceğini ileri sürmüştür. Meslek aşkı literatürdeki çalışmalarda olumlu duygusal durumlar ve olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmesine rağmen, mesleğe yönelik hissedilen bu aşkın deneyimin olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Araştırmada meslek aşkının olumsuz davranışsal sonuçları, mutsuzluk, pişmanlık, sevgi & zorunluluk çatışması, hayal kırıklığı, sinirlilik, yorgunluk; olumsuz örgütsel sonuçları maddi yetersizlik, iş yoğunluğu ve iş-yaşam dengesizliği olarak katılımcılar tarafından yoğun olarak ifade edilmiştir. İşgörenler mesleklerine yönelik olumlu duygular besleyerek çalışma sürecine girmelerine rağmen, belli bir süre aşkın duygular besledikleri mesleklerinde çalışmalarının ardından mesleklerinin olumlu duygularını karşılamadığı düşüncesine kapılarak olumsuz duygusal duruma (mutsuzluk, pişmanlık, hayal kırıklığı vb.) yönelmeleri beklenebilir. Aynı zamanda işgörenlerin hissettikleri bu olumsuz duyguların çalışma ortamında olumsuz olabilecek sonuçlara (iş yoğunluğu, iş-yaşam dengesizliği) dönüşmesi mümkündür. Mesleklerine aşk duygusu besleyerek çalışma yaşamına giren işgörenlerin bir süre istedikleri meslekte çalışmalarının sonucunda beklenti ve taleplerinin karşılanmaması durumunda mesleğe yönelik olumlu duyguları ikinci plana atarak; olumsuz duygular hissetmeye başlaması beklenmektedir.

Araştırma sonuçları literatürdeki sonuçlarla desteklenmektedir. Peterson vd. (2009), Wrzesniewski vd. (1997) fedakârlık yapma isteği ile meslek aşkı arasında pozitif ilişki; Sharma vd. (2022) meslek aşkı ile iş performansı arasında pozitif ilişki; Treadgold (1999) yaptığı çalışmada meslek aşkı ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler; Uzunbacak

vd. (2019) çalışmasında da meslek aşkı ile mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çerçevede, gerçekleştirilen çalışma da meslek aşkının olumlu örgütsel ve bireysel çıktıları bağlamında mutluluk, motivasyon ve performans artışı gibi elde edilen sonuçlar önceki çalışma sonuçlarıyla benzerlik oluşturmaktadır.

Araştırma bulguları sonucunda mutluluk, mesleki özdeşleşme, manevi doyum ve azim gibi duygular ve iş arkadaşlarıyla uyum, ast-üst ilişkisi, huzurlu çalışma ortamı, destekleyici örgüt iklimi, saygınlık gibi nedenlerle meslek aşkı yaşayan işgörenlerin mutluluk, pozitif enerji, motivasyon artışı, verimlilik, performans artışı ve aidiyet duygusu gibi olumlu duygular geliştirdikleri görülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerde manevi tatmin sağlanmasının meslek aşkı duygusuyla ilişkili olduğu ve bu sayede olumlu bireysel ve örgütsel olumlu çıktılarla karşılaşılabilmesi öngörülmektedir. Araştırma kapsamındaki meslek gruplarında pozitif bir örgüt ikliminin sağlanması halinde işgörenlerin mutluluk, mesleki özdeşleşme, manevi doyum ve azim gibi duygular ile birlikte meslek aşkı hissi ile daha olumlu örgütsel sonuçların ortaya çıkması beklenmektedir. Bu bağlamda pozitif örgüt iklimi yaratılmasını sağlayacak sosyal aktiviteler yapılması, işgörenlerle açık iletişime girerek fikir alışverişinde bulunulması, işgörenlerin kendilerini değerli hissetmesini sağlamak adına ödül, takdir ve terfi uygulamalarında bulunulması, işgören devir hızının düşürülmesi ve yeni işgörenlerin oryantasyon süreçlerinde mesleki oryantasyonun yanı sıra sosyal ilişkilerin geliştirilmesine önem verilmesi ve örgütsel düzeyde koordinasyonun sağlanması önerilebilir. Araştırmacılara ise ilerideki çalışmalarda meslekler özelinde meslek aşkını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik derinlemesine araştırmaların yapılması, farklı meslek gruplarında çalışan işgörenlerin meslek aşkına yönelik yaklaşımlarının karşılaştırılması ve meslek aşkının kuşaklar arasındaki değişiminin incelenmesi önerilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Bunderson, J. S. ve Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*. 54: 1, 32-57.
- Cresswell, J. W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Sage Publications.
- Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work. *The Counseling Psychologist*. 37: 3, 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F. ve Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*. 20: 3, 242-263.
- Dobrow, S. R. ve Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The Development of a Scale Measure. *Personnel Psychology*. 64, 1001-1049.
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D. ve Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and The Good Life: A Meta-Analysis and Theoretical Extension. *Administrative Science Quarterly*. 68:2, 508-550.
- Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X. ve Zhang, H. (2020). Perceived Organizational Support and Employee Creativity: The Mediation Role of Calling. *Creativity Research Journal*. 32: 4, 403-411.

- 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.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M. ve Dik, B. J. (2014). Does The Source of A Calling Matter? External Summons, Destiny, and Perfect Fit. *Journal of Career Assessment*. 22: 4, 562-574.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L. ve Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*. 59: 1, 50-59.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. ve Steger, M. F. (2011). Calling and Work-Related Outcomes: Career Commitment as A Mediator. *Journal of Vocational Behavior* 78: 2, 210-218.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Sage Publications.
- Hirschi, A. (2011). Callings in Career: A Typological Approach to Essential and Optional Components. *Journal of Vocational Behavior*. 79, 60-73.
- Hirschi, A. ve Herrmann, A. (2013). Calling and Career Preparation: Investigating Developmental Patterns and Temporal Precedence. *Journal of Vocational Behavior*. 83, 51-60.
- Humayun, S., Saleem, S., Shabbir, R. ve Shaheen, S. (2022). "No Pain No Gain": Presenteeism Evaluation Through Calling with Job Crafting as a Sensemaking Strategy. *Psychology Research and Behavior Management*. 15, 1837-1851.
- Kallio, H., Kangasniemi, M. ve Hult, M. (2022). Registered nurses' perceptions of having a calling to nursing: A mixed-method study. *Journal of Advanced Nursing*. 78: 5, 1473-1482.
- Kalof, L., Dan, A. ve Dietz, T. (2008). *EBOOK: Essentials of Social Research*. McGraw-Hill Education Open University Press: UK.
- Kaminsky, S. E. ve Behrend, T. S. (2015). Career Choice and Calling: Integrating Calling and Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*. 23: 3, 383-398.
- Kanten, P., Kanten, S., Durmaz, M. G. ve Arda, B. (2019). Akademik Örgütlerde Korku Kültürü Üzerine Nitel Bir Araştırma. 27. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 18-20 Nisan 2019.
- Khalid, M., Gulzar, A., Khan, A. K. ve Abbas, N. (2022). Psychological Entitlement and Knowledge-Hiding Behaviours: Role of Job Stres and Living A Job Calling. *Knowledge Management Research & Practice*. 20: 3, 474-485.
- Lee, L., Ponting, S. S. A., Ghosh, A. ve Min, H. (2022). What is my calling? An exploratory mixed-methods approach to conceptualizing hospitality career calling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 34: 8, 2832-2851.
- Lepisto, D. A. ve Pratt, M. G. (2017). Meaningful Work as Realization and Justification: Toward a Dual Conceptualization. *Organizational Psychology Review*. 7: 2, 99-121.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. ve Seligman, M. E. P. (2009). Zest and Work. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 161-172.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*. 30, 91-127.
- Sharma, D., Ghosh, K., Mishra, M. ve Anand, S. (2022). You Stay Home, But We Can't: Invisible 'Dirty' work As Calling Amid COVID-19 Pandemic. *Journal of Vocational Behavior*. 132,1-18.
- Shin, J. Y., Kim, E. ve Ahn, J. (2021). A Latent Profile Analysis of Living a Calling, Burnout, Exploitation, and Work-Life Imbalance. *Journal of Career Development*. 1-15.
- Sığrı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Beta Basım Yayım Dağıtım, Ankara.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. ve Dik, B. J. (2010). Calling in Work Secular or Sacred?. *Journal of Career Assessment*. 18: 1, 82-96.

- Thompson, J. A. ve Bunderson, J. S. (2019). Research on Work as a Calling...and How to Make It Matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 6, 421-443.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent Vocations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-Concept. *Journal of Humanistic Psychology*. 39, 81-105.
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. ve Erhan, T. (2019). Meslek Aşkı ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*. 7: 19, 294-317.
- Wen, Y., Liu, F., Pang, L. ve Chen, H. (2022). Proactive Personality and Career Adaptability of Chinese Female Pre-Service Teachers in Primary Schools: The Role of Calling. *Sustainability*. 14: 7, 1-17.
- 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, 21-33.