



Gönderilme Tarihi: 14 Ekim 2022; Revize Edilmiş Hali: 12 Aralık 2022; Kabul Tarihi: 13 Aralık 2022

AKADEMİSYENLERİN MESLEK AŞKI VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ¹

Tülin ÖGÜL²

Pınar SÜRAL ÖZER³

Öz

Bu çalışmada, meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan, yönetim ve organizasyon bilim alanında araştırma yapan, görev yaptığı bölüm ağırlıklı işletme, anabilim dalı ise yönetim ve organizasyon olan akademisyenler (N=148) oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde, survey yöntemi ve yazılı soru sorma tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın amacı akademisyenlerin meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün bulunup bulunmadığını sorgulamaktır. Yapılan hipotez testleri sonucunda; meslek aşkı varlığının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün bulunduğu, meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün bulunduğu belirlenmiştir. Bu araştırmanın bulguları, iş doyumunun artırılmasında psikolojik sermayenin önemli bir değişken olduğunu göstermekte, örgütlerde psikolojik sermayenin geliştirilmesine vurgu yapmaktadır. Bu araştırma, meslek aşkı varlığı ile meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisini inceleyen ilk çalışmadır ve araştırma bu yönüyle özgünlük taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Meslek Aşkı, İş Doyumu, Psikolojik Sermaye, Aracılık Etkisi

Jel Kodları: M10

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICIANS' LEVELS OF CALLING AND JOB SATISFACTION

Abstract

In this study, the mediating effect of psychological capital in the relationship between the presence of professional love and the pursuit of professional love and job satisfaction was examined. The sample of the research consists of academicians (N=148), who work in state and foundation universities in Turkey, who do research in the field of management and organization science, whose department is mainly business administration and whose department is management and organization. Survey method and written questioning technique were used to obtain the research data. The aim of the research is to question whether the psychological capital has a mediating role in the effect of the presence of professional love and the search for professional love on job satisfaction. As a result of the hypothesis tests; It has been determined that psychological capital has a full mediating role in the effect of the presence of professional love on job satisfaction, and that psychological capital has a partial mediating role in the effect of seeking professional love on job satisfaction. The findings of this research show that psychological capital is an important variable in increasing job satisfaction and emphasize the development of psychological capital in organizations. This research is the first to examine the mediating effect of psychological capital in the effect of the presence of calling and the search for calling on job satisfaction, and the research is original in this aspect.

Keywords: Calling, Job Satisfaction, Psychological Capital, Mediation Effect

¹ Bu çalışma, Tülin Ögül'ün Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bölümü Yüksek Lisans Programı'nda tamamlamış olduğu yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Bu çalışma 8. Örgütsel Davranış Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur

² Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, ogul.tulin@ogr.deu.edu.tr, ORCID 0000-0003-2338-664X

³ Prof.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, pinar.ozer@deu.edu.tr, ORCID 0000-0002-8297-2772

Jel Codes: M10

GİRİŞ

Bireylerin sosyal beklentileri zamana ve kültüre bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu durum işle ilgili normları da şekillendirmekte, işe atfedilen öznel anlam ve değeri farklılaştırmaktadır. İşin birey için ne ifade ettiği, işe ilişkin tutumları değiştirdiğinden iş sonuçları üzerinde de etkili olmaktadır.

20. yüzyılın ikinci yarısında bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmelerin iş yaşamı üzerindeki etkisi buna örnektir. Bu dönemde, toplumun refah ve eğitim düzeyinde meydana gelen iyileşme, işten beklentileri ve işe yüklediği anlam bakımından geleneksel çalışanlardan farklılaşan nitelikli işgücü sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylece çalışan beklentilerinin sınırı genişlemiş ve niteliği değişmiştir. Dolayısıyla, “bugün çalışanlara iş doyumunu sağlayan etkenler nelerdir?” sorusunun yanıtı her daim sorgulamaya açık olacaktır.

Sosyolog Robert Bellah vd. (1986) günümüz toplumunun değişen değerlerini inceledikleri “Habits of the Heart” adlı çalışmalarında, bireylerin işe yaklaşımlarını üç gruba ayırmıştır: İş, kariyer, meslek aşkı. İş, yalnızca maddi kazanç sağlama amacını ifade etmektedir. Kariyer, örgüt hiyerarşisi içerisinde yükselmeyi, güç ve prestij elde etmeyi ifade etmektedir. İşine meslek aşkı duyan bireyler ise maddi kazanç ya da kariyer gelişimi için değil, işi yapmanın bireye sağladığı doyum için çalışmaktadır. Bu bireyler için iş, yaşamın ahlaki ve ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, yeni bir iş yaklaşımı olarak tanımlanan ve son 10 yıldır örgütsel bağlamda araştırılmaya başlanan meslek aşkı kavramı ele alınmış ve iş sonuçları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın temel amacı, işine meslek aşkı duyan ve meslek aşkı duyacağı işi arayan bireylerin iş doyumunu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmayacağı sorusunun yanıtını bulmaktır. Buna ek olarak, bu ilişkilerde psikolojik sermayenin aracılık etkisini sorgulamaktır.

Bu araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlik “bilgi işçisi” sınıfına dâhil edilen bir meslektir (Özmen Timurcanday vd., 2005). Akademisyenlik mesleği; çoklu görevleri barındırması, sürekli gelişmeyi ve öğrenmeyi gerektirmesi nedeniyle çalışma şartları bakımından zorlayıcıdır. Akademisyenler işlerine meslek aşkı duysalar dahi mesleğin zorlayıcı koşulları, iş doyumuna ulaşmalarını engellemektedir. Bu noktada psikolojik sermaye, zorlukların üstesinden gelerek iş doyumuna ulaşma konusunda akademisyenlere yardımcı olmaktadır. Ayrıca, meslek aşkının diğer kaynakları besleyen bir yanının olduğu da düşünülmektedir (Dobrow vd. 2019). Böylece, işe duyulan meslek aşkı, psikolojik bir kaynak olarak tanımlanan psikolojik sermayeyi geliştirecek ve böylece iş doyumunu artıracaktır. Öte yandan, psikolojik sermaye meslek aşkı arayışında olan akademisyenler için de önemli olacaktır. Meslek aşkı arayışının, bireysel kaynakları tüketen bir yanı vardır. Bu nedenle psikolojik sermaye, bu olumsuz etkiyi azaltacak ve iş doyumunun sağlanmasına yardımcı olacaktır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Uluslararası yazında “sense of calling” olarak bilinen meslek aşkı kavramı, dini ve felsefi kökeni bakımından uzun bir geçmişe sahiptir. İbranice ve Yunanca’ da “çağrı, çağrılan, çağırma” anlamlarını taşımakta olup, kavrama ilişkin ilk atıflara Yahudi ve Hristiyan kutsal kitaplarında rastlanmaktadır (Elangovan vd., 2010: 430). Buna karşılık, meslek aşkı kavramının son 10 yıldır yönetim, örgütsel davranış ve psikoloji alanında çalışan araştırmacılar tarafından incelendiği ve kavrama ilişkin görgül araştırma örneklerinin dikkat çekici hızla arttığı görülmektedir.

Meslek aşkının örgüt yazınında ele alınması, Sosyolog Robert Bellah vd.’nin (1986: 66) bireylerin iş yönelimlerini üçe ayırmasıyla başlamaktadır. Bunlar iş, kariyer ve meslek aşkıdır. İş olarak çalışma yöneliminin temelinde maddi kazanç sağlama amacı varken, kariyer olarak çalışma yöneliminin temelinde örgütsel hiyerarşide üst basamaklara tırmanma, güç ve prestij elde etme amacı vardır. Meslek aşkı ise bu iki iş yöneliminin ötesine geçmekte, “*ahlaki yaşamın ayrılmaz bir parçası*” olarak görülmektedir. Onlar için iş kendini gerçekleştirmenin, daha iyi bir dünyaya hizmet etmenin ve kişisel doyumun ifadesidir. Meslek aşkı zaman içerisinde evrilmiş, üç farklı yaklaşımla ele alınmıştır. Klasik meslek aşkı yaklaşımı, Orta Çağ manastır idealine dayanmaktadır ve çalışma fikrini yalnızca manastırdaki dini faaliyetlerle sınırlandırmıştır (Jaramillo, 2011). Protestan Reformu’nun etkisiyle neoklasik yaklaşım ortaya çıkmış, işin anlamı genişlemiştir. Neoklasik yaklaşım kişi-iş uyumuna, bireysel yeteneklere, Tanrı’nın veya yüce bir varlığın çağrısına vurgu yapmaktadır (Dik, vd. 2010). Son olarak, meslek aşkı seküler hale gelerek modern yaklaşımla incelenmiştir. Hall ve Chandler’a göre (2005: 160) modern meslek aşkı, “*araçsal amaç arayışı tarafından yönlendirilmeyen içsel bir motivasyondan gelmektedir*”. Modern yaklaşımın benimseyen meslek aşkı tanımlarında ortaya çıkan ortak temalar; kendini gerçekleştirme, kişisel doyum ve tutkudur.

Dik ve Duffy’nin (2009: 427) tanımına göre meslek aşkı “*belirli bir yaşam rolüne anlam ve amaç elde edecek bir tutumla yaklaşmayı sağlayan, prososyal değerleri ve hedefleri birincil motivasyon kaynağı olarak gören, kaynağını benliğin ötesindeki birgüçten alan aşkın bir çağrıdır*”. Bu tanıma göre meslek aşkı, aşkın çağrı, anlam ve prososyal fayda öğelerinden oluşmaktadır. Dik vd.’ne (2012: 244) göre meslek aşkının iki temel boyutu vardır. Bunlar meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışdır. Herhangi bir işe meslek aşkı duyduğunu bildiren bireyler için meslek aşkı varlığından söz edilmektedir. Oysaki her birey bir meslek aşkı duygusuna sahip olmayabilir, bunun yerine meslek aşkını keşfetmek için bilinçli bir arayış içerisinde bulunabilir.

1920’lerde ortaya çıkan iş doyum kavramı, örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji yazınındaki çok sayıda araştırmaya konu edilmiştir. İş doyumunu, Locke tarafından “*bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde ulaştığı hoş ve olumlu bir duygusal durumdur*” şeklinde tanımlanmaktadır (Saari ve Judge, 2004: 396). Bu tanım, iş doyumunun hem duygusal hem de bilişsel yönünün bulunduğu vurgu yapmaktadır (Saari ve Judge, 2004: 396). İş doyumunu, işe yönelik genel bir tutum olabileceği gibi, işle ilgili öğelere yönelik çoklu tutum yaklaşımını da yansıtabilir (Brummel ve Bowling,

2013: 724). İşten alınan doyum düzeyi bireyler arasında farklılık göstermektedir. Bu durumun nedeni yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, hizmet süresi, kişilik gibi bireysel faktörler olabileceği gibi; ücret, çalışma koşulları, terfi fırsatları, işin çekiciliği, iş arkadaşları ile ilişkiler, hiyerarşik ilişkiler gibi örgütsel faktörlerden kaynaklanıyor olabilir.

Psikolojik sermaye, Luthans ve Youssef (2007: 334-335) tarafından “*bireyin psikolojik gelişim durumu*” olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji hareketinin sonucu olarak ortaya çıkan pozitif örgütsel davranıştan doğmuştur. Pozitif örgütsel davranışa dâhil edilme kriterlerini sağlamaktadır (Luthans, 2002: 59). Bu kriterler gereği psikolojik sermaye örgütsel davranış alanına göre benzersizdir, kuramsal temele ve araştırmaya dayanır, durumsal yapıdadır, performans gelişimi üzerinde kanıtlanmış bir etkiye sahiptir ve geçerli ölçüme ve bilimsel araştırmaya olanak sağlar. Psikolojik sermaye, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayan yeni bir sermaye türüdür (Luthans ve Youssef, 2007: 335). Psikolojik sermaye dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, meslek aşkının boyutlarının iş doyumunu ile ilişkisini incelemek ve bu ilişkilerde psikolojik sermayenin aracılık etkisini sorgulamaktır. Yazın incelendiğinde meslek aşkı kavramına ilişkin araştırma örneklerinin 10 yılda ortaya çıktığı ve hızla arttığı görülmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmaların sayısı ise hala çok sınırlıdır. Bu nedenle, bu araştırmanın yazındaki boşluğun doldurulması yönünde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yazında meslek aşkı ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen öncül araştırma bulgularına ulaşılsa da, meslek aşkının boyutlarının iş doyumunu ile ilişkisi yeterince araştırılmamıştır. Ayrıca, meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumunu ile ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisini sorgulayan araştırma örneğine rastlanmamış olup, araştırma bu yönüyle özgünlük taşımaktadır. Bu araştırma, meslek aşkı boyutlarının iş doyumunu ile neden ve hangi değişkenler aracılığıyla ilişkili olduğuna dair bilinenleri genişletmekte, hem bireysel hem de örgütsel refahın sağlanması açısından iç gözü kazandırmaktadır.

Bu araştırmada geliştirilen hipotezler, akademisyenlik mesleği bağlamında incelenmiştir. Akademisyenlik mesleğinin doğası gereği, akademisyenlerin işlerine meslek aşkı duyacakları tahmin edilmektedir. Ancak bu örneklem için yapılan araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu araştırmada geliştirilen hipotezlerin, akademisyen örneğinde test edilmesi, önceki araştırma sonuçlarını genişletebilir ve farklı örneklem grupları için genellenebilirliği konusunda fikir verebilir.

2.2. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmada kesitsel veriler kullanılmıştır. Kesitsel veriler, değişkenler arasındaki zamansal ilişkiler için kanıt sağlamamaktadır. Bu durum, modelimizdeki yollar hakkında nedensel çıkarımlar

yapmamızı engellemektedir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmacılara, bu araştırmada desteklenen yolları doğrulamak ve değişkenler arasındaki zamansal ilişkileri keşfetmek için deneysel ve boylamsal yöntemleri kullanmaları önerilmektedir.

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

Bu araştırma Covid-19 Pandemi Süreci'nde yapılmıştır. Pandemi sürecinin olumsuz etkilerinin katılımcı yanıtlarına yansımış ve araştırma sonuçlarını etkilemiş olabileceği düşünülmektedir. Sonuçların genellenebilmesi için araştırmanın dış çevre koşullarının daha az etkili olduğu bir zaman diliminde tekrarlanması önerilmektedir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Yazında yer alan araştırmalar, meslek aşkının iş doyumunu ile olumlu ilişkili olduğunu göstermektedir. Dik ve Duffy'nin (2009) yaptığı kavramsal çalışma, meslek aşkı ile iş doyumunun olumlu ilişkili olduğuna dikkat çeken ilk araştırmalardan biridir. Yapılan görgül araştırma sonuçları da bu ilişkiyi desteklemiştir (Peterson vd., 2009; Duffy vd., 2011; Duffy vd., 2012; Lan vd., 2013; Duffy, Allan, Bott, Dik, 2014; Duffy, Allan, Autin, Douglas, 2014; Neubert ve Halbesleben, 2015; Rijavec vd., 2016; Xie vd., 2017; Ahn vd., 2017; Park vd., 2019; Akçakanat vd., 2019; Peng vd., 2019; Xu vd., 2020; Nielsen vd., 2020; Lee vd., 2020).

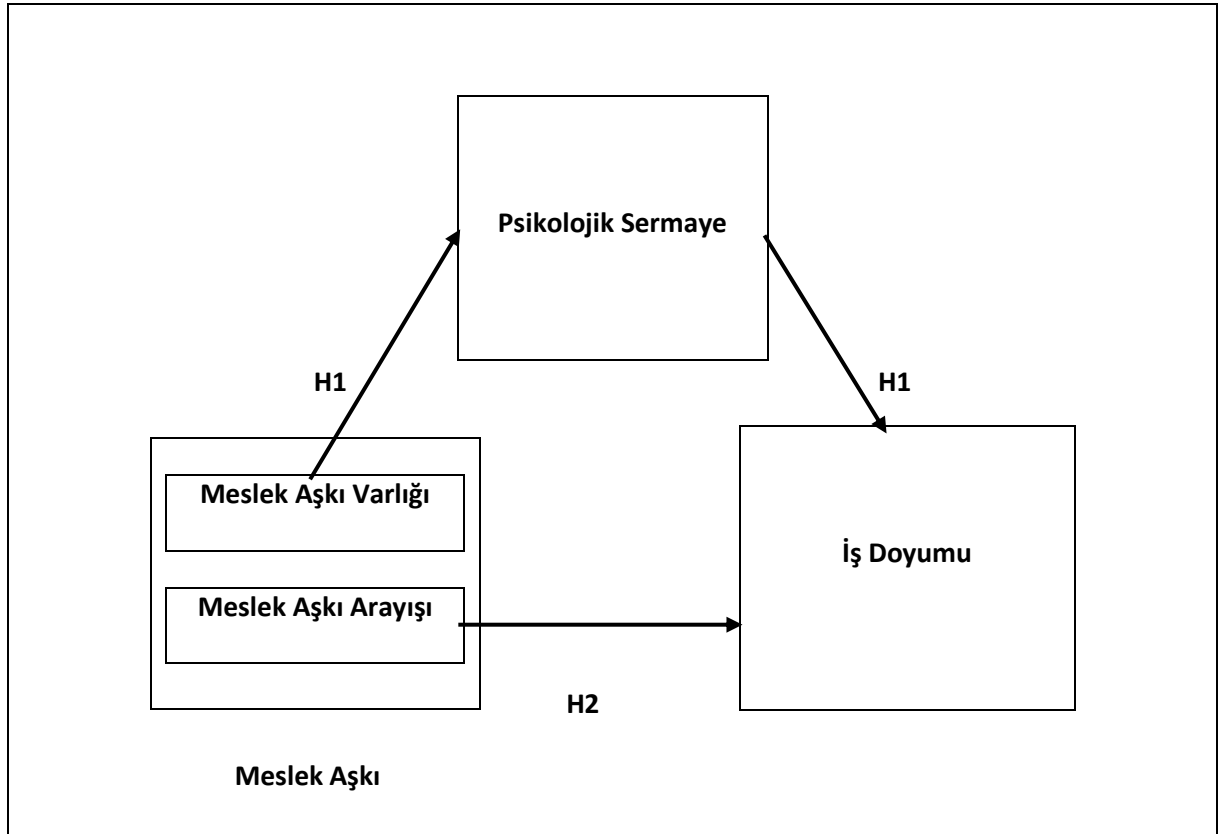
Öte yandan, meslek aşkının iki alt boyutu, meslek aşkı arayışı ve meslek aşkı varlığı, olumsuz ilişkilidir (Duffy ve Sedlacek, 2007; Steger ve Dik, 2009). Buradan hareketle araştırmacılar, işine meslek aşkı duyan ve hala meslek aşkı duyacağı işi arayan bireylerin iş doyumunu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmayacağı sorusunun yanıtını aramışlardır. Wrzesniewski vd. (1997) bu akıl yürütmeyi destekleyen sonuçlara ulaşmıştır. Bu araştırmanın bulguları, işine meslek aşkı duyduğunu belirten bireylerin en yüksek iş doyumuna sahip olduklarını kanıtlamaktadır. Jaramillo'nun (2011) yaptığı görgül araştırma bulguları, meslek aşkı varlığı ile iş doyumunun olumlu ve anlamlı ilişkili olduğunu, meslek aşkı arayışı ile iş doyumunun olumsuz ve anlamlı ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırma bulgularına göre, meslek aşkı varlığı ile iş doyumunun olumlu ilişkili, meslek aşkı arayışı ile iş doyumunun ise olumsuz ilişkili olması beklenmektedir.

Görgül araştırmalar, meslek aşkının öz yeterlilik (Allan ve Duffy, 2014; Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011; Domene, 2012; Douglass ve Duffy, 2015; Duffy vd., 2011; Gradisec ve Habe, 2020; Hirschi, 2012; Hirschi ve Herrmann, 2013; Park vd., 2016); umut (Duffy, vd. 2011; Gradisec ve Habe, 2020; Zhang vd., 2015); dayanıklılık ve iyimserlikle (Gradisec ve Habe, 2020) olumlu ve anlamlı ilişkili olduğunu göstermektedir. Choi vd. (2018) tarafından yapılan görgül araştırma, meslek aşkının psikolojik sermayeyi olumlu etkilediğini kanıtlamaktadır. Bu bulgulardan hareketle, meslek aşkı ile psikolojik sermaye arasında olumlu ve anlamlı ilişki olması beklenmektedir.

Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisini inceleyen araştırmalar, bu iki değişkenin olumlu ve anlamlı ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır (Akçay, 2012; Akdemir ve Açan, 2017; Badran ve Youssef

Morgan, 2015; Bitmiş, 2015; Çetinkaya ve Ünsever, 2020; Doğan ve Yardım, 2016; Durukan Köse vd., 2018; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Fu vd., 2013; Jung ve Yoon, 2015; Karatepe ve Karadas, 2015; Kwok vd., 2015; Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2008; Süral Özer vd., 2013; Şen vd., 2015; Tetik vd., 2018; Topcu ve Ocak, 2012; Youssef ve Luthans, 2007; Zeynel, 2018). Bu araştırma bulgularından hareketle, psikolojik sermayede meydana gelen artış veya azalışın, iş doyumunu üzerinde aynı yönde etki meydana getireceği beklenmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurularak araştırma modeli ve hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir.



Şekil-1: Araştırma Modeli

H1: Meslek aşkı varlığının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi vardır.

H2: Meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi vardır.

2.4. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlik “bilgi işçisi” sınıfına dâhil edilen bir meslektir (Özmen Timurcanday vd., 2005). Mesleğin zor yanları meslek aşkı ile aşılabılır. Akademisyenlik mesleğinin doğası gereği, akademisyenlerin işlerine meslek aşkı duyacakları tahmin edilmektedir. Akademisyenlik mesleği için meslek aşkının iş doyumunu üzerindeki etkisi araştırılmış olsa da (Akçakanat vd. 2019; Ergicho, 2020) oldukça sınırlıdır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan,

anabilim dalı ağırlıklı işletme, bölümü yönetim ve organizasyon olan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın soru formunun katılımcılara ulaştırılmasında elektronik soru formu yöntemi kullanılmıştır. Soru formu 650 akademisyene ulaştırılmış, 151 akademisyen gönüllü olarak araştırmaya katılım sağlamış, 3 katılımcının yanıtı analize uygun bulunmaması gerekçesi ile analizden çıkarılmıştır. Verilerin toplanması için etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmada kullanılan örnek büyüklüğü evreni temsil etmektedir. Nitekim; Roscoe (1975) 30'dan büyük 500'den küçük bir örneklem büyüklüğünün sosyal bilimlerde davranış araştırmaları için yeterli olduğunu belirtmektedir (Memon vd.,2020:6).

Katılımcıların cinsiyete göre dağılım incelendiğinde büyük çoğunluğunun (%53,4) kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %6,8'i 20-29, %40,5'i 30-39, %29,1'i 40-49, %18,9'u 50-59 yaş aralığında, %4,7'si ise 60 yaş ve üzeridir. Katılımcıların unvana göre dağılımları incelendiğinde, araştırma görevlilerinin çoğunlukta olduğu (%28,4); toplam katılımcıların %3,4'ünün öğretim görevlisi, %22,3'ünün doktor öğretim üyesi, %24,3'ünün doçent doktor, %21,6'sının ise profesör doktor unvanını taşıyan akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %85,1' devlet üniversitesinde, %14,8'i vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların %95,3'ü fakültede, %2'si meslek yüksekokulunda, %0,7'si yüksekokulda görev yapmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun (%95,3) bölümü işletme iken, %4,7'si diğer bölümlerdedir. Anabilim dalı yönetim ve organizasyon olan akademisyenler, toplam katılımcıların %94,6'sını oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma süresine göre dağılımı incelendiğinde %16,2'sinin 1-5 yıl, %27'sinin 6-10 yıl, %15,5'inin 11-15 yıl, %14,9'unun 16-20 yıl arasında ve %26,4'ünün 21 yıl ve üzerinde akademisyenlik mesleğine ait çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

2.5. Araştırmanın Yöntemi Ve Tekniği

Bu çalışma nicel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Bu araştırmada survey yöntemi ve yazılı soru sorma tekniği kullanılmıştır.

2.6. Ölçüm Araçları

Meslek aşkı ölçmek için Dik vd. (2012) tarafından geliştirilen CVQ (Calling and Vocation Questionnaire) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 6 boyuttan, 24 ifadeden oluşmaktadır. Bu 6 boyut; yaşam amacı varlığı, aşkınlık çağrısı varlığı, prososyal amaç varlığı, yaşam amacı arayışı, aşkınlık çağrısı arayışı, prososyal amaç arayışıdır. Meslek aşkı ölçeği iki düzeyli bir ölçektir. Bu nedenle bu altı alt boyut, iki üst düzey boyutta (meslek aşkı arayışı ve meslek aşkı varlığı) toplanmaktadır. Meslek aşkı ölçeği dördümlü likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekte ters kodlu ifade yer almakta olup bu ifade sekizinci ifadedir. Ölçeğin (Dik vd., 2012) uyum iyiliği değerleri ise şöyledir; ($\chi^2/df= 1.73$, $p < .001$; NNFI = .94, CFI = .94; RMSEA = .06; SRMR = .05). Altı boyutlu yapı için boyutlara ilişkin Cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları; aşkınlık çağrısı varlığı için .85, işte anlam varlığı için .88, prososyal amaç

varlığı için .88, aşkınlık çağrısı arayışı için .86, işte anlam arayışı için .88, prososyal amaç arayışı için .92 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Erhan vd. (2019) tarafından yapılmıştır. Meslek Aşkı (Calling) Ölçeği'nin boyutlarına ilişkin Cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, aşkınlık çağrısı varlığı boyutu için .79, işte anlam varlığı boyutu için .84, prososyal amaç varlığı boyutu için .84, aşkınlık çağrısı arayışı boyutu için .83, işte anlam arayışı boyutu için .85, prososyal amaç arayışı boyutu için .73 olduğu; iki boyutlu yapı için iç tutarlılık katsayılarının ise meslek aşkı varlığı boyutu için .87, meslek aşkı arayışı boyutu için .87 olduğu bulgulanmıştır.

İş doyumunu ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından 5 ifadeden oluşan kısa formu oluşturulan "An Index of Job Satisfaction" adlı ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 3. ve 5. ifadeler ters kodludur. Ölçek 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Orijinal ölçeğin Cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik sermayeyi ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire-PCQ) kullanılmıştır. Ölçek 24 ifadeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu 4 boyut öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır. Ölçekte yer alan 13., 20. ve 23. ifadeler ters kodludur. Ölçek 6'lı likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013) tarafından yapılmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin tamamına ve boyutlarına ilişkin Cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları şöyledir: Öz yeterlilik .90, umut .79, dayanıklılık .72, iyimserlik .68, ölçeğin bütünü için .89.

2.7. Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizi

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

Bu araştırmada meslek aşkı, iş doyumunu ve psikolojik sermaye ölçeklerinin faktör yapılarının belirlenmesinde açımlayıcı faktör analizi yaklaşımı kullanılmıştır. Yapılan faktör analizlerinde "varimax dik döndürme tekniği" ve "temel bileşenler analizi" yöntemi kullanılmıştır. Aşağıda meslek aşkı, iş doyumunu ve psikolojik sermaye ölçeklerine ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett küresellik testi sonuçları ve faktör analizi bulguları sunulmuştur.

Meslek aşkı ölçeğine ilişkin KMO değerinin 0.810 olduğu ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda bulunan ki kare değerinin anlamlı olduğu ($p=0.000<0.05$) belirlenmiştir. Bu değerler, çalışmada kullanılan veri setinin, faktör analizi yapmaya elverişli bir veri seti olduğunu ifade etmektedir.

Tablo-1: Meslek Aşk Ölçeğinin Faktör Ve Güvenilirlik Analizleri (Dört Boyutlu Yapı)

Meslek Aşk Boyutları	Faktör Maddeleri	Faktör Yüğü	Faktör Açıklayıcılığı %	Cronbach's Alpha
İşte Anlam Varlığı	İAV1	0.689	%18,261	0.818
	İAV2	0.824		
	İAV3	0.800		
	İAV4	0.749		
Prososyal Amaç Arayışı	PAA1	0.755	%16,283	0.753
	PAA2	0.842		
	PAA3	0.561		
	PAA4	0.576		
Aşkınlık Çağrısı Arayışı	ACA1	0.707	%15,024	0.772
	ACA2	0.779		
	ACA3	0.672		
	ACA4	0.658		
Prososyal Amaç Varlığı	PAV1	0.788	%12,986	0.722
	PAV2	0.553		
	PAV3	0.656		
	PAV4	0.575		
Toplam	16 Madde		%62,554	0.781

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

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

Meslek aşkı ölçeği iki düzeyli bir ölçektir. Bu nedenle meslek aşkı ölçeğinin ifadelerinin meslek

aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı olmak üzere 2 boyut altında toplanması gerekmektedir. 2 boyutlu yapının sağlanıp sağlanmadığı açımlayıcı faktör analiziyle incelenmiştir.

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

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

4 boyutlu yapıyı sağlayan ifadeler seçilerek sabit sayıda faktör bulma seçeneğine 2 rakamı girilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin, meslek aşkı arayışı ve meslek aşkı varlığı olmak üzere iki boyuta ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Meslek aşkı arayışı boyutu toplam varyansın %24,983'ünü, meslek aşkı varlığı boyutu ise toplam varyansın %23,375'ini açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans %48,358'dir.

İş doyumu ölçeğine ilişkin KMO değerinin 0.752 olduğu ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda bulunan ki kare değerinin anlamlı olduğu ($p=0.000<0.05$) belirlenmiştir. Bu değerler, çalışmada kullanılan veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo-3: İş Doymu Ölçeğine İlişkin Faktör Ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

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

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

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin KMO değerinin 0.877 olduğu ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda bulunan ki kare değerinin anlamlı olduğu ($p=0.000<0.05$) belirlenmiştir. Bu değerler, çalışmada kullanılan veri setinin, faktör analizi yapmaya elverişli bir veri seti olduğunu ifade etmektedir.

Tablo-4: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Faktör Ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

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

	İyimserlik5	0.794		
Toplam	16 Madde		%65,844	0.841

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

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

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

Meslek aşkı ölçeğinin (4 boyutlu yapı) tamamı için bulunan cronbach's alpha katsayısı 0.781'dir. Cronbach's alpha katsayısı işte anlam varlığı boyutu için 0.818, prososyal amaç arayışı boyutu 0.753, aşkınlık çağrısı arayışı boyutu 0.772, prososyal amaç varlığı boyutu için 0.722'dir.

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

İş doyumu ölçeği için Cronbach's alpha katsayısı 0.829 olarak bulunmuştur. Psikolojik sermaye ölçeğinin tamamı için bulunan Cronbach's alpha katsayısı 0.841'dir. Cronbach's alpha katsayısı öz yeterlilik boyutu için 0.895, umut boyutu için 0.826, dayanıklılık boyutu için 0.556 ve iyimserlik boyutu için 0.516'dir.

Yazında Cronbach's alpha katsayısının kabul edilebilir değerine ilişkin farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada Cronbach's alpha katsayılarının değerlendirilmesinde aşağıdaki tablo kullanılmıştır.

Tablo-5: Güvenilirlik Katsayısı Sınıflandırması

Cronbach's Alpha	
$0.91 < \alpha < 1.00$	Mükemmel güvenilirlik

0.71 α <0.90	İyi güvenilirlik
0.51 α <0.70	Orta güvenilirlik
0.00 α <0.50	Düşük güvenilirlik

Kaynak: Hinton vd., 2004, s. 364.

3. BULGULAR

3.1. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

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

Tablo-6: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	N	X	SS	Min	Maks	Çarpıklık		Basıklık	
						Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
Meslek Aşk Varlığı	148	5.366	1.064	.50	.00	-.605	.199	.513	.396
Meslek Aşk Arayışı	148	2.631	1.277	1.00	7.00	.827	.199	.572	.396
İşte Anlam Varlığı	148	5.503	1.207	1.00	7.00	-.746	.199	.670	.396
Prososyal Amaç Varlığı	148	5.229	1.219	2.00	7.00	-.416	.199	-.256	.396
Aşknlık Çağrısı Arayışı	148	2.527	1.407	.00	.00	1.052	.199	.601	.396
Prososyal Amaç Arayışı	148	2.736	1.449	4.08	7.00	.529	.199	-.235	.396
Öz Yeterlilik	148	6.073	.741	3.80	7.00	.481	.199	-.322	.396
Umut	148	5.427	.906	3.16	7.00	.251	.199	-.345	.396
Dayanıklılık	148	5.867	.765	3.40	7.00	-.557	.199	.308	.396
İyimserlik	148	4.587	1.233	1.00	7.00	-.530	.199	.265	.396
İş Doyumu	148	5.735	1.119	1.38	7.00	-1.020	.199	1.215	.396

Araştırma değişkenlerinin çarpıklık, basıklık değerleri -1.020 ile 1.215 arasında değişmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) -1.5 ile +1.5 arasında kalan çarpıklık, basıklık değerlerinin normal dağıldığını belirtmektedir. Değişkenlere ilişkin çarpıklık, basıklık değerleri bu sınırın içerisinde kaldığından normal dağılım varsayımının sağlandığı kabul edilmiştir.

3.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Yapılan normallik testi sonucunda değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Katsayısı

kullanılmıştır.

Büyüköztürk'e göre (2020: 32) değişkenler arasındaki ilişki 0-0.30 aralığında ise düşük, 0.31-0.70 aralığında ise orta, 0.71-1 aralığında ise yüksek düzeyde ilişki olarak kabul edilmektedir.

Tablo-7: Meslek Aşk, İş Doyumu, Psikolojik Sermaye Değişkenlerine Ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	MAV	MAA	İAV	PAV	ACA	PAA	PS	ÖZ	UMT	DY	İYİ	İSD
MAV												
MAA	011											
İAV	875**	.102										
PAV	878**	120	538**									
ACA	.003	891**	.103	097								
PAA	021	897**	.080	116	599**							
PS	415**	.171**	368**	360**	.168*	.139						
ÖZ	422**	.114	343**	397**	.101	.104	855**					
UMT	431**	.179*	360**	396**	.180*	.141	863**	635**				
DY	130	.087	150	078	.032	.122	596**	448**	376**			
İYİ	.045	.055	026	.104	.117	016	242**	.034	052	.092		
İSD	209*	.455**	264**	104	.535**	.283**	478**	323**	516**	144	210*	

* $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlıdır.

** $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlıdır.

Meslek Aşk Varlığı (MAV), Meslek Aşk Arayışı (MAA), İşte Anlam Varlığı (İAV), Prososyal Amaç Varlığı (PAV), Aşknlık Çağrısı Arayışı (ACA), Prososyal Amaç Arayışı (PAA), Psikolojik Sermaye (PS), Öz Yeterlilik (ÖZ), Umut (UMT), Dayanıklılık (DY), İyimserlik (İYİ), İş Doyumu (İSD) Korelasyon tablosu incelendiğinde, meslek aşkı varlığı ile iş doyumunu arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişki ($r = .209$, $p < 0.05$) olduğu görülmekte, meslek aşkı arayışı ile iş doyumunu arasında orta

düzye, olumsuz ve anlamlı ilişki ($r=-.455$, $p<0.01$) olduğu görülmektedir. Meslek aşkı varlığının psikolojik sermaye ile orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişkili ($r=.415$, $p<0.01$) olduğu, meslek aşkı arayışının ise psikolojik sermaye ile düşük düzeyde, olumsuz ve anlamlı ilişkili ($r=-.171$, $p<0.01$) olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki ($r=.478$, $p<0.01$) vardır.

3.3. Regresyon Analizi Bulguları

Araştırma değişkenleri arasındaki nedensel ilişkilerin açığa çıkarılabilmesi amacıyla basit doğrusal ve hiyerarşik regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Aracı değişken etkisinin test edilmesinde Baron ve Kenny'nin (1986) çalışmasında önerilen nedensel adımlar yaklaşımı kullanılmıştır.

Tablo-8: Meslek Aşkı Varlığının İş Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	β	R2	t	p
1. Adım							
Meslek Aşkı Varlığı	Psikolojik Sermaye	.236	.043	.415	.172	5.516	.000
2. Adım							
Meslek Aşkı Varlığı	İş Doyumu	.220	.085	.209	.044	2.584	.011
3. Adım							
Psikolojik Sermaye	İş Doyumu	.885	.135	.478	.229	6.577	.000
4. Adım							
Psikolojik Sermaye		.875	.148	.473		.160	.000
	İş Doyumu				.229		
Meslek Aşkı Varlığı		.013	.084	.013		5.896	.873

Tabloya göre, meslek aşkı varlığı psikolojik sermaye üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye ($\beta=0.415$, $p=.000<0.05$) sahiptir. Meslek aşkı varlığı iş doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye ($\beta=0.209$, $p=0.011<0.05$) sahiptir. Psikolojik sermaye iş doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye ($\beta=0.478$, $p=.000<0.05$) sahiptir. Son adımda yapılan regresyon analizi, psikolojik sermaye değişkeninin meslek aşkı varlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini göstermektedir. Nitekim meslek aşkı varlığının iş doyumunu üzerindeki etkisi ($\beta=0.209$, $p=0.011<0.05$), psikolojik sermaye değişkeninin modele dâhil edilmesiyle anlamsız hale ($\beta=0.013$, $p=0.873>0.05$) gelmiştir. Aracı değişken etkisi sobel testi ile sınanmıştır. Sobel testi z değeri 4.02234973 olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.00005762<0.05$).

Tablo-9: Meslek Aşkı Arayışının İş Doyumuna Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	β	R2	t	p
1. Adım							
Meslek Aşkı Arayışı	Psikolojik Sermaye	-.081	.039	-.171	.029	-2.102	.037

2. Adım							
Meslek Aşkını Arayışı	İş Doyumu	-.399	.065	-.455	.207	-6.177	.000
3. Adım							
Psikolojik Sermaye	İş Doyumu	.885	.135	.478	.229	6.577	.000
4. Adım							
Psikolojik Sermaye		.763	.124	.412		6.171	.000
	İş Doyumu				.372		
Meslek Aşkını Arayışı		-.337	.059	-.385		-5.758	.000

Tabloya göre, meslek aşkı arayışı psikolojik sermaye üzerinde olumsuz ve anlamlı etkiye ($\beta = -0.171$, $p = .037 < 0.05$) sahiptir. Meslek aşkı arayışı iş doyumunu üzerinde olumsuz ve anlamlı etkiye ($\beta = -0.455$, $p = 0.000 < 0.05$) sahiptir. Psikolojik sermaye iş doyumunu üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye ($\beta = 0.478$, $p = .000 < 0.05$) sahiptir. Son adımda yapılan regresyon analizi, meslek aşkı arayışı ile iş doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik sermaye değişkeninin kısmi aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Nitekim meslek aşkı arayışının iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisi ($\beta = -0.455$, $p = 0.000 < 0.05$), psikolojik sermaye değişkeninin modele dâhil edilmesiyle azalmış ($\beta = -0.385$, $p = 0.000 < 0.05$), ancak anlamını korumuştur. Aracı değişken etkisi sobel testi ile sınanmıştır. Sobel testi z değeri -1.96784829 olup, bu değer istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = 0.0490855 < 0.05$). Bu sonuç, meslek aşkı arayışının iş doyumunu hem doğrudan etkilediğini hem de psikolojik sermayenin aracılık ettiği dolaylı bir yolla etkilediğini göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzün hızlı değişen çevre koşulları iş yaşamına da yansımış, işe bakış açısında ve bireylerin işten beklentilerinde farklılaşmayı beraberinde getirmiştir. Bu nedenle son dönemde yapılan örgütsel araştırmalar, bireylerin işe yönelimlerdeki farklılığa ve bu farklılığın iş tutum ve davranışları üzerindeki etkisine odaklanmaktadır.

Bu araştırmada Sosyolog Robert Bellah vd. (1986) tarafından, bir iş yönelimi olarak tanımlanan meslek aşkı kavramı ele alınmış, bireylerin işlerine meslek aşkı duymalarının ve halen meslek aşkı arayışında olmalarının iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, meslek aşkı varlığının ve meslek aşkı arayışının iş doyumuna etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi sorgulanmıştır.

Bu çalışmada meslek aşkı ile iş doyumunu ilişkisi meslek aşkının alt boyutları düzeyinde incelenmiştir. Meslek aşkı varlığı ile meslek aşkı arayışının olumsuz ilişkili olduğu bilgisinden hareketle (Duffy ve Sedlacek, 2007; Steger ve Dik, 2009), işine meslek aşkı duyan bireylerin iş doyumunun artacağı, meslek aşkı arayışında olan bireylerin iş doyumunun azalacağı varsayılmıştır. Hipotez testleri sonucunda bu varsayımların doğrulandığı görülmüştür. Yapılan yazın taramasında meslek aşkının alt boyutları ile iş doyumunu ilişkisini araştıran erişilebilir tek araştırma olan Jaramillo'nun (2011) bulguları bu araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Meslek aşkının alt boyutları ile incelenmesi, meslek aşkının hem olumlu hem de olumsuz bir yanının olduğunu göstererek bütüncül bir bakış açısı kazandırmaktadır.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, psikolojik sermayenin meslek aşkı varlığı ile iş

doyumunu ilişkisine tam aracılık ettiğini; meslek aşkı arayışı ile iş doyumunu ilişkisine ise kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. Psikolojik sermayenin, meslek aşkı varlığı ile iş doyumunu ilişkisine tam aracılık etmesi, meslek aşkının başlı başına bir kaynak olduğunu veya diğer kaynakları besleyen bir etkisinin bulunduğunu belirten Dobrow vd.'nin (2019) görüşü ile örtüşmektedir. Nitekim psikolojik sermayenin potansiyel bir kaynak olduğu bilinmektedir. Meslek aşkı varlığının, psikolojik bir kaynak kapasitesi olan psikolojik sermayeyi geliştireceği ve böylece iş doyumunu artıracak çıkarımı yapılabilir. Dahası, psikolojik sermayenin değişime ve gelişime açık bir yapıda olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu dolaylı etkinin önemi dikkat çekicidir. Öte yandan, psikolojik sermaye, meslek aşkı arayışının iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadır. Bu araştırma bulguları, psikolojik sermayenin modeldeki önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Örgüt yöneticilerinin ve insan kaynakları uygulayıcılarının, çalışanların psikolojik sermayelerini nasıl artıracaklarına odaklanmaları uygulama için olumlu katkı sağlayabilir. Kısa eğitim programlarıyla veya mikro müdahaleler ile çalışanların psikolojik sermayesi geliştirilebilir. Psikolojik sermayenin meslek aşkı arayışı ile iş doyumunu ilişkisine kısmen aracılık etmesi, aynı zamanda bu ilişkiye başka değişkenlerin de aracılık edebileceğine işaret etmektedir. Gelecekteki araştırmalar bu olası mekanizmalara da odaklanabilirler.

Gelecekteki araştırmalar; meslek aşkının örgütsel vatandaşlıkla, prososyal örgütsel davranışlarla olan ilişkisini araştırabilir. Nitekim önsezilerden hareketle, işine meslek aşkı duyan bireylerin, işlerinde rol dışı davranışlarda bulunmaları ve iş tanımları dışında görev üstlenerek örgütlerine katkı vermeleri beklenir (Esmer, Özdaşlı, 2018: 84).

Bu araştırmada test edilen model; ilişkili ancak birbirinden farklı kavramların birlikte ele alındıklarında var olan kavramsal ilişkilere yeni açıklamalar getirmesi yönünden alan yazına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Ahn, J., Kim, H. W. & Lee, J. Y. (2017). Career calling and well-being among South Korean adult workers: Living a calling and work volition as mediators. *Psychologia*, 60(3), 132–146.
- Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: Akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80–95.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123–140.
- Akdemir, B. ve Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57–79.
- Allan, B. A. & Duffy, R. D. (2014). Calling, goals, and life satisfaction: A moderated mediation model. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 451–464.
- Badran, Mohga, A. & Youssef-Morgan, Carolyn, M. (2013). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370.
- 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.

- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A. & Tipton, S. M. (1986). *Habits of the Heart. Individualism and Commitment in American Life*. New York: Harper & Row.
- Bitmiş, G. (2015). Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü: sağlık sektöründe bir uygulama. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (14-16 Mayıs 2015) Bildiriler Kitabı içinde* (s. 811–815). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Brummel, B. J. & Bowling, N. A. (2013). Personality and job attitudes. C. R. Tett (Eds.) içinde, *Handbook of Personality at Work* (s. 718-744). New York: Routledge.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni Spss Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çetinkaya, F. F. ve Ünsever, M. O. (2020). Psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 137–158.
- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J. & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: the roles of psychological capital, work – family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567–582.
- 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.
- Dik, B. J., Nepute, J. & McLaren, M. R. (2010). Research and practice on calling and vocation in career development. In A. M. Columbus (Eds.), *Advances in psychology research* (pp. 138–157). New York: Nova Science Publishers.
- Dobrow, S. R. & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001–1049.
- Dobrow Riza, S., Weisman, H. P., Heller, D. & Tosti-Kharas, J. (2019). Calling attention to 20 years of research: a comprehensive meta-analysis of calling. *Academy of Management Proceedings*, 2019 (1).
- Doğan, S. ve Yardım, M. (2016). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. 4. *Örgütsel Davranış Kongresi (4-5 Kasım 2016) Bildirileri içinde* (s. 157-165). Adana: Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281–292.
- Douglass, R. P. & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L. & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: a longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605–615.
- Duffy, R. D., Allan, B. A. & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74–80.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M. & 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. & 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. & 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. & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601.
- Durukan Köse, S., Köse, T. ve Uğurluoğlu, Ö. (2018). The antecedent of organizational outcomes is psychological capital. *Health and Social Work*, 43(3), 155–164.
- Ergicho, M. Y. (2020). A Study on Sense of Calling among Academicians with a High Sense of Calling and Vocation in Ethiopian Civil Service University. *European Journal of Business and Management*, 12 (31), 9-21.

- Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Yıldırım, A. (2019). Meslek aşkı ölçeği Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94–111.
- Erkus, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.
- Esmer, Y., Özdaşlı, K. (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali etik liderlik ve prososyal davranışlar*. Ankara: Çizgi Kitapevi.
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X. & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of chinese doctors: The positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health*, 127(10), 946–951.
- Gradišek, P. & Habe, K. (2020). Calling at work – important predictor of job satisfaction in university teachers. *Pedagoska Obzorja*, 35 (3–4), 179–194.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Introduction: The value of a dual perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 26,155–176.
- Hinton, P. R., Brownlow, C., McMurray, I. ve Cozens, B. (2004). *SPSS Explained*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479–485.
- Hirschi, A. & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 51–60.
- Jaramillo, M. (2011). Calling, life satisfaction and job satisfaction: religion as a moderator. Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University, Colorado.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Jung, H. S. & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156.
- Karatepe, O. M. & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction?: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254– 1278.
- Keser, A. ve Öngen Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kwok, S. Y. C. L., Cheng, L. & Wong, D. F. K. (2015). Family emotional support, Positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar Workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561–582.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H. & Cao, J. (2013). Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners. *Journal of Business Ethics*, 112(4), 627–640.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75–92.
- Lee, H. S., Lee, E. S. & Shin, Y. J. (2020). The role of calling in a social cognitive model of well-being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59–75.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.

- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J., Thurasamy, R., Chuah, F. & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), 1-20.
- 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.
- Nielsen, J. D., Thompson, J. A., Wadsworth, L. L. & Vallett, J. D. (2020). The moderating role of calling in the work–family interface: Buffering and substitution effects on employee satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 622–637.
- Özer, S. P., Topaloğlu, T. ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakis Dergisi*, 13(4), 437–437.
- Özmen, Ö. N. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve meslek bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(6), 1–14.
- Park, J., Kim, S., Lim, M. & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology*, 10(1584), 1–12.
- Park, J., Sohn, Y. W. & Ha, Y. J. (2016). South Korean Salespersons' calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 415–428.
- Peng, J., Zhang, J., Zhang, Y. & Gong, P. (2019). Relative deprivation and job satisfaction in army officers: A moderated mediation model. *Work*, 62(1), 49–58.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161–172.
- Rijavec, M., Pečjak, S., Jurčec, L. & Gradišek, P. (2016). Novac i karijera Ili Životni Poziv? Intrinzične vs. ekstrinzične radne orijentacije i zadovoljstvo poslom hrvatskih i Slovenskih učitelja. *Croatian Journal of Education*, 18(1), 201–223. (Para, Kariyer veya Yaşam Çağrısı? Hırvat ve Sloven Öğretmenlerin Dışsal Çalışma Yönelimleri ve İş Doyumları).
- Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Ed.). New York: Pearson.
- Topcu, M. K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (24-26 Mayıs 2012) Bildirileri içinde (s. 685-690). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L. & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 78–87.
- Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J. & Huang, L. (2020). Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in china's tertiary hospital. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, E51–E56.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs careers callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 33(31), 21–33.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
- Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 454–482.
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J. & Zhang, J. (2015). Assessing calling in Chinese college students: Development of a measure and its relation to hope. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 582–596.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ (Etik Kurul gerekmiyorsa bu kısım çıkarılabilir.)

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 05.08.2021

Etik değerlendirme belge sayısı: E-87347630-640.99-92277

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS*
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Tülin ÖGÜL_%75 Pınar SÜRAL ÖZER %25
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Tülin ÖGÜL_%75 Pınar SÜRAL ÖZER %25
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Tülin ÖGÜL_%75 Pınar SÜRAL ÖZER %25
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Tülin ÖGÜL_%75 Pınar SÜRAL ÖZER %25
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Tülin ÖGÜL_%75 Pınar SÜRAL ÖZER %25

*Katkı oranlarının tümü eşit olması durumunda oranlar belirtilmeyecektir/ If the contribution rates are all equal, the rates will not be specified

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -

